

Základná umelecká škola-Művészeti Alapiskola

Letná ul. 12, 945 01 Komárno

PRACOVNÝ PORIADOK

Číslo smernice	2/2026
Platnosť	od 1.1.2026
Rozsah platnosti	Všetci zamestnanci
Za správnosť smernice zodpovedá	Riaditeľ
Za dodržiavanie smernice zodpovedá	Riaditeľ
Schválil	Mgr. art. Alexander Barkóci, riaditeľ

Zamestnávateľ Základná umelecká škola-Művészeti Alapiskola, Letná ul. 12, Komárno (ďalej len „zamestnávateľ“) po predchádzajúcom súhlase ZO OZ pri ZUŠ-MAI podľa §12 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“) a v súlade s §84 ods. 2 až 4 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vydáva tento Pracovný poriadok. Tento pracovný poriadok podrobnejšie konkretizuje všeobecné ustanovenia právnych predpisov na podmienky zamestnávateľa s cieľom zabezpečiť udržiavanie vnútorného poriadku, dodržiavanie pracovnej disciplíny, rovnosť nárokov bez ohľadu na pohlavie zamestnanca a korektné vzájomné pracovnoprávne vzťahy pri plnení alebo zabezpečovaní plnenia pracovných úloh zamestnancov a pracovných úloh zamestnancov pri vykonávaní prác vo verejnom záujme u zamestnávateľa.

PRVÁ ČASŤ

Čl. 1

Rozsah pôsobnosti

1. Pracovný poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov školy, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy.
2. Na zamestnancov, ktorí pracujú u zamestnávateľa na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohoda“), sa pracovný poriadok vzťahuje, len ak to vyplýva z jeho ďalších ustanovení, ustanovení pracovnoprávnych predpisov alebo z uzavretej dohody.

Čl. 2

Oprávnenosť konať v pracovnoprávnych vzťahoch

1. V pracovnoprávnych vzťahoch vystupuje zamestnávateľ vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.
2. V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa riaditeľ.
3. Právne úkony za zamestnávateľa voči riaditeľovi robí Primátor Mesta Komárno [§4 zákona č. 552/2003 Z. z. a §7 ods. 8 zákona č. 321/2025 Z.z. o školskej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 321/2025 Z.z.)].
4. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.
6. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorými sú jeho orgány (§9 ods. 1 Zákonníka práce), ako aj jeho ďalší zamestnanci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

DRUHÁ ČASŤ

Čl. 3

Predzmluvné vzťahy a vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný zisťovať, či fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie (ďalej len „uchádzač“), spĺňa predpoklady na vykonávanie práce vo verejnom záujme podľa §3 zákona č. 552/2003 Z. z., a u PZ aj predpoklady podľa §9 až 18 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“).
2. Zamestnávateľ je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinný vyžiadať si od uchádzača

- a. doklady preukazujúce spĺňanie predpokladov na výkon práce vo verejnom záujme a vyplnené tlačivá súvisiace s jeho prijatím do pracovného pomeru (napríklad osobný dotazník, doklady o vzdelaní, potvrdenie od príslušného úradu práce o dobe vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie),
 - b. preukázanie bezúhonnosti výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace (§3 ods. 4 a 6 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - c. potvrdenia o predchádzajúcom zamestnaní a
 - d. doklad o absolvovaní vstupnej lekárskej prehliadky.
3. Zamestnávateľ je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinný vyžiadať si od budúceho pedagogického zamestnanca (ďalej len „PZ“) okrem dokladov uvedených v odseku 2 písm. a) a c) aj
 - a. lekárske potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti, ktorou je telesná spôsobilosť a duševná spôsobilosť vo vzťahu k výkonu jeho činnosti (§16 zákona č. 138/2019 Z. z.),
 - b. doklad preukazujúci ovládanie štátneho jazyka, ak budúci PZ získal vzdelanie v inom jazyku ako je štátny jazyk a
 - c. doklad preukazujúci vykonanie skúšky z jazyka príslušnej národnostnej menšiny, ak budúci PZ získal vzdelanie v inom jazyku ako v jazyku príslušnej národnostnej menšiny (§17 zákona č. 138/2019 Z. z.).
 4. PZ poskytne na účel preukázania bezúhonnosti regionálnemu úradu údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov pre prácu s deťmi a mládežou najneskôr do 30 dní po uzavretí pracovnoprávneho vzťahu (§15a, ods. 2 zákona č. 138/2019 Z.z.) prostredníctvom centrálného registra.
 5. Zamestnávateľ môže od uchádzača a od budúceho PZ, ktorý sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od uchádzača, PZ, ktorý už bol zamestnávaný, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.
 6. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od uchádzača a PZ informácie najmä o
 - a. tehotenstve,
 - b. rodinných pomeroch,
 - c. politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.
 7. Uchádzač a PZ je povinný informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého.
 8. Zamestnávateľ pri prijímaní uchádzača a PZ do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§13 Zákonníka práce).
 9. Zamestnancom je na účely tohto pracovného poriadku uchádzač, ktorý bol prijatý do zamestnania a PZ.
 10. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Vzniká odo dňa, ktorý bol v pracovnej zmluve dohodnutý ako deň nástupu do práce. Pracovná zmluva sa uzavrie najneskôr v deň nástupu do práce. Zamestnávateľ je povinný uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
 11. Pracovný pomer vznikne aj vtedy, ak zamestnanec v dohodnutý deň nenastúpi do práce pre prekážku v práci a ak o tejto prekážke zamestnávateľa bezodkladne, najviac však do troch pracovných dní upovedomí. Od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len kým zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo bezodkladne, najviac do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje §21 až 24 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
 12. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť
 - a. druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručnú charakteristiku,
 - b. miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac,
 - c. deň nástupu do práce.
 Okrem toho musí pracovná zmluva obsahovať tieto povinné náležitosti:
 - a. identifikačné údaje zamestnanca,
 - b. identifikačné údaje zamestnávateľa.
 13. Zamestnávateľ v pracovnej zmluve môže uviesť okrem náležitostí podľa odseku 12 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky, skončenie pracovného pomeru a dĺžku výpovednej doby.

14. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj iné podmienky, najmä
 - a. ďalšie hmotné výhody alebo
 - b. lehotu na splnenie kvalifikačných predpokladov podľa §83 ods. 1 až 3 zákona č. 138/2019 Z. z., ak sa ich splnenie vyžaduje od PZ.
15. Informovanie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ak ich neobsahuje pracovná zmluva, upravuje §47a Zákonníka práce.
16. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane platových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.
17. Pri uzatvorení pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu. Výšku a zloženie funkčného platu je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi aj pri zmene druhu práce a pri úprave funkčného platu [§4 ods. 7 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“)]. Súčasťou pracovnej zmluvy môže byť opis pracovných činností, ktorými sa podrobnejšie charakterizuje druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, t. j. súhrn pracovných činností (pracovná náplň), ktoré má zamestnanec vykonávať.
18. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu dohodnutú v pracovnej zmluve nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.
19. Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami (§116 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákoník v znení neskorších predpisov), a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého.
20. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,
 - a. zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu plat, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
 - b. zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.
21. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
22. Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.
23. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinností, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny, ktoré
 - a. sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
 - b. bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.
24. Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol.
25. Zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancovi prácu, ktorá nevyplýva z druhu práce uvedeného v pracovnej zmluve, okrem prípadu, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti, alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov (§55 ods. 4 Zákonníka práce).

Čl. 4

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom podľa §49 Zákonníka práce dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.
3. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí plat zodpovedajúci dohodnutému kratšiemu pracovnému času.
4. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
5. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

Čl. 5

Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu s PZ možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa §48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

Čl. 6

Vymenovanie a odvolanie

1. Školu riadi riaditeľ školy. Riaditeľa školy (ďalej len „riaditeľ“) vymenúva na dobu funkčného obdobia a odvoláva zriaďovateľ školy – Mesto Komárno (ďalej len „zriaďovateľ“) podľa §7 zákona č. 321/2025 Z.z.
2. Vo veci vymenúvania a odvolávania riaditeľa školy, ktorej zriaďovateľom je Mesto Komárno, vystupuje za zriaďovateľa Primátor Mesta Komárno.
3. Zriaďovateľ odvoláva riaditeľa za podmienok ustanovených v §13 ods. 3 a 4 zákona č. 321/2025 Z.z. a môže odvolať riaditeľa za podmienok ustanovených v §13 ods. 6 zákona č. 321/2025 Z.z.
4. Riaditeľ, ktorý v právnych vzťahoch vystupuje vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov, je zamestnancom školy.
5. Ak sa riaditeľ vzdá funkcie alebo bude z funkcie odvolaný, prestane spĺňať predpoklad ustanovený v §3 ods. 1 písm. e) a ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. Odvolaním z funkcie sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ sa so zamestnancom môže dohodnúť na inej pre neho vhodnej práci. Ak nedôjde k dohode, môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou.
6. Ak má riaditeľ dohodnutý pracovný pomer na dobu funkčného obdobia, t. j. na dobu určitú, uplynutím funkčného obdobia končí aj jeho pracovný pomer, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.
7. Zástupcov riaditeľa vymenúva a odvoláva riaditeľ na základe vlastného výberu.
8. Zástupca riaditeľa sa vymenúva na obdobie dvoch rokov. Pri ustanovení zástupcu riaditeľa je potrebné uzatvoriť písomný dodatok k pracovnej zmluve.
9. Vedúceho predmetovej komisie obsadzuje riaditeľ na základe vlastného výberu podľa odporúčaní predmetovej komisie. Vedúci predmetovej komisie sa obsadzuje vymenovaním na obdobie päť rokov.
10. Riaditeľ môže odvolať vedúceho zamestnanca z nasledovných dôvodov:
 - a. ak bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin,
 - b. za porušenie povinností a obmedzení vyplývajúcich z pracovného poriadku,
 - c. z dôvodu neplnenia úloh vyplývajúcich z pracovnej náplne vedúceho zamestnanca,
 - d. za závažné porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov,
 - e. ak sa zrušuje škola,
 - f. na návrh hlavného školského inšpektora,
 - g. na návrh Rady školy pri ZUŠ-MAI,
 - h. ak prestane spĺňať kvalifikačné predpoklady na výkon svojej funkcie,
 - i. ak poruší obmedzenia podľa §15 ods. 7 a 8 zákona č. 321/2025 Z.z..
11. Riaditeľ môže odvolať vedúceho predmetovej komisie aj na základe vyslovenej nedôvery dvojtretinovej väčšiny členov predmetovej komisie.
12. Zástupca riaditeľa sa môže vzdať svojej funkcie písomným oznámením, ktoré doručuje riaditeľovi. Výkon funkcie zástupcu riaditeľa zaniká dňom jeho doručenia, ak v ňom nie je uvedený neskorší dátum vzdania sa funkcie. Vzdanie sa funkcie nemožno vziať späť.

13. Uvádzajúceho pedagogického zamestnanca obsadzuje riaditeľ na základe vlastného výberu. Obsadzuje sa písomným poverením na obdobie adaptačného vzdelávania začínajúceho pedagogického zamestnanca.

Čl. 7

Dohoda o zmene pracovných podmienok

1. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§54 Zákonníka práce).
2. Vykonávať práce iného druhu alebo v inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne v prípadoch uvedených v §55 Zákonníka práce.

Čl. 8

Skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer možno skončiť
 - a. dohodou,
 - b. výpoveďou,
 - c. okamžitým skončením,
 - d. skončením v skúšobnej dobe,
 - e. zo zákona.
2. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.
3. Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým
 - a. sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
 - b. nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
 - c. uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
 - d. uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,
 - e. bolo odňaté povolenie na zamestnanie.
4. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
5. Postup pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité zrušenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru upravujú §60 až 74 Zákonníka práce.
6. Vydávanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje §75 Zákonníka práce.
7. Poskytovanie odstupného a odchodného upravujú §76 a 76a Zákonníka práce. Rozsah ďalšieho odstupného a odchodného zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a Kolektívna zmluva ZUŠ-MAI na príslušný rok.
8. Pracovný pomer PZ sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Zamestnávateľ môže s PZ, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer podľa §82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z.

Čl. 9

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

1. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote podľa §77 Zákonníka práce.
2. Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí (§78 Zákonníka práce).

3. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu platu. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho funkčného platu odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru (§79 Zákonníka práce).
4. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada platu, presahuje dvanásť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť plat za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu platu zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.
5. Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak
 - a. bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
 - b. bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.
6. Ak ide o prípad podľa odseku 5 písm. b), má zamestnanec nárok na náhradu platu v sume svojho funkčného platu za výpovednú dobu dvoch mesiacov.
7. Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlého platu obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody (§80 Zákonníka práce).

TRETIA ČASŤ PRACOVNÁ DISCIPLÍNA

Čl. 10 Základné povinnosti zamestnanca

1. Zamestnanec je povinný najmä
 - a. pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
 - b. byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času; to sa nevzťahuje na vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou povolených riaditeľom školy za podmienok ustanovených v tomto pracovnom poriadku vykonávaných mimo pracoviska,
 - c. dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
 - d. v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovateľom lekárom,
 - e. hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
 - f. zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
 - g. písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia,
 - h. plniť všetky ďalšie povinnosti ustanovené v Zákonníku práce.
2. Zamestnanec je ďalej povinný

- a. dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,
 - b. konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
 - c. zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám (povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti), a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis¹⁾ neustanovuje inak,
 - d. zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
 - e. nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
 - f. zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prisľuby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
 - g. oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa,
 - h. oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.
3. Obmedzenia a činnosti, ktoré zamestnanec nesmie vykonávať, ustanovujú §8 ods. 2 a §9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z.
 4. Ako porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca sa hodnotí zavinené porušenie povinností, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych a pracovnoprávnych predpisov, pokynov zamestnávateľa, z kolektívnej zmluvy, resp. z pracovného poriadku. Môže ísť o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a o závažné porušenie pracovnej disciplíny.
 5. Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:
 - a. neplnenie pokynov zamestnávateľa, ktoré sú v súlade s právnymi predpismi,
 - b. neospravedlnená absencia,
 - c. neskoré príchody do práce, odchody pred ukončením pracovnej doby, opustenie pracoviska počas pracovnej doby, ktoré nesúvisí s plnením pracovných úloh bez súhlasu nadriadeného,
 - d. morálne a etické priestupky,
 - e. iné.
 6. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:
 - a. porušenie mlčanlivosti,
 - b. opakované porušenie pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom,
 - c. využívanie pracovného času na vybavovanie súkromných záležitostí,
 - d. krádež na pracovisku,
 - e. napadnutie zamestnanca (nadriadeného), žiaka alebo jeho zákonného zástupcu,
 - f. užívanie alkoholu alebo iných omamných látok alebo byť pod ich vplyvom počas pracovnej doby,
 - g. porušenie zákazu fajčenia,
 - h. poskytnutie kľúča od hlavnej budovy na Letnej 12, Komárno a budovy na Jókaiho č. 9, Komárno inej osobe,
 - i. poskytnutie bezpečnostného kódu k hlavnej budove na Letnej 12, Komárno a k budove na Jókaiho č. 9, Komárno inej osobe.
 7. Pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny bude zamestnanec písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny a v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny na možnosť výpovede podľa §63 ods. 1 písm. d,4 Zákonníka práce.
 8. Pri závažnom porušení pracovnej disciplíny bude zamestnanec postihnutý jedným z nasledovných spôsobov:
 - a. zníženie alebo odňatie osobného príplatku,
 - b. krátenie dovolenky pre neospravedlnenú absenciu, pričom za 1 deň neospravedlnenej absencie sa dovolenka kráti o 3 dni,

¹⁾ Napríklad zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností v znení neskorších predpisov.

- c. okamžité skončenie pracovného pomeru podľa §68 Zákonníka práce.
9. O porušení pracovnej disciplíny rozhoduje zamestnávateľ po dohode so ZO OZ pri ZUŠ-MAI.

Čl. 11

Práva a povinnosti pedagogických zamestnancov

1. PZ má okrem práv ustanovených osobitnými právnymi predpismi pri výkone pracovnej činnosti právo na
 - a. zabezpečenie podmienok potrebných na výkon pracovnej činnosti, najmä na ochranu pred prejavmi násilia zo strany detí, žiakov, poslucháčov (ďalej len „žiak“), zákonných zástupcov alebo iných osôb, ktoré majú dieťa zverené do starostlivosti na základe rozhodnutia súdu a zo strany ďalších fyzických osôb alebo právnických osôb,
 - b. ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich pedagogických zamestnancov, vedúcich odborných zamestnancov, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov, iných fyzických osôb alebo právnických osôb,
 - c. ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pracovnej činnosti; neodborným zasahovaním do výkonu pracovnej činnosti je zásah do výkonu pracovnej činnosti fyzickou osobou, ktorá nie je vedúcim zamestnancom pedagogického zamestnanca alebo nemá postavenie kontrolného orgánu.
 - d. účasť na riadení školy prostredníctvom osobného členstva alebo volených zástupcov v poradných, metodických a samosprávnych orgánoch,
 - e. predkladanie návrhov na skvalitnenie výchovy a vzdelávania,
 - f. výber a uplatňovanie pedagogických metód, foriem, didaktických prostriedkov výchovy a vzdelávania a na výber odborných metód,
 - g. profesijný rozvoj v súlade s potrebami zamestnávateľa a podľa plánu profesijného rozvoja,
 - h. objektívne hodnotenie výkonu pracovnej činnosti.
2. PZ má v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti postavenie chránenej osoby.
3. PZ je povinný aj
 - a. chrániť a rešpektovať práva žiaka a jeho zákonného zástupcu, [§144 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 245/2008 Z. z.“)],
 - b. zachovávať mlčanlivosť a chrániť pred zneužitím osobné údaje, informácie o zdravotnom stave a výsledky odborných vyšetrení žiakov, s ktorými prišiel do styku,
 - c. rešpektovať individuálne výchovno-vzdelávacie potreby žiaka s ohľadom na jeho schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie,
 - d. zdržať sa konania, ktoré vedie k porušovaniu práv ostatných zamestnancov,
 - e. správať sa v súlade s Etickým kódexom pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
 - f. podieľať sa na vypracúvaní a vedení pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom (§11 zákona č. 245/2008 Z. z.),
 - g. usmerňovať a objektívne hodnotiť výchovu a vzdelávanie žiaka,
 - h. podieľať sa na tvorbe a uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu,
 - i. udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie,
 - j. absolvovať aktualizácie vzdelávania,
 - k. vykonávať pracovnú činnosť prostriedkami, metódami, formami a postupmi, ktoré zodpovedajú súčasným vedeckým poznatkom, princípom a cieľom výchovy a vzdelávania a príslušnému štátnemu vzdelávaciemu programu,
 - l. poskytovať žiakovi a zákonnému zástupcovi poradenstvo a odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním,
 - m. pravidelne informovať žiaka a zákonného zástupcu o priebehu a výsledkoch výchovy a vzdelávania,
 - n. vykonávať činnosť predsedu komisie alebo člena komisie pre komisionálne skúšky,
 - o. vykonávať činnosť predsedu komisie alebo člena komisie pri ukončovaní vzdelávania,
 - p. zúčastniť sa za účelom výkonu pedagogického dozoru a pedagogického usmernenia účinkovania žiaka HO-TO-LDO /prezentácie výtvarného diela žiaka VO na ročníkových prehrávkach a prezentáciách, komisionálnych a absolventských skúškach, internom a verejnom podujatí ZUŠ-

- MAI, na inej umeleckej produkcii pre inú organizáciu, ak ide o triedneho učiteľa alebo povereného učiteľa,
- q. zabezpečiť jedenkrát polročne prezentáciu nadobudnutých vedomostí a zručností žiakov na triednom, internom alebo verejnom podujatí, ak ide o triedneho učiteľa,
 - r. zúčastniť sa ako poslucháč alebo divák verejných podujatí ZUŠ-MAI vlastného umeleckého odboru za účelom ďalšieho odborného vzdelávania v rámci výkonu pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne a stanoveného týždenného pracovného času,
 - s. zabezpečiť minimálne jedenkrát ročne účasť žiakov svojej triedy na verejnom podujatí ZUŠ-MAI v zmysle výchovno-vzdelávacieho programu ZUŠ-MAI: Výchova k umeniu a ŠkVP, ak ide o triedneho učiteľa.
4. Pri výkone pracovnej činnosti PZ najmä vedie žiakov ďalej k
- a. dodržiavaniu hygienických zásad a zásad bezpečnej práce,
 - b. dodržiavaniu hygienických predpisov, dopravných predpisov, požiarnych predpisov a iných predpisov a pokynov príslušných orgánov, ktoré sa týkajú starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia v školstve, pri vyučovaní predmetov, pri ktorých je zvýšené ohrozenie zdravia žiakov a pri školských podujatiach (napríklad na exkurziách a výletoch, na vystúpeniach, na súťažiach),
 - c. uvedomelému dodržiavaniu pravidiel správania a
 - d. ochrane zariadenia a ostatného vlastníctva školy pred jeho poškodením, stratou, zničením a zneužitím.
5. PZ nesmie od žiakov a ich zákonných zástupcov žiadať, aby si obstarávali učebnice a učebné texty, ktoré neboli schválené ministerstvom.
6. PZ nie je povinný vypracovávať dokumentáciu, ktorá nie je pedagogickou dokumentáciou alebo ďalšou dokumentáciou a vykonávať činnosti, ktoré nesúvisia s povinnosťami PZ a druhom práce dohodnutým v pracovnej zmluve.
7. PZ má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť na porušenie jeho práva na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich PZ, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov žiakov a iných fyzických osôb alebo právnických osôb.
8. Na preskúmanie sťažnosti podľa odseku 7 zamestnávateľ ustanoví komisiu zloženú z troch členov, z ktorých musí byť jeden zástupca delegovaný zástupcami zamestnancov, jeden zástupca delegovaný zamestnávateľom a jeden zástupca delegovaný zriaďovateľom školy. Ak PZ podá podnet aj Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva, komisia je povinná pri preskúmaní sťažnosti prihliadnuť na vydané odborné stanovisko podľa §1 ods. 2 písm. f) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.
9. Po prešetrení sťažnosti podľa odseku 7 môže komisia odporučiť zamestnávateľovi vykonať nápravu, zdržať sa určitého konania a odstrániť jeho následky, prípadne, ak dôjde k záveru, že riaditeľ porušil právo PZ na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi, môže podľa §13 ods. 3 písm. c) zákona č. 321/2025 Z. z. podať zriaďovateľovi návrh na odvolanie riaditeľa.

Čl. 12

Povinnosti vedúcich zamestnancov

1. Vedúci zamestnanec je povinný aj
- a. riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
 - b. utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - c. zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakého platu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa §119a Zákonníka práce,
 - d. utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
 - e. zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
 - f. zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.
2. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa uvedeného v §1 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z., nesmie podľa §9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. podnikáť alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Zákaz členstva v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb sa nevzťahuje na tohto vedúceho zamestnanca, ak je vyslaný do

- riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu právnickej osoby zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce; tento vedúci zamestnanec nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu.
3. Obmedzenia ustanovené v odseku 2 sa nevzťahujú na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v štátnych zdravotníckych zariadeniach alebo v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je obec, vyšší územný celok, na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú činnosť, prednášateľskú činnosť, publicistickú činnosť, literárnu činnosť, umeleckú činnosť alebo športovú činnosť, činnosť sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na správu vlastného majetku alebo na správu majetku svojich maloletých detí, na činnosť v poradnom orgáne vlády, na činnosť člena v rozkladovej komisii a na činnosť, ktorá vyplýva z projektov financovaných z programov Európskej únie. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, môže vykonávať činnosť znalca, tlmočníka alebo prekladateľa len vtedy, ak sa táto činnosť vykonáva pre súd, pre iný štátny orgán, pre obec alebo pre vyšší územný celok.
 4. Obmedzenie podľa odseku 2 sa tiež nevzťahuje na
 - a. účasť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
 - b. činnosť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
 - c. činnosti, ktorých predmetom je uskutočňovanie supervízie.
 5. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, je povinný podľa §9 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.
 6. Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, bez jeho súhlasu
 - a. na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
 - b. pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
 - c. ktorej predmetom je uskutočňovanie programu supervízie.
 7. Zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, ktorý sa zúčastňuje na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou, sa poskytne pracovné voľno najviac v rozsahu 60 pracovných dní v kalendárnom roku.
 8. Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 7 zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, patrí funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok len vtedy, ak je tento funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok refundovaný z prostriedkov Európskej únie.
 9. Ako výkon práce sa posudzuje čas poskytnutého pracovného voľna, za ktorý patrí zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok.
 10. Vedúci zamestnanec je povinný podľa §10 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. deklarovať svoje majetkové pomery
 - a. do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca,
 - b. 31. marca každého kalendárneho roka počas vykonávania funkcie.
 11. Riaditeľ v rámci povinností uvedených v odseku 1 plní ako vedúci zamestnanec najmä tieto ďalšie úlohy (§14 zákona č. 321/2025 Z.z.):
 - a. zodpovedá za:
 - dodržiavanie štátneho vzdelávacieho programu,
 - vypracovanie a dodržiavanie školského vzdelávacieho programu,
 - zabezpečenie kvality poskytovania vzdelávania školy,
 - personálne zabezpečenie hlavnej činnosti osobami, ktoré spĺňajú kvalifikačné predpoklady na vykonávanie pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca,
 - dodržiavanie právnych predpisov, ktoré súvisia s hlavnou činnosťou školy,

- hospodárne, efektívne, účinné a účelné využívanie finančných prostriedkov určených na zabezpečenie hlavnej činnosti školy,
 - riadne hospodárenie s majetkom v správe alebo v užívaní školy,
 - zverejňovanie zriaďovacej listiny, školského poriadku a vnútorných predpisov školy, školského vzdelávacieho programu v rozsahu podľa §7 ods. 9 zákona č. 245/2008 Z.z. na webovom sídle školy,
 - pravdivosť, úplnosť a správnosť údajov o škole, ktoré poskytuje orgánom verejnej správy a ktoré zverejňuje na webovom sídle školy.
- b. každoročne vyhodnotí plnenie projektu riadenia. Vyhodnotenie plnenia projektu riadenia sa uvádza vo výročnej správe.
 - c. schvaľuje účtovnú závierku a štatistické výkazy.
 - d. vytvára priestorové a materiálno-technické podmienky na činnosť kolektívnych orgánov školy.
 - e. v prípade, ktorý vyžaduje zabezpečenie výkonu odbornej činnosti krízová intervencia, riaditeľ školy upovedomí zariadenie poradenstva a prevencie.
 - f. vybavuje sťažnosti a petície smerujúce proti zamestnancom školy okrem sťažností, ktoré vybavuje Štátna školská inšpekcia.
12. Riaditeľ zabezpečuje zostavenie rozpočtu školy, návrh jeho zmien a predloženie na schválenie zriaďovateľovi (§ 38 zákona č. 322/2025 Z.z. o financovaní škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov).
 13. Riaditeľ sa pri plnení svojich úloh riadi právnymi predpismi a príslušnými pokynmi zriaďovateľa; za ich plnenie zodpovedá zriaďovateľovi.
 14. Riaditeľ a ostatní vedúci PZ plnia popri povinnostiach v oblasti riadenia základný úväzok (§7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) v rozsahu podľa osobitného predpisu.²⁾

ŠTVRTÁ ČASŤ PRACOVNÝ ČAS A DOVOLENKA

Čl. 13 Dĺžka a využitie pracovného času

1. Pracovný čas zamestnanca školy je najviac 40 hodín týždenne. Rozsah týždenného pracovného času zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je upravený v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a Kolektívnej zmluve zamestnávateľa a je 37,5 hodín týždenne.
2. Týždenný pracovný čas PZ tvorí čas, v ktorom PZ vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom PZ vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
3. Riaditeľ určí úväzok najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
4. Priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa rozumie činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program.
5. Rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogického zamestnanca a podrobnosti s ním súvisiace upravuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „nariadenie vlády č. 201/2019 Z. z.“).
6. Týždenný pracovný čas rozvrhuje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom tak, aby pri rovnomernom rozvrhnutí na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahol tri hodiny, a aby pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahol deväť hodín. Priemerný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.
7. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom v súlade s §87 ods. 1 Zákonníka práce môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na

²⁾ Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.

- jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
8. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
 9. Zamestnávateľ zabezpečuje, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný pracovný čas vhodným spôsobom evidovali a kontrolovali. Príchod a odchod si zamestnanci zapisujú do Knihy dochádzky.
 10. Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorú je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci (§90 ods. 1 Zákonníka práce).
 11. 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 (§90 ods. 4 Zákonníka práce).
 12. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov môže pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti (§90 ods. 6 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o prácu, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov (§91 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).
 13. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v §90 Zákonníka práce. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom (§91 ods. 3 až 5 Zákonníka práce).

Čl. 14

Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov

1. V pracovnom čase je PZ povinný vykonávať
 - a. priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť,
 - b. ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktorými sú najmä
 - osobná príprava na výkon priamej výchovno-vzdelávacej činnosti vrátane prípravy potrebných pomôcok alebo materiálu,
 - vypracúvanie dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom (§11 zákona č. 245/2008 Z. z.),
 - tvorba školského vzdelávacieho programu (§7 a 8 zákona č. 245/2008 Z. z.),
 - hodnotenie výsledkov výchovy a vzdelávania žiakov,
 - spolupráca s ďalšími pedagogickými zamestnancami,
 - spolupráca s rodičmi žiakov,
 - aktívna činnosť v poradných orgánoch riaditeľa,
 - účasť na poradách zvolávaných zriaďovateľom, prípadne inými orgánmi štátnej správy v školstve, ktoré sa týkajú zabezpečovania a hodnotenia úrovne pedagogického procesu a činnosti PZ a školy,
 - pedagogická diagnostika žiakov,
 - účasť na ďalších aktivitách vyplývajúcich zo školského vzdelávacieho programu (napríklad výlety, výchovné koncerty, súťaže), ak nejde o vykonávanie priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
 - príprava a účasť na spoločných aktivitách školy, vyplývajúca z ročného plánu činnosti školy, ak ide o učiteľa alebo korepetitora,
 - c. špecializované činnosti, ak ide o PZ zaradeného do kariérovej pozície podľa §36 zákona č. 138/2019 Z. z. a
 - d. riadiace činnosti, ak ide o vedúceho PZ podľa §39 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z.
2. PZ je povinný na základe písomného príkazu riaditeľa zastupovať prechodne neprítomného PZ a podľa potreby vykonávať priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť nad rozsah jeho priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Túto povinnosť možno ukladať iba v súlade s §97 Zákonníka práce.

3. Riaditeľ povolil PZ vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska. PZ je povinný byť v škole v čase:
 - a. určenom jeho rozvrhom hodín,
 - b. porád a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami,
 - c. určenom na prechodné zastupovanie iného PZ a
 - d. určenom na konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov.
4. Pri určení rozvrhu pracovného času riaditeľa a ostatných vedúcich PZ sa prihliada na základný úväzok (§7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) určený v hodinách a potreby školy. Pri tom sa zohľadňuje, aby v čase prevádzky školy bol vždy prítomný riaditeľ alebo jeho zástupca. Ak to nie je možné, poverí riaditeľ na čas svojej neprítomnosti zastupovaním niektorého z PZ.
5. PZ vykonáva podľa pokynu riaditeľa a osobitných predpisov pedagogický dozor nad žiakmi aj mimo školy pri exkurziách a počas inej činnosti predpísanej učebnými osnovami, počas účasti žiakov na súťažiach, respektíve pri ich príprave a na iných akciách organizovaných školou.
6. Poverený PZ vykonáva dozor nad žiakmi v škole počas vyučovania, pri náhlej nevoľnosti alebo úraze a počas všetkých aktivít organizovaných školou.
7. PZ vykonáva dozor nad žiakmi počas vyučovacej hodiny v priestoroch učebne, kde vyučuje.
8. PZ HO s výkonom individuálneho vyučovacieho procesu nevykonáva dozor pred a po vyučovacej hodine mimo učebne, kde vyučuje.
9. PZ VO-TO-LDO s výkonom skupinového vyučovania počas prestávky medzi dvomi vyučovacími hodinami vykonáva dozor v učebni, kde vyučuje.
10. Dozor v priestoroch hlavnej budovy na Letnej ul. 12 na chodbách a prízemí, 1. a 2. poschodí vykonáva školník a upratovačka počas ich zadeleného pracovného času.
11. PZ VO na 1. poschodí na Jókaiho č. 9 vykonáva dozor 10 minút pred začiatkom 1. vyučovacej hodiny, ďalej počas individuálne stanovenej prestávky medzi vyučovaním v učebni.
12. PZ TO a LDO vykonáva dozor na elokovaných pracoviskách počas individuálne stanovenej prestávky medzi vyučovaním v učebni.
13. Dozor sa nevykonáva počas individuálneho prechodu žiada medzi budovami na Letnej č. 12 a Jókaiho č. 9.
14. Rozvrh hodín triedneho PZ sa vyvesí vedľa dverí učebne.
15. Začiatok pracovného času pedagogického zamestnanca je:
 - a. najneskôr 10 minút pred začiatkom pracovného času, ktorý stanovuje individuálny rozvrh hodín,
 - b. najneskôr 5 minút pred stanoveným časom začiatku pracovnej porady.
16. Koniec pracovného času pedagogického zamestnanca je:
 - a. najskôr 20 minút po skončení pracovného času, ktorý stanovuje individuálny rozvrh hodín,
 - b. 10 minút po poslednej vyučovacej hodine u všetkých PZ.
17. Pedagogický zamestnanec je povinný ukončiť vyučovanie do času ukončenia prevádzkovej doby budovy ZUŠ-MAI alebo iného stanoveného miesta.
18. Rozvrhnutie pracovného času PZ je upravené v nasledujúcej tabuľke:

Denný stanovený pracovný čas 7,5 hodín			
Evidencia pracovného času v mesačnom výkaze			
Ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou (ďalej len "OČSsV") 3 hodiny			
Evidencia pracovného času v mesačnom výkaze a v prezenčnej knihe			
	Pracovná činnosť	Trvanie (v minútach)	Miesto výkonu
1.	Príprava na vyučovanie	90	Škola, inde
2.	Individuálne vzdelávanie	90	Škola, inde
3.	Interné podujatie	90	Škola, inde
4.	Verejné podujatie	120	Inde
5.	Pracovná porada	120	Škola
6.	Prechod z elokovaného pracoviska do školy	20	Cesta do školy
Vyučovanie (priama výchovno-vzdelávacia činnosť) 4,5 hodiny			
Evidencia pracovného času v prezenčnej knihe			
7.	Príchod na 1. vyučovaciu hodinu	10	Škola
8.	Vyučovanie podľa prideleného rozvrhu	240	Škola
9.	Prestávky	5	Škola

10.	Odchod po poslednej vyučovacej hodine	20	Škola
Nadčas			
Evidencia pracovného času v prezenčnej knihe			
11.	Nadčasová vyučovacia hodina	0,5/1/1,5/2/2,5	Škola

19. Individuálnu pracovnú dobu PZ stanovuje schválený rozvrh hodín a Mesačný výkaz pracovného času.
20. Dodržiavanie rozvrhu hodín a Mesačného výkazu pracovného času kontroluje riaditeľ a zástupcovia riaditeľa.

Čl. 15 Práca nadčas

- Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§97 ods. 1 Zákonníka práce). U PZ je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok (§7 ods. 2 a 4 zákona č. 138/2019 Z. z.) ustanovený osobitným predpisom.⁴⁾
- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín; z toho vyplýva, že zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu najviac 250 hodín.
- Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
- U PZ sa za prácu nadčas považuje každá hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok PZ (§7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.). Riaditeľ pri príprave rozvrhu hodín presne rozvrhne rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá sa bude považovať za prácu nadčas.
- Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.
- Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas jeden a pol hodiny náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety (§19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- Riaditeľ, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas. Ostatným vedúcim zamestnancom za prácu nadčas patrí plat za prácu nadčas v rozsahu ustanovenom §19 zákona č. 553/2003 Z. z.
- V období, keď si PZ čerpá náhradné voľno, sa jeho základný úväzok (§7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) ustanovený osobitným predpisom⁴⁾ znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Rovnako sa PZ poskytuje náhradné voľno aj v čase vedľajších prázdnin a letných prázdnin, vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín PZ na príslušný polrok školského roka alebo na príslušný školský rok.
- Uložiť prácu nadčas môže zamestnávateľ len v súlade s §97 a §98 Zákonníka práce.
- Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
- Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času a práce nadčas zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Čl. 16 Dovolenka

1. Dovolenka PZ je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.
2. Základná výmera dovolenky zamestnanca, okrem PZ, je ustanovená §103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
3. Výmeru dovolenky ustanovenú §103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce poskytujú zamestnávateľia v rozsahu dohodnutom v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z.
4. Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.
5. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.
6. Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.
7. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Plán dovoleniak si individuálne vyplnia technicko-hospodárski zamestnanci. PZ majú plán dovoleniak stanovený podľa termínov hlavných prázdnin.
8. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne mu zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.
9. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Súhlas s čerpaním dovolenky je riaditeľ povinný oznámiť zamestnancom aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca môže byť toto obdobie výnimočne skrátené.
10. V pláne čerpania dovoleniak sa zabezpečí, aby PZ čerpal prevažnú časť dovolenky v čase letných prázdnin. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľov a ich zástupcov, ktorých prítomnosť v škole v čase letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v najnevyhnutnejšom rozsahu. PZ, ktorý v čase letných prázdnin zabezpečuje nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky najmä v čase zimných prázdnin alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky školy.
11. Riaditeľ môže zamestnancovi v súlade s §113 ods. 1 Zákonníka práce určiť čerpanie dovolenky, aj keď do nástupu na dovolenku nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku v súlade s §101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.
12. Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu platu za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.
13. Ak zamestnanec nemôže čerpať dovolenku v čase prázdnin, poverí ho riaditeľ výkonom prác súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve alebo môže umožniť PZ vykonávať mimo pracoviska prácu súvisiacu s druhom práce dohodnutú v pracovnej zmluve.
14. Zamestnanec je povinný včas oznámiť príslušnému vedúcemu zamestnancovi skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.
15. Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačíve o čerpaní dovolenky a na dovolenku nastúpiť až po jej schválení príslušným vedúcim zamestnancom.

16. Zamestnávateľ môže zamestnanca odvolať z dovolenky len na plnenie úloh súvisiacich s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve. Odvolať zamestnanca z dovolenky môže zamestnávateľ na plnenie inej práce ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.
17. 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, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§166 ods. 1 Zákonníka práce).
18. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.
19. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada platu vo výške jeho funkčného platu.
20. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada platu vo výške jeho funkčného platu.
21. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada platu, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.
22. Dovolenka sa čerpá počas hlavných prázdnin žiakov, a to sú jarné a letné prázdniny. Vedľajšie prázdniny sú všetky ostatné (jesenné, vianočné, polročné, veľkonočné). Termíny prázdnin vydáva ministerstvo pred začiatkom školského roka.
23. V prípade, ak pedagogický zamestnanec má dostatok dní dovolenky na pokrytie vedľajších prázdnin v školskom roku, využijú sa na ich pokrytie. V prípade, ak zamestnanec nemá dostatok dovolenky na pokrytie vedľajších prázdnin, tak sa pokryjú náhradným voľnom. Na pokrytie 1 dňa náhradného voľna je potrebných 4,5 vyučovacej hodiny. Hodiny na náhradné voľno sa zadržia zo základného úväzku. Náhradné voľno sa vypočíta nasledovným spôsobom: celkový počet dní vedľajších prázdnin za celý školský rok sa vynásobí 4,5 hodinami, čím sa určí celkový počet hodín, ktorý treba pokryť. Následne sa tieto hodiny vydedia počtom týždňov, počas ktorých sa v školskom roku vyučuje (obdobie bez prázdnin). Výsledkom je počet hodín, ktorý sa podľa výšky úväzku zadrží z celkového týždenného úväzku PZ. Podľa výšky úväzku sa zadrží počet vyučovacích hodín podľa nasledovnej tabuľky:

Vyučovací úväzok PZ	Počet zadržaných hodín
0,00-25,99%	25% z vypočítaného náhradného voľna
26,00-50,99%	50% z vypočítaného náhradného voľna
51,00-75,99%	75% z vypočítaného náhradného voľna
76,00-100,00%	100% z vypočítaného náhradného voľna

PIATA ČASŤ ODMEŇOVANIE

Čl. 17 Plat

1. Pri odmeňovaní zamestnancov školy sa postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., právnych predpisov vydaných na vykonanie zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 552/2003 Z. z. a v ich rámci podľa kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat. Platom je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

4. Funkčný plat zamestnanca je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa §7 ods. 6 až 9 zákona č. 553/2003 Z. z., rozdielu podľa §32f ods. 13 zákona č. 553/2003 Z. z. a príplatkov určených mesačnou sumou podľa §4 ods. 1 písm. c) až j), l), u), v), x) až z) zákona č. 553/2003 Z. z. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa §30 ods. 3, §32a ods. 1 a §32b ods. 1 a 2. zákona č. 553/2003 Z.z. Funkčný plat je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa §7a zákona č. 553/2003 Z. z.
5. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, s výnimkou PZ, do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
6. Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca, s výnimkou vedúceho PZ, do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvere. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
7. PZ a vedúci PZ sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa v súlade s §28 zákona č. 138/2019 Z. z. a v závislosti od dosiahnutého stupňa vzdelania v nadväznosti na splňanie kvalifikačného predpokladu podľa vyhlášky o kvalifikačných predpokladoch PZ.
8. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu alebo v osobitnom predpise³⁾ ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť; to neplatí pre PZ a vedúceho PZ, ktorí sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa podľa odseku 7.
9. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. To neplatí pre PZ.
10. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa odsekov 5 a 6 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf (príloha č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.). To neplatí pre PZ. Tarifný plat PZ sa určí podľa §7 ods. 10 až 14 zákona č. 553/2003 Z. z. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho PZ.
11. PZ patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa §7 ods. 11 zákona č. 553/2003 Z. z. a sumy zvýšenia platovej tarify priznanej podľa §7 ods. 12 zákona č. 553/2003 Z. z. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho PZ.
12. Zamestnávateľ zaradí PZ do pracovnej triedy jeden.
13. PZ patrí platová tarifa podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z. v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený. Nepedagogickým zamestnancom patrí platová tarifa podľa prílohy č. 3a k zákonu č. 553/2003 Z.z. v závislosti od platovej triedy a platového stupňa, do ktorých je zaradený.
14. Platová tarifa sa PZ s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25% za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do osem rokov započítanej praxe; za každý celý rok započítanej praxe od 9 až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5%.
15. Pri zvýšení platovej tarify podľa §28 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. suma zvýšenia platovej tarify sa vypočíta ako súčin zvýšenej platovej tarify a percentuálneho zvýšenia za celé roky započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.
16. Pri určení započítanej praxe PZ na účely zvýšenia platovej tarify podľa §7 ods. 12 zákona č. 553/2003 Z. z. sa postupuje podľa §6 ods. 2 až 5 zákona č. 553/2003 Z. z.
17. Riaditeľovi určí plat podľa §4 zákona č. 553/2003 Z. z. ten, kto ho do funkcie ustanovil (§26 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.).
18. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie podľa §8 zákona č. 553/2003 Z. z. v závislosti od stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
19. Riaditeľovi školy s právnou subjektivitou patrí príplatok za riadenie z I. stupňa riadenia v závislosti od pôsobnosti organizácie v rámci rozpätia ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
20. Zamestnancovi školy na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže priznať zamestnávateľ osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do

³⁾ Napríklad zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 742/2004 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania a zákon č. 459/2002 Z. z. o odbornej príprave zamestnancov prokuratúry.

- ktorej je zamestnanec zaradený a u PZ až do výšky 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
21. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku určeného podľa odseku 23, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
 22. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za podmienok ustanovených v §20 zákona č. 553/2003 Z. z a v súlade so Smernicou o poskytovaní odmien č. 1/2025.
 23. PZ, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.
 24. PZ, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho PZ, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho PZ, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich PZ.
 25. Príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa určuje na školský rok.
 26. Príplatok za hodnotenie PZ sa poskytuje v súlade s § 13c zákona č. 553/2003 Z.z. Príplatok sa poskytuje PZ, ktorý získal v hodnotení výsledok vynikajúca úroveň kvalita (mimoriadne dobré výsledky) alebo veľmi dobrá úroveň a kvalita (veľmi dobré výsledky) podľa Čl. 29, ods. 2 tohto Pracovného podriadku. Príplatok za hodnotenie PZ sa poskytuje v sume uvedenej v Prílohe č. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. Príplatok za hodnotenie PZ sa vypláca počas 12 mesiacov nasledujúcich po vykonaní hodnotenia, ak sa nevykoná nové hodnotenie pred uplynutím 12 mesiacov. Zamestnávateľ odoberie príplatok za hodnotenie PZ od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zamestnávateľ dozvedel, že PZ porušil závažne pracovnú disciplínu, alebo ho môže odobrať, ak PZ menej závažne porušil pracovnú disciplínu. Riaditeľovi školy odoberie príplatok za hodnotenie PZ podľa predchádzajúcej vety zriaďovateľ. Priznaním príplatku za hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca nie je dotknutý osobný príplatok podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. Tento postup sa prvýkrát použije od 1. septembra 2027 za hodnotenie PZ vykonané v školskom roku 2026/2027. Dovtedy sa uplatní § 32k zákona č. 553/2003 Z.z. Príplatok za hodnotenie PZ bol prerokovaný v Pedagogickej rade dňa 10.12.2025.
 27. Zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
 28. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnancov; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.
 29. Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane platových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane platových podmienok a o podmienkach zamestnávania.

Čl. 18

Výplata platu

1. Plat sa vypláca zamestnancovi v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno plat vyplácať, len ak to umožňuje Zákonník práce alebo osobitný predpis.
2. Pri vyúčtovaní platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách platu, o vykonaných zrážkach a celkovej cene práce. Celkovú cenu práce tvorí plat vrátane náhrady platu a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ.
3. Na žiadosť zamestnanca predloží zamestnávateľ zamestnancovi na nahliadnutie doklady, na základe ktorých mu bol plat vypočítaný.

4. Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa §131 Zákonníka práce, poukázať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti platu určené zamestnancom zasielať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Čl. 19

Zrážky z platu

1. Z platu zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky z platu uvedené v §131 ods. 1 Zákonníka práce.
2. Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť z platu len zrážky z platu uvedené v §131 ods. 2 Zákonníka práce.
3. Ďalšie zrážky z platu, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach z platu, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky z platu a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

ŠIESTA ČASŤ

PREKÁŽKY V PRÁCI

Čl. 20

Prekážky v práci

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca sú skutočnosti, ktoré bránia zamestnancovi vo výkone práce v určenom a rozvrhnutom pracovnom čase, a s ktorými sa spájajú dôsledky ustanovené v právnych predpisoch (napríklad §136 až 141a, §144 Zákonníka práce).
2. Prekážky v práci a náhradu platu pri prekážkach v práci upravujú ustanovenia §136 až 145 Zákonníka práce. Ak je prekážka v práci zamestnancovi školy vopred známa, je povinný včas požiadať vedúceho zamestnanca o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu (§144 ods. 1 Zákonníka práce).
3. Ako výkon práce sa posudzuje čas uvedený v §144 ods. 3 Zákonníka práce.
4. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak k tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§144 ods. 2 a 3 Zákonníka práce).
5. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre dôležité osobné prekážky v práci ustanovené §141 Zákonníka práce, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu.
6. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§166 Zákonníka práce), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako jedenásť rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada platu, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§141 ods. 1 Zákonníka práce).
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v §141 ods. 2 Zákonníka práce s náhradou platu alebo bez náhrady platu, alebo mu môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.
8. Hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti plánované podľa rozvrhu hodín, ktoré zamestnanec neodpracoval z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, sa započítavajú do plnenia základného úväzku PZ.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady platu, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva zamestnávateľa neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.
10. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie. Náhrada platu od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere mu nepatrí.
11. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.
12. Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely Zákonníka práce činnosť, o ktorej to ustanovuje Zákonník práce alebo osobitný predpis.
13. Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.
14. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi v súlade s §140 Zákonníka práce pracovné voľno a náhradu platu vo výške jeho funkčného platu, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie. Rozsah pracovného voľna upravuje §140 ods. 3 Zákonníka práce.
15. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady platu a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené sú štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Podmienky a náležitosti dohody upravuje §155 ods. 2 až 6 Zákonníka práce.
16. Účasť zamestnanca v čase vyučovania na akciách usporiadaných priamo riadenými organizáciami ministerstva (napríklad Štátny pedagogický ústav, Metodicko-pedagogické centrum, Štátny inštitút odborného vzdelávania), okresným úradom v sídle kraja alebo zriaďovateľom, najmä za účelom prehlbovania kvalifikácie a jej udržiavania a obnovovania na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, na ktorých sa zúčastňuje so súhlasom zamestnávateľa, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

SIEDMA ČASŤ PRACOVNÉ CESTY

Čl. 21 Pracovné cesty

1. Poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe, pri vyslaní do členského štátu Európske únie, pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu, pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť upravuje zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 283/2002 Z. z.“).
2. Pracovná cesta je podľa zákona č. 283/2002 Z. z. čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko (§2 ods. 3 zákona č. 283/2002 Z. z.), vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa zákona č. 283/2002 Z. z. je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v §1 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.
3. Zahraničná pracovná cesta je čas pracovnej cesty podľa odseku 2 v zahraničí vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty.
4. Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne v cestovnom príkaze určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.

5. Zamestnávateľ je povinný pri akciách organizovaných zamestnávateľom (napríklad exkurzie, sprevádzanie žiaka na súťaže) mimo miesta výkonu práce zamestnancov vopred písomne určiť pracovný čas na pracovnej ceste, osobitne s uvedením priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, činnosti súvisiacej s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, prípadne pracovnú pohotovosť vo vzťahu ku všetkým vyslaným zamestnancom. Zamestnávateľ pritom dbá o také rozvrhnutie pracovného času, aby bol zabezpečený náležitý dozor nad zúčastnenými žiakmi.
6. Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie, stravné, náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov.
7. Zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skončenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad, ak nie je v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená.
8. Zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty zamestnanca alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. a uspokojiť nároky zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.
9. Čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely zákona č. 283/2002 Z. z. považuje za výkon práce.

ÔSMA ČASŤ OCHRANA PRÁCE

Čl. 22 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. V záujme toho je zamestnávateľ povinný najmä
 - a. písomne vypracovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v tejto oblasti a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania,
 - b. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady,
 - c. pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
 - d. vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia,
 - e. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky,
 - f. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia,
 - g. poskytovať zamestnancom umývadlá, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
 - h. vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu,
 - i. kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu,
 - j. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
 - k. znášať náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nepresúvať ich na zamestnancov,

1. určiť po dohode so zástupcami zamestnancov bezpečné teplotné rozpätie vo vzťahu ku ktorému je možné od zamestnancov požadovať, aby vykonávali prácu na pracovisku.
2. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný predpis.⁴⁾
3. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
4. Zamestnanci sú povinní plniť úlohy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré im vyplývajú z osobitných predpisov a opatrení zamestnávateľa, prijatých na bezpečnosť a ochranu zdravia a z opisu pracovných činností.
5. Právo odborového orgánu vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa upravuje §149 Zákonníka práce.
6. Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného predpisu.⁵⁾

DEVIATA ČASŤ SOCIÁLNA POLITIKA ŠKOLY

Čl. 23 Sociálna politika školy

1. Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov upravuje §151 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ utvára na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa odseku 3 pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 4 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.⁶⁾
6. Pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 5, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 4 alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom (§152 ods. 6 Zákonníka práce).

⁴⁾ Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁵⁾ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁶⁾ Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov.

8. Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 7, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 6. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 6.
9. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
10. Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.
11. Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.
12. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény (karanténneho opatrenia), po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

DESIATA ČASŤ

Čl. 24

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

Zamestnávateľ je povinný dodržiavať ustanovenia Zákonníka práce, ktorými sa zabezpečujú priaznivé pracovné podmienky ženám a mužom starajúcim sa o deti, najmä pokiaľ ide o zamestnávanie po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§160 až 170 Zákonníka práce), zákaz niektorých prác (§161 Zákonníka práce) a vypracovaného Zoznamu prác a pracovísk zakázaných všetkým ženám a zoznamov prác zakázaných tehotným ženám a matkám do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám.

Čl. 25

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

1. Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.
2. Ďalej je zamestnávateľ povinný dodržiavať všetky ustanovenia právnych predpisov, ktoré zakazujú, prípadne obmedzujú niektoré druhy prác, zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti mladistvých zamestnancov a dodržiavať ustanovenie §176 Zákonníka práce o vykonávaní vstupných a iných lekárskeho vyšetrení.
3. Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskeho vyšetreniam.
4. Na uzatváranie pracovného pomeru a skončenie pracovného pomeru mladistvých zamestnancov sa okrem ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, vzťahujú aj ustanovenia §172 až 175 Zákonníka práce.

5. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

JEDENÁSTA ČASŤ HODNOTENIE PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

Čl. 26

Hodnotenie pedagogických zamestnancov

1. Zamestnávateľ vykonáva hodnotenie PZ jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka, t. j. do 31.8. kalendárneho roka, a u začínajúceho PZ aj priebežne a na konci adaptačného obdobia. Vzor hodnotiaceho dotazníka je v Prílohe č. 1.
2. Hodnotenie PZ vykoná
 - a. zriaďovateľ, ak ide o hodnotenie riaditeľa,
 - b. priamy nadriadený PZ (riaditeľ, zástupcovia riaditeľa) alebo
 - c. uvádzajúci PZ, ak ide o hodnotenie začínajúceho PZ.
3. Vedúceho PZ hodnotia aj pedagogickí zamestnanci školy anonymne formou dotazníka jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka. Výsledky anonymného hodnotenia spracuje zriaďovateľ, prerokuje ich s riaditeľom a sprístupní ich hodnoteným vedúcim PZ.
4. O hodnotení podľa odseku 3 sa vyhotovuje písomný záznam v dvoch rovnopisoch, z toho jeden dostane hodnotený PZ a jeden sa založí do osobného spisu zamestnanca. Vzor písomného záznamu je v Prílohe č. 2.
5. Hodnotenie PZ je podkladom pre
 - a. vypracovanie plánu profesijného rozvoja,
 - b. odporúčanie uvádzajúceho PZ na ukončenie adaptačného vzdelávania,
 - c. priznanie osobného príplatku, príplatku za hodnotenie PZ podľa zákona č. 138/2019 Z.z. alebo odmeny,
 - d. písomnú výzvu zamestnávateľa na odstránenie nedostatkov vo výkone pracovnej činnosti.

Čl. 27

Zásady hodnotenia PZ

1. Pri hodnotení PZ sa dodržiava zásada
 - a. hodnotenia výsledkov, náročnosti a kvality výkonu pracovnej činnosti PZ v súlade
 - s kategóriou alebo podkategóriou PZ,
 - so zaradením do kariérového stupňa,
 - so zaradením do kariérovej pozície,
 - so školským vzdelávacím programom,
 - s najnovšími vedeckými poznatkami,
 - s výkonom riadiacich činností, ak ide o hodnotenie vedúceho PZ,
 - s príslušným profesijným štandardom a
 - s potrebami školy,
 - b. rovnakého zaobchádzania pri hodnotení všetkých PZ,
 - c. včasného poznania
 - oblastí, predmetu a postupu pri hodnotení,
 - podkladov pre hodnotenie a spôsobu ich zberu,
 - spôsobu hodnotenia,
 - d. transparentnosti hodnotenia a
 - e. ochrany práv PZ pri hodnotení, najmä práva na objektívne hodnotenie.
2. Úroveň dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania PZ sa hodnotí na úrovni triedy alebo skupiny a na základe dôkazov, ktorými sú najmä záznamy z
 - a. hospitácií a
 - b. kontrolnej činnosti.
3. Kvalita výkonu pracovnej činnosti PZ sa hodnotí na úrovni žiaka a na základe dôkazov, ktorými sú najmä

- a. záznamy v dokumentácii školy alebo v dokumentácii žiaka,
- b. záznamy rozhovorov so žiakom alebo s jeho rodičmi,
- c. výsledky akčného výskumu a
- d. dotazníky.

Čl. 28

Kritériá hodnotenia PZ

1. V súlade s §70 zákona č. 138/2019 Z. z. zamestnávateľ u PZ hodnotí
 - a. výsledky jeho pracovnej činnosti, najmä
 - plnenie cieľov obsiahnutých v učebných osnovách školského vzdelávacieho programu,
 - motiváciu žiakov k učeniu,
 - vytváranie podmienok na dosahovanie primeraných výchovno-vzdelávacích výsledkov žiakov,
 - rozvíjanie kľúčových kompetencií u žiakov, napríklad vyššej úrovne poznávania žiakov, logického myslenia, kritického myslenia, analytického myslenia a tvorivosti,
 - rozvíjanie personálnych zručností žiakov, napríklad samostatnosť, zodpovednosť, sebahodnotenie, sebaúctu,
 - rozvíjanie sociálnych zručností žiakov, napríklad spoluprácu, empatiu, komunikáciu a spravodlivosť,
 - úroveň vedomostí, zručností, schopností a návykov žiakov vo vzťahu k učebným osnovám školského vzdelávacieho programu,
 - získané vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky žiakov využiť ich v praktických činnostiach a aplikovať ich v rôznych situáciách,
 - prípravu žiakov na súťaže, vystúpenia a prehliadky žiackej tvorivosti,
 - organizáciu, prípravu, vedenie a účasť na exkurziách, koncertoch, výstavách atď.,
 - prínos pre školu, propagáciu a prezentáciu školy na verejnosti,
 - spoluprácu s rodičmi, občianskymi združeniami a inými organizáciami,
 - organizovanie mimoškolských aktivít,
 - b. kvalitu vykonávania jeho pracovnej činnosti, najmä
 - úroveň pedagogických znalostí a odborných znalostí pre riadny výkon pracovnej činnosti,
 - pedagogickú tvorivosť vo výchovno-vzdelávacom procese,
 - uplatňovanie pedagogického štýlu podporujúceho aktívnu účasť žiakov na riadení výchovno-vzdelávacej činnosti,
 - uplatňovanie inovačných metód a foriem práce, ich účelné a efektívne využitie pri výkone pracovnej činnosti,
 - rešpektovanie daností a potenciálu žiaka, rozvíjanie silných stránok žiakovej osobnosti,
 - individuálny prístup k žiakom s rešpektovaním ich schopností a možností, nadania a zdravotného stavu, ciele orientované na žiaka, rešpektovanie individuálnej charakteristiky žiaka a rozvoj jeho silných stránok,
 - dodržiavanie a využívanie pracovného času,
 - plnenie pracovných povinností súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
 - dodržiavanie základných povinností zamestnanca ustanovených právnymi predpismi,
 - správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie,
 - c. náročnosť výkonu jeho pracovnej činnosti, najmä
 - využívanie informačno-komunikačných technológií v profesijnom rozvoji a pri výkone práce,
 - spoluprácu na tvorbe školského vzdelávacieho programu,
 - zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov školy,
 - vykonávanie špecializovaných činností,
 - iniciovanie a podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií do výchovno-vzdelávacieho procesu,
 - zvládanie riešenia konfliktov a záťažových situácií,
 - náročnosť triedy alebo oddelenia,

- estetizáciu interiéru školy a exteriéru školy a tried,
- d. mieru osvojenia si a využívanie profesijných kompetencií PZ, najmä
 - rozpoznanie individuálnych výchovno-vzdelávacích potrieb žiakov,
 - stanovenie edukačných cieľov orientovaných na žiaka vo vzťahu k príslušnému obsahu vzdelávania,
 - tvorbu učebných materiálov, didaktických testov a učebných pomôcok,
 - absolvovanie vzdelávania podľa plánu profesijného rozvoja,
 - uplatňovanie nových získaných vedomostí a zručností pri výkone svojej činnosti,
 - využitie a uplatňovanie vedomostí a poznatkov nadobudnutých na vzdelávacích podujatiach alebo získaných samoštúdiom pri výkone pracovnej činnosti,
 - sebazvzdelávanie a zvyšovanie svojho právneho vedomia.
- 2. U vedúcich PZ je možné hodnotiť aj
 - a. kvalitu, náročnosť a rozsah riadiacej práce,
 - b. ovládanie a uplatňovanie právnych predpisov s dôrazom na právne predpisy pre oblasť školstva,
 - c. starostlivosť o PZ,
 - d. podporu profesijného rozvoja PZ,
 - e. efektívne využívanie pridelených finančných prostriedkov,
 - f. dodržiavanie školského vzdelávacieho programu,
 - g. manažérske zručnosti.

Čl. 29

Stupnica hodnotenia PZ

1. Jednotlivé kritériá zamestnávateľ hodnotí počtom bodov v rozpätí od 0 do 4, podľa potreby s pridelením nasledujúceho slovného hodnotenia k jednotlivému počtu bodov nasledovne
 - a. 0 bodov – neuspokojivo,
 - b. 1 bod – uspokojivo,
 - c. 2 body – štandardne,
 - d. 3 body – veľmi dobre,
 - e. 4 body – vynikajúco.
2. Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu získaných bodov zamestnancom v závislosti od počtu všetkých kritérií stanovených zamestnávateľom, pričom záver hodnotenia zamestnávateľ určí slovne nasledovne
 - a. 0 % - 10 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - neuspokojivá úroveň a kvalita,
 - b. 11 % - 30 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - uspokojivá úroveň a kvalita,
 - c. 31 % - 60 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - štandardná úroveň a kvalita,
 - d. 61 % - 90 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - veľmi dobrá úroveň a kvalita,
 - e. 91 % -100 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - vynikajúca úroveň a kvalita.

DVANÁSTA ČASŤ NÁHRADA ŠKODY

Čl. 30

Predchádzanie škodám

1. Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.
2. Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku zamestnávateľa alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.
3. Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hrozacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

Čl. 31

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

1. Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v §182 a §185 Zákonníka práce.
2. Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.
3. Okrem všeobecnej zodpovednosti zodpovedá zamestnanec za
 - a. schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§182 až 184 Zákonníka práce),
 - b. stratu zverených predmetov (§185 Zákonníka práce).
4. Zamestnávateľ je povinný požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ. Ak škodu spôsobil zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí Primátor Mesta Komárno. Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.
5. Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda už bola uhradená.
6. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
7. Náhradu škody spôsobenej z nedbanlivosti môže zamestnávateľ určiť nižšou sumou, ako je skutočná škoda alebo ako je štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je nižšia ako jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jedna tretina skutočnej škody. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je vyššia ako štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jeden funkčný plat alebo priemerný zárobok zamestnanca (§13a ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z.).
8. Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To neplatí, ak ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a o zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamnej látky alebo psychotropnej látky.

Čl. 32

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

1. Zamestnávateľ má
 - a. všeobecnú zodpovednosť za škodu (§192 Zákonníka práce),
 - b. zodpovednosť za škodu na odložených veciach (§193 Zákonníka práce),
 - c. zodpovednosť pri odvracaní škody (§194 Zákonníka práce),
 - d. zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania (§195 až §198 Zákonníka práce).
2. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.
3. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.
4. Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

6. Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.
7. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa §196 Zákonníka práce.
8. Postup zamestnávateľa a jeho zamestnancov vo veci náhrady škody, predchádzania škodám a zodpovednosti za škodu spôsobenú zamestnávateľom alebo zamestnancom, sa riadi ustanoveniami §177 až 222 Zákonníka práce.

TRINÁSTA ČASŤ

DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Čl. 33

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Na zamestnanca v pracovno-právnom vzťahu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nevzťahuje zákon č. 553/2003 Z.z. okrem ustanovení §2 až3 tohto zákona (kvalifikačné predpoklady a posudzovanie kvalifikačných predpokladov), ktoré sa použijú primerane (§1 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.).
2. Povinnosti zamestnanca, ktorý vykonáva práce na základe uzatvorenej dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sú ustanovené v §224 ods. 1 Zákonníka práce. Na pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pracovnú činnosť na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa vzťahuje aj zákon č. 138/2019 Z.z. okrem §11 ods. 1 písm. c), § 28 až 39, § 40 až 70 a § 79 (§2 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z.z.).
3. Nároky vyplývajúce z tretej časti Zákonníka práce, napríklad nárok na dovolenku, náhradu platu pri prekážkach v práci, môžu vzniknúť len vtedy, ak to bude dohodnuté v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tieto nároky však nemôžu byť dohodnuté za výhodnejších podmienok alebo vo väčšom rozsahu, ako majú zamestnanci v pracovnom pomere.
4. Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského práva.
5. Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, musí byť v dohode určené aj miesto výkonu práce alebo miesta výkonu práce v prípade, ak ich je viac.
6. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru písomnú informáciu o (§223a Zákonníka práce)
 - a. dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
 - b. lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.
7. Zamestnávateľ neuplatní odsek 5 v prípade, ak:
 - a. zamestnávateľ postupuje podľa §90 ods. 4 a 9 Zákonníka práce,
 - b. zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
 - c. priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.
8. Spory vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru, t. j. spory prejednávajú a rozhodujú o nich súdy.

Čl. 34

Dohoda o vykonaní práce

1. Dohodu o vykonaní práce (§226 Zákonníka práce) môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na

- základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.
2. Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.
 3. Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam. Splnenie dohodnutej pracovnej úlohy je súčasne jeden zo spôsobov zániku dohody.
 4. Zamestnanci môžu uzatvárať dohody o vykonaní práce aj s viacerým zamestnávateľmi. U každého z nich môžu naplniť ročný limit 350 hodín.

Čl. 35

Dohoda o brigádnickej práci študentov

1. Dohodu o brigádnickej práci študentov (§227 a 228 Zákonníka práce) môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku.
2. Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere.
3. Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa odseku 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.
4. Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
5. Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode o brigádnickej práci študentov možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je potvrdenie štatútu študenta podľa odseku 1; to neplatí, ak sa dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Okamžité skončenie dohody o brigádnickej práci študentov možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody o brigádnickej práci študentov, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Čl. 36

Dohoda o pracovnej činnosti

1. Dohodu o pracovnej činnosti (§228a Zákonníka práce) je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
2. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.
3. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda o pracovnej činnosti uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
4. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov.
5. V dohode o pracovnej činnosti možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody o pracovnej činnosti možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody o pracovnej činnosti, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

ŠTRNÁSTA ČASŤ

Čl. 37

Sťažnosti, oznámenia a podnety zamestnancov, pracovné spory, doručovanie

1. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v súlade s §13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a nedodržaním podmienok podľa §13 ods. 3 až 5 Zákonníka práce; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Postup pri podávaní, prijímaní, evidovaní, prešetrovaní a písomnom oznámení výsledku prešetrovania sťažnosti alebo prekontrolovania správnosti vybavenia predchádzajúcej sťažnosti upravuje zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov.
2. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.
3. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa §13 ods. 3 Zákonníka práce, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.
4. Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach z platu, ručením alebo zriadením záložného práva.
5. Ak fyzická osoba alebo právnická osoba upozorní zamestnávateľa na porušenie povinnosti alebo obmedzenia podľa zákona č. 552/2003 Z. z., zamestnávateľ je povinný zistiť, či zamestnanec porušil povinnosti alebo obmedzenia, a do 30 dní od prijatia upozornenia oboznámiť túto právnickú osobu alebo fyzickú osobu s výsledkom, ako aj s prijatým opatrením.
6. Zamestnávateľ je povinný konať podľa odseku 5, ak písomné upozornenie je podpísané, je z neho zrejmé, kto ho podáva, akého porušenia povinnosti alebo obmedzenia zamestnanca sa týka vrátane uvedenia skutočností, z ktorých možno odvodiť porušenie povinnosti alebo obmedzenia.
7. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.
8. Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.
9. Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.
10. Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.
11. Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

PÄTNÁSTA ČASŤ

Čl. 38

Všeobecné a záverečné ustanovenia

1. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov škôl a školských zariadení sú upravené
 - a. zákonom č. 552/2003 Z. z.,
 - b. zákonom č. 553/2003 Z. z.,
 - c. Zákonníkom práce okrem § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a § 135 Zákonníka práce.
2. Pracovnoprávne vzťahy PZ sú upravené aj zákonom č. 138/2019 Z. z.
3. Zamestnávateľom je Základná umelecká škola-Múvészeti alapiskola, Letná ul. 12, Komárno.
4. Zamestnávateľ podľa odseku 3 je povinný vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase ZO OZ pri ZUŠ-MAI, inak je neplatný.
5. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť s pracovným poriadkom všetkých svojich zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný zverejniť pracovný poriadok a umiestniť ho na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
6. Zrušuje sa Pracovný poriadok ZUŠ-MAI č. 3/2022 v Komárne zo dňa 01.11.2022.
7. Tento pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňom 01.01.2026.

.....
Mgr. art. Alexander Barkóci
riaditeľ

.....
Marian Tóth, DiS.art.
ZO OZ pri ZUŠ-MAI

Príloha č. 1**Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca**

Meno hodnoteného zamestnanca:

Pracovné zaradenie hodnoteného:

Hodnotené obdobie:

Meno hodnotiteľa:

Poznámky	Hodnotenie
1. oblasť: Riadenie výchovno-vyučovacieho procesu	
1.1. Plánovanie a projektovanie edukačného procesu	
1.2. Využívanie inovatívnych metód a foriem vyučovania	
1.3. Vytváranie dobrých učebných podmienok pre žiakov vo vyučovacom procese	
2. oblasť: Pracovné správanie	
2.1. Samostatnosť, zodpovednosť, dodržiavanie termínov v plnení úloh, dodržiavanie stanovených pravidiel	
2.2. Práca v tíme, iniciatíva, komunikácia s kolegami, ovplyvňovanie pracovnej klímy	
3. oblasť: Školské, mimoškolské a mimovyučovacie aktivity	
3.1. Práca v rôznych funkciách	
3.2. Vedenie pedagogickej dokumentácie	
3.3. Aktivity so žiakmi nad rámec povinného vyučovania	
3.4. Reprezentácia na verejnosti	
4. oblasť: Profesionálny rozvoj a sebarozvoj	
4.1. Plánovanie a realizácia svojho profesionálneho rastu a sebarozvoja	
Spolu	
Celkový výsledok hodnotenia	

Metodika vyplňania Hodnotiaceho hárku

Zamestnanec je ohodnotený v rámci 5 stupňovej škály od 0 do 4, pričom 0 – nevyhovujúco, 1 – čiastočne vyhovujúco, 2 – štandardne, 3 – veľmi dobre, 4 – mimoriadne dobre.

Celkový výsledok hodnotenia sa určí ako podiel dosiahnutých bodov k celkovému počtu bodov (40) prepočítaný na percentá. 0% – 10% sú neuspokojivá úroveň a kvalita, 11% - 30% sú uspokojivá úroveň a kvalita, 31% – 60% sú štandardná úroveň a kvalita, 61% – 90% sú veľmi dobrá úroveň a kvalita, 91% – 100% sú vynikajúca úroveň a kvalita.

Komárno, dňa xx.xx.20xx

**Písomný záznam
o hodnotení pedagogického zamestnanca**

V súlade s §70 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a pracovným poriadkom školy vo veci hodnotenia, Vám *meno a priezvisko hodnotiteľa* týmto oznamuje výsledok hodnotenia za obdobie od xx.xx.20xx do xx.xx.20xx.

Pedagogický zamestnanec *meno a priezvisko zamestnanca*, kategória PZ, zaradený do kariérovej pozície xxx u zamestnávateľa Základná umelecká škola-Művészeti Alapiskola na základe celkového výsledku hodnotenia

dosahuje uvedie sa slovné hodnotenie dosiahnuté v celkovom výsledku hodnotenia (*vynikajúca, veľmi dobrá, štandardná, uspokojivá neuspokojivá*)
úroveň a kvalita pri vykonávaní pracovnej činnosti.

*meno a priezvisko hodnotiteľa
funkcia hodnotiteľa*

Rozdeľovník:

1x zamestnanec

1x zamestnávateľ

Prevzal: