

## ŠPECIÁLNA ZÁKLADNÁ ŠKOLA,

Partizánska 26, 963 01 Krupina

**VP – 003/2020**

### VNÚTORNÝ PLATOVÝ PREDPIS

Špeciálna základná škola Krupina

<b>Účel predpisu</b>	Tento organizačný predpis upravuje poskytovanie platu zamestnancom Špeciálnej základnej školy v Krupine (ďalej školy).
<b>Vzťah k iným právnym predpisom</b>	<p>Pre pracovnoprávne vzťahy a odmeňovanie zamestnancov škôl a školských zariadení platia právne normy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zmien a doplnkov,</li> <li>▪ Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov,</li> <li>▪ Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov,</li> <li>▪ Zákon č.138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,</li> <li>▪ Vyhlášky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 1/2020 Z. z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,</li> <li>▪ Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov,</li> <li>▪ Nariadenia vlády SR č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.</li> </ul>
<b>Rozsah platnosti</b>	Vnútorný predpis je záväzný pre všetkých zamestnancov školy.
<b>Počet strán</b>	22
<b>Počet príloh</b>	5

<b>Zoznam príloh</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kritériá na priznanie <i>osobného príplatku</i> pedagogických zamestnancov</li> <li>2. Kritériá na priznanie <i>osobného príplatku</i> nepedagogických zamestnancov</li> <li>3. Kritériá na priznanie <i>odmeny</i> zamestnancov</li> <li>4. Kritériá na priznanie <i>morálneho ocenenia</i></li> <li>5. Záznam o oboznámení zamestnancov s vnútorným predpisom</li> </ol>
<b>Vzt'ah k už vydaným vnútorným predpisom</b>	<p>Tento vnútorný platový predpis ruší vnútorný platový predpis 015/2014 vydaný dňa: 01.10.2014                  Dodatok č. 001/2017 k internej smernici 015/2014 vydaný dňa 30. 08. 2017</p>
<b>Prerokované so zástupcom zamestnancov</b>	<p>Mgr. Zuzana Ličková                  ZOOZ pri ŠZŠ v Krupine</p>

<p><b>Gestorský útvar:</b>                  Hospodársko – správny úsek                  Ing. Denisa Kalmárová                  vedúca HSÚ</p>	<p><b>Schválil:</b>                  Mgr. Andrea Kristeľová                  riaditeľka školy</p>	<p><b>Dátum schválenia:</b>                  05. 10. 2020</p> <p><b>Dátum účinnosti:</b>                  05. 10. 2020</p>
---	---	--

## 1. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Riaditeľka Špeciálnej základnej školy, Partizánska 26, 963 01 Krupina, ako štatutárny orgán zamestnávateľa

**vydáva**

tento vnútorný platový predpis, ktorý upravuje poskytovanie platu zamestnancom školy.

## 2. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV (§ 4 zákon 553/2003)

1. Zamestnancovi za podmienok v rozsahu ustanovení zákona Národnej rady Slovenskej republiky číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov patrí plat, ktorým je:
  - 1) tarifný plat,
  - 2) príplatok za riadenie,
  - 3) príplatok za zastupovanie,
  - 4) osobný príplatok,
  - 5) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
  - 6) výkonnostný príplatok,
  - 7) plat za prácu nadčas,
  - 8) odmena.
  - 9) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi,
  - 10) rozdiel podľa § 32f ods. 13,
  - 11) príplatok za profesijný rozvoj.
2. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu.
3. Za plat sa nepovažuje náhrada za pracovnú pohotovosť, náhrada za pohotovosť a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
4. Funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu (podľa § 7 ods. 6 až 9, rozdielu podľa § 32f ods. 13 ) a príplatkov, v zmysle § 4 ods. 1 písm. c) až j), l), u), v) a x) zákona 553/2003 Z. z., určených mesačnou sumou.
5. Ak ide o zamestnanca, ktorému sa poskytuje výkonnostný príplatok podľa § 14a, funkčný plat na účely tohto zákona je súčet funkčného platu podľa odseku 4 alebo osobného platu podľa odseku 5 a priemerného výkonnostného príplatku. Priemerný výkonnostný príplatok je suma rovnajúca sa mesačnému priemeru výkonnostných príplatkov vyplatených za predchádzajúci kalendárny štvrtrok..
6. Zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo úprave funkčného platu.

### **3. PLATOVÉ TRIEDY A ZARAĐOVANIE ZAMESTNANCOV DO PLATOVÝCH TRIED (§ 5 a § 5a)**

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca 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.
2. Kvalifikačný predpoklad ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve je:
  - A. Vzdelanie
    - základné vzdelanie
    - stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie
    - úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie
    - vyššie odborné vzdelanie
    - vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa
    - vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
  - B. Osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu - je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určitú pracovnú činnosť. Pre pedagogických zamestnancov sú osobitné kvalifikačné predpoklady ustanovené zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
3. Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca 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 útvare (§ 5 ods. 2/ zákona č. 553/2003 Z. z.). Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
4. Zamestnanci vykonávajúci pracovné činnosti:
  - s prevahou duševnej práce sa zaraďujú do 2. až 11. platovej triedy
  - s prevahou fyzickej práce sa zaraďujú do 1. až 4. platovej triedy.
5. Podľa katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vo verejnom záujme sa zamestnanec v 1. až 4. platovej triede môže zaradiť do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce vo verejnom záujme sa zamestnanec v 2. až 11. platovej triede môže zaradiť do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
6. Zaraďovanie zamestnancov do platovej triedy musí byť v súlade:
  - a) s charakteristikou platovej triedy a
  - b) katalógom pracovných činností (nariadenie 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 doplnení).

7. Ak najnáročnejšia činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva podľa pracovnej náplne nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho zaradiť dočasne do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s pracovnými činnosťami uvedenými v katalógoch z hľadiska:
  - potrebných kvalifikačných predpokladov,
  - zložitosti,
  - zodpovednosti,
  - psychickej a fyzickej záťaže.
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 predpise ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť; to neplatí pre pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca, ktorí sa do platovej triedy radia podľa dosiahnutého kariérového stupňa podľa osobitného predpisu. Na vedúceho pedagogického zamestnanca a na vedúceho odborného zamestnanca sa odsek 3 nevzťahuje.
9. Zamestnávateľ zaradiť pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva. Pracovná trieda vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v príslušnom druhu školy alebo školského zariadenia, v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu a splnenia kvalifikačných predpokladov potrebných na jej vykonávanie ustanovených osobitným predpisom.
10. Zamestnávateľ zaradiť do pracovnej triedy dva pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej škole, špeciálnej triede, špeciálnom výchovnom zariadení alebo v školskom výchovno-vzdelávacom zariadení pre deti so zdravotným znevýhodnením, školského špeciálneho pedagóga a pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu.
11. Zamestnávateľ zaradiť do pracovnej triedy dva odborného zamestnanca, ktorý vykonáva odbornú činnosť podľa osobitného predpisu.
12. Zaradovanie PZ a OZ do platových tried v závislosti od získaného stupňa požadovaného vzdelania do kariérového stupňa.

*Kariérový stupeň – pedagogický a odborný zamestnanec*

Pedagogický a odborný zamestnanec sa radia do týchto kariérových stupňov

- a) začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec,
- b) samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec,
- c) pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou,
- d) pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou.

*Kariérová pozícia*

Kariérová pozícia vyjadruje funkčné zaradenie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca na výkon špecializovaných činností alebo riadiacich činností, ktoré vyžadujú získanie a uplatňovanie príslušných profesijných kompetencií.

Kariérové pozície:

- a) pedagogický zamestnanec špecialista alebo odborný zamestnanec špecialista,
- b) vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec.

*Platové triedy a zaradovanie* pedagogických a odborných zamestnancov do platových tried a platových stupňov.

Zaradovanie pedagogických a odborných zamestnancov do platových tried závisí od získaného stupňa požadovaného vzdelania a zaradenia do kariérového stupňa.

**Pedagogickí zamestnanci**

	<b>Stupeň vzdelania</b>	<b>Kariérový stupeň</b>	<b>Platová trieda</b>
<b>učiteľ SZŠ</b>	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

	<b>Stupeň vzdelania</b>	<b>Kariérový stupeň</b>	<b>Platová trieda</b>
<b>vychovávateľ ŠKD</b>	ÚSO	nekvalifikovaný	4
	ÚSO	začínajúci	4
	ÚSO	samostatný	5
	ÚSO	s I. atestáciou	6
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ I. stupňa	začínajúci	5
	VŠ I. stupňa	samostatný	6
	VŠ I. stupňa	s I. atestáciou	7
	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

	<b>Stupeň vzdelania</b>	<b>Kariérový stupeň</b>	<b>Platová trieda</b>
<b>pedagogický asistent</b>	ÚSO	nekvalifikovaný	4
	ÚSO	začínajúci	4
	ÚSO	samostatný	5
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ I. stupňa	začínajúci	5
	VŠ I. stupňa	samostatný	6

Pedagogickým zamestnancom sa platová tarifa určuje z pracovnej triedy dva.

**Odborní zamestnanci**

odborní zamestnanci	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9	

Odborným zamestnancom sa určuje platová tarifa z pracovnej triedy dva.

*Platové triedy a zaradovanie ostatných zamestnancov do platových tried a platových stupňov.*

Kariérové stupne	Kvalifikačné predpoklady	Platová trieda
Personalista - PaM	ÚS	5
	VŠ-I.	6
	VŠ-II.	7
Ekonom	ÚS	5
	VŠ-I.	6
	VŠ-II.	7
Školník - údržbár	SO	2
	ÚS	1
Upratovačka	KN	1

Vysvetlivky:

KN	vzdelanie sa nevyžaduje
SO	stredné vzdelanie
ÚS	úplne stredné vzdelanie
VŠ-I.	vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
VŠ-II.	vysokoškolské vzdelanie II. stupňa

**4. PLATOVÉ STUPNE A ZARAĐOVANIE  
ZAMESTNANCOV DO PLATOVÝCH STUPŇOV  
(§ 6)**

1. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a pre pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.
2. Započítaná prax je :
  - A. Odborná prax, ktorou je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.
  - B. Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Zamestnávateľ túto prax započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti najviac v rozsahu dvoch tretín.

3. V zmysle § 6 ods. 4) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov sa do započítanej praxe ďalej započítava:
- a) skutočné vykonávanie základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
  - b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
  - c) starostlivosti o dieťa  
ustanovenie písm. c) sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto dôb:
    - zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky.
    - s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi.
  - d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov zákona č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov a zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov.
  - e) doktorandské štúdium v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej činnosti zákon č. 131/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov,
  - f) vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu § 34 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
4. Podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce vo verejnom záujme zamestnancovi v 2. až 11. platovej triede patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a najvyšší platový stupeň, do ktorého je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).
5. Podľa katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vo verejnom záujme sa zamestnanec v 1. – 4. triede môže zaradiť do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Platí pre neho základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.“
6. Pri určení započítanej praxe pedagogického zamestnanca na účely zvýšenia platovej tarify sa postupuje podľa ustanovení § 6 zákona 553/2003 Z. z..

## 5. TARIFNÝ PLAT

### (§ 7)

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, príslušnej stupnice platových taríf.



2. Pedagogickému zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti patrí tarifný plat v sume platovej tarify pre pedagogických zamestnancov a zvýšenia platovej tarify.
3. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 zákona 553/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 (zákon 553/2003 Z. z.) ods. 1 písm. g), pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca a zamestnanca iného zamestnávateľa, ak tak ustanoví osobitný predpis. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3 zákona 553/2003 Z. z.. Tarifný plat pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom sa určí podľa odsekov 10 až 12.
4. Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom. To neplatí pre vedúceho zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 (zákon 553/2003 Z. z.) ods. 1 písm. g), pre vedúceho pedagogického zamestnanca a pre vedúceho odborného zamestnanca. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia okrem stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 4 zákona 553/2003 Z. z..
5. Tarifný plat zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 (zákon 553/2003 Z. z.) ods. 1 písm. g) nesmie byť nižší ako platová tarifa prvého platového stupňa ustanovená v základnej stupnici platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 zákona 553/2003 Z. z. pre platovú triedu, do ktorej je zamestnanec zaradený.
6. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
7. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 6, dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise.
8. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa odseku 9 a sumy zvýšenia platovej tarify podľa odseku 10. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
9. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí platová tarifa podľa platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov uvedenej v prílohe č. 4 zákona 553/2003 Z. z. v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený podľa § 5, a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený podľa § 5a.
10. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 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 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.

11. Pri zvýšení platovej tarify podľa § 28 ods. 1 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.
12. Zvýšenie platovej tarify podľa odsekov 10 a 11 sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

## **6. PRÍPLATOK ZA RIADENIE**

### **(§ 8)**

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie, ktorý mu určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálnemu podielu z platovej tarify, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
2. Príplatok za riadenie určí podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov podľa pôsobnosti zamestnávateľa a stupňov riadenia u zamestnávateľa s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.
3. Riaditeľovi školy, školského zariadenia určuje príplatok za riadenie, ten kto ho do funkcie ustanovil - zriaďovateľ.
4. Príplatok za riadenie je možné priznať iba pri riadení najmenej dvoch zamestnancov.

### **Stupeň riadenia:**

I. stupeň riadenia – vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa – riaditeľ školy alebo školského zariadenia s právnou subjektivitou

II. a stupeň riadenia – vedúci zamestnanec, ktorý zodpovedá za zverený úsek činnosti zamestnávateľa a zastupuje štatutárny orgán v čase jeho neprítomnosti v plnom rozsahu jeho práv a povinností – jeden zo zástupcov riaditeľa školy alebo zástupcov riaditeľa školského zariadenia s právnou subjektivitou, ktorý zastupuje riaditeľa školy alebo riaditeľa školského zariadenia v čase jeho neprítomnosti v plnom rozsahu jeho práv a povinností

II. b stupeň riadenia – ostatní zástupcovia riaditeľa školy alebo zástupcovia riaditeľa školského zariadenia

III. vedúci zamestnanec, ktorý riadi viac útvarov, ostatní vedúci zamestnanci, ktorí riadia vedúcich zamestnancov na IV. stupni riadenia

IV. vedúci zamestnanec, ktorý riadi prácu najmenej dvoch podriadených zamestnancov

### **Rozpätia percentuálneho podielu**

I. stupeň riadenia miestna pôsobnosť (riaditeľ školy s právnou subjektivitou)	percentuálny podiel 12-38 %
--	-----------------------------

II. a	10-30 %
II. b	8-24 %
III.	6-20 %
IV.	3-20 %

### Kritéria na udeľovanie príplatkov za riadenie

#### Zástupca riaditeľa školy

Počet tried ŠZŠ	Príplatok za riadenie vyjadrený v %
8	10
9 - 10	12
10 a viac	14

Príplatok za riadenie zamestnávateľ zástupcovi riaditeľa spravidla zvýši o 2 %, ak je zástupcom štatutára školy.

#### Vedúci hospodársko-správneho úseku

Počet zamestnancov	Príplatok za riadenie vyjadrený v %
2	4
3 a viac	8

Nižší počet zamestnancov neumožňuje priznať príplatok za riadenie. Bude zohľadnený vo forme zvýšeného osobného príplatku.

## 7. PRÍPLATOK ZA ZASTUPOVANIE

### (§ 9 \*)

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok v predchádzajúcom odstavci príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenia zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

## **8. OSOBNÝ PRÍPLATOK**

### **(§ 10 \*)**

1. Zamestnancovi nepedagogických činností na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
2. Pedagogickému zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok.
3. Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade s najnovšími progresívnymi poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe sa prizná osobný príplatok podľa podmienok a v závislosti od jednotlivých foriem ďalšieho vzdelávania rozpracovaných vo vnútornom predpise školy alebo školského zariadenia.
4. Limit osobného príplatku u pedagogického zamestnanca je 100% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
5. Priznanie osobného príplatku je nenárokou zložkou platu.
6. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ (zriaďovateľ u riaditeľov škôl a školských zariadení) na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na poskytnutie osobného príplatku zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní vedúci zamestnanec (priamy nadriadený) a predloží riaditeľovi školy.
7. Osobný príplatok v zmysle vyznačených kritérií sa priznáva spravidla na obdobie školského roka (*príloha č. 1, č. 2*).
8. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
9. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## **9. PRÍPLATOK ZA VÝKON ŠPECIALIZOVANEJ ČINNOSTI**

### **(§ 13a, § 13b)**

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.
2. Špecializovanou činnosťou podľa prvého odseku je činnosť:
  - a) triedneho učiteľa a
  - b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca.
3. Pedagogickému zamestnancovi, 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.

4. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, 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 pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, 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 pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.
5. Príplatok za výkon špecializovaných činnosti sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
6. Pri priznávaní príplatku za činnosť triedneho učiteľa, ktorý je v pracovnom pomere na čiastočný úväzok, príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa nekráti.

## **10. VÝKONNOSTNÝ PRÍPLATOK (§14a)**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi zaradenému podľa § 5 ods. 4 zákona 553/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov poskytovať mesačne výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce. Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa § 10.

## **11. PRÍPLATOK ZAČÍNAJÚCEHO PEDAGOGICKÉHO A ZAČÍNAJÚCEHO ODBORNÉHO ZAMESTNANCA (§ 14c)**

1. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.
4. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **12. PRÍPLATOK ZA PROFESIJNÝ ROZVOJ PEDAGOGICKÉHO ZAMESTNANCA A ODBRONÉHO ZAMESTNANCA**

### **(§ 14e)**

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
  - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
8. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
9. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

### **13. PLAT ZA PRÁCU NADČAS** **(§ 19)**

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. 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 hodina náhradného voľna, zvýšenie platu o 30 % alebo 60 % zamestnancovi nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvého odstavca tohto vnútorného predpisu.
4. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom (riaditeľ školy alebo školského zariadenia s právnou subjektivitou), má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

### **14. ODMENA** **(§ 20)**

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
  - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
  - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
  - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme alebo podľa kolektívnej zmluvy školy alebo školského zariadenia na príslušný kalendárny rok, ak sú splnené nasledovné podmienky:
    - zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov/60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
    - v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
    - v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec (*príloha č. 3*) a predloží riaditeľovi školy.
3. Odmena sa priznáva spravidla tak, aby výška odmeny počas roka v zmysle bodu a), b) neprekročila u nepedagogického zamestnanca výšku jeden a pol násobku funkčného platu a u pedagogických a odborných zamestnancov výšku dvojnásobok násobok funkčného platu.

4. Konkrétne kritéria sa vypracúvajú vždy pred udelením odmien, okrem vedenia krúžkovej činnosti, ktoré sa vyplácajú z nenormatívnych finančných prostriedkov určených na vzdelávacie poukazy 2 krát ročne, a to k 31. 12. a 30. 06. školského roka.

## **15. ODPSTUPNÉ A ODPCHODNÉ**

### **(§ 76, §76a ZP)**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku, jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.



4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnmému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu platov, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľneným zamestnancom na výplate odstupného inak.
7. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu (podľa § 29 ods. 2) zákona č. 553/2003 Z. z.) a podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej Kolektívnej zmluvy na príslušný kalendárny rok poskytne zamestnávateľ odchodné nad ustanovený rozsah § 76 ods. 1) Zákonníka práce vo výške najmenej jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
8. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu (podľa § 29 ods. 2) zákona č. 553/2003 Z. z.), a podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej Kolektívnej zmluvy na príslušný kalendárny rok poskytne zamestnávateľ odchodné nad ustanovený rozsah § 76 ods. 2) Zákonníka práce vo výške najmenej jedného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
9. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
10. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods.1).

## **16. PLAT PRI VÝKONE INEJ PRÁCE**

### **(§ 125 ZP)**

1. Uplatňovanie platu pri preradení na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, poskytovanie doplatku, postup a uplatneniu nároku na úhradu zo strany zamestnávateľa v orgáne na ochranu zdravia sa vykonáva podľa ustanovenia § 125) Zákonníka práce.

## **17. SPLATNOSŤ PLATU (§ 129 ZP)**

1. Plat sa spláca pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

## **18. VÝPLATA PLATU (§ 130 ZP)**

1. Plat sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.
2. Plat sa vypláca v pracovnom čase, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Zamestnávateľ je povinný poukázať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke v Slovenskej republike alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak to zamestnanec písomne požiada, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takomto postupe dohodli tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že zamestnávateľ bude časti platu určené zamestnancom zasielať na viac účtov, alebo medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na plat v dohodnutých termínoch, ak o to zamestnanec požiada.
3. Pri vyúčtovaní platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad (výplatnú pásku) o jednotlivých zložkách platu a o vykonaných zrážkach a celkovom vyplatení platu. Údaje tvoria súčet platu a úhrady poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom.
4. Na žiadosť zamestnanca predloží zamestnávateľ zamestnancovi na nahliadnutie doklady, na ktorých základe mu bol plat vypočítaný.
5. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada platu, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol čerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

## **19. ZRÁŽKY Z PLATU A ICH PORADIE (§§ 131, 132 ZP)**

1. Z platu zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky:
  - poisťného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie,
  - poisťného na zdravotné poistenie,
  - príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
  - príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré je povinný platiť zamestnanec,
  - zrážky preddavku na daň, nedoplatku na dani, nedoplatku na dani, nedoplatku na dani, ktorý vznikol nedoplatkom daňovníka na preddavku na daň a na dani

vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných pôžitkov.

2. Po vykonávaní zrážok podľa odseku 1) môže zamestnávateľ zraziť len :
  - preddavok na plat, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky pre priznanie tohto platu, a náhradu za pracovnú pohotovosť,
  - sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadením súdom alebo orgánom štátnej správy,
  - peňažné tresty – pokuty, náhrady uložené zamestnancovi vykonávatel'ným rozhodnutím príslušného orgánu,
  - neprávom prijaté sumy dávok (konkrétne uvedené v § 131 ZP),
  - nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
  - náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratí nárok alebo mu nárok nevznikol,
  - náhrady za dovolenku, na ktorú stratil zamestnanec nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
  - sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4 ZP.
3. Ďalšie zrážky, ktoré sú nie vymenované v predchádzajúcich odstavcoch môže vykonať zamestnávateľ len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach z platu.
4. Pri zmene pracovného pomeru vzniká novému zamestnávateľovi povinnosť vykonávať zrážky podľa ustanovenia § 131 ods. 8) Zákonníka práce.

## **20. SPOLOČNÉ USTANOVENIE PRE OBLASŤ PLATOVÝCH NÁLEŽITOSTÍ (§§ 25, 26, 27)**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.
2. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, určí plat podľa 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 zmien a doplnkov, ktorý ho do funkcie ustanovil (§ 26 ods. 1/ Zákona č. 553/2003 Z. z. ).
3. Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou – funkčný plat sa poskytujú za prácu vykonanú v rozsahu ustanoveného pracovného času resp. dohodnutého rozsahu týždenného pracovného času v pracovnej zmluve.
4. Tarifný plat, zvýšenie tarifného plat a príplatky určené mesačnou sumou – funkčný plat patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času okrem príplatku podľa § 13b ods.1.
5. Ak je na účely odmeňovania zamestnancov potrebné zistiť hodinovú sadzbu funkčného platu, je ňou 1/174 funkčného platu určeného pre pracovný čas 40 hodín týždenne, 1/ 168 pri pracovnom čase 38 a ¾ hodiny a 1/163 pri pracovnom čase 37 a ½ hodiny; pri zníženej dĺžke pracovného času v zmenenom režime sa hodinová sadzba úmerne upraví.

6. Ak je zamestnanec preradený (na základe dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy – dohodnutá iná činnosť, alebo rozhodnutia zamestnávateľa do inej platovej triedy postup do vyššej platovej triedy po absolvovaní I. kvalifikačnej skúšky, atď.) patrí mu plat zodpovedajúci novému zaradeniu dňom účinnosti tohto preradenia.
7. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi (okrem pedagogického zamestnanca) od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe potrebný pre postup do vyššieho platového stupňa.
8. Ak osobitné predpisy, vzťahujúce sa na zamestnávateľov a zamestnancov uplatňujúcich pri odmeňovaní Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov, obsahujú ustanovenie o mzde, uplatňuje sa miesto pojmu „mzda,, pojem plat.
9. Ak osobitné predpisy, vzťahujúce sa na zamestnávateľov a zamestnancov uplatňujúci Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, uplatňuje miesto týchto pojmov funkčný plat. (§ 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. v poslednom platnom znení).

## **21. DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU (§§ 223, 224, 225)**

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), 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).

### **A. DOHODA O VYKONANÍ PRÁČE (§ 226 ZP)**

1. Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku.
2. Do rozsahu 350 hodín ročne sa započítavajú všetky dohody o vykonaní práce u zamestnávateľa.
3. Dohoda o vykonaní práce musí byť vyhotovená písomne a uzatvorená najneskôr deň pred dňom začatia práce, v ktorej musí byť vymedzená:
  - a. Pracovná úloha
  - b. Dohodnutá odmena za vykonanie práce, ktorá je splatná po dokončení a odovzdaní práce, pokiaľ sa nedohodli, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti práce. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom znížiť, ak práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.
  - c. Doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať.
4. Predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia z pracovnej úlohy.

5. Ak pracovná úloha nie je vykonaná v dohodnutej dobe zamestnávateľ môže od dohody odstúpiť. V prípade že zamestnávateľ nevytvorí dohodnuté pracovné podmienky môže od dohody odstúpiť zamestnanec.

### **B. DOHODA O BRIGÁDNICKEJ PRÁCI ŠTUDENTOV (§§ 227, 228 ZP)**

1. Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.
2. Dodržiavanie uvedeného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však na 12 mesiacov.
3. Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.
4. Dohoda musí byť uzatvorená písomne s vydaním zamestnancovi, inak je neplatná.
5. V dohode musí byť:
  - dohodnutá práca,
  - dohodnutá odmena za vykonanú prácu,
  - dohodnutý rozsah pracovného času,
  - doba, na ktorú sa dohoda uzatvára ( na dobu určitú prípadne na neurčitý čas ).
6. V dohode možno dohodnúť spôsob jej zrušenia.
7. Ak skončenie pracovného pomeru nevyplýva priamo z dohody možno ju zrušiť dohodou alebo jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15 - dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.
8. Okamžité zrušenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.

### **C. DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI (§228a ZP)**

1. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.
2. Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. 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 uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
3. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, 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.“.
4. Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

## 22. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### 1. Pridelenie vnútorného predpisu

Vnútorý predpis bol pridelený:

Útvár	Dátum prevzatia	Podpis
Úsek riaditeľa školy		
Pedagogický úsek		
Hospodársko-správny úsek		
Odborová organizácia		

### 2. Uloženie vnútorného predpisu

Organizačná smernica bude trvalo uložená v útvere riaditeľa školy a prístupná všetkým zamestnancom na webovom sídle školy.

### 3. Oboznámenie s vnútorným predpisom

Zodpovedný vedúci zamestnanec organizačného útvaru podľa je povinný bezodkladne, najneskôr na najbližšej porade útvaru po pridelení vnútorného predpisu zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov s vnútorným predpisom a zároveň informovať o tom, kde bude trvalo uložený.

---

Mgr. Andrea Kristeľová  
riaditeľka školy