



- Krajským školským úradom v SR
- Samosprávnym krajom v SR

Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo
CD 2006-
2122/4706-1:14

Vybavuje/linka
Ing. Belešová
Mgr. Dudáková

Bratislava
27.01.2006

Vec

Usmernenie k práci nadčas

Ministerstvo školstva 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 $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a $\frac{1}{2}$ 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 na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a $\frac{1}{2}$ 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. V podnikovej kolektívnej zmluve možno skrátiť pracovný čas zamestnanca, ktorý spĺňa kritéria zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A podľa osobitného predpisu až na 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.

V zmysle článku 12. ods. 10 Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení a § 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.

V zmysle § 50a ods. 2 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov a § 2 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú činnosť, a z času, počas ktorého vykonávajú pedagogickí zamestnanci ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou. Rozsah vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti, t. j. základný úväzok pedagogických zamestnancov je ustanovený nariadením vlády SR č. 238/2004 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

Podľa § 97 ods. 1 a 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 § 50 ods. 1 a § 50b zákona č. 29/1984 Zb. v znení neskorších predpisov je práca nadčas upravená osobitným predpisom a to horeuvedeným nariadením vlády SR č. 238/2004 Z. z. Podľa § 2 ods. 5 nariadenia vlády sa za hodinu práce nadčas považuje jedna hodina vyučovacej činnosti alebo hodina výchovnej činnosti prevyšujúca základný úväzok stanovený § 2, 3 a 5 NV SR č. 238/2004 Z. z..

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 zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatku 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 §§ 2, 3 a 5 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.

Martin Fronc
minister

Modelové situácie k práci nadčas

Model č. 1.

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.

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 domova mládeže, centra voľného času 30 hodín, učiteľ materskej školy 28 hodín, majster odbornej výchovy stredného odborného učilišťa v rozpätí od 24 do 35 hodín v závislosti od určenia základného úväzku riaditeľom školy v rámci uvedeného rozpätia.

Model č. 3

Učiteľ strednej školy má podľa rozvrhu hodín stanovený týždenný úväzok 25 hodín, z toho je 22 hodín základného úväzku a 2 hodiny práce nadčas v triede I. B, II. C a 1 hodina v 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. 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.

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.

Učiteľ v utorok ide so žiakmi na exkurziu. V tento deň má stanovený základný úväzok na 4 hodiny a 6. vyučovaciu hodinu má rozvrhom hodín stanovenú ako prácu 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 má splnený a práca nadčas mu vznikne až nad Zákonníkom práce určený denný pracovný čas podľa rozvrhu zmien stanovených u zamestnávateľa.

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 však práca nadčas mu vznikne až nad Zákonníkom práce určený týždenný pracovný čas z dôvodu, že nevykonáva priamu vyučovaciu alebo výchovnú činnosť. Nadčasová práca sa môže počítať dotedy, 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 kurze 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 výchovnej činnosti.