

**PRACOVNÝ PORIADOK**

**SCVČ QUO VADIS**

Vypracoval: Mgr. Miroslava Lenďáková

Vo Zvolene: 1.9.2020

**OBSAH**

**I. časť Základné ustanovenia**

**II. časť Pracovný pomer**

**III. časť Pracovná disciplína**

**IV. časť Pracovný čas a dovolenka**

**V. časť Odmeňovanie a hodnotenie**

**VI. časť Prekážky v práci**

**VII. časť Ochrana práce**

**VIII. časť Náhrady škody**

**IX. časť Účasť zamestnancov v pracovno – právnych vzťahoch**

**X. časť Dohody o vykonávaní práce mimo pracovného pomeru**

**XI. časť Záverečné ustanovenia**

**ČASŤ I.**

**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

**Čl. 1**

1. Súkromné centrum voľného času (ďalej len „SCVČ“) vydáva tento Pracovný poriadok vychádzajúc z ustanovení § 84 zákona NR SR č. 311/2001 Z.z.Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“), ustanovení § 12zákona NR SR č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení(ďalej len „Zákon č. 552/2003 Z.z.“), ustanovení zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „Zákon č. 553/2003 Z.z.“), z ustanovení § 13 ods.písm. d)zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení (ďalej len„Zákon o obecnom zriadení“), § 14 ods. 6 písm. g) 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 (ďalej len „Zákon č. 596/2003 Z.z.) a ustanovení Zákona č.317/2009 Z.z o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (ďalejlen „Zákon č. 317/2009 Z.z.).

2. Pracovný poriadok je základnou pracovnoprávnou vnútroorganizačnou normou

zamestnancov SCVČ. Jeho úlohou je v súlade s právnymi predpismi bližšie konkretizovať ustanovenia Zákonníka práce, Zákona č. 552/2003 Z.z., Zákona č.

596/2003 Z.z. a Zákona č. 317/2009 Z.z. na osobitné podmienky SCVČ ako

zamestnávateľa (ďalej len „zamestnávateľ“).

3. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov

SCVČ. Každý zamestnanec SCVČ musí byť s Pracovným poriadkom oboznámený a

tento musí byť každému zamestnancovi SCVČ prístupný. Na zamestnancov SCVČ,

ktorí pracujú u zamestnávateľa na základe dohôd o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce, či dohôd o brigádnickej činnosti sa Pracovný poriadok vzťahuje len

vtedy, ak to vyplýva z jeho ďalších ustanovení, z ustanovení pracovnoprávnych

predpisov alebo z uzatvorenej dohody.

4. Štatutárnym orgánom vo všetkých pracovnoprávnych vzťahoch je riaditeľ SCVČ. Riaditeľa SCVČ do funkcie menuje a odvoláva zriaďovateľ SCVČ.

**ČASŤ II.**

**PRACOVNÝ POMER**

**Čl. 2**

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný zisťovať, či fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, spĺňa predpoklady na vykonávanie práce vo verejnom záujme v zmysle § 7 tohto Pracovného poriadku a podľa § 6 Zákona

č.317/2009 Z.z.

2. Ďalej je zamestnávateľ povinný pred uzatvorením zmluvy vyžiadať si od uchádzača príslušné doklady preukazujúce spĺňanie predpokladov na výkon práce a vyplnené tlačivá súvisiace s jeho prijatím do pracovného pomeru–osobný dotazník, doklady o vzdelaní, preukázanie bezúhonnosti výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace (§ 3 ods. 4 Zákona č. 552/2003Z.z.), vstupnú lekársku prehliadku s lekárskym potvrdením o zdravotnej spôsobilosti, ktorou je telesná spôsobilosť a u pedagogických zamestnancov aj duševná spôsobilosť vo vzťahu k výkonu činnosti zamestnanca a doklad preukazujúci ovládanie štátneho jazyka, ak pedagogický zamestnanec získal

vzdelanie v inom jazyku ako je štátny jazyk (§ 11 Zákona č. 317/2009 Z.zS.).

3. Zamestnávateľ môže od uchádzača, ktorý sa uchádza o prvé zamestnanie vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od uchádzača, ktorý už bol zamestnaný, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

4. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve,

rodinných pomeroch, politickej a náboženskej príslušnosti.

5. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je budúci zamestnanec SCVČ povinný informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo

ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu alebo obmedzenia vo výkone

v práci.

6. Riaditeľ SCVČ je povinný oboznámiť budúceho zamestnanca SCVČ pri osobnom

pohovore právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

7. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom SCVČ. Vzniká odo dňa, ktorý bol v pracovnej zmluve dohodnutý ako deň nástupu do práce.

8. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje § 21 až § 23Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

9. Pri nástupe do pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný zamestnanca SCVČ 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 SCVČ pri svojej práci dodržiavať.

10. Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým

zamestnancom SCVČ len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu – práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

**Čl. 3**

**Zákaz diskriminácie**

1. Zamestnancom SCVČ patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu alebo rodinného stavu, rasy, farbi pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu,ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má

zamestnanec SCVČ vykonávať.

**Čl. 4**

**Pracovný pomer na kratší pracovný čas**

1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom SCVČ dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

2. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

3. Zamestnancovi SCVČ v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí plat

zodpovedajúci dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

4. Zamestnanec SCVČ v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť oproti zamestnancovi SCVČ v pracovnom pomere na plný úväzok.

5. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov SCVČ

a zástupcov SCVČ o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas a zverejňuje voľné pracovné miesta pedagogických zamestnancov SCVČ.

**Čl. 5**

**Vymenovanie a odvolanie**

1. Riaditeľa SCVČ vymenúva na dobu päťročného funkčného obdobia a odvoláva zriaďovateľ SCVČ na návrh Rady zariadenia a na základe výsledkov výberového konania podľa § 4 Zákona č. 596/2003 Z.z. Návrh Rady zariadenia je pre zriaďovateľa SCVČ záväzný, ak Zákon č. 596/2003 Z.z. neustanovuje inak. V prípade, že Rada zariadenia nekoná v stanovenej lehote alebo ak Rada zariadenia nepredložila zriaďovateľovi SCVČ žiadny návrh na vymenovanie riaditeľa SCVČ na základe dvoch po sebe nasledujúcich výberových konaní, na ktorých sa zúčastnil najmenej jeden kandidát, ktorý spĺňa kvalifikačné predpoklady, vymenúva riaditeľa SCVČ zriaďovateľ SCVČ podľa § 5 Zákon č.552/2003 Z.z..

2. Vo veci vymenúvania a odvolávania riaditeľa SCVČ vystupuje zriaďovateľ

3. Vymenovaním do funkcie sa pracovný pomer nezakladá. Súčasne s vymenovaním do funkcie dohodne zamestnávateľ SCVČ s vymenovaným riaditeľom SCVČ podmienky podľa § 43 Zákonníka práce v pracovnej zmluve a určí mu plat podľa Zákona č. 553/2003 Z.z.. Za zamestnávateľa podpisuje pracovnú zmluvu a oznámenie o plate orgán, ktorý ho do funkcie vymenoval, t.j. zriaďovateľ. Zriaďovateľ SCVČ môže odvolať riaditeľa SCVČ za podmienok ustanovených v § 3 ods. 7 a 8 Zákona č. 596/2003 Z.z. a § 34 ods. 4 Zákona č. 317/2009 Z.z..

4. Ak sa riaditeľ SCVČ vzdá funkcie alebo bude z funkcie odvolaný, prestane spĺňať predpoklad ustanovený v § 3 Zákona č. 552/2003 Z.z.. Odvolaním z funkcie sa pracovný pomer automaticky nekončí. Zamestnávateľ sa so zamestnancom SCVČ môže dohodnúť na inej, pre neho vhodnej práci. Ak nedôjde k dohode, môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou. Ak ide o riaditeľa SCVČ, ktorý pred vymenovaním do funkcie riaditeľa SCVČ zastával inú funkciu u zamestnávateľa a pracovná zmluva je uzatvorená na výkon tejto funkcie, po vzdaní sa funkcie alebo odvolaní z funkcie prechádza na pôvodne zastávanú funkciu.

**Čl. 6**

**Zamestnanec vo verejnom záujme**

1. Zamestnancom SCVČ je podľa Zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere (vzťahu) so SCVČ ako

zamestnávateľom.

2. Verejný záujem je záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech

všetkým občanom alebo väčšine občanov.

3. Zamestnanec SCVČ musí spĺňať nasledovné predpoklady v zmysle § 3 Zákona č.

552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a § 6 Zákona č. 317/2009 Z.z.:

a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,

b) je bezúhonný (predpoklad bezúhonnosti sa nevyžaduje ak ide o zamestnanca,

ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s

prevahou fyzickej práce),

c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje

osobitný predpis,

d) má telesnú spôsobilosť a u pedagogických zamestnancov aj duševnú spôsobilosť

na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis,

e) bol zvolený alebo vymenovaný, ak osobitný predpis voľbu alebo vymenovanie

ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,

f) spĺňa predpoklady na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa

osobitného predpisu, ak sa na dohodnutú prácu vyžadujú,

g) ovládať štátny jazyk, ak pedagogický alebo odborný zamestnanec získal vzdelanie

v inom jazyku ako je štátny jazyk,

h) má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej

spoločnosti, ak vyučujú náboženstvo.

4. Predpoklady uvedené v ods. 3 § 7 tohto Pracovného poriadku musí zamestnanec

SCVČ spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

5. Za bezúhonného sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný

trestný čin. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri

mesiace.

6. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec SCVČ dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

7. Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve je zamestnanec SCVČ povinný len výnimočne, a to

v prípadoch ustanovených v § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce.

.

**Čl. 7**

**Skončenie pracovného pomeru**

1. Pracovný pomer možno skončiť:

a) dohodou

b) výpoveďou

c) okamžitým skončením

d) skončením v skúšobnej dobe

2. Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú 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 sa:

a) má skončiť jeho pobyt na území SR podľa vykonateľného rozhodnutia

o odňatí povolenia na pobyt

b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia

z územia SR

c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území SR

4. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

5. Postup pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité

skončenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov

zamestnancov SCVČ pri skončení pracovného pomeru upravujú §60 a §73

Zákonníka práce.

6. Zamestnanec SCVČ je povinný pred skončením pracovného pomeru formou

písomného odovzdávacieho záznamu odovzdať svoju agendu bezprostredne

nadriadenému vedúcemu alebo novému zamestnancovi SCVČ (príloha č.1). Záznam

obsahuje najmä:

a) označenie preberajúceho a odovzdávajúceho zamestnanca,

b) splnené úlohy,

c) rozpracované úlohy, ich popis. štádium vybavenia, upozornenie na dôležité

skutočnosti, hroziace riziká alebo naliehavé termínované povinnosti,

d) nesplnené úlohy

e) zoznam nevybavených spisov

f) zoznam odovzdaných spisov

g) zoznam uložených písomností

h) prehľad súborov v PC

i) podpis preberajúceho a odovzdávajúceho zamestnanca SCVČ.

7. Odchádzajúci zamestnanec je povinný tiež vysporiadať svoje záväzky voči

zamestnávateľovi.

8. Vydávanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní, vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec SCVČ upravuje § 75 Zákonníka práce.

9. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pri skončení pracovného

pomeru potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä:

a) dobu trvania pracovného pomeru

b) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške

a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej odvádzať.

10. Poskytovanie odstupného a odchodného upravujú § 76 a § 76a Zákonníka práce.

**Čl. III**

**PRACOVNÁ DISCIPLÍNA**

**Čl. 8**

**Povinnosti zamestnancov**

1. Zamestnanec SCVČ je pri vykonávaní prác vo verejnom záujme povinný konať

v súlade s verejným záujmom a plniť všetky povinnosti ustanovené:

a) Zákonom 552/2003 Z.z., Zákonníkom práce, Zákonom č. 596/2003 Z.z.a Zákonom č. 317/2009 Z.z.

b) právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na druh vykonávanej práce,

c) týmto pracovným poriadkom,

d) ostatnými vnútornými predpismi zariadenia,

e) popisom pracovných činností pracovná náplň,

f) príkazmi a pokynmi nadriadených, pokiaľ sú v súlade s právnymi predpismi

a kompetenciami nadriadeného.

2. Zamestnanec SCVČ je ďalej povinný najmä:

a) dodržiavať ústavu SR, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,

b) konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,

c) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí v prípade, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený pedagogický zamestnanec, ak osobitný predpis (Zákon č. 2015/2004 Z.z. o ochrane utajovaných skutočností v znení neskorších predpisov) neustanovuje inak. To sa týka aj zachovania mlčanlivosti a ochrany osobných údajov pred zneužitím, ako aj informácií o zdravotnom stave detí a výsledky psychologických vyšetrení a špeciálno– pedagogických vyšetrení, s ktorými prišiel zamestnanec SCVČ do styku,

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

e) nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti s vykonávaním zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických, právnických osôb, táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,

f) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prísľuby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,

g) oznámiť nadriadenému zamestnancovi poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa,

h) oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný

trestný čin, alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená,

i) pracovať zodpovedne a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,

j) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na

prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, s výnimkou plnenia si pracovných povinností mimo pracoviska. Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno – vzdelávacou činnosťou vykonávať i mimo pracoviska po predchádzajúcom súhlase zriaďovateľa SCVČ, resp. riaditeľa zariadenia bez akejkoľvek finančnej náhrady za energie a amortizáciu technických

prostriedkov, nezdržiavať sa na pracovisku mimo svojho pracovného času

bez súhlasu riaditeľky SCVČ,

k) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením, zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

l) počas obdobia, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu

príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (PN), dodržiavať liečebný

režim určený ošetrujúcim lekárom.

3. Popri povinnostiach uvedených v odseku 2 (§ 81 Zákonníka práce a § 8

Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme) je

zamestnanec SCVČ povinný:

a) prichádzať na pracovisko v triezvom stave a zotrvať v ňom po celú pracovnú dobu,

podrobiť sa na požiadanie oprávnenej osoby skúške na alkohol, omamné alebo iné

návykové látky,

b) nepoužívať bez povolenia zamestnávateľa zariadenia, priestory alebo majetok

zamestnávateľa na súkromné účely,

c) nevynášať z objektu zamestnávateľa predmety z jeho majetku bez povolenia a

ohlásenia,

d) zdržiavať sa na pracovisku v dňoch pracovného voľna a vo sviatok iba s

písomným súhlasom priameho nadriadeného zamestnanca (netýka sa tých

zamestnancov SCVČ, ktorým táto činnosť vyplýva z dojednaného druhu práce –

školník),

e) ohlasovať zamestnávateľovi zmeny v osobných pomeroch, ktoré sú dôležité pre

výkon práce a výkon povinností zamestnávateľa (napr. okolnosti majúce význam pre

sociálne poistenie a daň z príjmu, zmenu zdravotnej poisťovne, bydliska a pod.).

4. Zamestnanec SCVČ nesmie:

a) vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo by sa ohrozovala jeho nestrannosť,

b) sprostredkúvať pre seba alebo inú fyzickú, právnickú osobu obchodný styk:

- so štátom,

- s obcou,

- s vyšším územným celkom,

- so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom, s Fondom národného majetku SR a s inou právnickou osobou zriadenou štátom,

- s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou obcou alebo vyšším územným celkom,

- s inou právnickou osobnou s majetkovou účasťou štátu, Fondom národného majetku SR, obce alebo vyššieho územného celku.

Toto neplatí, ak takáto činnosť vyplýva zamestnancovi SCVČ z výkonu práce vo

verejnom záujme.

c) požadovať, prijímať dary alebo iné výhody, navádzať na poskytovanie darov a iných výhod v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme. Toto neplatí, ak ide o dary alebo iné výhody poskytované obvykle pri výkone pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti napr. pri príležitosti Dňa učiteľov, skončenia školského roku atď.,

d) nadobúdať majetok od štátu, obce, vyššieho územného celku alebo Fondu

národného majetku SR inak ako vo verejnej súťaži alebo vo verejnej dražbe, ak

osobitný prepis neustanovuje inak, s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok

zverejní podmienky nadobudnutia majetku, to sa vzťahuje aj na osoby blízke

zamestnancovi SCVČ,

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,

h) poverovať deti, žiakov alebo ich zákonných zástupcov vykonávaním činností alebo

služieb vo svoj osobný prospech.

5. Pedagogická zamestnanci SCVČ sú povinní neustále skvalitňovať a prehlbovať

účinnosť výchovno – vzdelávacieho procesu, za výsledky ktorého

zodpovedajú. V tomto smere najmä:

a) zabezpečovať súlad výchovy a vzdelávania a starostlivosť o zdravý vývoj detí a žiakov,

b) podieľať sa na tvorbe a uskutočňovaní výchovného programu (§7 a § 8

Zákona č. 245/2008 Z. z.),

c) postupovať podľa schválenej pedagogickej dokumentácie a ďalšej

dokumentácie a pedagogicko-organizačných pokynov vydaných MŠ SR a zamestnávateľom,

d) podieľať sa na vypracúvaní a vedení pedagogickej dokumentácie a inej

dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom (§ 11 Zákona č. 245/2008 Z.z.),

e) plniť priamu výchovnú činnosť v rozsahu výchovnej činnosti v súlade s

aktuálnymi vedeckými poznatkami, hodnotami a cieľmi výchovného programu,

f) vykonávať ostatné činnosti súvisiace s ich priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou,

g) udržiavať a rozvíjať si profesijné kompetencie prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania alebo sebavzdelávania. Vzdelávanie a školenia pedagogických

zamestnancov prebiehajú podľa plánu vzdelávania v zmysle Zákona č. 317/2009 Z.z..

a najneskôr do štyroch rokov pracovnoprávneho pomeru je povinný ho ukončiť v súlade s § 8 ods. 2 Zákona č. 317/2009 Z.z..

5. Nezískanie kvalifikačného predpokladu alebo stupňa vzdelania

Pedagogický zamestnanec je povinný začať vzdelávanie na získanie pedagogickej spôsobilosti podľa § 8 ods. 1 písm. a) Zákona č. 317/2009 Z.z. najneskôr do dvoch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru pedagogického zamestnanca v

príslušnom druhu a type školy alebo školského zariadenia vo vyššie uvedených lehotách sa považuje za nesplnenie kvalifikačných predpokladov na výkon pedagogickej činnosti. Podľa § 34 ods. 2 písm.

d) činnosť vedúceho pedagogického zamestnanca môže vykonávať ten, kto najneskôr do troch rokov od ustanovenia do kariérovej pozície vedúceho pedagogického zamestnanca ukončí funkčné vzdelávanie. Funkčné vzdelávanie podľa ods. 2 písm. d) platí najdlhšie sedem rokov od jeho ukončenia. Jeho platnosť sa predlžuje po každom absolvovaní funkčného inovačného vzdelávania, ktoré bude ukončené pred uplynutím doby platnosti funkčného vzdelávania. Platnosť funkčného inovačného vzdelávania je päť rokov od jeho ukončenia. Ak vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec nesplní podmienky podľa ods. 2 písm. d) a ods. 3, zriaďovateľ SCVČ postupuje podľa osobitného predpisu (§ 3 ods. 8 písm. b) Zákona č. 596/2003 Z.z.).

6. Pri starostlivosti o deti sú pedagogickí zamestnanci povinní najmä:

a) viesť deti a žiakov k dodržiavaniu hygienických zásad a zásad bezpečnosti

práce, k dodržiavaniu hygienických, dopravných, požiarnych a iných predpisov a pokynov príslušných orgánov, ktoré sa týkajú starostlivosti o bezpečnosť a

ochranu zdravia v školstve,

b) dodržiavať stanovené metodické postupy a spolupracovať s ostatnými zamestnancami školského zariadenia,

c) viesť deti k uvedomelému dodržiavaniu pravidiel správania a k ochrane

zariadenia a ostatného vlastníctva pred jeho poškodením, stratou, zničením a zneužitím,

d) rešpektovať individuálne výchovno-vzdelávacie potreby dieťaťa, s ohľadom na

jeho osobné schopnosti a možnosti, sociálne a kultúrne zázemie,

e) usmerňovať a objektívne hodnotiť prácu dieťaťa, chrániť a rešpektovať práva

dieťaťa a jeho zákonného zástupcu (§ 144 Zákona č. 245/2008 Z. z.).

**Čl. 9**

**Práva pedagogických zamestnancov**

1. Pedagogický zamestnanec SCVČ pri výkone svojej pedagogickej činnosti alebo pri

výkone odbornej činnosti nad rámec základných práv a povinností zamestnancov

ustanovených osobitnými predpismi, má právo na:

a) zabezpečenie podmienok potrebných na výkon svojich práv a povinností, najmä

na svoju ochranu pred násilím zo strany detí, rodičov a iných osôb,

b) ochranu pred neodborným zasahovaním (§ 5 ods. 3 Zákona č. 317/2009 Z.z.) do

výkonu pedagogickej činnosti,

c) účasť na riadení školy prostredníctvom členstva alebo volených zástupcov v

poradných, metodických a samosprávnych orgánoch školy,

d) predkladanie návrhov na skvalitnenie výchovy a vzdelávania, výchovného

programu,

e) výber a uplatňovanie pedagogických a odborných metód, foriem a prostriedkov,

ktoré utvárajú podmienky pre seba rozvoj detí, žiakov a rozvoj ich kompetencií,

f) kontinuálne vzdelávanie a profesijný rozvoj za podmienok ustanovených Zákonom

č. 317/2009 Z.z. a v jazyku, v ktorom pedagogickú činnosť alebo odbornú činnosťvykonáva,

g) objektívne hodnotenie a odmeňovanie výkonu pedagogickej činnosti alebo

výkonu odbornej činnosti.

**Čl. 10**

**Povinnosti vedúceho zamestnanca – riaditeľa SCVČ**

1. Riaditeľ SCVČ ako vedúci zamestnanec SCVČ je okrem povinností uvedených v § 9

tohto Pracovného poriadku povinný (§ 82 Zákonníka práce) najmä:

a) riadiť SCVČ po pedagogickej, odbornej a administratívno-hospodárskej stránke,

ukladať úlohy pedagogickým zamestnancom a ostatným zamestnancom SCVČ a

vytvárať pre nich podmienky na odborný rast,

b) kontrolovať činnosť všetkých zamestnancov SCVČ a výsledky ich práce a na

základe vlastného pozorovania, predovšetkým prostredníctvom hospitačnej činnosti, vykonávať rozbor výchovno-vzdelávacej práce

pedagogických zamestnancov, posudzovať postup odborných zamestnancov pri

vykonávaní odborných činností, prerokúvať ho s príslušným zamestnancom SCVČ a

vyvodzovať z neho závery pre ďalšiu činnosť zamestnanca SCVČ,

c) vytvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia

pri práci,

d) určovať týždenný rozsah hodín priamej výchovno – vzdelávacej činnosti (ďalej len

“úväzok”) pedagogických zamestnancov najviac na obdobie školského roka,

e) povoľovať alebo zrušiť pedagogickým zamestnancom SCVČ vykonávať ostatné

činnosti súvisiace s priamou výchovno – vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska,

f) predlžovať dobu platnosti kreditu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi

SCVČ na základe písomnej žiadosti zamestnanca SCVČ na základe zákonom

stanovených dôvodov, najmä z dôvodu čerpania materskej dovolenky, rodičovskej

dovolenky, práceneschopnosti trvajúcej dlhšie ako šesť mesiacov nepretržite, najviac

o tri roky (§ 46 ods. 5 Zákona č. 317/2009 Z.z.) a prideľovať kredity podľa vopred

stanovených kritérií,

g) vydávať rozhodnutie o ukončení adaptačného vzdelávania pedagogického

zamestnanca SCVČ,

h) predkladať návrhy na odmeňovanie zamestnancov SCVČ podľa všeobecne

záväzných právnych predpisov, kolektívnej zmluvy a pracovných zmlúv zamestnancov SCVČ,

i) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,

j) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa,

k) rozhodovať o vysielaní zamestnancov SCVČ na pracovné cesty a zabezpečiť

čerpanie dovoleniek zamestnancov SCVČ podľa plánu dovoleniek na príslušný

kalendárny rok,

l) zabezpečovať aktuálnosť pracovných náplní podriadených zamestnancov SCVČ,

m) dbať o morálne oceňovanie práce podriadených zamestnancov SCVČ,

n) jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roka vykonávať hodnotenie výkonu

pedagogických zamestnancov SCVČ,

o) vykonávať prácu v mene zamestnávateľa dôstojne, na vysokej odbornej a

spoločenskej úrovni,

p) konať spôsobom zodpovedajúcim významu zastávanej funkcie a záujmom

zriaďovateľa SCVČ,

q) dbať o zvyšovanie vlastného vzdelávania i vzdelávania podriadených

zamestnancov SCVČ, najmä dbať o rozvoj právneho vedomia,

r) kontrolovať práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo

pracovného pomeru, schvaľovať odmenu za tieto práce a potvrdzovať vykonanie

práce,

s) starať sa o finančné zabezpečenie chodu SCVČ,

t) zabezpečovať sústavné oboznamovanie všetkých zamestnancov SCVČ s právnymi

predpismi, pracovným poriadkom, s obsahom kolektívnej zmluvy a ostatnými

predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s novými

poznatkami bezpečnostnej techniky, pravidelne overovať ich znalosti z týchto

predpisov a sústavne vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.

2. Riaditeľ SCVČ v rámci povinností uvedených v ods. 1 plní ako vedúci zamestnanec

SCVČ najmä tieto ďalšie úlohy:

a) zodpovedá za pedagogickú úroveň a odbornú úroveň a výsledky práce SCVČ,

utvára podmienky pre prácu všetkých zamestnancov SCVČ,

b) ďalej rozhoduje najmä o:

- nariaďovaní práce nadčas a vhodnom čase čerpania náhradného voľna, prípadne o

vhodnej úprave pracovného času,

- uvádzaní začínajúcich pedagogických zamestnancov do pedagogickej praxe a ich

pracovnú adaptáciu,

- vytváraní priaznivých podmienok na prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie

zamestnancov SCVČ a kontinuálne vzdelávanie pedagogických,

- utváraní primeraných pracovných podmienok na zlepšovanie kultúry práce a

pracovného prostredia a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení

a zariadení na osobnú hygienu.

3. Riaditeľ SCVČ zmysle § 5 Zákona č. 596/2003 Z.z. zodpovedá za:

a) dodržiavanie výchovného programu určeného pre zariadenie, ktoré riadi,

b) vypracovanie a dodržiavanie výchovného programu,

c) vypracovanie a dodržiavanie ročného plánu ďalšieho vzdelávania pedagogických

zamestnancov SCVČ,

d) dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré súvisia s

predmetom činnosti SCVČ,

e) každoročné hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov SCVČ,

f) úroveň výchovno-vzdelávacej práce SCVČ,

g) rozpočet, financovanie a efektívne využívanie finančných prostriedkov

určených na zabezpečenie činnosti SCVČ,

h) riadne hospodárenie s majetkom v správe alebo vo vlastníctve CVČ.

4. Riaditeľ SCVČ v zmysle Zákona č. 596/2003 rozhoduje o:

a) prijatí žiaka do školského zariadenia,

b) uložení výchovných opatrení,

c) ďalších opatreniach, ak tak ustanovuje osobitný predpis.

5. Riaditeľ SCVČ v zmysle Zákona č. 596/2003 Z. z. predkladá zriaďovateľovi SCVČ na schválenie a Rade zariadenia na vyjadrenie:

a) návrh výchovného programu,

b) návrh rozpočtu,

c) správu o výchovno-vzdelávacej činnosti SCVČ, jej výsledkoch a podmienkach podľa

§ 14 ods. 5 písm. e) Zákona č. 596/2003 Z. z,

d) správu o výsledkoch hospodárenia SCVČ,

e) informáciu o pedagogicko – organizačnom a materiálno – technickom

zabezpečení výchovno – vzdelávacieho procesu.

6. Riaditeľ SCVČ a ďalší vedúci pedagogický zamestnanec SCVČ sú povinní

absolvovať prípravu vedúcich pedagogických zamestnancov, ktorú začnú

najneskôr do troch rokov od vymenovania do funkcie.

7. Riaditeľ SCVČ rozhoduje o ukončení adaptačného vzdelávania pedagogického

zamestnanca SCVČ.

**Časť IV.**

**PRACOVNÝ ČAS A DOVOLENKA**

**Čl. 11**

**Pracovný čas**

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec SCVČ k dispozícii

zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní si svoje povinnosti v súlade s pracovnou

zmluvou.

2. Pracovný čas zamestnanca SCVČ je v súlade s ustanovením § 85 ZP ods. 5,

najviac 37,5 hodín týždenne. Rozsah týždenného pracovného času pri výkone práce

vo verejnom záujme je upravený v kolektívnej zmluve zamestnávateľa.

3. Začiatok a koniec pracovného času určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami

zamestnancov SCVČ (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce).

4. Pracovný čas pedagogických zamestnancov tvorí priama výchovná činnosť

a nepriama výchovná činnosť. Priama výchovná činnosť je určená podľa rozvrhu

hodín na daný školský rok, ktorý je schválený pedagogickou radou a činnosťami,

ktoré s ňou súvisia, a nepriamou výchovnou činnosťou. Pracovný čas je pre

pracovníkov záväzný. Pri zmene podmienok sa po dohode so súhlasom riaditeľa

SCVČ pracovný čas môže upraviť.

a) pedagogickí zamestnanci (vychovávatelia):

Pracovný čas je spravidla od 10.00 – 18.00 hod (vrátane 30 min prestávky na obed).

Podľa potreby sa pracovný čas upravuje podľa výchovno – vzdelávacej činnosti od

8.00 hod (pri plánovaných podujatiach, vedomostných olympiádach, športových

súťažiach a pod.)

5. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov SCVČ tvorí čas, v ktorom

títo zamestnanci SCVČ vykonávajú priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v

ktorom pedagogickí zamestnanci SCVČ vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s ich

priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.

5.1 Priamou výchovnou činnosťou sa rozumie činnosť, ktorou sa napĺňa a realizuje výchovný program SCVČ, vykonávaná pedagogickými zamestnancami. Priama výchovná činnosť predstavuje:

a) vedenie záujmových útvarov,

b) metodická činnosť (príprava choreografií, materiálov, predlôh, šablón,

workshopov, pracovných stretnutí, plánov činnosti záujmových útvarov

a pod.),

c) účasť na celomestských podujatiach,

d) organizovanie tematických dní

e) vystúpenia a reprezentácia SCVČ za účasti detí na rôznych podujatiach a akciách,

f) nízkoprahový klub (činnosti pre deti zo sociálne slabého prostredia,

organizovanie besied, kvízov, súťaží a pod.)

g) odborné sústredenia záujmových útvarov (najviac 2x ročne, max. 3 dni),

h) reprezentácia SCVČ a mesta na medzinárodných festivaloch alebo súťažiach

(najviac 2 krát ročne, max 5 dní) a pod.

i) prázdninová činnosť – organizovanie činnosti v centre (mestské pobytové

tábory), organizovanie výletov, exkurzií, tvorivých dielní a pod.

j) letná činnosť – organizácia mestských denných táborov, pobytových táborov,

tematických dní a pod.

k) víkendová činnosť – organizovanie turisticko – poznávacích aktivít, výletov

a exkurzií a pod.

5.2 Nepriama výchovná činnosť je súbor činností súvisiacich s priamou výchovnou činnosťou pedagogických zamestnancov SCVČ. Nepriama výchovná činnosť na pracovisku, prípadne so súhlasom riaditeľa SCVČ aj

mimo pracoviska, musí nadväzovať na priamu výchovnú činnosť.

Nepriamu výchovnú činnosť predstavuje:

a) vedenie pedagogickej dokumentácie súvisiacej s výchovnou činnosťou,

b) príprava podujatí s celomestskou pôsobnosťou a podujatí usporiadaných

v rámci činnosti SCVČ,

c) administratívna činnosť (prijímanie prihlášok do záujmových útvarov,

evidencia platieb za záujmové útvary, aktualizácia členov záujmových útvarov

a pod.),

d) príprava propagačných materiálov, pozvánok na rôzne podujatia, časopisu,

webovej stránky a pod.,

e) projektová činnosť (príprava medzinárodných projektov, partnerské mestá,

dobrovoľnícka činnosť, práca s mládežou a pod.),

f) príprava podujatí s celomestskou pôsobnosťou (organizačné zabezpečenie,

komunikácia so zúčastnenými stranami, partnermi a pod.),

g) kontrolná a riadiaca činnosť.

6. Rozsah priamej výchovnej činnosti je stanovený nariadením vlády č. 422/2009 Z.

z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej a priamej výchovnej činnosti

pedagogických zamestnancov.

7. Prestávka na jedlo a oddych sa poskytuje v rozsahu 30 minút denne a nezapočítava sa do pracovného času zamestnanca SCVČ (§ 91 Zákonník práce).

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého je zmena dlhšia ako 6

hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 min. Podrobnejšie podmienky

poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia zamestnávateľ

dohodne so zástupcami zamestnancov (§ 91 ods.1 a 2 Zákonníka práce). Prestávka

na obed sa poskytuje v čase od 11.00 – 13.00 hod. a neposkytujú sa v čase na začiatku a na konci pracovnej doby.

8. Zamestnanec je povinný byť včas na pracovisku a odchádzať z neho až po

skončení pracovného času. Bez súhlasu nadriadeného zamestnanec nesmie opustiť

pracovisko. Za zmeškaný pracovný čas sa považuje aj neskorý príchod na

pracovisko, ako aj každé opustenie pracoviska, bez súhlasu vedenia. Svoj príchod je

povinný zapísať hneď po príchode na pracovisko do knihy dochádzky. Do knihy

dochádzky sa zapisujú: obedy , OČR, PN, ČNV, D a odchody na vých.-vzdelávaciu

činnosť.

9. Zamestnanci evidujú svoju prítomnosť, ako aj neprítomnosť do mesačného výkazu

dochádzky, ktorý sú na konci príslušného kalendárneho mesiaca povinní odovzdať

riaditeľke SCVČ. Po spracovaní dochádzky za všetkých zamestnancov,

riaditeľka všetky mesačné výkazy podstúpi mzdovej účtovníčke. Do mesačného výkazu je zaznamená aj neprítomnosť zamestnanca z dôvodu PN, OČR,LV, LVP alebo čerpania dovolenky.

10. Neprítomnosť v práci z dôvodu choroby, úrazu, alebo inej neočakávanej

udalosti, je zamestnanec povinný v najkratšej možnej dobe osobne alebo telefonicky

oznámiť vedeniu SCVČ, aby sa mohlo zabezpečiť zastupovanie.

**Čl. 12**

**Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnanco**v

1. V pracovnom čase je pedagogický zamestnanec SCVČ povinný vykonávať priamu

výchovnú činnosť, ako aj ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovnou

činnosťou.

2. Pod činnosťou súvisiacou s priamou výchovnou činnosťou sa rozumie:

a) svedomitá osobná príprava na výchovnú činnosť,

b) príprava pomôcok a materiálu na výchovnú činnosť a starostlivosť o ne,

c) vedenie predpísanej pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie (§ 6 ods.

6 a ods. 8 vyhlášky MŠ SR č. 306/2009 Z.z. o školskom klube detí, školskom

stredisku záujmovej činnosti, centre voľného času, školskom hospodárstve a

stredisku odbornej praxe),

d) tvorba výchovného programu SCVČ,

e) sebavzdelávanie,

f) starostlivosť o zverené miestnosti – kabinety a ostatné zverené pomôcky slúžiace

k výchovnému procesu,

g) účasť na poradách (raz mesačne, spravidla v pondelok) zvolávaných riaditeľom

SCVČ, ktorých obsahom je kontrola úloh, organizovanie a informácie o podujatiach,

na daný týždeň a pod.)

h) účasť na poradách zvolávaných zriaďovateľom SCVČ, zamestnávateľom, prípadne

inými orgánmi štátnej správy v školstve, týkajúcich sa zabezpečovania a hodnotenia

úrovne pedagogického procesu a činnosti pedagogického zamestnanca a SCVČ,

i) účasť na akciách organizovaných zamestnávateľom najmä v rámci príležitostnej

záujmovej činnosti,

3. Pedagogický zamestnanec SCVČ je povinný na príkaz riaditeľa SCVČ zastupovať

prechodne neprítomného pedagogického zamestnanca SCVČ a v prípade potreby

vykonávať výchovnú činnosť nad rozsah priamej výchovnej činnosti. Túto povinnosť

možno ukladať iba v súlade s § 97 Zákonníka práce.

4. Pri určení rozvrhu pracovného času riaditeľa SCVČ sa prihliada na základný úväzok stanovený v hodinách výchovnej činnosti (§ 3 ods. 1 a 2 NVSR č. 422/2009 Z.z.) a potreby SCVČ. Ak to nie je možné poverí riaditeľka SCVČ niektorého z pedagogických zamestnancov.

**Čl. 13**

**Úprava týždenného pracovného času**

1. Zamestnávateľ, ak to dovoľujú prevádzkové dôvody, je povinný povoliť zamestnancovi SCVČ na jeho žiadosť zo zdravotných alebo iných vážnych

dôvodov na strane zamestnanca (napr. cestovanie z/do miesta bydliska,

starostlivosť o maloleté deti a pod.) vhodnú úpravu určeného týždenného

pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v

pracovnej zmluve.

**Čl. 14**

**Práca nadčas a nočná práca**

1. Prácou nadčas sa rozumie práca vykonávaná zamestnancom S CVČ na príkaz

riaditeľa SCVČ nad určený týždenný pracovný čas. U pedagogických zamestnancov

SCVČ je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok.

2. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi SCVČ

nenariadil ani ju neschválil. U zamestnancov SCVČ s kratším pracovným časom, je

prácou nadčas práca, presahujúca ich týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno prácu nadčas nariadiť.

3. Nadčasová práca nesmie presiahnuť 400 hod. ročne.

4. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi SCVČ prácu nadčas v rozsahu

najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom SCVČ výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu najviac

250 hodín.

5. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas,

za ktorú zamestnanec SCVČ 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.

6. U pedagogických zamestnancov SCVČ sa za prácu nadčas považuje každá

hodina priamej výchovnej činnosti, prevyšujúca základný úväzok pedagogického

zamestnanca (§ 3 ods. 5 Zákona č. 317/2009 Z.z.). Riaditeľ SCVČ pri príprave

Prehľadu o rozsahu výchovnej činnosti pedagogického zamestnanca presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca SCVČ a osobitne určí hodiny priamej výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za nariadenú prácu nadčas.

7. Pedagogickým zamestnancom SCVČ sa poskytuje náhradné voľno (ďalej NV)

nasledovným spôsobom:

a) V období, keď si pedagogický zamestnanec SCVČ bude čerpať náhradné voľno,

sa jeho základný úväzok znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej

práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Takýmto spôsobom sa pedagogickému

zamestnancovi SCVČ poskytuje náhradné voľno aj v čase vedľajších prázdnin a

letných prázdnin, vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín pedagogického

zamestnanca (rozvrhnutia základného úväzku) stanoveného na príslušný polrok

školského roka, resp. na príslušný školský rok.

b) Riaditeľ, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na

prácu nadčas. Ostatným vedúcim zamestnancom za prácu nadčas patrí plat za prácu nadčas v rozsahu ustanovenom §16 až § 19 zákona č. 553 /2003 Z.z. alebo náhradné voľno.

c) Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci SCVČ uplatniť najmä v

čase školských prázdnin, pokiaľ im bezprostredne nadriadený zamestnanec SCVČ

neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne.

d) Ak zamestnanec SCVČ prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo

vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16 až § 19 Zákona č. 553/2003 Z.z..

Tieto príplatky mu nepatria, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

e) Nočná práca (neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku) je práca vykonávaná v čase medzi 22:00 hodinou a 6:00 hodinou tzv. pohotovostnou službou, najmä v táboroch, na sústredeniach alebo festivaloch. Je rozdelená medzi všetkých pedagogických zamestnancov, ktorí sprevádzajú deti.

f) Náhradné voľno si môže zamestnanec, so súhlasom riaditeľky SCVČ, čerpať aj

v čase mimo školských prázdnin, ak ju o to písomne požiada. Jeden deň NV sa

rovná 7,5 hodinám práce nadčas.

8. Zamestnanec je povinný o čerpanie NV včas (najneskôr deň vopred) písomne

požiadať riaditeľa SCVČ.

**Čl. 15**

**Evidencia pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej alebo**

**neaktívnej časti pracovnej pohotovosti**

1. Evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca SCVČ (§ 99 Zákonníka práce) vedie mzdová účtovníčka spolu s

riaditeľkou SCVČ tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v

ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú

pracovnú pohotovosť.

**Čl. 16**

**Pracovná cesta**

1. Zamestnávateľ môže zamestnanca SCVČ vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu

mesta Zvolen alebo jeho bydliska na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce, miesta výkonu práce, alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

2. Pracovná cesta podľa Zákona č. 283/2002 Z.z. je čas od nástupu zamestnanca

SCVČ 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 uvedeného zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 Zákona č. 283/2002 Z.z. na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.

3. Zahraničná pracovná cesta je čas pracovnej cesty podľa ods. 3 v zahraničí

vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty.

4. Pracovné cesty zamestnancov SCVČ a poskytovanie náhrad pri pracovných

cestách upravuje Zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a vnútorný predpis.

5. Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca SCVČ na pracovnú cestu písomne určí

miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto

skončenia pracovnej cesty, môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty.

6. Zamestnanec SCVČ je povinný po skončení pracovnej cesty alebo inej

skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa Zákona č. 283/2002 Z.z. predložiť

zamestnávateľovi písomne doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť

nevyúčtovaný preddavok, najdlhšie však do dvoch týždňov , v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená.

7. Zamestnávateľ je povinný vo vnútornom predpise zamestnávateľa do stanoveného

počtu pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie

pracovnej cesty zamestnanca SCVČ alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na

náhrady podľa Zákona č. 283/2002 Z. z. a uspokojiť nároky zamestnanca SCVČ, ak

nie je v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom SCVČ

dohodnutá dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca

nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

**Čl. 17**

**Dovolenka**

1. Zamestnanec SCVČ, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa vykonával 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 SCVČ odpracoval prevažnú časť svojej zmeny.

Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítavajú.

2. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania

toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

3. Zamestnancovi SCVČ, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani

na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého

zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke

jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v

príslušnom kalendárnom roku.

4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom SCVČ

podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom riaditeľa SCVČ tak, aby si zamestnanec SCVČ mohol dovolenku vyčerpať

spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi SCVČ čerpanie aspoň dvoch týždňov dovolenky v kalendárnom roku,

ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na

strane zamestnanca SCVČ.

5. Ak si zamestnanec SCVČ nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto,

lebo zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane

zamestnanca SCVČ, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi SCVČ tak,

aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si

zamestnanec SCVČ nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky

alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka,

poskytne jej (mu) zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej

alebo rodičovskej dovolenky.

6. V SCVČ, kde je celoročná prevádzka, sa poskytuje dovolenka pedagogickým zamestnancom SCVČ počas celého kalendárneho roka tak, aby bola zabezpečená

prevádzka SCVČ aj v čase letných prázdnin. Čerpanie dovoleniek týchto zamestnancov SCVČ sa realizuje predovšetkým v čase, keď je prevádzka SCVČ prerušená alebo obmedzená.

7. Ak sa poskytne dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť

najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec SCVČ so zamestnávateľom nedohodne inak.

8. Riaditeľ SCVČ môže zamestnancovi SCVČ 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 zmysle § 101 Zákonníka práce, ak možno

predpokladať, že zamestnanec SCVČ tieto podmienky splní do konca kalendárneho

roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

9. Zamestnanec SCVČ je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku

alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

10. V prípade, že zamestnanec SCVČ nemôže čerpať dovolenku v čase prázdnin,

ani v zmysle § 113 ods. 1 Zákonníka práce, poverí ho riaditeľ SCVČ výkonom prác

súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve .

11. Zamestnanec SCVČ je povinný včas oznámiť príslušnému vedúcemu

zamestnancovi SCVČ skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky

a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.

12. Pred nástupom dovolenky je zamestnanec SCVČ povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení príslušným vedúcim zamestnancom SCVČ.

13. Zamestnávateľ môže zamestnanca SCVČ odvolať z dovolenky len na plnenie

úloh súvisiacich s dojednaným druhom práce v pracovnej zmluve. Odvolať

zamestnanca SCVČ z dovolenky môže zamestnávateľ na plnenie inej práce ako bola

dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na

zmiernenie jej bezprostredných následkov (§ 55 ods. 4 Zákonníka práce).

14. Ak bol zamestnanec SCVČ v priebehu dovolenky uznaný za práceneschopného

pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje.

To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého

člena rodiny na žiadosť zamestnanca SCVČ. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom

materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce).

15. Za nevyčerpané dva týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť

zamestnancovi SCVČ vyplatená náhrada platu, s výnimkou, ak si túto dovolenku

nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

**ČASŤ V.**

**ODMEŇOVANIE A HODNOTENIE**

**Čl. 18**

**Plat**

1. SCVČ sa pri odmeňovaní zamestnancov SCVČ riadi Zákonom č. 553/2003 Z.z.,

nariadením vlády SR 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 a vnútornými predpismi a usmerneniami.

2. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat.

3. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo

pracoviska , náhrada za pohotovosť v období krízovej situácie a plnenia

poskytované podľa osobitých predpisov (najmä odstupné, odchodné, cestovné…)

4. Zamestnávateľ zaradí nepedagogického zamestnanca do platovej triedy podľa

najnáročnejšej pracovnej činnosti, z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej

a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať, podľa druhu práce v pracovnej zmluve

a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

5. Pri zaradení nepedagogického zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ

neprihliada na najvyšší stupeň vzdelania, ale na iný druh osobitného

kvalifikačného predpokladu – ktoré sú v Katalógu pracovných činností alebo vo

vyhláške MŠ SR č. 41 /1996 Z.z. v znení neskorších predpisov ustanovené pred

ním vykonávanú najnáročnejšiu činnosť.

6. Zamestnanca SCVČ, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne

alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne

zaradiť do 6. platovej triedy alebo do 7. platovej triedy podľa ním vykonávanej

najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia

zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a päť

rokov praxe.

7. V zmysle § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z. môže byť určený tarifný plat podľa

príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a

najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej sa zamestnanec SCVČ zaradil,

nezávisle od dĺžky započítanej praxe pre nepedagogických zamestnancov –

kurič, upratovačka a školník.

8. Pedagogickí zamestnanci a vedúci PZ sa do platovej triedy zaraďujú podľa

dosiahnutého kariérového stupňa v súlade s § 27 zákona č. 317/2009 Z.z. v závislosti od dosiahnutého stupňa vzdelania.

9. Zamestnancovi SCVČ za ocenenie jeho výborných pracovných výsledkov, práce

nad rámec jeho pracovných povinností, zastupovanie za kolegu, iniciatívu,

tvorivosť a prínos pre SCVČ môže zamestnávateľ priznať osobný príplatok. O

priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho

zamestnanca SCVČ.

10. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom SCVČ odmenu za podmienok

stanovených v § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. a na základe ustanovení vnútorných

predpisov zamestnávateľa.

11. Zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi CVČ výšku a zloženie funkčného

platu:

a) pri uzatvorení pracovnej zmluvy

b) pri zmene druhu práce

c) pri úprave funkčného platu a to odovzdaním platového dekrétu.

**Čl. 19**

**Výplata platu**

1. Plat sa vypláca zamestnancovi SCVČ prevodom na účet.

2. Pri vyúčtovaní platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi SCVČ

písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu, o vykonaných

zrážkach a o celkovej cene práce. Celkovú cenu práce tvorí plat vrátane náhrady

platu a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavkov poistného.

**Čl. 20**

**Zrážky z platu**

1. Z platu zamestnanca SCVČ zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky uvedené v §

131 ods. 1 Zákonníka práce.

2. Po vykonaní týchto zrážok môže zamestnávateľ zraziť z platu len zrážky z platu

uvedené v § 131 ods. 2 Zákonníka práce.

3. Ďalšie zrážky z platu, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v ods. 1 a ods. 2

Zákonníka práce, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody

so zamestnancom SCVČ o zrážkach z platu, alebo ak povinnosť zamestnávateľa

vykonávať zrážky z platu a iných príjmov zamestnanca SCVČ vyplýva z osobitného

predpisu.

**Čl. 21**

**Hodnotenie**

1. Hodnotenie pedagogických zamestnancov SCVČ sa vykonáva jedenkrát ročne,

najneskôr do konca školského roka, t. j. do 31. augusta kalendárneho roka.

2. Hodnotí sa len pedagogický zamestnanec SCVČ, s výnimkou začínajúceho

pedagogického zamestnanca SCVČ, ktorý u zamestnávateľa odpracoval celý školský

rok.

3. Hodnotenie riaditeľa SCVČ vykonáva zriaďovateľ SCVČ.

4. Pedagogického zamestnanca SCVČ hodnotí:

a) riaditeľ SCVČ hodnotí vedúcich zamestnancov SCVČ a zamestnancov SCVČ v jeho

priamej riadiacej pôsobnosti,

b) vedúci pedagogický zamestnanec SCVČ hodnotí pedagogických zamestnancov

SCVČ, ktorých priamo riadi,

c) uvádzajúci pedagogický zamestnanec SCVČ hodnotí začínajúceho pedagogického

zamestnanca SCVČ.

5. Kritériá pre stanovenie výšky osobných príplatkov:

Základom hodnotenia je stanovenie váhy každého z kritérií, ktoré platia pre

riaditeľov, pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov.

a) kritériá hodnotenia riaditeľa a štatutárneho zástupcu CVČ

I. Kritériá na množstvo práce

- počet členov v pravidelnej záujmovej činnosti,

- počet účastníkov príležitostnej záujmovej činnosti,

- rozsah letnej činnosti.

II. Kritériá na kvalitu práce

- dodržiavanie výchovného programu,

- ovládanie a uplatňovanie všeobecne záväzných právnych predpisov s dôrazom na

predpisy platné pre rezort školstva,

- ďalšie vzdelávanie zamestnancov SCVČ,

- koncepcia rozvoja zariadenia a jej napĺňanie,

- plnenie úloh v súlade s POP a stanovených úloh v termíne,

- efektívne hospodárenie s rozpočtovými finančnými prostriedkami, dodržiavanie

finančnej disciplíny,

- vypracovávanie projektov,

- postoje k plneniu povinností, ktoré vyplývajú z náplne práce,

- postoje k profesijnému rozvoju, sebavzdelávaniu.

b) kritériá hodnotenia pedagogických zamestnancov SCVČ

- vedenie pedagogickej dokumentácie, kontinuálne vzdelávanie

- spoluúčasť na projektovej činnosti SCVČ,

- pravidelná a príležitostná záujmová činnosť (počet a naplnenosť ZÚ, dobré výsledky)

- tvorivosť , kreativita a nové nápady v práci

- propagácia a prezentácia činnosti na verejnosti,

- vzťah k SCVČ a kolegom a pracovná morálka

- získavanie sponzorov

- kvalitná práca v táboroch počas prázdnin

c) kritériá hodnotenia nepedagogických zamestnancov SCVČ

- kvalita vykonanej práce ,

- plnenie termínovaných úloh,

- podieľanie sa pri zveľaďovaní SCVČ,

- ochota pomôcť pri organizovaní akcií pre verejnosť organizovaných SCVČ,

5. návrhy na skvalitňovanie práce.

**ČASŤ VI.**

**PREKÁŽKY V PRÁCI**

**Čl. 22**

**Prekážky v práci**

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca SCVČ sú skutočnosti, ktoré bránia

zamestnancovi SCVČ vo výkone práce v určenom a rozvrhnutom pracovnom čase,

s ktorými sa spájajú dôsledky ustanovené v právnych predpisoch (napr. § 136 až

141 Zákonníka práce).

2. Prekážky v práci a náhradu platu pri prekážkach v práci upravujú ustanovenia §

136 až 141 Zákonníka práce. Ak je prekážka v práci zamestnancovi SCVČ vopred

známa, je povinný včas požiadať vedúceho zamestnanca SCVČ o poskytnutie

pracovného voľna. Inak je zamestnanec SCVČ povinný upovedomiť

zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného

odkladu (§144 ods. 1 Zákonníka práce). Pracovné voľno zamestnávateľ

zamestnancovi SCVČ neposkytne, ak zamestnanec môže svoju záležitosť vybaviť

mimo pracovného času.

3. Hodiny priamej výchovnej činnosti plánované podľa rozvrhu hodín, ktoré

zamestnanec SCVČ neodpracoval z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa,

sa započítavajú do plnenia základného úväzku pedagogického zamestnanca SCVČ.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi SCVČ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný pracovný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady platu, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva zamestnávateľa neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom SCVČ nedohodne inak.

5. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca SCVČ dlhodobo na výkon verejnej funkcie a

výkon odborovej funkcie. Náhrada platu od zamestnávateľa mu nepatrí.

6. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca SCVČ dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v Kolektívnej zmluve.

7. Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec SCVČ získať predpoklady

ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny

výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane

zamestnanca SCVČ. Podľa § 54 ods. 1 Zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických

a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov patrí

pedagogickému zamestnancovi SCVČ a odbornému zamestnancovi SCVČ

pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu:

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej

atestácie.

8. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi SCVČ 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 potrebnou zamestnávateľa. Zvýšenie

kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

9. Zamestnávateľ môže so zamestnancom SCVČ uzatvoriť dohodu, ktorou sa

zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi SCVČ zvýšenie kvalifikácie

poskytovaním pracovného voľna, náhrady platu a úhrady ďalších nákladov

spojených so štúdiom, a zamestnanec SCVČ sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia

u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady

spojené so štúdiom. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

10. Účasť zamestnanca SCVČ v čase výchovno – vzdelávacej činnosti a na

akciách usporiadaných ústredne riadenými organizáciami MŠ SR, Krajským

školským úradom alebo zriaďovateľom/zamestnávateľom MsÚ Zvolen, najmä za

účelom prehlbovania kvalifikácie (aj jej udržiavanie a obnovovanie) na výkon práce

dohodnutej v pracovnej zmluve, na ktorých sa zúčastňuje so súhlasom

zamestnávateľa, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi SCVČ plat.

**ČASŤ VII.**

**OCHRANA PRÁCE**

**Čl. 23**

1. Práva a povinnosti zamestnancov SCVČ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri

práci upravuje Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o

zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Zamestnanci SCVČ sú povinní

najmä:

a) oboznámiť sa s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré musia

dodržiavať formou školení, ktoré je potrebné absolvovať pri nástupe do zamestnania

a raz za dva roky, prostredníctvom firmy zaoberajúcej sa problematikou BOZP a PO,

b) oznamovať bez zbytočného odkladu nadriadenému zamestnancovi SCVČ alebo

podľa potreby odborovému orgánu nedostatky, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť

alebo zdravie pri práci,

c) kontrolovať a odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (zabezpečiť

ochranné pomôcky, ak to vyžaduje práca, najmä pre nepedagogických pracovníkov).

3. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a

ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

**Čl. 24**

1. Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov SCVČ upravuje § 51

Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ utvára na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych

zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom SCVČ stravovanie

zodpovedajúce zásadám správnej výživy. V prípade, že nemajú vo svojom pracovisku stravovacie zariadenie, zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky.

4. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov SCVČ alebo o jej

zvyšovanie.

**ČASŤ VIII.**

**NÁHRADY ŠKODY**

**Čl. 25**

1. Zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života,

zdravia a poškodenia majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

2. Ak zamestnanec SCVČ zistí, že hrozí škoda, je na ňu povinný upozorniť vedúceho

zamestnanca SCVČ. Ak je na odstránenie škody hroziacej zamestnávateľovi

neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v

tom bránia dôležité okolnosti, alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba

alebo ostatných zamestnancov SCVČ alebo blízke osoby.

3. Ak zamestnanec SCVČ zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je

povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi SCVČ písomne.

**Čl. 26**

**Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu**

1. Dohoda o hmotnej zodpovednosti musí byť uzavretá so zamestnancom SCVČ,

ktorý má veci zverené k osobnej dispozícii, pričom ide o veci podliehajúce vyúčtovaniu, (t.j. určené pre obeh alebo obrat).

Ide o nasledovné funkcie a veci:

a) pokladník a zamestnanci SCVČ poverení prijímaním peňažných hotovostí a cenín

ich úschovou a vydávaním,

b) iní zamestnanci SCVČ, ak spĺňajú podmienku zverených veci podliehajúcichvyúčtovaniu.

2. Dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti musí byť uzavretá so

zamestnancami SCVČ na pracovisku, kde pracuje viacero zamestnancov SCVČ. V

prípade vzniknutého schodku sa budú všetci zamestnanci SCVČ, ktorí uzatvorili

dohodu, zodpovedať spoločne.

3. Podnet na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti dáva priamy nadriadený

zamestnanec SCVČ.

**Čl. 27**

**Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu**

1. Zamestnávateľ má:

a) všeobecnú zodpovednosť za škodu (§192 Zákonníka práce),

b) zodpovednosť za škodu na odložených veciach ( §193 Zákonníka práce),

c) zodpovednosť pri odvracaní škody ( §194 Zákonníka práce),

d) zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania (§195 až §

198 Zákonníka práce).

2. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi SCVČ za škodu, ktorá vznikla

zamestnancovi SCVČ porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti

dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

4. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi SCVČ aj za škodu, ktorú mu spôsobil

porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci

SCVČ konajúci v jeho mene.

5. Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi SCVČ za škodu na motorovom

vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na

výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním

bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

6. Postup zamestnávateľa a zamestnancov SCVČ vo veci zodpovednosti za škody

spôsobené zamestnávateľom, zamestnancom SCVČ a vo veci predchádzania a

náhrady škôd sa riadi ustanoveniami § 177 až § 222 Zákonníka práce.

7. Zamestnancom sa odporúča informovať rodičov o platbe členského príspevku za

záujmové útvary bezhotovostným platobným stykom, týka sa to aj platieb za letné tábory, sústredenia.

8. Zabezpečovanie postupových súťaží a príležitostných akcií, ktoré sa nedajú

uhrádzať faktúrou sa riešia formou preddavku pracovníkovi, ktorý ich organizuje. Tie

je povinný PZ vyúčtovať do troch pracovných dní (najneskôr do 5 pracovných dní) od

ukončenia akcie. V prípade výberu väčšej finančnej čiastky od ekonómky školského

zariadenia, je povinný odovzdať peniaze ekonómke, ktorá ich uloží do trezoru.

**ČASŤ IX.**

**ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNO-PRÁVNYCH VZŤAHOCH**

**Čl. 28**

Kolektívna zmluva

1. Na zabezpečenie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov SCVČ sa SCVČ riadi kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

**ČASŤ X.**

**Čl. 29**

**Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

1. Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich

potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných

mimo pracovného pomeru (dohodu o vykovaní práce a dohodu o pracovnej činnosti),

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).

**Čl. 30**

**Dohoda o vykonaní práce**

1. Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak

predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára,

nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa

započítava aj práca vykonávaná zamestnancom SCVČ pre zamestnávateľa na

základe inej dohody o vykonaní práce.

**Čl. 31**

**Dohoda o pracovnej činnosti**

1. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v

rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

2. Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca,

dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba,

na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi SCVČ.

3. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V

dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno

dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak

spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť

dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom

sa písomná výpoveď doručila.

**ČASŤ XI.**

**Čl. 32**

**Záverečné ustanovenia**

1. Pri riešení konkrétnych otázok vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov sa

postupuje podľa tohto Pracovného poriadku, ktorý je spracovaný pre potreby Súkromného Centra voľného času QUO VADIS, vo Zvolene v súlade s platnými zákonmi pre výkon práce vo verejnom záujme, ZP a platnou legislatívou.

2. Riaditeľ SCVČ je povinný oboznámiť s týmto Pracovným poriadkom všetkých

zamestnancov SCVČ. Pracovný poriadok umiestni riaditeľ SCVČ na mieste prístupnom všetkým zamestnancom SCVČ.

3. Účinnosťou tohto Pracovného poriadku sa ruší pracovný poriadok vydaný 1.9.2008

4. Tento Pracovný poriadok je vydaný s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov SCVČ.

5. Tento Pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňa 1. septembra 2020.

6. Zmeny a dodatky Pracovného poriadku vydáva riaditeľ SCVČ.