

VNÚTORNÝ MZDOVÝ PREDPIS

Názov a sídlo organizácie	Obec Tureň-obecný úrad, Tureň č. 36, 903 01 Tureň
Poradové číslo vnútorného predpisu	02/2023
Vypracovala :	Eva Vinczeová
Schválil :	Dominik Cisár
Dátum vyhotovenia vnútorného predpisu	12.12.2022
Účinnosť vnútorného predpisu od	01.01.2023
Ruší sa vnútorný predpis	číslo : zo dňa :
Prílohy	Tabuľka - Evidencia nadčasov Zoznam dokladov, ktorými sa preukazuje splnenie kvalifikačných predpokladov Zaradovanie PZ a OZ do platových tried od 01.09.2019 Základná stupnica platových taríf PZ a OZ od 01.01.2023 do 31.08.2023 a od 01.09.2023 Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo VZ od 01.01.2023 do 31.08.2023 a od 01.09.2023

Starosta obce Tureň, Tureň 36, 90301 Tureň, podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a predpisov (ďalej len zákona o odmeňovaní), zákona č. 128/2022 Z. z. / z 01.09.2022/, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vyhlášky č. 1/2020 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a NV SR č. 433/2012 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa NV SR č. 422/2009 Z.z. o rozsahu priamej vyučovacej a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov vydáva vnútorný predpis, ktorý upravuje poskytovanie platu zamestnancom Obecného úradu Tureň č. 36, 903 01 Tureň .

1. Zaradovanie zamestnancov do platových tried

Podľa § 5 ods. 1) zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní ako i vyhlášky MŠ SR č. 1/2020 ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických a odborných zamestnancov sa zamestnanec zaradí do príslušnej platovej, pracovnej triedy a platového stupňa podľa:

- najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaže
- opisu pracovných činností (dohodnutého v náplni práce)
- splnenia kvalifikačných požiadaviek, ktoré sú potrebné na jej vykonanie
- prevahy duševnej práce do tried 2 až 11 /§ 5 ods. 3/
- prevahy manuálnych a remeselných prác do tried 1 až 4 /§ 5 ods. 4/

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z.

- a) s charakteristikou platovej triedy

- b) s katalógom pracovných činností
- c) na základe zaradenia do kariérového stupňa / osvojenie si profesijných kompetencií/
- d) na základe kariérovej pozície / funkčného zaradenia/

1.1. Pedagogickí a odborní zamestnanci

Zaraďovanie pedagogických a odborných zamestnancov do platových tried je v závislosti od získaného stupňa požadovaného vzdelania a zaradenia do kariérového stupňa. Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca odborného zamestnanca do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva. Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej škole, špeciálnej triede, špeciálnom výchovnom zariadení alebo školy alebo školského zariadenia, v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu.

Pedagogickí zamestnanci

Kategória PZ	Stupeň	Kariérový	Platová
	Vzdelania	stupeň	trieda
	ÚSO	nekvalifikovaný	4
Učiteľ MŠ	ÚSO	začínajúci	4
Vychovávateľ	ÚSO	samostatný	5
	ÚSO	s I. atestáciou	6
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ I. stupňa	začínajúci	5
	VŠ I. stupňa	samostatný	6
	VŠ I. stupňa	s I. atestáciou	7
	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

Kategória PZ	Stupeň	Kariérový	Platová
	vzdelania	stupeň	trieda
Učiteľ ZŠ	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

Pedagogickým zamestnancom sa platová tarifa určuje z pracovnej triedy jeden.

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
Školský	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	6
špeciálny	VŠ II. stupňa	začínajúci	6
pedagóg	VŠ II. stupňa	samostatný	7
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	8
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	9

Školskému špeciálnemu pedagógovi sa platová tarifa určuje z pracovnej triedy dva.

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
Pedagogický	ÚSO	nekvalifikovaný	4
asistent	ÚSO	začínajúci	4
	ÚSO	samostatný	5
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ I. stupňa	začínajúci	5
	VŠ I. stupňa	samostatný	6

Odborní zamestnanci

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

Odborným zamestnancom základných škôl sa určuje platová tarifa z pracovnej triedy dva.

1.2 Nepedagogickí zamestnanci

Zaraďovanie nepedagogických zamestnancov do platových tried je v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. § 7 odsek 4 a 5.

Funkcia	Platová trieda	Platový stupeň	Kvalifikačné predpoklady
Admin. pracovník /-čka	4	1 - 14	ÚS
Ekonom /-ka	5	1 - 14	ÚS
	6	1 - 14	VŠ-I
Personalista /-ka - PaM	5	1 - 14	ÚS
	6	1 - 14	VŠ-I
Upratovač/ -ka	2	1 - 14	KN
Vedúca/-i ŠJ	5	1 - 14	ÚS
Kuchár/-ka	3	1 - 14	SO
Pomocný/-á kuchár/ka	2	1 - 14	KN
Údržbár	2	1 - 14	KN

Vysvetlivky:

KN – vzdelanie sa nevyžaduje

SO – stredné vzdelanie

ÚS – úplne stredné vzdelanie

VŠ-I. – vysokoškolské vzdelanie I. stupňa

1.3 Započítaná prax

Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca v súlade s § 6 zákona č. 553/2003 Z. z. Započítaná prax podľa tohto zákona je:

- Odborná prax** – je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať.
- Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať. Túto prax môže zamestnávateľ započítať v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas:

- starostlivosť o dieťa zodpovedajúci materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, na 1 dieťa možno započítať najviac 3 roky. No maximálne 6 rokov.
- vykonávanie základnej vojenskej služby alebo náhradnej služby
- civilnej služby, najviac v rozsahu 18 mesiacov

2. Plat zamestnanca

Odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme sa riadi zákonom o odmeňovaní, ktorý ustanovuje plat zamestnanca, ktorým je:

- a) tarifný plat
- b) príplatok za riadenie
- c) príplatok za zastupovanie
- d) osobný príplatok
- e) príplatok za výkon špecializovanej činnosti
- f) kreditový príplatok, príplatok za profesijný rozvoj
- g) príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca
- h) odmena
- i) plat za prácu nadčas
- j) príplatok za zmenu

2.1 Tarifný plat (§ 7)

- a) Nepedagogickému zamestnancovi patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf.
- b) Tarifný plat pedagogického zamestnanca je dvojzložkový a je súčtom platovej tarify a zvýšenia platovej tarify.
- c) Riaditeľovi školy, ktorý je štatutárnym orgánom školy, určí plat zriaďovateľ, ktorý ho do funkcie ustanovil.

Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

Funkčný plat je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou.

Platová tarifa sa priznáva na základe zaradenia zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávacej činnosti a podľa prílohy č. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. po uplatnení zákona č. 318/2009 Z. z.

Zvýšenie platovej tarify sa uskutočňuje podľa ustanovenia § 7 ods. 12 zákona č. 553/2003 Z. z. pedagogickému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 8 rokov započítanej praxe a za každý celý rok započítanej praxe od 9 rokov do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.

Zvýšenie platovej tarify sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

- d) Pracovná trieda vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti. Pedagogickí zamestnanci sú zaradení do pracovnej triedy jeden, odborní zamestnanci do pracovnej triedy dva.
- e) Zamestnancovi VÚC a obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa ods. 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

2.2 Príplatok za riadenie (§ 8)

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený.

Vedúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej

o 14 %. Príplatok určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Percentuálny podiel príplatku za riadenie patrí vedúcim zamestnancom v zmysle prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Stupeň riadenia:

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

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

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

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

IV. vedúci zamestnanec, ktorý riadi prácu najmenej dvoch podriadených zamestnancov – riaditeľ ZŠ, MŠ bez právnej subjektivity, poverený riaditeľ, vedúca ŠJ

Rozpätia percentuálneho podielu

I. stupeň riadenia miestna pôsobnosť (riaditeľ školy s právnou subjektivitou)	percentuálny podiel	12-38 %
II. a		10-30 %
II. b		8-24 %
III.		6-20 %
IV. (ZŠ – 3%, MŠ – 18%, ŠJ – 4%)		3-20 %

Kritériá na udeľovanie príplatkov za riadenie

V rámci uvedeného rozpätia sa zohľadňuje počet žiakov, počet stravníkov, počet tried, počet podriadených zamestnancov .

1. Efektívne riadenie školy a školských zariadení.
2. Realizácia plnenia koncepcie rozvoja školy a školského zariadenia, plánu práce, ŠKVP
3. Odraz kvality riadiacej práce na celkovej klíme školy alebo školského zariadenia na výchovno-vzdelávacích výsledkoch, stabilite pedagogického kolektívu a interpersonálnych vzťahoch.
4. Uplatňovanie progresívnych foriem a metód práce, zavádzanie alternatívnych prvkov, vytváranie internetových tried a pod.
5. Zvyšovanie a skvalitňovanie podmienok činnosti školy a školského zariadenia.
6. Úroveň spolupráce s poradnými orgánmi školy, obcou, ostatnými organizáciami, ŠÚ, KŠÚ, ŠPP, PPP a inými inštitúciami.

7. Získavanie rodičov a verejnosti pre spoluprácu so školou, školským zariadením aj organizáciou Dňa otvorených dverí, prednášok, besied a iných aktivít.
8. Imidž školy, školského zariadenia v rámci miesta, okresu, kraja – prezentácia a propagácia školy.
9. Starostlivosť o interiér a exteriér budovy školy – údržba, prevádzka školy.
10. Vytváranie optimálnych podmienok pre mimoškolskú záujmovú činnosť, organizovanie a účasť na súťažiach, dosahovanie vynikajúcich výsledkov žiakov na olympiádach, súťažiach, prehliadkach a výstavách.
11. Zapojenie školy, školského zariadenia do projektov pre zlepšenie podmienok školskej, mimoškolskej a poradenskej činnosti.
12. Spolupráca so zahraničnými a domácimi partnermi.
13. Efektívne a účelne využívanie pracovných prostriedkov.
14. Samostatnosť vedúceho zamestnanca pri zabezpečovaní plynulej a nerušenej prevádzky školy a školského zariadenia.

2.3 Príplatok za zastupovanie (§ 9)

Zamestnancovi patrí príplatok za zastupovanie, ak zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúceho vedúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

2.4 Osobný príplatok (§ 10)

Priznanie osobného príplatku je nenárokovateľnou zložkou platu.

Osobný príplatok možno priznať zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického a odborného zamestnanca 100 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kritériá pre pridelovanie osobného príplatku

Pedagogickí a odborní zamestnanci

A) Úroveň výchovy a vzdelávania

1. Používanie názorných, aktivizujúcich, tvorivých a inovačných metód a foriem vo vyučovaní
2. Individuálna starostlivosť o žiakov s problémami v učení, práca s integrovanými žiakmi
3. Práca s talentovanými žiakmi – (príprava olympiády)
4. Gestor protidrogovej výchovy, environmentálnej výchovy, zberových podujatí, kultúrnych a spoločenských aktivít

B) Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov a špecifická činnosť

1. Výchovné poradenstvo – pomoc učiteľom, žiakom, rodičom (poradenská činnosť)

2. Využívanie stáleho vzdelávania v praxi, používanie netradičných, inovačných foriem a metód práce
3. Vedenie metodických orgánov
4. Činnosť v komisiách (BOZP, finančnej, hlavnej, inventarizačnej, škodovej,...) – jednorázovo v závere kalendárneho roka

C) Starostlivosť o vybraný úsek školy

1. Vedenie kabinetov (rozdelené do 3 skupín podľa výšky hmotnej zodpovednosti a využívania)
2. Starostlivosť o špecializované učebne (dielne, kuchynka, počítačové, odborná, spoločenská)
3. Výzdoba priestorov školy

D) Propagácia školy v meste, v regióne,...

1. Vedenie kroniky školy, fotoalbumu
2. Dopisovanie žiakov so školami v zahraničí
3. Príspevky do tlače
4. Úspešná reprezentácia na okresných a vyšších súťažiach

E) Ďalšie kritériá na priebežnú úpravu OP – dvojmesačne, prípadne štvrt'ročne v závislosti od splnenia úloh a finančných prostriedkov

- Získanie sponzorskej pomoci
- Príprava kultúrnych programov a vystúpení
- Organizovanie školských kôl súťaží, školských prehliadok a výstav
- Príprava darčiekov pre rôzne príležitosti (Vianočná akadémia, pre budúci prvákov, ku Dňu matiek,...), pomoc pri príprave karnevalu
- Príprava a organizácia exkurzií a výletov
- Iné (napr. tvorba učebných pomôcok s využitím vo viacerých triedach...)

F) Osobný príplatok môže byť pridelený za splnenie mimoriadnej úlohy, za ktorú nebola pridelená mimoriadna odmena.

G) Doučovanie, príprava na prijímacie pohovory v rámci doučovania, príprava žiakov na olympiády a iné súťaže, účasť v porotách na súťažiach, pomoc pri zberových podujatiach, vedenie záujmového útvaru /ak nie je v odmene/, to znamená priama činnosť s deťmi mimo vyučovania, je prácou nadčas, ktorú možno čerpať po dohode so zamestnávateľom v čase vedľajších prázdnin.

H) Celkový objem finančných prostriedkov určených na OP je závislý od rozpočtovaných prostriedkov v rozpočte organizácie.

Prevádzkoví zamestnanci

- bezpečná a bezporuchová prevádzka
- operatívne a samostatné riešenie naliehavých úloh
- plnenie úloh nad rámec svojich povinností
- pohotový a kvalitný výkon práce
- tvorba vnútorných noriem, interných predpisov
- organizácia práce prevádzkových zamestnancov
- nákup, výdaj čistiacich prostriedkov, dôkladná evidencia zásob
- zabezpečovanie sponzorskej pomoci pre školu
- iniciatívny a tvorivý prístup k práci

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, zníženi alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ môže znížiť osobný príplatok, prípadne ho odobrať, ak sa zmenia alebo zaniknú dôvody, pre ktoré sa osobný príplatok priznal. Zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať zo zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2.5 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13 a § 13 b)

Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- za výkon činnosti triedneho učiteľa patrí príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej 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.
- za výkon činnosti uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca patrí príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej 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 alebo odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2.6 Kreditový príplatok, príplatok za profesijný rozvoj (§ 14, § 14e)

Podľa § 32g 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) „Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.“

Z uvedeného vyplýva, že ak boli do 31. augusta 2019 pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zamestnávateľom uznané kredity na účely vyplácania kreditového príplatku podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, priznaný kreditový príplatok sa zo zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov s účinnosťou od 1. septembra 2019 automaticky transformuje na príplatok za profesijný rozvoj.

Podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi priznával kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, a to za každých 30 kreditov, najviac však za 60 kreditov. To znamená, že ak do 31. augusta 2019 mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec 60 kreditov, zamestnávateľ mu určil kreditový príplatok za každých získaných 30 kreditov vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený (za 60 kreditov 6% + 6%).

Ak sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zvýši platová tarifa, príplatok za profesijný rozvoj sa mu priznáva zo zvýšenej platovej tarify. To znamená, že ak sa zvyšuje platová tarifa pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca napríklad na základe valorizácie alebo po vykonaní atestácie postupom do vyššej platovej triedy,

príplatok za profesijný rozvoj sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vypočítava zo zvýšenej platovej tarify.

"Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., podľa ktorého príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d) (t.j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania).

Pri zmene zaradenia pedagogického zamestnanca, napríklad učiteľa, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, do kategórie odborný zamestnanec — napríklad sociálny pedagóg, sa príplatok za profesijný rozvoj nevypláca.

Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2.7 Príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca (§ 14c)

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.

Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2.8 Odmena (§ 20)

Podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
 - za vedenie krúžkovej činnosti
 - zapojenie školy do vypracovania a úspešného plnenia projektu
 - prednášková a publicistická činnosť
 - aktívna práca v poradných orgánoch, sekciách a kabinetoch
 - tvorba vnútorných predpisov a smerníc
 - prezentácia a propagácia školy
 - spolupráca so zahraničnými a domácimi partnermi
 - získavanie mimorozpočtových finančných prostriedkov
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50, 60 rokov veku (až do sumy funkčného platu), ako je to dohodnuté v kolektívnej zmluve
- d) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti
- e) prácu pri príležitosti prípravy a zabezpečenia dňa obce, dňa matiek, mikulášskej akcie, dňa detí
- f) pri príležitosti vianočných sviatkov
- g) pri príležitosti letných dovoleník

Konkrétne kritériá sa vypracujú vždy pred udelením odmien, okrem vedenia krúžkovej činnosti, ktoré sa vyplatia z nenormatívnych finančných prostriedkov určených na vzdelávacie poukazy 1 krát ročne.

2.9 Plat za prácu nadčas (§ 19)

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %. 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.

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

Práca nadčas, náhradné voľno

Práca nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času v zmysle ZP § 97.

- U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas presahujúca jeho pracovný čas.
- Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch za sebou nasledujúcich mesiacov (ZP § 97 ods.6).
- Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. (§ 97 ods. 10).
- Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Práca nadčas pedagogických zamestnancov

V NV SR č. 433/2012 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa NV SR č. 422/2009 Z.z. o rozsahu vyučovacej povinnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v § 2 pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí:

- a) základný úväzok
- b) ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou

Základným úväzkom pedagogického zamestnanca je počet hodín priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti. Základný úväzok pedagogického zamestnanca sa určuje na jeden týždeň.

Hodina priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti trvá 45 minút.

Hodina priamej vyučovacej činnosti v materskej škole trvá 60 minút.

Hodina priamej výchovnej činnosti v školskom klube detí trvá 60 minút.

Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok

- a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo

- b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.

Riaditeľka školy presne rozvrhne základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí vyučovacie hodiny a hodiny výchovnej práce prevyšujúce základný úväzok.

Zastupovanie je výkon práce pedagogického zamestnanca, ktorý spravidla znamená prácu nadčas riaditeľka školy ju môže nariadiť. Zastupovanie však nemusí vždy znamenať prácu nadčas, napr. učiteľ neučí, lebo trieda, kde mal učiť je na exkurzii – v tomto prípade nemôže ísť o nadčasovú prácu. Zodpovednosť za objektívne a správne posúdenie charakteru zastupovania nesie riaditeľka školy. Plat za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas upravuje § 19 zákona o odmeňovaní. Náhradné voľno za prácu nadčas poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi po uplynutí troch mesiacov, a to až do jeho vyčerpania, ak zamestnanec s tým súhlasí. Náhradné voľno poskytne zamestnávateľ zamestnancovi spravidla v čase vedľajších prázdnin prípadne hlavných prázdnin, v odôvodnených prípadoch i v čase vyučovania na základe predloženej evidencie hodín nadčasovej práce.

Príplatok za prácu nadčas patrí vedúcim zamestnancom okrem štatutárneho orgánu.

Pedagogický dozor po zamestnaní na plaveckom výcviku, v škole prírode a pod. nad 7,5 hod. denne (8 hodín) je prácou nadčas.

Škola v prírode, plavecký kurz

a) Bežný deň

1.časť od 8.00 do 15.30 hod.– pracovný čas

2.časť od 15.30 do 22.00 hod. dozor nad žiakmi v čase prípravy na ďalšie zamestnanie, v čase kultúrnej a spoločenskej činnosti - práca nadčas, počet žiakov 25 na jedného inštruktora

/7.00 – 8.00 práca nadčas pre službu dňa/

3.časť od 22.00 do 6.00 hod. pohotovosť jedného inštruktora

b) Deň v čase pracovného voľna (sobota, nedeľa)

- vzniká práca 7,5 hod. + práca nadčas počas kultúrnej a spoločenskej činnosti +pohotovosť v noci – podľa organizačného zabezpečenia kurzu

c) Cestovný deň v pracovné dni

- podľa písmena a)

d) Cestovný deň v čase pracovného voľna

- vzniká práca nadčas rozdelená na cestovanie, prípadne na výcvik (podľa organizácie výcviku)

Takto získaná práca nadčas môže byť finančne odmenená, prípadne po dohode so zamestnancom môže byť aspoň polovica použitá na náhradné voľno (plat a náhradné voľno v zmysle § 19 zákona o odmeňovaní).

Evidencia nadčasovej práce

Práca nadčas musí byť evidovaná za každého zamestnanca zvlášť. Z evidencie nadčasovej práce musí vyplývať, či bolo zamestnancovi poskytnuté náhradné voľno alebo plat. Tlačivo pre evidenciu nadčasovej práce tvorí prílohu tohto predpisu.

3. Čerpanie náhradného voľna

- za 1 hodinu vzdelávacej a výchovnej činnosti nadčas prináleží zamestnancovi jedna hodina náhradného voľna nad stanovený základný úväzok
- v nadväznosti na toto usmernenie je potrebné, aby riaditeľ školy presne rozvrhol základný úväzok pedagogického pracovníka a osobitne určil (vyznačil) vyučovacie hodiny a hodiny výchovnej práce, ktoré prevyšujú základný úväzok a budú sa považovať za prácu nadčas
- poskytovanie náhradného voľna na jeden deň je podľa hodín v rozvrhu bez hodiny, ktorá preyšuje základný úväzok.

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že mu za prácu nadčas poskytne pracovné voľno, a to najneskôr do dvoch mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po výkone práce nadčas.

4. Prekážka v práci s náhradou mzdy

V zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
- c) sprevádzanie
1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Ostatné prekážky v práci sú riešené v zmysle § 141 Zákonníka práce.

5. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. a kolektívna zmluva).

6. Vykonaťvanie prác na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zamestnávateľ môže uzatvárať dohody o mimopracovnej činnosti (dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študenta, dohodu o pracovnej činnosti) na výnimočné práce, ktorých pravidelný výkon nemôže zabezpečiť v rámci vopred určeného rozvrhnutia pracovného času.

- dohoda o vykonaní práce môže byť uzavretá, ak predpokladaný rozsah práce nie je vyšší ako 350 hodín v kalendárnom roku
- dohodu o brigádnickej práci študentov možno uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta. Nemožno ju vykonávať v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času.
- dohodu o pracovnej činnosti možno vykonávať v rozsahu najviac 10 hodín týždenne

7. Zvyšovanie kvalifikácie

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.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolútoría
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky
- e) 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b),
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Podľa § 82 ods.7 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.

Ods. 4 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) alebo b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

8. Uloženie vnútorného predpisu

Vnútorný mzdový predpis bude trvalo uložený na obecnom úrade a na webovej stránke obce.

9. Oboznámenie s vnútorným predpisom

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

.....
Starosta obce
Dominik Cisár