**Základná škola, Vinohradská 62, Šenkvice Adresa: Vinohradská 62, 90081 Šenkvice Tel.č.: 033/6496 352, 0911 225 094**

**Mailová adresa:** **zssenkvice@zssenkvice.sk**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interný predpis** **Dodatok k pracovnému poriadku č.1/2021** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| *Organizácia* | **Základná škola Vinohradská 62, Šenkvice** |
| *Identifikačné číslo organizácie (IČO)* | **31817017** |
| *Obec a PSČ*  | **Šenkvice, 90081** |
| *Ulica a číslo* | **Vinohradská 62** |
| *Štát*  | **Slovenská republika** |
| *Právna forma*  | **rozpočtová organizácia** |
| *Štatutárny orgán*  | **Mgr. Soňa Mifková** |
|  | *dňa* | *funkcia* | *meno a priezvisko* | *podpis* |
| *Vypracoval* | 2.3.2021 | *riaditeľka* | Mgr. S. Mifková |  |
| *Schválil* | 2.3.2021 | *riaditeľka* | Mgr. S. Mifková |  |
| *Prerokované s odborovým zväzom dňa* |  |
| *Cieľová skupina* | všetci zamestnanci školy |
| *Za správnosť zodpovedá* | riaditeľ školy |
| *Za dodržiavanie zodpovedá* | vedenie školy  |
| *Platnosť odo dňa* | **10.3.2021** |
| *Účinnosť odo dňa* | **10.3.2021** |
| Riaditeľ Základnej školy Vinohradská 62, Šenkvice vydáva Dodatok k pracovnému poriadku, ktorým sa upravujú alebo rušia články z Pracovného poriadku vydaného riaditeľkou školy dňa 11. 9. 2020 podľa aktuálnych zmien v Zákonníku práce k 1.1. a k 1.3.2021.v Šenkviciach 2.3.2021 Mgr. S. Mifková, riaditeľka školy |
| Prerokované a odsúhlasené odborovou organizáciou dňa: 10.3.2021 Ing. B. Sandtnerová, predseda ZO OZ |

**I.**

Týmto Dodatkom k pracovnému poriadku sa upravujú alebo rušia články z Pracovného poriadku vydaného riaditeľkou školy dňa 11. 9. 2020 podľa aktuálnych zmien v Zákonníku práce k 1.1. a k 1.3.2021.

**II.**

**Čl. 3.**

**Vznik pracovného pomeru**

K článku 3 pribudol bod 20):

20) Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.

**Čl. 4**

**Pracovný pomer na kratší pracovný čas a na určitú dobu**

Článok 4 sa dopĺňa o body č. 12), 13), 14):

12) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa §59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID – 19 alebo do 2 mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods.2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.

13) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID -19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa §48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID – 19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

14) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 a 2 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

**Čl. 8**

**Skončenie pracovného pomeru**

Článok 8 sa dopĺňa o bod 12):

12) Pracovný pomer PZ a OZ 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 alebo s OZ, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

**Čl. 9**

**Odstupné a odchodné**

V článku 9 sa body 1. a 2. upravujú podľa Dodatku č.3 kolektívnej zmluvy zo dňa 26.8.2019.

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 zamestnávateľa nasledovne:

**1)** Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l 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 v sume

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

 c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

 d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

 **2)** Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l 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 v sume
a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

**Čl. 15**

**Dĺžka a využitie pracovného času**

Článok 15 sa dopĺňa o bod 13):

13) V zmysle §250 b ods. 3 Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní sa uplatní osobitné pravidlo, v zmysle ktorého rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. V takomto prípade sa prerokovanie so zástupcom odborov nevyžaduje.

**Čl. 18**

**Dovolenka**

Článok 18 sa dopĺňa o bod 14):

14) Čerpanie dovolenky v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu podľa zákona 660/2020 Z.z. je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca.

**Čl.19**

**Plat a odmeňovanie**

Článok 19 sa dopĺňa o bod 28):

28) Zamestnávateľ poskytne v roku 2021 zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov za podmienok ustanovených v § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. a v zmysle podnikovej kolektívnej zmluvy. Odmena sa poskytne vo výške 100 eur každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov, ktorý nie je v skúšobnej ani vo výpovednej dobe. Odmenu bude vyplácať zamestnávateľ v mesiaci december 2021 vo výplate za november 2021

**Čl. 22**

**Prekážky v práci**

Článok 22 sa dopĺňa o body 12), 13) 14):

12) Ak zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode so zástupcom odborov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže prideľovať zamestnancovi prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou, najmenej však 60% jeho funkčného platu.

13) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely §64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, sa na účely §157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

14) Ak zamestnanec nemôže vykonávať práce celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo pre obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy. Ustanovenie §142 ods. 4, tým nie je dotknuté.

15) Ustanovenia ods. 13 a 14 platia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní v zmysle §250 b) Zákonníka práce.

**Článok 25**

**Sociálna politika a starostlivosť o zamestnancov**

V článok 25 sa mení bod 4) a 5) nasledovne:

4) V prípade odstávky školskej jedálne má zamestnanec právo na stravovanie formou gastrolístku alebo finančného príspevku. Svoj výber písomne oznámi zamestnávateľovi vopred.

Podľa prechodných ustanovení § 252p Zákonníka práce má zamestnávateľ uzatvorenú obchodno-dodávateľskú zmluvu na stravné poukážky. **Z tohto dôvodu bude náhrada stravy zamestnancovi poskytnutá formou stravnej poukážky do 31. 12. 2021 bez možnosti výberu formy náhrady stravovania.**

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 4, 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).

**Článok 27a**

**Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov**

K článku 27 pribudol článok 27a, 27b

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 lekárskych vyšetrení.
3. Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskym 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.

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

**Článok 27b**

**Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti**

Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.“ Toto oznámenie je dôležité z hľadiska priznania ďalšej dovolenky zamestnanca podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

**Článok 29a**

##  Dohoda o brigádnickej práci študentov

K článku 29 pribudol článok 29a.

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 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. Na základe dohody o brigádnickej práci študentov nemožno 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.

**Článok 32**

**Domácka práca a telepráca podľa § 52 ZP**

Týmto článkom sa ruší pôvodný článok 32 a nahrádza sa novým, v tomto znení:

1) Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o

a) domácku prácu,

b) teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

2) **Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Pri výkone práce podľa prvej vety sa primerane uplatní odsek 8 písm. b) a odseky 9 až 11 Zákonníka práce.**

3) Za domácnosť zamestnanca sa na účely odsekov 1 a 2 považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa.

 4) Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje **dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve.**

5) V písomnej dohode sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú, že:

1. Vykonávanie práce z domu je riadnym výkonom práce, resp. riadne plnenie pracovných povinností rovnako, ako na pracovisku, len s rozdielom miesta výkonu práce, za ktorý zamestnancovi prináleží plat.
2. Počas práce vykonávanej z domu zamestnanci dodržujú ustanovený pracovný čas podľa aktuálne platného rozvrhu hodín a práca nadčas im nevzniká.
3. V prípade potreby zabezpečenia suplovania bude zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovido výšky úväzku priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zamestnanca.
4. Zamestnanci odovzdávajú týždenný výkaz o pracovnej činnosti vykonávanej z miesta svojho bydliska.
5. Pedagogický zamestnanec zabezpečujúci dištančné vzdelávanie žiakov prostredníctvom elektronickej komunikácie musí byť k dispozícii žiakom, rodičom, a zamestnávateľovi každý pracovný deň v čase od 8,00 do 15,30 hod.
6. Dohodnuté komunikačné kanály počas dištančného vzdelávania sú: webová stránka školy, školský Office365 – MS Teams a mailová adresa s doménou školy, učiteľské konto, žiacke a rodičovské kontá na EduPage, telefonický kontakt.
7. Zamestnanec je povinný zúčastňovať sa online porád, ktoré organizuje vedenie školy, komunikovať so žiakmi a zákonnými zástupcami žiakov v dohodnutom čase.

6) V písomnej dohode sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú, že:

1. na dočasný výkon práce z miesta svojho bydliska bude zamestnanec používať technické zariadenie: **vlastné/zapožičané zo školy** (*pri zapožičanom uzavrieť zmluvu o zapožičaní techniky),* internetové pripojenie zabezpečované ministerstvom školstva na osobné telefónne číslo, vlastný mobilný telefón,
2. počas využívania tohto zariadenia na dištančné vyučovanie zamestnanec zodpovedá za dodržiavanie ochrany osobných údajov podľa Internej smernice v oblasti ochrany osobných údajov počas dištančného vzdelávania zo dňa 15.3.2020,
3. pedagogický zamestnanec je povinný zamedziť prístupu neoprávnených osôb k pracovným prostriedkom, podkladom a osobným údajom v súlade so zákonom č. 18/2018 o ochrane osobných údajov.

7) Zamestnávateľ uhrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce, prostredníctvom odmeny na konci kalendárneho roku,

 8) Zamestnávateľ informuje zamestnanca o dodržiavaní BOZP počas dočasnej domáckej práce prostredníctvom Internej smernice o BOZP počas domáckej , ktorú je povinný zamestnanec dodržiavať.

9) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

10) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu má právo počas jeho nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je v tomto čase nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas čerpania dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadla, a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce alebo telepráce. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn v čase podľa prvej vety.

11) Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

**III.**

Ostatné články pracovného poriadku z 11.9.2021 zostávajú nedotknuté.

**IV.**

Dodatok č.1/2021 k pracovnému poriadku nadobúda platnosť 10.3.2021