

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR vydáva k práci nadčas a k poskytovaniu náhradného voľna za prácu nadčas pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení nasledovné usmernenie.

Podľa § 85 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1 hodiny týždenne.

V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v podnikovej kolektívnej zmluve možno skrátiť pracovný čas zamestnanca (alebo je stanovený týždenný pracovný čas zamestnancov) na 37 a 1 hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a 1/2 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia je najviac 33 a 1 hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

Podľa § 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 317/2009 Z. z.“) 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 jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

Podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné, tzn., že povinnosť určiť začiatok a koniec pracovného času je v kompetencii zamestnávateľa.

Rozsah vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti, t. j. základný úväzok pedagogických zamestnancov je ustanovený nariadením vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

Podľa § 97 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno prácu nadčas nariadiť.

U pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení vymedzených v § 12 zákona č. 317/2009 Z. z. je práca nadčas upravená odlišne od Zákonníka práce, a to zákonom č. 317/2009 Z. z. Podľa § 3 ods. 5 uvedeného zákona sa za jednu hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca.

Podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov 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 tohto odstavca.

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.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

K citovanému zneniu zákona uvádzame.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za hodinu práce nadčas buď plat + 30 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas namiesto zvýšenia platu a plat, ktorý by zamestnancovi prislúchal za odpracovaný čas v čase čerpania náhradného voľna.

Za jednu hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi jedna hodina náhradného voľna. V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno sa jeho základný úväzok stanovený prílohou č. 1 a 2 uvedeného nariadenia vlády znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá.

V nadväznosti na uvedené je potrebné, aby riaditeľ školy pri príprave rozvrhu hodín alebo riaditeľ školského zariadenia presne rozvrhol predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určil hodiny vyučovacej činnosti a hodiny výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas.

V prípade, ak riaditeľ povolí pedagogickým zamestnancom školy alebo školského zariadenia, v súlade s ustanovením § 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z., vykonávať ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou mimo pracoviska, je potrebné aby riaditeľ stanovil rozsah denného pracovného času, v ktorom budú tieto činnosti vykonávať mimo pracoviska (napr. 2 hodiny denne) a zároveň stanovil čas, od kedy do kedy musia byť pedagogickí zamestnanci denne na pracovisku (napr. od 8, 00 do 14,00). V nadväznosti na to je potrebné upraviť v pracovnom poriadku, príp. v inom vnútornom predpise zamestnávateľa dodržiavanie takto stanoveného denného pracovného času v prípade čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, t.j. stanoviť, že pedagogický zamestnanec po vyčerpaní náhradného voľna v dni, v ktorom 2

náhradné voľno za prácu nadčas čerpá

a) príde na pracovisko a bude na pracovisku do konca určeného denného pracovného času alebo

b) nepríde na pracovisko a činnosti súvisiace s pedagogickou prácou bude v plnom rozsahu vykonávať mimo pracoviska

Zároveň by mal zamestnávateľ stanoviť podmienky v prípade, ak pedagogický zamestnanec čerpá náhradné voľno za celý týždeň.

Obdobným spôsobom je potrebné stanoviť podmienky pri uplatnení § 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z. aj pri prekážkach v práci zo strany zamestnanca (napr. pri ošetrovaní alebo vyšetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení. v nadväznosti na započítanie dĺžky času pri návšteve lekára, t.j. ak učiteľ odíde k lekárovi o 11,00 hod. a na pracovisko sa už nevráti – do času návštevy lekára sa započíta

a) 3 hodiny, t.j. od 11,00 do 14,00 alebo

b) 5 hodín, t.j. od 11,00 do 16,00 hod.

pri rozvrhnutí pracovného času uvedenom v module 1.

V Bratislave 14.02.2011

Vypracovala: Ing. Belešová

Modelové situácie k práci nadčas

Model č. 1.

Škola má stanovený denný pracovný čas od 8,00 do 16,00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Denný pracovný čas pre pedagogických zamestnancov má stanovený od 8,00 do 14,00 hod. s tým, že ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou v rozsahu dvoch hodín majú pedagogickí zamestnanci povolené vykonávať mimo pracoviska. Učiteľ si chce čerpať v týždni jeden deň náhradného voľna. K jeho poskytnutiu potrebuje mať toľko hodín práce nadčas, koľko hodín základného úväzku má podľa rozvrhu hodín odučiť tento deň.

Príklad 1:

Učiteľovi vzniklo osem hodín práce nadčas a v piatok si chce čerpať náhradné voľno. Jeho základný úväzok je v piatok tri hodiny. Teda v tento deň učiteľ neodučí žiadnu vyučovaciu hodinu, vyčerpá si tri hodiny náhradného voľna a zostáva mu päť hodín práce nadčas. Podľa podmienok stanovených riaditeľom po vyčerpaní náhradného voľna v ten deň buď už nepríde na pracovisko alebo príde na pracovisko a bude tam do konca dennej pracovnej zmeny, t.j. do 14,00 hod.

Príklad 2:

Učiteľ si chce v pondelok čerpať náhradné voľno. V tento deň má podľa rozvrhu hodín odučiť 6 vyučovacích hodín, z toho sú 4 hodiny základného úväzku a dve hodiny sú určené ako nadčasové. Na poskytnutie náhradného voľna je potrebné, aby mal 4 hodiny práce nadčas. Dve hodiny, ktoré neodpracoval, sa nebudú považovať za prácu nadčas.

## Model č. 2.

Ak si pedagogický zamestnanec chce čerpať týždeň náhradného voľna, potrebuje toľko hodín práce nadčas, ako má nariadením vlády stanovený základný úväzok- napr. učiteľ strednej školy 22 hodín, vychovávateľ školského klubu detí 27 hodín, vychovávateľ školského internátu a centra voľného času 30 hodín, učiteľ materskej školy 28 hodín, majster odbornej výchovy v odbornom učilišti a v špeciálnej strednej škole v rozpätí od 21 do 24 hodín v závislosti od určenia základného úväzku riaditeľom školy v rámci uvedeného rozpätia, majster odbornej výchovy v strednej odbornej škole, v stredisku praktického vyučovania a v stredisku odbornej praxe v rozpätí od 24 do 35 hodín v závislosti od určenia základného úväzku riaditeľom školy v rámci uvedeného rozpätia.

V tomto prípade je potrebné doplniť podmienky dodržiavania týždenného pracovného času, ak zamestnávateľ využil ustanovenie § 3 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z. z. a má stanovené v pracovnom poriadku, že ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou môžu pedagogickí zamestnanci vykonávať mimo pracoviska, napr. tak, že pedagogický zamestnanec v tomto prípade nemusí dochádzať na pracovisko a všetky činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou bude vykonávať mimo pracoviska.

Príklady:

### Príklad č. 1

Učiteľ strednej školy má podľa rozvrhu hodín stanovený týždenný úväzok 25 hodín, z toho je 22 hodín základného úväzku a po jednej hodine práce nadčas v triedach I. B, II. C a III. A, ktoré má podľa rozvrhu hodín odučiť v stredu. Trieda III. A, v ktorej si plní základný úväzok v pondelok až v stredu v rozsahu 5 hodín, je v pondelok až v stredu na školskom výlete. Učiteľ 5 hodín základného úväzku v III. A neodučí z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Tieto hodiny sa mu však do plnenia základného úväzku započítavajú. Dve nadčasové hodiny stanovené v na stredu v triedach I. B a II. C sú prácou nadčas aj napriek tomu, že učiteľ fyzicky neodučil hodiny základného úväzku v III. A. Nadčasová hodina v triede III. A nie je prácou nadčas z dôvodu, že nebola odučená aj napriek tomu, že bola v rozvrhu hodín stanovená ako práca nadčas.

### Príklad č. 2

Učiteľ má v stredu základný úväzok určený na tri hodiny a 5. a 6. hodinu má rozvrhom hodín určenú ako prácu nadčas. V tento deň však ide so žiakmi na výchovný koncert, t. j. neodučí svoj základný úväzok – tri vyučovacie hodiny. So žiakmi sa do školy vráti na 5. vyučovaciu hodinu. Tzn., že odučí rozvrhom hodín stanovenú 5. a 6. vyučovaciu hodinu určenú ako prácu nadčas. Preto mu v tento deň vzniknú dve hodiny práce nadčas.

### Príklad č. 3

Učiteľ má v stredu základný úväzok určený na tri hodiny a 5. a 6. hodinu má rozvrhom hodín určenú ako prácu nadčas. V tento deň však ide k lekárovi. Odučí svoj základný úväzok – tri vyučovacie hodiny. Cez 5. vyučovaciu hodinu a 6. vyučovaciu hodinu ide k lekárovi, tzn., že neodučí rozvrhom hodín stanovenú 5. a 6. vyučovaciu hodinu určenú ako prácu nadčas. Preto mu v tento deň nevznikne práca nadčas.

#### Príklad č. 4

Učiteľ v utorok ide so žiakmi na exkurziu. V tento deň má stanovený základný úväzok na 4 hodiny, a to 1. až 4. hodinu a 6. vyučovaciu hodinu má rozvrhom hodín stanovenú ako 1 hodinu práce nadčas. Exkurzia je mimo sídla školy a trvá do 17,00 hod. V tomto prípade učiteľ neodučil žiadnu vyučovaciu hodinu, ale základný úväzok v rozsahu 4 hodiny sa mu započítava do plnenia základného úväzku a práca nadčas mu vznikne až nad Zákonníkom práce určený denný pracovný čas podľa rozvrhu zmien stanovených u zamestnávateľa.

#### Príklad č. 5

Učiteľ základnej školy ide na týždeň so žiakmi na lyžiarsky výcvik. Jeho základný úväzok je 23 hodín a 4 hodiny má rozvrhom hodín určené ako prácu nadčas, t. j. jeho priama vyučovacia činnosť je celkom 27 vyučovacích hodín týždenne. V tomto prípade mu práca nadčas vznikne až nad Zákonníkom práce určený týždenný pracovný čas z dôvodu, že nevykonáva priamu vyučovaciu alebo výchovnú činnosť. Nadčasová práca sa môže počítat' dovtedy, pokiaľ vykonáva dozor nad žiakmi (do večierky). Po tejto dobe sa jedná o pracovnú pohotovosť, ktorá sa strieda medzi pedagogickými zamestnancami, ktorí sprevádzajú žiakov na lyžiarskom výcviku ako dozor.

Tomu pedagogickému zamestnancovi, ktorý počas lyžiarskeho výcviku vykonáva priamu vyučovaciu činnosť, teda učí žiakov lyžovať, vznikne práca nadčas nad určený denný základný úväzok stanovený rozvrhom hodín alebo denným rozsahom priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti.