

**Základná škola s materskou školou**

**Makov 264, 023 56 Makov**

***VNÚTORNÝ PLATOVÝ PREDPIS***

**Účel predpisu:**

Tento vnútorný platový predpis upravuje poskytovanie platu zamestnancom Základnej školy s materskou školou, Makov 264, 023 56 Makov.

**Oblasť platnosti:**

Vnútorný platový predpis je záväzný pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa Základnej školy s materskou školou, Makov 264, 023 56 Makov.

Schválil:

Mgr. Milan Petrovič, riaditeľ ZŠ s MŠ Makov

.....

Mgr. Júlia Kubincová, predseda ZOOZ pri ZŠ s MŠ Makov

.....

Dátum schválenia: 19. 02. 2015

Dátum účinnosti: 02. 03. 2015

## 1. Základné ustanovenia

Riaditeľ Základnej školy s materskou školou v Makove ako štatutárny orgán zamestnávateľa sa zaväzuje, že bude dôsledne realizovať vnútorný platový predpis 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, zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov a vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 437/2009 Z. z. z 20. októbra 2009, ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

## 2. Zarad'ovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

Podľa § 5 ods. 1) zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní ako i vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických a odborných zamestnancov sa zamestnanec zaradí do príslušnej tarifnej triedy podľa:

- najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaž
- opisu pracovných činností (dohodnutého v náplni práce)
- splnenia kvalifikačných požiadaviek, ktoré sú potrebné na jej vykonanie
- prevahy duševnej práce do tried 3 až 14
- prevahy manuálnych a remeselných prác do tried 2 až 7

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

- a) s charakteristikou platovej triedy
- b) s katalógom

Ak najnáročnejšia činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluvy, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradí do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa § 3 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z., pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska

- a) potrebných kvalifikačných predpokladov,
- b) zložitosti,
- c) zodpovednosti,
- d) psychickej záťaž a fyzickej záťaž.

Nepedagogickí zamestnanci sa zaradia do platovej triedy v zmysle § 5 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

## **2.1 Pedagogickí a odborní zamestnanci**

### 2.1.1 Kariérový stupeň

Zaraďovanie pedagogických a odborných zamestnancov do platových tried je v závislosti od získaného stupňa požadovaného vzdelania a zaradenia do kariérového stupňa.

Pedagogický a odborný zamestnanec sa zaraďuje do týchto kariérových stupňov:

- a) začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec,
- b) samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec,
- c) pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou,
- d) pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou.

### 2.1.2 Kariérová pozícia

Kariérová pozícia vyjadruje funkčné zaradenie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca na výkon špecializovaných činností alebo riadiacich činností, ktoré vyžadujú získanie a uplatňovanie príslušných profesijných kompetencií.

Kariérové pozície v našej ZŠ s MŠ sú:

#### **a) pedagogický zamestnanec špecialista**

- triedny učiteľ
- výchovný poradca

#### **b) vedúci pedagogický zamestnanec**

- riaditeľ
- zástupkyňa riaditeľa - pre ZŠ
- pre MŠ

Podmienky:

Činnosť vedúceho pedagogického zamestnanca môže vykonávať ten, kto:

- spĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pedagogickej činnosti podľa tohto zákona v príslušnej kategórii alebo podkategórii
- vykonal prvú atestáciu
- spĺňa podmienku dĺžky výkonu pedagogickej činnosti, ak tak ustanovuje osobitný predpis (5 rokov pedagogickej praxe)
- najneskôr do troch rokov od ustanovenia do kariérovej pozície vedúceho pedagogického zamestnanca ukončí funkčné vzdelávanie. Funkčné vzdelávanie 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 sedem rokov od jeho ukončenia.

### 2.1.3 Pracovné triedy a zaradovanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov do pracovných tried

Pri zaradovaní pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy sa postupuje podľa § 5a Zákona 553/2003 Z.z..

Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva. Pracovná trieda vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v príslušnom druhu školy alebo školského zariadenia (§ 7 zákona č. 317/2009 Z.z.).

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej triede a spĺňa kvalifikačné predpoklady ustanovené osobitným predpisom.

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva odborného zamestnanca, ktorý vykonáva odbornú činnosť podľa osobitného predpisu (§ 4 a § 19 až 24 zákona č. 317/2009 Z.z.)

Ak je pedagogický zamestnanec preradený do inej pracovnej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.

### 2.1.4 Zaradovanie pedagogických zamestnancov

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
učiteľ ZŠ	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	9
	VŠ II. stupňa	začínajúci	9
	VŠ II. stupňa	samostatný	10
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	11
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	12

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda	
učiteľ MŠ vychovávateľ ŠKD a CVČ	ÚSO	nekvalifikovaný	7	
	ÚSO	začínajúci	7	
	ÚSO	samostatný	8	
	ÚSO	s I. atestáciou	9	
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	8	
	VŠ I. stupňa	začínajúci	8	
	VŠ I. stupňa	samostatný	9	
	VŠ I. stupňa	s I. atestáciou	10	
	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	9	
	VŠ II. stupňa	začínajúci	9	
	VŠ II. stupňa	samostatný	10	
		VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	11
		VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	12

Učiteľ vykonáva pedagogickú činnosť pri uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu alebo pri poskytovaní kontinuálneho vzdelávania. Kategória učiteľ sa podľa vzdelávacieho programu člení na podkategórie:

- a) učiteľ pre predprimárne vzdelávanie (učiteľ materskej školy)
- a/ učiteľ pre primárne vzdelávanie (učiteľ prvého stupňa základnej školy)
- b/ učiteľ pre nižšie stredné vzdelávanie (učiteľ druhého stupňa základnej školy)

Vychovávateľ vykonáva pedagogickú činnosť pri uskutočňovaní výchovného programu.

#### 2.1.5 Zaradovanie nepedagogických zamestnancov

Pracovná pozícia	Kvalifikačné predpoklady	Platová trieda	Platový stupeň
personalista, ekonóm	ÚS	8	12
	VŠ – I.	9	12
školník	SO	3	12
	ÚS	4	12
upratovačka	KN	2	12

Vysvetlivky:

- KN vzdelanie sa nevyžaduje
- SO stredné vzdelanie
- ÚS úplné stredné vzdelanie
- VŠ – I. vysokoškolské vzdelanie I. stupňa

### **3. Započítaná prax**

Výpočet tejto doby upravuje § 6 Zákona č. 553/2003 Z.z.. Započítaná prax je

a/ odborná prax

b/ prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu minimálne 1/2, najviac 2/3.

Odborná prax na účely zákona č. 553/2003 Z.z. je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Do započítateľnej praxe sa ďalej započítava čas:

a/ skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu stanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania

b/ civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,

c/ starostlivosť o dieťa

- zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac 3 roky,

- s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
- d/ hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
- e/ doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
- f/ vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu (zákon 350/1996 Zb., zákon SNR č. 369/1990 Zb.),
- g/ neplatené voľno, poskytnuté zamestnancom z iného dôvodu ako na rodičovskú dovolenku, sa do ½ roka započítava do praxe plne a nad ½ roka sa postupuje individuálne, podľa toho, či zamestnanec získaval prax potrebnú pre výkon momentálneho pracovného zaradenia.

#### 4. Plat zamestnanca

Odmeňovanie zamestnancov vo verejnom záujme sa riadi § 28 Zákona č. 553/2003 Z.z., ktorý ustanovuje plat zamestnanca:

- a) tarifný plat
- b) príplatok za riadenie
- c) príplatok za zastupovanie
- d) príplatok za zmenu
- e) osobný príplatok
- f) príplatok za výkon špecializovanej činnosti
- g) kreditový príplatok
- h) plat za prácu nadčas
- i) odmena

#### 5. Tarifný plat a platový postup

Pri určovaní tarifného platu zamestnanca sa postupuje

**a/ nepedagogickému zamestnancovi** patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a najvyšší platový stupeň, do ktorého je zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov). Platí pre neho **základná stupnica** platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

**b/ pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi** patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify a sumy zvýšenia platovej tarify. Rovnako sa postupuje i u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. Platový postup u pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov nastane vždy k 01.01. kalendárneho roka podľa zákona podľa § 7 ods. 11 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 1 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 32 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %. Zvýšenie sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

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.

## **6. Príplatok za riadenie**

Príplatok za riadenie upravuje § 8 Zákona č. 553/2003 Z. z.:

a/ u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

b/ u vedúceho nepedagogického zamestnanca v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

Rozpätie percentuálneho podielu:

a) riaditeľ školy	12 - 38 %
b) štatutárna zástupkyňa riaditeľa školy	10 - 30 %
c) zástupkyňa riaditeľa	8 - 24 %

Príplatok za riadenie sa u zamestnávateľa priznáva vedúcim zamestnancom zamestnávateľa. Na priznanie príplatku za riadenie musí mať vedúci zamestnanec aspoň troch podriadených zamestnancov.

Pri nekvalitnej riadiacej práci má riaditeľ školy právo znížiť výšku príplatku za riadenie až na minimum.

Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kritériá na udeľovanie príplatkov za riadenie sú v prílohe č. 1.

## **7. Príplatok za zastupovanie**

Príplatok za zastupovanie upravuje § 9 Zákona č. 553/2003 Z.z..

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí mu podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí mu podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. 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 zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

## 8. Príplatok za zmenu

Príplatok za zmenu upravuje § 13 Zákona č. 553/2003 Z. z.:

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu.

Príplatok za zmenu bude priznaný vo výške 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

## 9. Osobný príplatok

Osobný príplatok upravuje § 10 Zákona č. 553/2003 Z. z..

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu, ktorý je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

O priznaní osobného príplatku podľa bodu prvého odstavca, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ. Kritériá na určenie osobného príplatku sú prílohou č. 2.

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

K zmene osobných príplatkov môže dôjsť podľa rozhodnutia zamestnávateľa :

- z dôvodu neplnenia si pracovných povinností
- z dôvodu mimoriadnych pracovných aktivít a výsledkov
- pri nedostatku finančných prostriedkov určených na mzdy a odvody, ktoré sú stanovené systémom normatívneho financovania škôl.

## 10. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti upravuje § 13a, 13b Zákona č. 553/2003 Z. z.. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.

Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť:

### **a/ triedneho učiteľa:**

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

### **b/ uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca:**

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného



zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa bodu a/, b/ sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **11. Kreditový príplatok**

Kreditový príplatok upravuje § 14 Zákona č. 553/2003 Z.z. a *Vnútorňa smernica upravujúca podmienky na získavanie, priznávanie a uznávanie kreditov.*

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu (zákon 317/2009 Z.z.) patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom (§ 46 a 47 zákona č. 317/2009 Z.z.) najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom (§ 46 a 47 zákona č. 317/2009 Z.z.). Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu (§ 46 ods. 5 zákona 317/2009 Z.z.). Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov podľa odseku 2.

Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak:

a/ uplynie doba podľa odseku 2

b/ pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov (§ 50 ods. 1 zákona č. 317/2009 Z.z.) na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa odseku 2 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

## **12. Atestácie**

Atestácie upravuje § 49 až § 51 Zákona č. 317/2009 Z.z.

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec môže vykonať atestáciu len v kategórii alebo podkategórii, v ktorej je zaradený, v získanom stupni a odbore vzdelania, učiteľ vykonáva atestáciu z niektorého z vyučovacích predmetov, na vyučovanie ktorých spĺňa kvalifikačné predpoklady podľa tohto zákona.

Vykonaná atestácia platí len pre príslušnú kategóriu alebo podkategóriu a príslušný stupeň a odbor vzdelania pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, v ktorom atestáciu vykonal.

O vykonanie atestácie sa môže uchádzať pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec a zamestnanec podľa § 46 ods. 5, ktorý získal 30 kreditov a absolvoval prípravné atestačné vzdelávanie v rozsahu 60 hodín alebo ktorý získal 60 kreditov. Po úspešnom vykonaní atestácie

strácajú takto uplatnené kredity platnosť na účely priznania kreditového príplatku podľa osobitného predpisu § 7 zákona č. 596/2003 Z.z..

### **13. Odmena**

Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny podľa § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. takto:

- pri životnom jubileu 50 rokov vo výške jedného funkčného platu,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovnej činnosti vyplývajúcej z dohodnutého druhu práce.

### **14. Odstupné a odchodné**

Odstupné a odchodné bude vyplatené zamestnancovi v zmysle Kolektívnej zmluvy pre príslušný rok a v zmysle § 76 Zákonníka práce.

### **15. Plat za prácu nadčas**

Práca nadčas je 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 (§ 97 ZP). U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas. Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveterné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Zamestnávateľ bude nadčasovú prácu riešiť podľa § 19 (príp. podľa § 16, 17, 18), § 27 ods. 3 Zákona č. 553/2003 Z.z. a § 97 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť 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 nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria i 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.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňajú práce nadčas, za ktoré pracovník dostal náhradné voľno (§ 97 ods. 4 ZP).

## **16. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa Zákona č. 462/2003 v znení neskorších predpisov. Náhrada príjmu je poskytovaná za kalendárne dni počas prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Výška náhrady príjmu je:

a/ od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu

b/ od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Výška denného vymeriavacieho základu je určená podľa Zákona č. 461/2003 Z.z. (Zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov). Výška náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

### **Kritéria na udeľovanie príplatkov za riadenie**

V rámci uvedeného rozpätia sa zohľadňuje počet riadených subjektov bez právnej subjektivity, počet tried, počet 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 základnej školy, telocvične, klubu deti a mládeže, materskej školy a výdajnej školskej jedálne.
10. Vytváranie optimálnych podmienok pre mimoškolskú záujmovú činnosť, organizovanie a účasť na súťažiach, dosahovanie vynikajúcich výsledkov žiakov na olympiádach, súťažiach, prehlídkach 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.

**Kritériá na vyplácanie osobného príplatku a odmien pedagogických zamestnancov ZŠ**

1.	Vedúci MZ a PK	20- 30 €		
2.	Koordinátor INF, ENV, protidrogovej prevencie	20 -30 €		
3.	Koordinátor pre kult.-spoloč. aktivity v škole a obci	20-30 €		
4.	Školský knihovník	20-30 €		
5.	Správca telocvične	20 €		
6.	Správca notebookovej alebo multimedialnej učebne	20 €		
7.	Sklad učebníc	30-40 €		
8.	Správca aSc agendy	30-40 €		
9.	Výchovný poradca	30-40 €		
10.	Koordinátor pre prácu s deťmi s ŠVVP	10 € / 1 žiak s IVVP		
11.	Aktualizácia webového sídla školy	30 – 40 €		
12.	Oprava písomných prác zo SJ a MAT podľa počtu žiakov v triede	do 15	3 €	2 €
		do 20	5 €	3 €
		nad 20	7 €	5 €
13.	Vyučujúci žiakov s IVVP v určených predmetoch	3 € / 1 žiak		
14.	Zodpovednosť za nástenky a výzdobu chodieb školy	10 - 20 €		
15.	Práca v n. f. Makové zrnká	10 – 20 €		

Kvalita plnenia úloh vyplývajúcich z pracovnej náplne, používanie názorných, tvorivých a inovačných foriem vo vyučovaní, doučovanie žiakov, triednická práca so žiakmi s IVVP , príprava žiakov na súťaže, umiestnenie žiakov, organizácia šk. akcií, exkurzií, výletov, výzdoba priestorov a estetické prostredie školy, vytváranie imidžu školy – publikačná činnosť, príprava žiakov na Testovanie 9 a prijímacie pohovory, tvorba a realizácia projektov, získanie sponzorskej pomoci, vedenie kabinetov a inventarizačné práce, výkon funkcie zástupcu zamestnancov sú ohodnotené **v polročnej a koncoročnej odmene.**

### **Kritériá na vyplácanie osobného príplatku a odmien pedagogických zamestnancov MŠ:**

- mimoriadne osobné schopnosti,
- dosahovanie výborných pracovných výsledkov,
- iniciatíva pracovať nad rámec pracovných povinností,
- ochota zastupovať,
- pomoc zástupkyňi MŠ pri organizovaní, hľadani východísk pri akejkoľvek pomoci, ktorú potrebuje,
- záujem a rozširovanie si kvalifikácie a uplatňovať ju v praxi,
- nepovažovať smerovanie MŠ len za vec vedenia, ale za spoločnú vec všetkých zamestnancov MŠ,
- vzájomná pomoc pedagogických a nepedagogických zamestnancov,
- vzájomná pomoc pedagogických a nepedagogických zamestnancov podľa pokynov zástupkyne MŠ.

Budeme oceňovať a motivovať tých zamestnancov, ktorí žijú pre našu MŠ, oceňovať kreativitu, nápaditosť a schopnosť pracovať v tíme, v ktorom si vážime jeden druhého, navzájom si pomáhame, rešpektujeme sa a súčasne vytvárame dobrú pracovnú klímu.

## **Kritériá na vyplácanie osobného príplatku a odmien nepedagogických zamestnancov**

- delené zmeny,
- kvalita, kvantita a náročnosť vykonávanej práce, zodpovednosť, iniciatívne plnenie úloh vyplývajúcich z náplne práce, organizačného a pracovného poriadku,
- zabezpečenie plynulej, bezporuchovej a hygienickej prevádzky zvereného pracoviska podľa potrieb a požiadaviek zamestnávateľa,
- príkladné dodržiavanie pravidiel BOZP a PO a zásad hospodárnosti pri využívaní zverených prostriedkov,
- výkon mimoriadnych prác v mimoriadnych situáciách a nad rámec pracovného času
- aktívny a tvorivý podiel zamestnanca pri riešení úloh pracoviska na úseku údržby alebo stravovania,
- humánny a vládny prístup k spolupracovníkom a iným osobám prítomným na pracovisku, ktorý prispieva k príjemnej atmosfére školy,
- stupeň a úroveň pracovnej disciplíny a plnenie pokynov nadriadených,
- vykonávanie dozoru nad deťmi,
- včasné, kvalitné a presné vykonávanie administratívnych, ekonomických a prevádzkových činností.