

Príloha: 1

Príklady – odstupné, odchodné

K bodu 4. článku II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 uvádzame, že zmluvné strany môžu dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve výhodnejšie podmienky pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) nad rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v rámci možností subjektu ale maximálne zvýšenie odstupného najviac o dvojnásobok funkčného platu podľa ustanovenia § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Príklad pre odstupné

Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi prináleží odstupné z dôvodu skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a, b alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- najmenej dvojnásobku funkčného platu a
- ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho funkčného platu.

Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 v podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť vyššie odstupné z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a, b) Zákonníka práce najviac o dvojnásobok funkčného platu v zmysle ustanovenia § 13b zákona č. 552/2003 Z. z..

Napríklad zamestnanec s praxou nad päť rokov by podľa Zákonníka práce mal nárok na odstupné v sume 3 funkčných plátov a podľa kolektívnej zmluvy organizácie (ako bude dohodnuté), ďalšie odstupné v sume jedného alebo dvoch funkčných plátov, spolu môže dostať odstupné v sume 4 alebo 5 funkčných plátov.

Príklad pre odchodné

Podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho mesačného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 časť II. bod č. 5 zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 6 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ale len najviac o dvojnásobok funkčného platu podľa ustanovení § 13b zákona č. 552/2003 Z.z..

Odchodné podľa Zákonníka práce je jeden funkčný plat.

Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 časť II. bod č. 5 zamestnancovi prináleží ďalší funkčný plat.

Ďalšie odchodné v sume najviac dvojnásobku funkčného platu možno dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve podľa ustanovenia § 13b zákona č. 552/2003 Z. z..

Spolu zamestnancovi možno teda poskytnúť za vyššie uvedených podmienok odchodné v celkovej sume najviac štyroch funkčných plátov.

Poznámky k niektorým ustanoveniam pracovných predpisov

Pracovný čas

Škola, školské zariadenia, v ktorom pôsobí odborová organizácia môžu dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2011 výhodnejšie podmienky pracovného času v zmysle bodu 1. časti II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011.

V subjektoch, v ktorých nie je odborová organizácia **podmienky pracovného času zamestnávateľ môže stanoviť v pracovnom poriadku** po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

V školách a v školských zariadeniach, v ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov môže zamestnávateľ uplatniť zníženie pracovného času v pracovnom poriadku. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov vydá pracovný poriadok zamestnávateľ sám.

Pracovný poriadok nadobudne platnosť pri splnení podmienok v zmysle ustanovení § 84 Zákonníka práce. **Pracovný poriadok je platný po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov a dňom určeným v pracovnom poriadku, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.** Zamestnávateľ má povinnosť oboznámiť všetkých zamestnancov s pracovným poriadkom a s jeho zmenami. Pracovný poriadok zamestnávateľa musí byť prístupný všetkým zamestnancom.

Podľa § 12 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme zákon ukladá zamestnávateľovi povinnosť vydať pracovný poriadok.

Pri vypracovaní pracovných poriadkov pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zamestnávateľia postupujú podľa vzorového Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 2010-8851/18548:1-141 z 15. júna 2010, ktorý je uverejnený na stránke Ministerstva, školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky www.minedu.sk v sekcii „ zamestnanci rezortu „.

Školy, školské zariadenia si v pracovnom poriadku upravujú jednotlivé časti pracovného poriadku na svoje podmienky s upravením náležitostí, ktoré musí pracovný poriadok zamestnávateľa obsahovať podľa Zákonníka práce, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v súčinnosti so zákonom č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Z prechodných ustanovení Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 2010-8851/18548:1-141 **vyberáme** ustanovenia, ktorým by mali zamestnávateľia venovať osobitnú pozornosť pri stanovení podmienok konkrétneho subjektu:

K ustanoveniam podľa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

§ 2 ods. 8

Zamestnávateľ môže v pracovnom poriadku určiť na vykonávanie niektorých pracovných činností kvalifikačné požiadavky (zameranie alebo odbor vzdelania, absolvovanie odborného kurzu, ktorý súvisí s vykonávaním pracovnej činnosti, alebo ďalšie kvalifikačné požiadavky).

§ 3 ods. 6

So zamestnancom, ktorý nespĺňa kvalifikačný predpoklad vzdelania o jeden stupeň, možno pracovnú zmluvu uzatvoriť len vtedy, ak má vykonávať pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, má byť zaradený do 6. platovej triedy alebo do 7. platovej triedy. Na vykonávanie týchto pracovných činností podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe. Okruh takýchto pracovných činností určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

§ 7 ods. 5, 7

(5) Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 4 (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z.), dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise.

(7) Zamestnancovi vyššieho územného celku a obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

§ 10 ods. 2

O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Poznámka:

Školy a školské zariadenia, zamestnávateľia pre hodnotenie zamestnancov škôl a školských zariadení a pre priznávanie pohyblivých zložiek platu, postupujú podľa zásad a kritérií hodnotenia zamestnanca a výsledkov práce v súlade so zákonom a s cieľmi školy, školského zariadenia podľa jednotlivých kategórií pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a pracovných činností.

§ 20 ods. 1 písm. c)

c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,

K ustanoveniam podľa zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme

§ 5 ods. 1

Miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, sa obsadzuje na základe výsledku výberového konania; to neplatí ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie vedúceho zamestnanca kolektívnym orgánom.

Poznámka:

Ak školy, školské zariadenia majú vo svojich pracovných poriadkoch stanovené obsadzovanie kariérových pozícií napríklad - zástupcu riaditeľa školy výberovým konaním, potom postupujú podľa ustanovenia § 5 zákona č. 552/2003 Z.z.. Obsadzovanie pozícií riaditeľov škôl a školských zariadení sa vykonáva na základe výberového konania v zmysle zákona č. 596/2003 Z.z., zákona č. 552/2003 Z.z. a súvisiacich právnych noriem.

K ustanoveniam podľa zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

§ 3 ods. 2, 6

(2) Pedagogickou činnosťou sa rozumie súbor pracovných činností vykonávaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ostatnými činnosťami s ňou súvisiacimi, ktoré zamestnávateľ ustanoví v pracovnom poriadku.

(6) 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 ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.**

§ 32 ods. 3

Štruktúru kariérových pozícií v škole alebo v školskom zariadení určí riaditeľ **vo vnútornom predpise po prerokovaní v pedagogickej rade a po prerokovaní so zriaďovateľom.**

§ 46 ods. 5

Doba platnosti priznaného kreditu je najviac **sedem rokov od jeho priznania**; zo závažných dôvodov, najmä čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo práceneschopnosti trvajúcej dlhšie ako šesť mesiacov nepretržite, môže zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca túto dobu predĺžiť najviac o tri roky.

§ 52 ods. 4

Zamestnávateľ rozpracuje zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v pracovnom poriadku.

K ustanoveniam podľa Zákonník práce:

Vymedzenie dôvodov, ktoré sa považujú u zamestnávateľa za porušenie pracovnej disciplíny a ktoré sa považujú za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a pre, ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer:

§ 63 ods. 1 písm. e)

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

§ 63 ods. 3

Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

§ 68 ods. 1 písm. b)

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

§ 85 ods. 5

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 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

§ 90 ods. 4, 6, 10, 11

Začiatok a koniec pracovného času

(4) 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.

(6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.

(10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

(11) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

§ 76 ods. 2 a ods. 6

Odstupné a odchodné

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(6) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.**

Poznámka:

Zamestnávateľia, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. uplatňujú sumu funkčného platu podľa ustanovenia § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z..

§ 91 ods. 3

Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90.

§ 177 ods. 2.

Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

Odporúčania spracovala:

Ing. Alena Šebjanová, odborný radca Krajského školského úradu v Banskej Bystrici.

V Banskej Bystrici 7. januára 2011

Vzor oznámenia zamestnávateľa, ktoré môže vydať zamestnancovi.

ZAMESTNÁVATEĽ

Vzor

Nižšie uvedené oznámenie zamestnávateľ môže vydať zamestnancovi.

Oslovenie

Titul, meno priezvisko

Adresa trvalého bydliska

Číslo
2011/.....

Vybavuje/telefón
/

Banská Bystrica
9. januára 2011

Oznámenie o ďalších podmienkach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu pri práci vo verejnom záujme

V zmysle bodu II. „ Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 5532003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov je pracovný čas v organizácii v roku 2011 37 ½ hodiny týždenne bez prestávok v práci.

V dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne (uvádzať len v prípade ak máte 2-zmennú alebo 3-zmennú prevádzku).

Výmera Vašej dovolenky podľa § 103) Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2011 je v rozsahu ** (konkrétne pre každého zamestnanca) pri splnení podmienok pre uplatnenie dovolenky § 101 - 105 Zákonníka práce.

Toto oznámenie sa vzťahuje k podmienkam dohodnutým vo Vašej pracovnej zmluve.

Titul, meno, priezvisko
Riaditeľ školy

Prevzal:

/**

Základná výmera dovolenky je 5 päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej