

Podmienky a rozsah práce nadčas (nadčasovej práce zamestnancov)

Podmienky práce nadčas (nadčasovej práce zamestnancov)

- (1) Pracou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).
- (2) U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je pracou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
- (3) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.
- (4) 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 nedohodli na čerpaní náhradného voľna.
- (5) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna a zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno do konca školského roka po vykonaní 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.
- (6) Dohoda o náhradnom voľne sa podpisuje na začiatku školského roka. Dohoda je dvojstranný právny akt. Zamestnanec nemôže byť donútený zo strany zamestnávateľa k podpisu dohody. Ak zamestnanec dohodu nepodpíše, tak sa prípadná odpracovaná nadčasová práca zamestnancovi automaticky preplatí. V prípade podpísania dohody o náhradnom voľne sa priebehu školského roka pri vzniku nadčasovej práce zamestnanec uvedie na pracovný výkaz, či nadčasová práca má byť preplatená, alebo má byť evidovaná na náhradné voľno.
- (7) Zamestnanec pred nástupom na náhradné voľno vyplní tlačivo dohody o čerpaní náhradného voľna a predloží ju na schválenie priamemu nadriadenému. Ak náhradné voľno prechádza z jedného mesiaca do nasledujúceho, rozpisie sa na dve dohody o čerpaní náhradného voľna, teda za každý mesiac osobitne.
- (8) Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.

Rozsah práce nadčas (nadčasovej práce pedagogických zamestnancov)

- 1) Zamestnávateľ presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti alebo hodiny výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas – posledné vyučovacie hodiny v rozvrhu pedagogického zamestnanca.
- 2) Na účel platu za prácu nadčas sa za jednu hodinu práce nadčas považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok.
- 3) Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti¹ považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas (1 odučená hodina = 1,5 hodina NV)
- 4) Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie detí a dozor nad nimi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa škole zúčastňuje (školské výlety, súťaže, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú do 15:30 hod., resp. v čase pracovnej zmeny. Ak sa pracovná činnosť pedagogického zamestnanca vykoná aj po 15:30 hod., počíta sa práca nadčas 1 hodina = 1 hodina NV).
- 5) Počas zastupovania neprítomného pedagogického zamestnanca sa v prípade potreby môžu spájať skupiny rovnakých vekových kategórií do jednej triedy. V prípade školy v prírode, výletu, exkurzie sa spájajú deti

¹ Nadčasová hodina pri priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (priama činnosť s deťmi) podľa § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

v rámci 1. a 2. stupňa. V takýchto prípadoch nejde o prácu nadčas a zamestnancovi nárok na vytvorenie náhradného voľna nevzniká.

- 6) Ak sa pedagogický zamestnanec zúčastnil na akcii školy (napr. výchovný koncert, divadelné predstavenie), nadčasová hodina mu nevzniká, nakoľko vykonával dozor nad deťmi v rámci svojej pracovnej doby.
- 7) Pri čerpaní dovolenky a NV sa najprv (prednostne) čerpá dovolenka, čerpanie NV sa uprednostní počas letných prázdnin.
- 8) V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno, sa jeho základný úväzok stanovený NV č. 201/2019 Z. z. znižuje o počet hodín² rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Takýmto spôsobom sa pedagogickým zamestnancom poskytuje náhradné voľno v čase vyučovania v ojedinelých prípadoch, ak si zamestnanec nečerpá celodenné voľno, a v priebehu dňa odučí minimálne polovicu svojich hodín v rozvrhu.

Rozsah práce nadčas (nadčasovej práce nepedagogických a odborných zamestnancov)

- 1) V prípade nepedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa jedna hodina odpracovaná nad rámec pracovného času považuje za jednu hodinu práce nadčas aj na účel platu aj na účel náhradného voľna (1 odpracovaná hodina navyše = 1 hodina NV).
- 2) Odborný zamestnanec a nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň (7,5 h.) v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve.
- 3) V období, keď si zamestnanec bude čerpať náhradné voľno len časť dňa, sa jeho pracovný čas znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám skutočného čerpania náhradného voľna.

² Využije sa v prípade, ak zamestnanec potrebuje voľno len časť dňa (1-2 hodiny), t. j. príde do práce neskôr, alebo odíde z práce skôr pre osobné dôvody.