

Základná umelecká škola Miloša Ruppeldta, Panenská 11, 811 03 Bratislava

Pracovný poriadok

Základnej umeleckej školy Miloša Ruppeldta, Panenská 11, 811 03 Bratislava

Január 2021

Pracovný poriadok pre zamestnancov Základnej umeleckej školy Miloša Ruppeldta, Panenská 11, 811 03 Bratislava.

Základná umelecká škola Miloša Ruppeldta, Panenská 11, 811 03 Bratislava (ďalej len „ZUŠ“) vydáva podľa § 84 zák. č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce!) a § 12 zák. č. 552/2003 Z. z. so súhlasom ZO OZ PšaV na Slovensku ZUŠ Miloša Ruppeldta tento Pracovný poriadok

Prvá časť

Čl. 1

Rozsah pôsobnosti

- (1) Pracovný poriadok sa vzťahuje na všetkých pedagogických a nepedagogických zamestnancov ZUŠ, ktorí sú so ZUŠ v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy.
- (2) Na zamestnancov, ktorí pracujú pre ZUŠ 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 pracovnoprávných predpisov alebo z uzavretej dohody.
- (3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov ZUŠ sú upravené
 - a) zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - b) zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
 - c) zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov, 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, ktoré sa nevzťahujú na pedagogických zamestnancov ZUŠ.
 - d) nariadením vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamom výkone výchovno-vzdelávacej činnosti
- (4) Pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov ZUŠ sú upravené aj zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Čl. 2

Oprávnenosť konať v pracovnoprávných vzťahoch

- (1) V pracovnoprávných vzťahoch vystupuje ZUŠ vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.
- (2) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za ZUŠ riaditeľ ZUŠ ako jej štatutárny orgán.

- (3) Právne úkony za ZUŠ voči riaditeľovi ZUŠ robí zriaďovateľ ZUŠ, ktorým je Hlavné mesto SR Bratislava (§ 4 zák. č. 552/2003 Z. z.).
- (4) Iní zamestnanci ZUŠ, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene ZUŠ právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi ZUŠ.
- (5) Riaditeľ ZUŠ môže písomne poveriť ďalších zamestnancov ZUŠ, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v mene ZUŠ. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.
- (6) Vedúci zamestnanci ZUŠ, ktorými sú jeho orgány (§ 9 ods. 1 Zákonníka práce), ako aj jej ďalší zamestnanci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia ZUŠ, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom ZUŠ 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 ZUŠ povinná 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 uchádzačov o prácu v zaradení pedagogického zamestnanca aj predpoklady podľa § 9 až 18 zákona č. 138/2019 Z. z.
- (2) ZUŠ je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinná vyžiadať si od uchádzača
 - a) doklady preukazujúce splňanie predpokladov na výkon práce vo verejnom záujme a vyplnené tlačivá súvisiace s jeho prijatím do pracovného pomeru (napríklad 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, ak sa táto vyžaduje a je nutná vzhľadom na prácu, ktorú má zamestnanec vykonávať.
- (3) ZUŠ je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinná vyžiadať si od budúceho pedagogického zamestnanca 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 alebo budúci OZ získal vzdelanie v inom jazyku ako je štátny jazyk a
 - c) doklad preukazujúci vykonanie skúšky z jazyka príslušnej národnostnej menšiny, ak budúci pedagogický zamestnanec získal vzdelanie v inom jazyku ako v jazyku príslušnej národnostnej menšiny (§ 17 zákona č. 138/2019 Z. z.).

- (4) Budúci pedagogický zamestnanec poskytne na účel preukázania bezúhonnosti okresnému úradu v sídle kraja údaje potrebné na vyžiadanie odpisu registra trestov pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu § 15 ods. 2 zák. č. 138/2019 Z. z.).
- (5) U uchádzačov o vykonávanie pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce ZUŠ zisťuje, či uchádzač spĺňa predpoklady ustanovené v § 11 a § 41 Zákonníka práce; zákon č. 552/2003 Z. z. a zákon č. 138/2019 Z. z. sa na týchto uchádzačov nevzťahuje.
- (6) ZUŠ môže od uchádzača, ktorý sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. ZUŠ môže od uchádzača, ktorý už bol zamestnávaný, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.
- (7) ZUŠ nesmie vyžadovať od uchádzača informácie najmä o
 - a) tehotenstve,
 - b) rodinných pomeroch,
 - c) politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.
- (8) Uchádzač je povinný informovať ZUŠ o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli ZUŠ spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého.
- (9) ZUŠ pri prijímaní uchádzača do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 Zákonníka práce).
- (10) Zamestnancom je na účely tohto pracovného poriadku uchádzač, ktorý bol prijatý do zamestnania.
- (11) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi ZUŠ 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. ZUŠ je povinná uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je ZUŠ povinná vydať zamestnancovi.
- (12) U zamestnanca, ktorý má vykonávať funkciu riaditeľa ZUŠ a u ktorého osobitný predpis ustanovuje vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu (§ 3 ods. 1 písm. e) zákona č. 552/2003 Z. z. a § 3 zákona č. 596/2003 Z. z.), sa pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho vymenovaní.
- (13) Pracovný pomer vznikne aj vtedy, ak zamestnanec v dohodnutý deň nenastúpi do práce pre prekážku v práci a ak o tejto prekážke ZUŠ 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 do troch pracovných dní neupovedomí ZUŠ 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.
- (14) V pracovnej zmluve je ZUŠ povinná 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),
 - c) deň nástupu do práce.

- (15) ZUŠ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 13 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.
- (16) 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 pedagogického zamestnanca.
- (17) 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.
- (18) Pri uzatvorení pracovnej zmluvy je ZUŠ povinná písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu. Výšku a zloženie funkčného platu je ZUŠ povinná písomne oznámiť zamestnancovi aj pri zmene druhu práce a pri úprave funkčného platu (§ 4 ods. 7 zákona 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.
- (19) 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.
- (20) Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami (§ 116 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov) nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého.
- (21) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,
- a) ZUŠ je povinná 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 ZUŠ vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.
- (22) Pri nástupe do zamestnania je ZUŠ povinná 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.
- (23) ZUŠ 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.
- (24) ZUŠ 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.
- (25) ZUŠ je povinná predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodla.
- (26) ZUŠ 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) ZUŠ môže so zamestnancom podľa § 49 Zákonníka práce dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.
- (2) ZUŠ 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) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.
- (4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí plat zodpovedajúci dohodnutému kratšiemu pracovnému času.
- (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
- (6) ZUŠ 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 pedagogickým zamestnancom 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) ZUŠ riadi riaditeľ ZUŠ (ďalej len „riaditeľ“), ktorého vymenúva na dobu funkčného obdobia a odvoláva Hlavné mesto SR Bratislava ako zriaďovateľ ZUŠ (ďalej len „zriaďovateľ“) podľa § 3 zákona č. 596/2003 Z. z.

- (2) Vymenovaním do funkcie sa pracovný pomer nezakladá. S riaditeľom súčasne s vymenovaním do funkcie zriaďovateľ dohodne podmienky podľa § 7 ods. 3, § 42 a § 43 Zákonníka práce v pracovnej zmluve a určí mu plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., t. j. za ZUŠ podpisuje pracovnú zmluvu a oznámenie o plate. V pracovnej zmluve riaditeľa sa ako zamestnávateľ uvádza ZUŠ.
- (3) Vo veci vymenúvania a odvolávania riaditeľa vystupuje za zriaďovateľa primátor Hl. mesta SR Bratislavy.
- (4) Zriaďovateľ odvoláva riaditeľa za podmienok ustanovených v § 3 ods. 7 zákona č. 596/2003 Z. z. a môže odvolať riaditeľa za podmienok ustanovených v § 3 ods. 8 zákona č. 596/2003 Z. z.
- (5) Riaditeľ, ktorý v právnych vzťahoch vystupuje v mene ZUŠ a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov, je zamestnancom ZUŠ.
- (6) Ak sa riaditeľ vzdá funkcie alebo bude z funkcie odvolaný, prestane splňať predpoklad ustanovený v § 3 ods. 1 písm. e) a ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. Odvolaním z funkcie sa pracovný pomer nekončí. ZUŠ sa so zamestnancom môže dohodnúť na inej pre neho vhodnej práci. Ak nedôjde k dohode, môže s ním ZUŠ skončiť pracovný pomer výpoveďou (§ 63 ods. 1 písm. d), bod 2. Zákonníka práce).
- (7) 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.

Čl. 7

Dohoda o zmene pracovných podmienok

- (1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa ZUŠ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. ZUŠ je povinná 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 podniková kolektívna zmluva ZUŠ.
- (8) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom tento dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. ZUŠ môže s pedagogickým zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer podľa § 82 ods. 4 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 ZUŠ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.
- (2) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ZUŠ mu oznámila, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí (§ 78 Zákonníka práce).
- (3) Ak ZUŠ dala zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončila pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil ZUŠ, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnávala, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od ZUŠ spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnávala. ZUŠ je povinná zamestnancovi poskytnúť náhradu platu. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho funkčného platu odo dňa, keď oznámil ZUŠ, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu ZUŠ 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 ZUŠ jej 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 ZUŠ skončila pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho ZUŠ ďalej zamestnávala, platí, ak sa zamestnanec nedohodne so ZUŠ 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. ZUŠ 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 mimo pracoviska povolených riaditeľom školy za podmienok ustanovených v čl. 14 odsek 3.
 - 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 ošetroujúcim lekárom,
 - e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zverila ZUŠ, a chrániť jej majetok ako aj majetok za ochranu ktorého ZUŠ zodpovedá pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami ZUŠ,
 - f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme ZUŠ nemožno oznamovať iným osobám a to aj po skončení pracovného pomeru; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie

kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti alebo na situáciu, v ktorej zamestnanca zbavil mlčanlivosti riaditeľ ZUŠ,

g) písomne oznamovať ZUŠ 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 nestranné a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,

c) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,

d) 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,

e) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prisľuby alebo záväzky zaväzujúce ZUŠ,

f) oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe ZUŠ,

g) 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) Zamestnanec nesmie

a) vykonávať činnosť, ktorá by významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo jeho pracovnému zaradeniu alebo by ohrozovala jeho nestrannosť,

b) sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú alebo právnickú osobu obchodný styk so štátom, obcou, s vyšším územným celkom, so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom, s Fondom národného majetku SR, inou právnickou osobou zriadenou štátom ani s rozpočtovou organizáciou, príspevkovou organizáciou alebo inou právnickou osobou zriadenou obcou resp. vyšším územným celkom, s inou právnickou osobou s majetkovou účasťou štátu, Fondu národného majetku S, obce alebo vyššieho územného celku; to neplatí, ak táto činnosť vyplýva zamestnancovi z výkonu práce vo verejnom záujme,

c) požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v súvislosti s ním; to neplatí, ak ide o dary alebo o iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce (napr. kvety, bonboniéra, káva kniha alebo iný dar pri začatí

- a ukončení školského roka, Dni učiteľov, meninách, narodeninách a pod.) alebo na základe zákona alebo poskytované zo strany ZUŠ,
- d) nadobúdať majetok od štátu, obce, vyššieho územného celku alebo Fondu národného majetku SR inak ako vo verejnej súťaži alebo verejnej dražbe ak osobitný predpis neustanovuje inak s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní podmienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi
 - e) používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech
 - f) zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác
 - g) poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

Čl. 11

Práva a povinnosti pedagogických zamestnancov

- (1) Pedagogický zamestnanec má pri výkone pracovnej činnosti okrem práv ustanovených osobitnými právnymi predpismi 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 zamestnancov ZUŠ, 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.¹⁾
 - d) účasť na riadení školy, školského zariadenia alebo zariadenia sociálnej pomoci prostredníctvom osobného členstva alebo volených zástupcov v poradných, metodických a samosprávnych orgánoch,
 - e) predkladanie návrhov na skvalitnenie výchovy a vzdelávania, školského vzdelávacieho programu alebo odborných činností
 - 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,

¹⁾ Napríklad § 13 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

h) objektívne hodnotenie výkonu pracovnej činnosti.

(2) Pedagogický zamestnanec má v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti postavenie chránenej osoby.

(3) Pedagogický zamestnanec 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 a odporúčania odborných zamestnancov,
- 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 alebo výchovno-vzdelávacieho programu pre školské zariadenia,
- i) udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie,
- j) absolvovať aktualizčné vzdelávanie,
- k) vykonávať pracovnú činnosť prostriedkami, metódami, formami a postupmi, ktoré zodpovedajú súčasným vedeckým poznatkom, hodnotám a cieľom školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu,
- l) zabezpečovať súlad výchovy a vzdelávania žiakov a starostlivosť o ich zdravý vývoj,
- m) postupovať podľa schválenej pedagogickej dokumentácie a ďalšej záväznej dokumentácie a pedagogicko-organizačných pokynov Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu SR s ktorými bol oboznámený,
- n) plniť priamu vyučovaciu činnosť v rozsahu vyučovacej činnosti stanovenej osobitným predpisom a vykonávať ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou vyučovacou činnosťou,
- o) poskytovať žiakovi a zákonnému zástupcovi poradenstvo a odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním,
- p) pravidelne informovať žiaka a zákonného zástupcu o priebehu a výsledkoch výchovy a vzdelávania,
- q) vykonávať činnosť predsedu komisie alebo člena komisie pre komisionálne skúšky,
- r) vykonávať činnosť predsedu komisie alebo člena komisie pri ukončovaní výchovy a vzdelávania.

- (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 lyžiarskom výcviku, plaveckom výcviku, exkurziách a výletoch, v škole v prírode, na predmetoch chémia, technická výchova, telesná výchova, práce na školskom pozemku, praktické vyučovanie),
 - c) uvedomelému dodržiavaniu pravidiel správania a
 - d) ochrane zariadenia a ostatného vlastníctva ZUŠ ako aj vecí, ktoré má ZUŠ v správe alebo za ktoré inak zodpovedá pred ich poškodením, stratou, zničením a zneužitím.
- (5) Pedagogický zamestnanec nie je povinný vypracovávať dokumentáciu, ktorá nie je pedagogickou dokumentáciou alebo ďalšou dokumentáciou ani viesť agendu priamo sa netýkajúcu jeho pedagogickej činnosti a vykonávať činnosti, ktoré nesúvisia s povinnosťami pedagogického zamestnanca a druhom práce dohodnutým v pracovnej zmluve.
- (6) Pedagogický zamestnanec má právo podať ZUŠ sťažnosť na porušenie jeho práva na ochranu pred sociálno- patologickými prejavmi v správaní zamestnancov ZUŠ, zriaďovateľa, zákonných zástupcov žiakov a iných fyzických osôb alebo právnických osôb.
- (7) Na preskúmanie sťažnosti podľa odseku 6 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 zamestnanec 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.
- (8) Po prešetrení sťažnosti podľa odseku 6 môže komisia odporučiť riaditeľovi ZUŠ vykonať nápravu, zdržať sa určitého konania a odstrániť jeho následky, prípadne, ak dôjde k záveru, že riaditeľ porušil právo pedagogického zamestnanca na ochranu pred sociálno- patologickými prejavmi, môže podľa § 3 ods. 7 písm. f) zákona č. 596/2003 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) vytvárať 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) vytvárať 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.
 - g) V záujme zvyšovania efektívnosti a kvality práce čo najlepšie organizovať prácu podriadených zamestnancov, prideliť ju načas, zabezpečovať dobrý stav hudobných nástrojov a ostatného zariadenia ZUŠ,
 - h) Oboznamovať podriadených zamestnancov s organizačnými a pracovnoprávnymi predpismi vrátane predpisov o BOZP,
 - i) Vopred alebo bezodkladne oznámiť riaditeľovi ZUŠ alebo jeho zástupcovi neprítomnosť podriadeného zamestnanca na pracovisku,
 - j) Postupom podľa pokynov riaditeľa ZUŠ hodnotiť vzťah podriadených zamestnancov k pracovnému kolektívu a k žiakom,
 - k) v súčinnosti s hospodársko-správnej činnosti ZUŠ zabezpečovať, aby informácie a podklady, ktoré môžu mať vplyv na uplatňovanie pohľadávok ZUŠ a plnenie jej záväzkov voči fyzickým a právnickým osobám boli tomuto útvaru postupované riadne a včas.
- (2) Riaditeľ ZUŠ nesmie podľa § 9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. podnikat' 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 situáciu ak je riaditeľ ZUŠ do riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu právnickej osoby priamo ZUŠ alebo zriaďovateľom zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce; riaditeľ ZUŠ nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu.
- (3) Obmedzenia ustanovené v odseku 2 sa nevzťahujú 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. Riaditeľ ZUŠ 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 riaditeľa ZUŠ 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 riaditeľa ZUŠ pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,

- c) činnosti, ktorých predmetom je uskutočňovanie supervízie.
- (5) Riaditeľ ZUŠ je povinný podľa § 9 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto riaditeľa ZUŠ 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 ZUŠ, bez jej súhlasu
- na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
 - pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
 - ktorej predmetom je uskutočňovanie programu supervízie.
- (7) Vedúci zamestnanec je povinný podľa § 10 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. deklarovať svoje majetkové pomery
- do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca,
 31. marca každého kalendárneho roka počas vykonávania funkcie.
- Údaje o majetkových pomeroch v zmysle predchádzajúceho oznamuje riaditeľ ZUŠ zriaďovateľovi a ostatní vedúci zamestnanci riaditeľovi ZUŠ.
- (8) Riaditeľ ZUŠ v rámci povinností uvedených v odseku 1 plní ako vedúci zamestnanec najmä tieto ďalšie úlohy
- zodpovedá za úroveň a kvalitu poskytovanej výchovy a vzdelávania alebo odborných činností, za činnosť poradných orgánov, za utváranie podmienok pre prácu všetkých zamestnancov, profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov,
 - rozhoduje o
 - právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach žiakov,
 - vysielaní zamestnancov na pracovné cesty,
 - rozvrhovaní pracovného času zamestnancov ZUŠ, nariadovaní práce nadčas, vhodnom čase čerpania náhradného pracovného voľna, prípadne o vhodnej úprave pracovného času,
 - určení nástupu dovolenky zamestnancom v súlade s § 111 Zákonníka práce a čl. 16 Pracovného poriadku,
 - poskytovaní pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce
 - zverovaní archívov nástrojov, notových archívov jednotlivých oddelení a knižnice zamestnancom,
 - vedení metodických združení a predmetových komisií,
 - o prijatí uchádzačov o štúdium,
 - o prerušení štúdia,

11. o povolení postupu do vyššieho ročníka,
12. o predčasnom ukončení štúdia,
13. o povolení opakovať ročník,
14. o povolení vykonať opravnú skúšku.

c) zabezpečuje

1. sústavné oboznamovanie vedúcich zamestnancov a všetkých ostatných zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s novými poznatkami bezpečnostnej techniky, pričom pravidelne overuje ich znalosti z týchto predpisov a sústavne vyžaduje a kontroluje ich dodržiavanie,
2. vypracovanie zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných poriadkov,
3. uvádzanie začínajúcich pedagogických zamestnancov,
4. vydanie programu adaptačného vzdelávania a programu aktualizácie vzdelávania pedagogických zamestnancov,
5. vydanie plánu profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov,
6. vydanie ročného plánu vzdelávania pedagogických zamestnancov,
7. stravovanie zamestnancom zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v ich blízkosti alebo formou poskytovania stravovacích poukážok podľa podmienok uvedených v § 152 Zákonníka práce,
8. vypracovanie dokumentácie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požiarnej ochrany a civilnej ochrany v súlade s platnými právnymi predpismi,

d) vytvára priaznivé podmienky pre prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov,

e) utvára primerané pracovné podmienky na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia a zabezpečuje vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu,

f) kontroluje práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, schvaľuje odmenu za tieto práce a potvrdzuje vykonanie práce,

g) určuje so zreteľom na konkrétne podmienky ZUŠ pracovnú náplň zamestnancov v súlade s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,

h) dbá o morálne oceňovanie práce zamestnancov.

(9) Riaditeľ ZUŠ ďalej

a) riadi ZUŠ po pedagogickej stránke, odbornej stránke a administratívno-hospodárskej stránke;

b) ukladá úlohy pedagogickým zamestnancom a ostatným zamestnancom a vytvára pre nich podmienky na odborný rast,

c) zabezpečuje finančný chod ZUŠ,

- d) kontroluje činnosť všetkých zamestnancov a výsledky ich práce a na základe vlastného pozorovania, predovšetkým prostredníctvom hospitačnej činnosti i na základe správ, posudzuje výchovno-vzdelávaciu prácu pedagogických zamestnancov,
- e) určuje týždenný rozsah hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov,
- f) povoľuje pedagogickým zamestnancom vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska,
- g) vykonáva jedenkrát ročne do 31. 8. hodnotenie priamo podriadených pedagogických zamestnancov,
- h) zabezpečuje pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožňuje pedagogickým zamestnancom absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
- i) určuje vo vnútornom predpise po prerokovaní v pedagogickej rade a po prerokovaní so zriaďovateľom plán profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov, súčasťou ktorého je štruktúra kariérových pozícií v škole,
- j) vyzýva pedagogických zamestnancov pri dôvodnom podozrení, že došlo k zmene ich zdravotnej spôsobilosti, na preukázanie svojej zdravotnej spôsobilosti v lehote do 90 dní od zistenia tejto skutočnosti,
- k) vytvára a zabezpečuje podmienky pre vzdelávanie, najmä
 - adaptačné vzdelávanie začínajúcich pedagogických zamestnancov do pedagogickej praxe a odbornej praxe a ich pracovnú adaptáciu; utvára pedagogickým zamestnancom podmienky predovšetkým na vyučovanie predmetov ich aprobácie
 - kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov,
- l) vydáva rozhodnutia o ukončení adaptačného vzdelávania začínajúcich pedagogických zamestnancov,
- m) zabezpečuje vytváranie primeraných pracovných podmienok na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia,
- n) kontroluje práce vykonané na základe dohôd, potvrdzuje ich vykonanie a schvaľuje odmenu za tieto práce,
- o) určuje pracovnú náplň zamestnancov ZUŠ v súlade s druhom práce dohodnutým v pracovnej zmluve,
- p) dbá o morálne oceňovanie práce zamestnancov ZUŠ,
- r) zodpovedá za riadne vybavenie sťažnosti a oznámení podľa čl. 38 ods. 1 a 5 Pracovného poriadku.
- s) rozhoduje o poskytovaní pracovného voľna podľa čl. 21 ods. 7 Pracovného poriadku.

- (10) Riaditeľ ZUŠ sa pri plnení svojich úloh riadi právnymi predpismi a príslušnými pokynmi zriaďovateľa; za ich plnenie zodpovedá zriaďovateľovi. Koná vždy tak, aby bol vzorom pre všetkých zamestnancov ZUŠ.
- (11) Riaditeľ ZUŠ a ostatní vedúci pedagogickí zamestnanci plnia popri povinnostiach v oblasti riadenia základný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) v rozsahu podľa osobitného predpisu.²⁾

Čl. 13

Závažné porušenie pracovnej disciplíny

- (1) Za závažné porušenie pracovnej disciplíny je v podmienkach ZUŠ považované najmä:
- odmietnutie splnenia príkazu nadriadeného daného v súlade s jeho právomocou a neodporujúceho právnym predpisom alebo úmyselné nesplnenie takého príkazu,
 - fyzické alebo slovné napadnutie vedúceho zamestnanca súvisiace s plnením jeho pracovných úloh,
 - fyzické napadnutie zamestnanca ZUŠ na pracovisku,
 - krádež, sprenevera, neoprávnené používanie alebo úmyselné poškodenie majetku ZUŠ alebo majetku, ktorý ZUŠ spravuje alebo za ochranu ktorého zodpovedá,
 - neospravedlnená neprítomnosť v práci v rozsahu najmenej jednej pracovnej zmeny,
 - vykonávanie priamej výchovno-vzdelávacej činnosti v stave ovplyvnenia alkoholom alebo inými psychotropnými látkami,
 - odmietnutie podrobiť sa oprávnenému nariadenému vykonaniu vyšetrenia, či zamestnanec nie je v stave ovplyvnenia alkoholom alebo inými omamnými látkami,
 - uvedenie vedome nepravdivých údajov v písomnom vyhlásení odovzdanom ZUŠ v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom zamestnanca k ZUŠ,
 - úmyselné porušenie práva na ochranu osobných údajov zamestnancov ZUŠ, žiakov ZUŠ a ich zákonných zástupcov,
 - fyzický útok na žiaka ZUŠ alebo jeho zákonného zástupcu ako aj hrubé alebo urážlivé vystupovanie voči žiakovi ZUŠ alebo jeho zákonnému zástupcovi
 - akékoľvek konanie voči žiakom ZUŠ, ktoré by zasahovalo do ich práv na ochranu osobnosti, alebo bolo v rozpore s dobrými mravmi,
 - priame alebo nepriame vyžadovanie darov, iných právne nedôvodných plnení alebo výhod od žiakov ZUŠ alebo ich zákonných zástupcov pre seba, alebo inú osobu,
 - konanie alebo opomenutie, dôsledkom ktorého by bolo závažné ohrozenie alebo narušenie dobrého mena ZUŠ vo verejnosti,
 - zavinené konanie alebo opomenutie, dôsledkom ktorého by bol ťažký pracovný úraz alebo čo len hrozba väčšej škody na majetku ZUŠ alebo majetku, ktorý ZUŠ spravuje alebo za ochranu ktorého zodpovedá.

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

(2) Za závažné porušenie pracovnej disciplíny môže byť považované aj akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny, ak bude takáto kvalifikácia porušenia pracovnej disciplíny odôvodnená okolnosťami posudzovaného porušenia pracovnej disciplíny alebo závažnosťou negatívnych následkov takého porušenia pracovnej disciplíny pre ZUŠ.

Štvrtá časť

Pracovný čas a dovolenka

Čl. 14

Dĺžka a využitie pracovného času

- (1) Pracovný čas zamestnanca ZUŠ 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 v podnikovej kolektívnej zmluve.
- (2) Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
- (3) Riaditeľ ZUŠ 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, výchovný program alebo program vzdelávania pedagogických zamestnancov.
- (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 riaditeľ ZUŠ 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 sa týždenný pracovný čas rozvrhuje 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, môže riaditeľ ZUŠ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom v súlade s § 87 ods. 1 Zákonníka práce rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

- (8) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.
- (9) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
- (10) Zamestnávateľ zabezpečuje, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný pracovný čas vhodným spôsobom evidovali a kontrolovali.
- (11) 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).
- (12) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste v priestoroch ZUŠ, ktoré je zamestnancom prístupné (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce) alebo preukázateľne iným vhodným spôsobom v podmienkach ZUŠ obvyklým.
- (13) Riaditeľ ZUŠ môže po dohode so zástupcami zamestnancov pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce). Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, musí byť poskytnutá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, 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 možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov (§ 91 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).
- (14) Zamestnancom byť stanovenie prestávky v práci na odpočinok a jedenie oznámené 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. 15

Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov ZUŠ

- (1) V pracovnom čase je pedagogický zamestnanec povinný vykonávať
 - a) priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť,
 - b) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktorými sú najmä
 1. osobná príprava na výkon priamej výchovno-vzdelávacej činnosti vrátane prípravy potrebných pomôcok alebo materiálu,
 2. vypracúvanie dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom (§ 11 zákona č. 245/2008 Z. z.),
 3. tvorba školského vzdelávacieho programu a výchovného programu (§ 7 a 8 zákona č. 245/2008 Z. z.),
 4. hodnotenie výsledkov výchovy a vzdelávania žiakov,

5. dozor nad žiakmi,
6. spolupráca s ďalšími pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami,
7. spolupráca s rodičmi žiakov,
8. spolupráca s príslušným triednym učiteľom alebo so zodpovedným vychovávateľom,
9. aktívna činnosť v poradných orgánoch riaditeľa,
10. 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,
11. pedagogická diagnostika žiakov,
12. účasť na ďalších aktivitách vyplývajúcich zo školského vzdelávacieho programu (napr. verejné koncerty organizované alebo spoluorganizované ZUŠ), ak nejde o vykonávanie priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
13. príprava a účasť spoločných aktivít vyplývajúca z ročného plánu činnosti ZUŠ,

c) špecializované činnosti, ak ide o pedagogického zamestnanca 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) Pedagogický zamestnanec je povinný na základe písomného príkazu riaditeľa ZUŠ zastupovať prechodne neprítomného pedagogického zamestnanca a podľa potreby vykonávať priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť aj nad rozsah jeho priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Túto povinnosť možno ukladať iba v súlade s § 97 Zákonníka práce.
- (3) Ak riaditeľ ZUŠ povolí vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska, je pedagogický zamestnanec povinný byť v škole v čase
 - a) určenom jeho rozvrhom hodín,
 - b) poradí a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami,
 - c) zabezpečovania akcií organizovaných ZUŠ, alebo akcií, na ktorých sa ZUŠ podieľa,
 - d) určenom na prechodné zastupovanie iného pedagogického zamestnanca,
- (4) Pri určení rozvrhu pracovného času riaditeľa ZUŠ a ostatných vedúcich pedagogických zamestnancov sa prihliada na základný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) určený v hodinách a potreby ZUŠ.
- (5) Dozor nad žiakmi v čase vyučovacieho procesu vykonáva pedagogický zamestnanec vykonávajúci vo vzťahu k žiakovi vyučovací proces.
Dozor nad žiakmi, ktorí sa zdržiavajú v priestoroch ZUŠ v čase mimo priameho vyučovacieho procesu, vykonávajú pedagogickí pracovníci prítomní v priestoroch ZUŠ a podľa rozhodnutia riaditeľa aj náležite poučení nepedagogickí zamestnanci.

- (6) Pedagogický zamestnanec vykonáva podľa pokynu riaditeľa a osobitných predpisov pedagogický dozor nad žiakmi aj mimo ZUŠ pri exkurziách a počas účasti žiakov na súťažiach, respektíve pri ich príprave a na iných akciách organizovaných ZUŠ.
- (7) Činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním môžu pedagogickí zamestnanci vykonávať počas voliteľného pracovného času aj v mieste ich trvalého bydliska, alebo na inom mieste mimo pracoviska ak len nie sú poverení činnosťou, ktorú musia vykonávať v priestoroch ZUŠ; sú pri tom povinní dodržiavať všetky pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- (8) Základný pracovný čas pedagogického zamestnanca je vymedzený jeho rozvrhom hodín. Začiatok a koniec pracovného času si pedagogický zamestnanec volí sám v rámci denného prevádzkového času ZUŠ (spravidla od 13.00 hod do 20 00 hod).
- (9) Opustiť pracovisko v súvislosti s výkonom práce (návšteva knižnice, prieskum trhu s učebnými pomôckami, návšteva MPC a pod.) môže pedagogický zamestnanec len s vedomím riaditeľa ZUŠ alebo jeho zástupcu.
- (10) Prestávku na odpočinok a jedenie si pedagogický zamestnanec určuje v jednotlivých dňoch sám v čase, keď mu to umožňuje rozvrh hodín.
- (11) Pedagogickí zamestnanci vykonávajú podľa pokynov riaditeľa ZUŠ pedagogický dozor nad žiakmi v škole počas vyučovania, pri náhlej nevoľnosti alebo úraze žiaka, počas všetkých aktivít organizovaných školou (súťaže, verejné a interné koncerty a pod.) a pri organizovanom prechode žiakov medzi jednotlivými budovami ZUŠ.
- (12) V ZUŠ sa za výkon priamej vyučovacej povinnosti pedagogického zamestnanca považuje aj
 - a) sprevádzanie žiaka na lekárske ošetrovanie pri nevoľnosti alebo úraze, ak nie je možné zastihnúť zákonného zástupcu žiaka, daná situácia si vyžaduje okamžitú lekársku pomoc a pedagogický zamestnanec mal rozvrhom určenú priamu vyučovaciu povinnosť,
 - b) priama vyučovacia povinnosť určená rozvrhom hodín nevykonaná z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa alebo z dôvodu dôležitej prekážky v práci na strane zamestnanca (§ 141 Zákonníka práce).

Čl. 16

Práca nadčas

- (1) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom ZUŠ na príkaz riaditeľa ZUŠ 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); práca nadčas môže byť nariadená alebo so zamestnancom dohodnutá len v súlade s § 97 Zákonníka práce. U pedagogických zamestnancov je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. -z.) ustanovený osobitným predpisom.⁴⁾ U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno prácu nadčas nariadiť, avšak možno s nimi prácu nadčas dohodnúť. Vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok PZ, sa považuje za jednu hodinu práce nadčas v súlade s § 97 ods. 1 Zákonníka práce.

- (2) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak so zástupcami zamestnancov nebude dohodnuté dlhšie obdobie, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- (3) 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.
- (4) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahrňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
- (5) U pedagogických zamestnancov sa za prácu nadčas považuje každá hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok pedagogického zamestnanca (§ 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.). Riaditeľ ZUŠ pri príprave rozvrhu hodín presne rozvrhne rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá sa budú považovať za prácu nadčas.
- (6) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu je nariadená práca nadčas v súlade s právnymi predpismi. Príkaz na prácu nadčas musí byť zamestnancovi daný v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorá zamestnancovi nebola nariadená, alebo ktorú riaditeľ ZUŠ neschválil.
- (7) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi 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.
- (8) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- (9) Riaditeľ ZUŠ 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.
- (10) V období, keď si pedagogický zamestnanec 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. V čase letných prázdnin a vedľajších prázdnin môžu pedagogickí zamestnanci čerpať náhradné voľno len v celých dňoch, pričom jeden deň takto čerpaného náhradného voľna zodpovedá počtu nadčasových hodín rovnajúcemu sa priemernému počtu hodín priamej výchovno-vzdelávacej povinnosti pedagogického zamestnanca v jeho základnom úväzku

zistenému z toho celého obdobia daného školského roku, ktoré bezprostredne predchádza prázdninám, počas ktorých je pracovné voľno čerpané. Pri výpočte priemerného počtu hodín v zmysle predchádzajúceho sa použije zaokrúhľovanie na celé polhodiny nahor.

- (11) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
- (12) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, aktívnej časti a neaktívnej časti a pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

Čl. 17

Dovolenka

- (1) Dovolenka pedagogických zamestnancov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Základná výmera dovolenky zamestnanca, okrem pedagogických zamestnancov, je ustanovená § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
- (3) Výmeru dovolenky ustanovenú § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce poskytuje ZUŠ v rozsahu dohodnutom v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.
- (4) Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k ZUŠ vykonával v nej 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 v ZUŠ 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 riaditeľ ZUŠ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení 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 alebo školského zariadenia a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnancovi musí byť čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- (8) Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že ZUŠ neurčila jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, ZUŠ je povinná poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho

kalendárneho roka, poskytne mu ZUŠ 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 ZUŠ nedohodne inak. Súhlas s čerpaním dovolenky je riaditeľ ZUŠ povinný oznámiť zamestnancom aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca môže byť toto obdobie výnimočne skrátené.
- (10) V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci ZUŠ čerpali prevažnú časť dovolenky v čase letných prázdnin. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľa ZUŠ a jeho zástupcov, ktorých prítomnosť v ZUŠ v čase letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v najnevyhnutnejšom rozsahu. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky najmä v čase zimných prázdnin alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky ZUŠ.
- (11) Riaditeľ ZUŠ 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 ZUŠ výkonom prác súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve alebo môže umožniť pedagogickému zamestnancovi vykonávať mimo pracoviska prácu súvisiacu s druhom práce dohodnutú v pracovnej zmluve. Rovnaké platí, ak zamestnancovi nebolo v mimoriadnom prípade nariadené čerpanie dovolenky v čase prázdnin na jeho vlastnú žiadosť.
- (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 čerpanej na žiadosť zamestnanca je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a na dovolenku nastúpiť až po rozhodnutí príslušného vedúceho zamestnanca o nariadení čerpania dovolenky.
- (16) Riaditeľ ZUŠ môže zamestnanca odvolať z dovolenky len na plnenie úloh súvisiacich s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve. Zamestnanec môže byť z dovolenky odvolaný aj 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 bolo zamestnancovi určené čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce).
- (18) ZUŠ je povinná nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že mu bolo zmenené čerpanie dovolenky alebo bol z dovolenky odvolaný.

- (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.

Piata časť

Odmeňovanie

Čl. 18

Plat

- (1) Pri odmeňovaní zamestnancov škôl a školských zariadení 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) ZUŠ 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, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
- (3) ZUŠ je povinná 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) a x) 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) ZUŠ zaradí zamestnanca, s výnimkou pedagogických zamestnancov, 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) ZUŠ zaradí vedúceho zamestnanca, s výnimkou vedúceho pedagogického 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 útvere. Rovnako sa postupuje, ak ide o riaditeľa ZUŠ.

- (7) Pedagogickí zamestnanci a vedúci pedagogickí zamestnanci 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 spĺňanie kvalifikačného predpokladu podľa vyhlášky o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
- (8) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže ZUŠ výnimočne zaradiť do 4. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.
- (9) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy ZUŠ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, než 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 pedagogických zamestnancov a vedúcich pedagogických zamestnancov, ktorí sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa podľa odseku 7.
- (10) ZUŠ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v závislosti od nej ho zaradiť do jedného zo 14 platových stupňov.
- (11) Zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, 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.). Tarifný plat pedagogického zamestnanca sa určí podľa § 7 ods. 10 až 14 zákona č. 553/2003 Z. z.; rovnako sa postupuje aj u vedúceho pedagogického zamestnanca.
- (12) Pedagogickému zamestnancovi 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 pedagogického zamestnanca,
- (13) Pedagogickí zamestnanci ZUŠ sú zaradení do pracovnej triedy jeden.
- (14) Pedagogickému zamestnancovi patrí platová tarifa podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z. v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- (15) Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi Z 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%.
- (16) Pri zvýšení platovej tarify podľa § 28 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. sa suma zvýšenia platovej tarify vypočíta ako súčin zvýšenej platovej tarify a percentuálneho zvýšenia za celé roky započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.

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.

- (17) Pri určení započítanej praxe pedagogického zamestnanca 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.
- (18) Riaditeľovi ZUŠ určí plat podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. zriaďovateľ (§ 26 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- (19) ZUŠ môže zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, 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.
- (20) Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 19 musí byť dohodnutý v kolektívnej zmluve alebo vymedzený vo vnútornom predpise ZUŠ.
- (21) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (22) Riaditeľovi ZUŠ patrí príplatok za riadenie z I. stupňa riadenia v rámci rozpätia ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (23) Zamestnancovi ZUŠ môže byť na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností priznaný osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogických zamestnancov až do výšky 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- (24) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku určeného podľa odseku 26, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ ZUŠ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcom zamestnancov.
- (25) ZUŠ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za podmienok ustanovených v § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (26) 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.
- (27) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického 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 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.
- (28) Príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa určuje na školský rok.

- (29) ZUŠ písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
- (30) ZUŠ je povinná 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.
- (31) ZUŠ 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. 19

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) Plat sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu platu alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu ZUŠ plat tak, aby mu bol doručený v deň určený na jeho výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.
- (3) Pri vyúčtovaní platu je ZUŠ povinná 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.
- (4) Na žiadosť zamestnanca predloží ZUŠ zamestnancovi na nahliadnutie doklady, na základe ktorých mu bol plat vypočítaný.
- (5) Zamestnanec môže na prijatie platu písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť plat inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanovuje osobitný predpis.
- (6) ZUŠ je povinná, 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 ZUŠ 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 ZUŠ časti platu určené zamestnancom zasielať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Čl. 20

Zrážky z platu

- (1) Z platu zamestnanca ZUŠ prednostne vykoná zrážky z platu uvedené v § 131 ods. 1 Zákonníka práce.
- (2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže ZUŠ 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 ZUŠ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach z platu, alebo ak povinnosť ZUŠ vykonávať zrážky z platu a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

Šiesta časť

Čl. 21

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 vopred známa, je povinný včas požiadať riaditeľa ZUŠ o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť ZUŠ o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu (§ 144 ods. 1 Zákonníka práce). Pracovné voľno nemôže byť zamestnancovi poskytnuté, ak by zamestnanec mohol vybaviť záležitosť odôvodňujúcu jeho žiadosť o poskytnutie pracovného voľna mimo pracovného času.
- (3) Ako výkon práce sa posudzuje čas uvedený v § 144 ods. 3 Zákonníka práce.
- (4) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný ZUŠ 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, ZUŠ je povinná umožniť mu 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, ZUŠ mu poskytne pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu. Podmienky poskytnutia ďalšieho pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce môžu byť uvedené v Kolektívnej zmluve.
- (6) ZUŠ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 Zákonníka práce), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať 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) ZUŠ 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. O poskytnutí takéhoto pracovného voľna rozhoduje na základe žiadosti zamestnanca riaditeľ ZUŠ.
- (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) ZUŠ 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 ZUŠ bez náhrady platu, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa ZUŠ so zamestnancom nedohodne inak.
- (10) ZUŠ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie. Náhrada platu od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere mu nepatrí.
- (11) ZUŠ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom v ZUŠ 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) ZUŠ 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.
- (15) Rozsah pracovného voľna podľa odseku 14 upravuje § 140 ods. 3 Zákonníka práce.
- (16) ZUŠ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa ZUŠ 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 s štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
- (17) Podmienky a náležitosti dohody podľa odseku 16 upravuje § 155 ods. 2 až 6 Zákonníka práce.
- (18) 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 prehĺbovania kvalifikácie a jej udržiavania a obnovovania na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, na ktorých sa zúčastňuje so súhlasom ZUŠ, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

- (19) Zamestnancovi a riaditeľovi ZUŠ, ktorí sa zúčastňujú 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.
- (20) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 19 patrí funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok len vtedy, ak je tento funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok refundovaný z prostriedkov Európskej únie.
- (21) Čas poskytnutého pracovného voľna, za ktorý patrí podľa odseku 8 funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok sa posudzuje ako výkon práce.

Siedma časť

Čl. 22

Pracovné cesty

- (1) O vyslaní pedagogických zamestnancov ako pedagogického sprievodu alebo ako členov odborných komisií a porôt na súťaže, tvorivé dielne a prehliadky formou pracovných ciest rozhoduje riaditeľ ZUŠ; riaditeľ ZUŠ rozhoduje o vyslaní na pracovnú cestu aj vo vzťahu k ostatným zamestnancom ZUŠ.
- (2) Vyplnený cestovný príkaz spolu s podkladom, na základe ktorého sa má pracovná cesta uskutočniť (napr. pozvánka – v prípade kongresu, konferencie, seminára a pod. aj kópia programu a prihlášky) musí byť riaditeľovi ZUŠ predložená obvykle 14 dní pred začiatkom pracovnej cesty.
- (3) Použitie vlastného motorového vozidla na pracovnú cestu za podmienok stanovených osobitným predpisom povoľuje riaditeľ ZUŠ.
- (4) 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 Európskej 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.“).
- (5) 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.
- (6) Zahraničná pracovná cesta je čas pracovnej cesty podľa odseku 2 v zahraničí vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty.
- (7) ZUŠ vysielajúca 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. ZUŠ je pritom povinná prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.

- (8) ZUŠ je povinná pri ňou organizovaných akciách (napr. sprevádzanie žiakov na súťaže a vystúpenia) 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. ZUŠ pritom dbá o také rozvrhnutie pracovného času, aby bol zabezpečený náležitý dozor nad zúčastnenými žiakmi.
- (9) Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie, stravné, náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu alebo medzi zamestnávateľom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.
- (10) 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 poverenému zamestnancovi hospodársko-správneho útvaru ZUŠ písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok.
- (11) ZUŠ je povinná 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.
- (12) 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. 23

- (1) ZUŠ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinná 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 ZUŠ povinná 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) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
 - g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia,
 - h) poskytovať zamestnancom umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
 - i) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu,
 - j) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu alebo iných psychotropných látok,
 - k) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
 - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nepresúvať ich na zamestnancov,
 - m) 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 ZUŠ, 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 upravuje § 149 Zákonníka práce.
- (6) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného predpisu.⁵⁾
- (7) Vykonať vyšetrenie, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu alebo iných psychotropných látok sú oprávnení zamestnanci určení interným predpisom ZUŠ.

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.

- (8) Pri vzniku pracovného úrazu a pri vzniku školského úrazu sa postupuje podľa internej smernice ZUŠ „Smernica pre prípad vzniku poškodenia zdravia, organizácia prvej pomoci“.

Deviata časť

Sociálna politika ZUŠ

Čl. 24

- (1) Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov upravuje § 151 Zákonníka práce.
- (2) ZUŠ vytvára 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) ZUŠ je povinná zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. 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 ZUŠ ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. Nárok na poskytnutie stravy 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.
- (4) ZUŠ prispieva na stravovanie podľa odseku 3 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⁾
- (5) Cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.
- (6) ZUŠ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
 - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
 - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
 - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 5.

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.

- (7) ZUŠ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. ZUŠ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
- (8) ZUŠ je povinná zabezpečiť 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.
- (9) 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.
- (10) 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 alebo po skončení rodičovskej dovolenky, ZUŠ je povinná zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, ZUŠ je povinná zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Desiata časť

Pracovné podmienky osobitných skupín zamestnancov

Čl. 25

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

ZUŠ je povinná 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 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. 26

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

- (1) ZUŠ je povinná vytvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých ZUŠ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.
- (2) Ďalej je ZUŠ povinná 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 lekárskeým 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) ZUŠ je povinná viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

Jedenásta časť

Hodnotenie pedagogických zamestnancov

Čl. 27

- (1) ZUŠ vykonáva hodnotenie pedagogických zamestnancov jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roku, t. j. do 31.8. kalendárneho roka, a u začínajúceho pedagogického zamestnanca aj priebežne a na konci adaptačného obdobia. S výnimkou začínajúceho pedagogického zamestnanca sa hodnotí len pedagogický zamestnanec, ktorý bol so ZUŠ v pracovnom pomere najmenej počas vyučovania, t. j. v období od 01.09. do 30.06.; to platí aj vo vzťahu k pedagogickým zamestnankyniam na materskej dovolenke a k pedagogickým zamestnancom na rodičovskej dovolenke.
- (2) Hodnotiacim obdobím je obdobie od 1.9. do 31.8. kalendárneho roka.
- (3) Hodnotenie pedagogického zamestnanca vykoná
 - a) zriaďovateľ, ak ide o hodnotenie riaditeľa ZUŠ
 - b) priamy nadriadený pedagogického zamestnanca
 - c) uvádzajúci pedagogický zamestnanec ak ide o hodnotenie začínajúceho pedagogického zamestnanca.
- (4) O hodnotení pedagogického zamestnanca sa vyhotovuje písomný záznam v dvoch rovnopisoch, z toho jeden dostane hodnotený pedagogický zamestnanec a jeden rovnopis sa založí do osobného spisu pedagogického zamestnanca.
- (5) Hodnotenie pedagogického zamestnanca je podkladom pre
 - a) odmeňovanie pedagogických zamestnancov,
 - b) pracovno-právne vzťahy ZUŠ a pedagogických zamestnancov,
 - c) morálne oceňovanie pedagogických zamestnancov,
 - d) vypracovanie plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania pedagogického zamestnanca,
 - e) vydania potvrdenia o získaní a využívaní príslušných profesijných kompetencií na účely atestácie,
 - f) odporúčanie uvádzajúceho pedagogického zamestnanca na ukončenie adaptačného vzdelávania začínajúceho pedagogického zamestnanca.
- (6) Ak pedagogický zamestnanec nesúhlasí s hodnotením priameho nadriadeného, môže požiadať o hodnotenie riaditeľa; vedúci pedagogický zamestnanec môže požiadať

o hodnotenie zriaďovateľa. Ak riaditeľ ZUŠ nesúhlasí s hodnotením zriaďovateľa, môže požiadať o hodnotenie organizáciu zriadenú ministerstvom.

- (7) Ak začínajúci pedagogický zamestnanec nesúhlasí s hodnotením uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, môže požiadať o hodnotenie priameho nadriadeného. Hodnotenie priamym nadriadeným je záväzné pre ukončenie adaptačného vzdelávania.

Čl. 28

Zásady hodnotenia PZ a OZ

- (1) Pri hodnotení pedagogického zamestnanca sa dodržiava zásada
- a) hodnotenia výsledkov, náročnosti a kvality výkonu pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca v súlade
 - 1. s kategóriou alebo podkategóriou pedagogického zamestnanca,
 - 2. so zaradením pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa,
 - 3. so zaradením pedagogického zamestnanca do kariérovej pozície,
 - 4. so školským vzdelávacím programom alebo výchovným programom,
 - 5. s najnovšími vedeckými poznatkami,
 - 6. s výkonom riadiacich činností, ak ide o hodnotenie vedúceho pedagogického zamestnanca,
 - 7. s príslušným profesijným štandardom a
 - 8. s potrebami ZUŠ,
 - b) rovnakého zaobchádzania pri hodnotení všetkých pedagogických zamestnancov
 - c) včasného poznania
 - 1. oblastí, predmetu a postupu pri hodnotení,
 - 2. podkladov pre hodnotenie a spôsobu ich zberu,
 - 3. spôsobu hodnotenia,
 - d) transparentnosti hodnotenia a
 - e) ochrany práv pedagogických zamestnancov pri hodnotení, najmä práva na objektívne hodnotenie.
- (2) Úroveň dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania pedagogického zamestnanca 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 pedagogického zamestnanca sa hodnotí na úrovni žiaka a na základe dôkazov, ktorými sú najmä
- a) záznamy v dokumentácii školy alebo v dokumentácii žiaka,
 - b) spätné väzby poskytované žiakmi alebo ich zákonnými zástupcami.

- (4) Zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov ZUŠ sú uvedené v prílohe tohto Pracovného poriadku, ktorá je jeho neoddeliteľnou súčasťou.

Čl. 29

Kritériá hodnotenia pedagogických zamestnancov

- (1) V súlade s 70 zákona č. 138/2019 Z. z. zamestnávateľ u pedagogického zamestnanca hodnotí

a) výsledky pedagogickej činnosti, najmä

1. plnenie cieľov obsiahnutých v učebných osnovách školského vzdelávacieho programu,
2. motiváciu žiakov k učeniu,
3. vytváranie podmienok na dosahovanie primeraných výchovno-vzdelávacích výsledkov žiakov,
4. rozvíjanie kľúčových kompetencií u žiakov, napríklad vyššej úrovne poznávania žiakov, logického myslenia, kritického myslenia, analytického myslenia a tvorivosti,
5. rozvíjanie personálnych zručností žiakov, napríklad samostatnosť, zodpovednosť, sebahodnotenie, sebaúctu,
6. rozvíjanie sociálnych zručností žiakov, napríklad spoluprácu, empatiu, komunikáciu a spravodlivosť,
7. úroveň vedomostí, zručností, schopností a návykov žiakov vo vzťahu k učebným osnovám školského vzdelávacieho programu,
8. získané vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky žiakov využiť ich v praktických činnostiach a aplikovať ich v rôznych situáciách,
9. prípravu žiakov na súťaže a prehliadky žiackej tvorivosti,
10. organizáciu mimoškolských aktivít,
11. prínos pre ZUŠ v oblasti propagácie ZUŠ a prezentácie ZUŠ na verejnosti,
12. spoluprácu s rodičmi, občianskymi združeniami a inými organizáciami,

b) kvalitu vykonávania jeho pracovnej činnosti, najmä

1. úroveň pedagogických znalostí a odborných znalostí pre riadny výkon pracovnej činnosti,
2. pedagogickú tvorivosť vo výchovno-vzdelávacom procese,
3. uplatňovanie pedagogického štýlu podporujúceho aktívnu účasť žiakov na riadení výchovno-vzdelávacej činnosti,
4. uplatňovanie inovačných metód a foriem práce, ich účelné a efektívne využitie pri výkone pracovnej činnosti,
5. rešpektovanie daností a potenciálu žiaka, rozvíjanie silných stránok žiakovej osobnosti,

6. individuálny prístup k žiakom s rešpektovaním ich schopností a možností, nadania a zdravotného stavu,
7. dodržiavanie a využívanie pracovného času,
8. plnenie pracovných povinností súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
9. dodržiavanie základných povinností zamestnanca ustanovených právnymi predpismi,
10. správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie,

c) náročnosť výkonu jeho pracovnej činnosti, najmä

1. využívanie informačno-komunikačných technológií v profesijnom rozvoji a pri výkone práce,
2. spoluprácu na tvorbe školských vzdelávacích programov a výchovných programov,
3. zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov ZUŠ,
4. vykonávanie špecializovaných činností,
5. iniciovanie a podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií do výchovno-vzdelávacieho procesu,
6. zvládanie riešenia konfliktov a záťažových situácií,
7. vedenie školskej knižnice, notových archívov a archívov hudobných nástrojov,
8. estetizáciu interiéru a exteriéru ZUŠ,

d) mieru osvojenia si a využívanie profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov, najmä

1. rozpoznanie individuálnych výchovno-vzdelávacích potrieb žiakov,
2. stanovenie edukačných cieľov orientovaných na žiaka vo vzťahu k príslušnému obsahu vzdelávania,
3. tvorbu učebných materiálov, didaktických testov a učebných pomôcok,
4. absolvovanie vzdelávania podľa plánu profesijného rozvoja,
5. uplatňovanie nových získaných vedomostí a zručností pri výkone svojej činnosti,
6. využitie a uplatňovanie vedomostí a poznatkov nadobudnutých na vzdelávacích podujatiach alebo získaných samoštúdiom pri výkone pracovnej činnosti,
7. sebavzdelávanie a zvyšovanie svojho právneho vedomia.

(2) U vedúcich pedagogických zamestnancov 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 podriadených pedagogických zamestnancov,

- d) podporu profesijného rozvoja podriadených pedagogických zamestnancov,
- e) efektívne využívanie pridelených finančných prostriedkov,
- f) dodržiavanie školského vzdelávacieho programu
- g) manažérske zručnosti.

Čl. 30

Stupnica hodnotenia pedagogických zamestnancov

- (1) Jednotlivé kritériá ZUŠ hodnotí počtom bodov v rozpätí od 0 do 4 s pridelením nasledujúceho slovného hodnotenia k jednotlivému počtu bodov nasledovne
 - a) 0 bodov – nevyhovujúco,
 - b) 1 bod – čiastočne vyhovujúco,
 - c) 2 body – štandardne,
 - d) 3 body – veľmi dobre,
 - e) 4 body – mimoriadne dobre.
- (2) Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu bodov získaných pedagogickým zamestnancom v závislosti od počtu všetkých hodnotových kritérií stanovených ZUŠ, pričom záver hodnotenia sa určí slovnou nasledovne
 - a) 0 % - 10 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - nevyhovujúce výsledky,
 - b) 11 % - 30 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - čiastočne vyhovujúce výsledky,
 - c) 31 % - 60 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - štandardné výsledky,
 - d) 61 % - 90 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - veľmi dobré výsledky,
 - e) 91 % -100 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - mimoriadne dobré výsledky.

Dvanásta časť

Náhrada škody

Čl. 31

Predchádzanie škodám

- (1) ZUŠ je povinná zabezpečiť svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinná urobiť opatrenia na ich odstránenie.

- (2) Zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku ZUŠ resp. majetku za ktorý ZUŠ zodpovedá alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu na ujmu ZUŠ.
- (3) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej ZUŠ 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.
- (4) Zamestnanec ZUŠ je povinný strpieť kontrolu vecí ním vnášaných na pracovisko alebo z pracoviska vynášaných ktorú je oprávnený vykonať ktorýkoľvek vedúci zamestnanec ZUŠ a na jednotlivých elokovaných pracoviskách aj vedúci príslušného elokovaného pracoviska ZUŠ. Pri výkone takejto kontroly musia byť dodržané predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť zamestnanca.

Čl. 32

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

- (1) Zamestnanec zodpovedá ZUŠ za škodu, ktorú jej spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. ZUŠ 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) ZUŠ je povinná požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí riaditeľ ZUŠ. Ak škodu spôsobil riaditeľ ZUŠ či už sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí zriaďovateľ. ZUŠ 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 ZUŠ dohodne spôsob náhrady, je ZUŠ povinná 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 ZUŠ povinná vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
- (7) Náhradu škody spôsobenej z nedbanlivosti môže byť určená nižšou sumou než je skutočná škoda alebo než 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 ZUŠ 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.
- 9) O určení výšky náhrady škody podľa ods. 7 alebo o upustení od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody podľa ods. 8 rozhoduje riaditeľ ZUŠ.

Čl. 33

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

- (1) ZUŠ 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) ZUŠ 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) ZUŠ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh ZUŠ zamestnanci konajúci v jej mene.
- (4) ZUŠ 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 ZUŠ.
- (5) ZUŠ je povinná 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 ZUŠ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jej zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196 Zákonníka práce.
- (8) Postup ZUŠ 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. 34

- (1) ZUŠ 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).
- (2) Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je ZUŠ okrem povinností uvedených v § 224 ods. 2 a 3 Zákonníka práce povinná aj prihlásiť zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na účely úrazového poistenia.
- (3) Povinnosti zamestnancov, ktorí vykonávajú práce na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú ustanovené v § 224 ods. 1 Zákonníka práce.
- (4) 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.
- (5) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského práva.
- (6) Práce vykonané na základe dohôd potvrdzuje vedúci zamestnanec ZUŠ špecifikovaný v uzavretej dohode a odmenu za tieto práce schvaľuje riaditeľ ZUŠ. Práce na základe dohôd vykonané na elokovanom pracovisku kontroluje vedúci príslušného elokovaného pracoviska a tento aj potvrdzuje ich vykonanie.
- (7) 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. 35

Dohoda o vykonaní práce

- (1) Dohodu o vykonaní práce (§ 226 Zákonníka práce) môže ZUŠ 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 ZUŠ 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. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

- (3) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce ak v dohode o vykonaní práce nebude dohodnutá. Splatnosť časti odmeny už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. ZUŠ 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. 36

Dohoda o brigádnickej práci študentov

- (1) Dohodu o brigádnickej práci študentov (§ 227 a 228 Zákonníka práce) môže ZUŠ 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. 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 ZUŠ povinná 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. 37

Dohoda o pracovnej činnosti

- (1) Dohodu o pracovnej činnosti (§ 228a Zákonníka práce) je ZUŠ povinná 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 výpoveďnou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Štrnásť časť

Čl. 38

Sťažnosti, oznámenia a podnety zamestnancov, pracovné spory, doručovanie

- (1) Zamestnanec má právo podať ZUŠ 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; ZUŠ je povinná na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takeého 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.
- (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 pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach z platu, ručením alebo zriadením záložného práva.
- (5) Ak fyzická osoba alebo právnická osoba upozorní ZUŠ na porušenie povinnosti alebo obmedzenia podľa zákona č. 552/2003 Z. z., ZUŠ je povinná 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) ZUŠ je povinná 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 pracovnoprávnych 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 ZUŠ 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 ZUŠ 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 odovzdaním písomnosti riaditeľovi ZUŠ alebo zástupcovi riaditeľa ZUŠ alebo zamestnancovi zodpovednému za výkon personálnej agendy ZUŠ alebo ako doporučenú zásielku.
- (11) Povinnosť ZUŠ alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo ZUŠ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil ZUŠ alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo ZUŠ. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo ZUŠ prijatie písomnosti odmietne.

Pätnásta časť

Čl. 39

Záverečné ustanovenia

- (1) Neoddeliteľnou súčasťou tohto pracovného poriadku sú Zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov (čl. 28, ods. 4).
- (2) Zrušuje sa Pracovný poriadok Základnej umeleckej školy Miloša Ruppeldta vydaný v septembri 2010 v znení jeho neskorších zmien a doplnení.

- (3) Pracovný poriadok je prístupný v internej časti webovej stránky ZUŠ a možno doň nahliadnuť aj u personalistu ZUŠ.
- (4) Tento pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňom 01.01.2021

Mgr. art. Alexandra Pažická
riaditeľka ZUŠ