

PLATOVÁ SMERNICA

pre zamestnancov

**Strednej odbornej školy obchodu, služieb a rozvoja vidieka -
Kereskedelmi, Szolgáltatóipari és Vidékfejlesztési Szakközépiskola,
Dunajský rad 138, Kravany nad Dunajom**



Platnosť smernice: od 01.09.2018

Ing. Péter Varga
riaditeľ školy

Riaditeľ Strednej odbornej školy obchodu, služieb a rozvoja vidieka - Kereskedelmi, Szolgáltatási és Vidékfejlesztési Szakközépiskola, Dunajský rad 138, Kravany nad Dunajom (ďalej len „SOŠOSaRV – KSZésVSZ“) v súlade so zákonom 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 o odmeňovaní“), zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o PZ a OZ“) a v súlade s nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády“), vydáva túto smernicu.

Smernica tvorí prílohu Pracovného poriadku SOŠOSaRV-KSZésVSZ od 1.9.2018.

Čl. I

Základné ustanovenia

- Smernica upravuje podmienky pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí sú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi SOŠOSaRV - KSZésVSZ, v súlade so zákonom o odmeňovaní, so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, Pracovným poriadkom zamestnávateľa a Kolektívnou zmluvou zamestnávateľa na príslušný kalendárny rok.
- Smernica sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí nemajú uzatvorený pracovný pomer podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), ale majú platný pracovný pomer podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Za takýchto zamestnancov sa považujú zamestnanci zamestnaní pre účelové projekty (prípadne granty na základe osobitných zmlúv, alebo zahraničných zmlúv), do ktorých sa zamestnávateľ zapojí na určitý čas vymedzený projektom. S týmito zamestnancami sú uzatvorené platné pracovné zmluvy, v ktorých sa dohodnú aj ich mzdové podmienky.

Čl. 2

Zaradovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

- Zamestnávateľ zaradí nepedagogického zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností, takto:
 - ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 2 až 11,
 - ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 1 až 4.
- Zaradovanie nepedagogických zamestnancov:**

Pracovná činnosť	Kvalifikačné predpoklady	Platová trieda
Vedúca technicko-ekonomického úseku	ÚSV	5
Personalistka a mzdová účtovníčka	ÚSV	5
Hospodárka	ÚSV	5
Finančná účtovníčka	ÚSV	5
Pokladníčka, sekretárka	ÚSV	4
Sekretárka, správa registratúry a podateľne	ÚSV	4
Správca siete, informatik	VŠ 2.stupňa	7
Školník, údržbár, vodič služobného motorového vozidla	Stredné vzdelanie	2
Informátor - upratovačka	Neustanovujú sa	1
Upratovačka	Neustanovujú sa	1
Vedúca školskej jedálne	ÚSV	5
Administratívna sila v školskej jedálni	ÚSV	2
Hlavná kuchárka	Stredné vzdelanie	2
Zaučená kuchárka	Stredné vzdelanie	2
Pomocná sila v školskej jedálni	Neustanovujú sa	1

3. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu alebo ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.
4. Pedagogickí zamestnanci, odborní zamestnanci, vedúci pedagogickí zamestnanci a vedúci odborní zamestnanci sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa.
5. 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.
6. Pedagogickému zamestnancovi sa platová tarifa určuje z pracovnej triedy jeden a odbornému zamestnancovi z pracovnej triedy dva.

7. **Zaraďovanie PZ a OZ:**

Kategória PZ a OZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
učiteľ strednej školy školský psycholog	VŠ 2. stupňa	nekvalifikovaný	6
učiteľ strednej školy školský psycholog	VŠ 2. stupňa	začínajúci PZ a OZ	6
učiteľ strednej školy školský psycholog	VŠ 2. stupňa	samostatný PZ a OZ	7
učiteľ strednej školy školský psycholog	VŠ 2. stupňa	PZ a OZ s prvou atestáciou	8
učiteľ strednej školy školský psycholog	VŠ 2. stupňa	PZ a OZ s druhou atestáciou	9

8. Kariérová pozícia je funkčné zaradenie pedagogického alebo odborného zamestnanca, ktorý vykonáva špecializované činnosti alebo riadiace činnosti.
9. Pri určení započítanej praxe pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca na účely zvýšenia platovej tarify podľa § 7 ods. 11 zákona o odmeňovaní sa započítava doba:
 - a) *odbornej praxe*, ktorá predstavuje súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Pracovnou činnosťou pedagogického zamestnanca je priama výchovno-vzdelávacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program, výchovný program alebo program vzdelávania PZ a OZ .
 - b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú *iný charakter* ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, sa započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.
Patrí sem aj pracovná činnosť pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v školách a školských zariadeniach, ktoré nie sú zaradené v Sieti škôl a školských zariadení SR, ktoré majú oprávnenie uskutočňovať výchovu a vzdelávanie podľa zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
10. Ďalej sa do započítanej praxe započítava čas:
 - a) skutočného vykonávania základnej alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
 - b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - c) starostlivosti 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 tri 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) vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu.
11. Ustanovenie bodu 10 písm. c) tohto článku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto dôb.
 12. Dĺžka výkonu pracovnej činnosti pedagogických a odborných zamestnancov sa posudzuje na základe dokladov, ktorými sú:
 - a) doklad o každom pracovnom pomere, v ktorom bola vykonávaná pracovná činnosť,
 - b) pracovný posudok vydaný každým predchádzajúcim zamestnávateľom,
 - c) potvrdenie o dĺžke výkonu pracovnej činnosti vydané každým predchádzajúcim zamestnávateľom.
 13. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify a sumy zvýšenia platovej tarify za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.
 14. V prípade preradenia zamestnanca do inej platovej triedy zamestnancovi prináleží tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu počnúc dňom účinnosti tohto preradenia.
 15. Popis pracovných činností v písomnej forme zamestnancovi určuje vedúci zamestnanec v pracovnej náplni. V popise pracovných činností musí byť zrejماً najnáročnejšia pracovná činnosť, podrobnejšie charakterizujúca druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve.

Čl. 3 Plat zamestnanca

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu plat za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom o odmeňovaní a touto smernicou.
2. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu, pričom nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
3. Riaditeľovi školy, ktorý je štatutárnym orgánom, určí plat podľa zákona o odmeňovaní ten, kto ho do funkcie ustanovil – Nitriansky samosprávny kraj.
4. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
5. Za plat sa nepovažuje odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
6. Funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou.
7. Zamestnancovi patrí:
 - a) tarifný plat,
 - b) príplatok za riadenie,
 - c) príplatok za zastupovanie,
 - d) osobný príplatok,
 - e) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
 - f) príplatok za prácu v noci,
 - g) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - h) príplatok za prácu vo sviatok,
 - i) príplatok za zmenu,
 - j) plat za prácu nadčas,
 - k) odmena,
 - l) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
 - m) príplatok za profesijný rozvoj.
8. Výšku a zloženie funkčného platu zamestnávateľ oznamuje zamestnancovi písomne pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Čl. 4 Tarifný plat

1. V zmysle § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnanca podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

- Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami sa osobitne neurčuje - takýto spôsob zaraďovania do platových tried sa vzťahuje na všetkých zamestnancov (okrem pedagogických a odborných zamestnancov).
- Zamestnávateľ určí vedúcemu zamestnancovi tarifný plat podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej je určovaný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat určuje podriadeným zamestnancom podľa rôznych stupníc platových taríf, plat vedúceho zamestnanca sa určí podľa stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia. To neplatí pre vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Čl. 5 Príplatok za riadenie

- Vedúcemu zamestnancovi, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov v organizačnom útvare zamestnávateľa, patrí príplatok za riadenie vo výške určenej podľa prílohy č. 6 zákona o odmeňovaní v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- Výška príplatku za riadenie sa určuje s prihliadnutím na náročnosť, rozsah a zložitosť riadiacej práce v zmysle platnej organizačnej štruktúry zamestnávateľa a stanovuje sa nasledovne:

Vedúci zamestnanec	Stupeň riadenia	Percentuálne rozpätie
Riaditeľ školy	I.	12 – 42%
Zástupca / zástupkyňa riaditeľa školy	II.a	10 - 34%
Vedúca technicko - ekonomického úseku	II.b	8 – 28%
Hospodárka	IV.	3 - 20%
Vedúca školskej jedálne	IV.	3 - 20%

Čl. 6 Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Čl. 7 Osobný príplatok

- Riaditeľ školy môže zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností priznať osobný príplatok. Priznanie osobného príplatku je nenárokovou zložkou platu.
- Výška osobných príplatkov je závislá od finančných prostriedkov zamestnávateľa.
- O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku na základe úrovne kvality plnenia pracovných povinností riaditeľ školy vopred prerokuje s odborovou organizáciou.
- Osobný príplatok zamestnancovi školy sa priznáva až po skončení skúšobnej doby.
- Pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny možno odňať osobný príplatok zamestnancovi na jeden mesiac.
- Osobný príplatok nie je možné priznať tomu zamestnancovi, ktorý v období posledných šiestich mesiacov porušil pracovný poriadok.

Čl. 8 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Pedagogickému a odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializované činnosti patrí príplatok:

- za vykonávanie činnosti triedneho učiteľa** – v sume 5% platovej tarify platovej triedy 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 alebo viacerých triedach,

- b) za vykonávanie činnosti uvádzajúceho zamestnanca** - v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického alebo odborného 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 viacerých začínajúcich pedagogických alebo odborných zamestnancov.

Čl. 9

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

1. Začínajúcemu pedagogickému a začínajúcemu odbornému zamestnancovi sa poskytuje príplatok **6 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.
2. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.

Čl. 10

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

1. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“) po úspešnom ukončení adaptačného vzdelávania:
 - a) **12 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie rozširujúceho štúdia**,
 - b) **12 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie štátnej jazykovej skúšky**,
 - c) **3 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie špecializačného vzdelávania** na výkon špecializovaných činností,
 - d) **3 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie inovačného vzdelávania** v rozsahu najmenej 50 hodín.
2. Príplatok za profesijný rozvoj sa priznáva na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Na základe písomnej žiadosti pedagogického alebo odborného zamestnanca, doručenej do podateľne školy, prizná riaditeľ školy príplatok za profesijný rozvoj od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola žiadosť podaná.
4. Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ – Nitriansky samosprávny kraj.
5. Riaditeľ školy príplatok odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí:
 - a) pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti,
 - b) začínajúcemu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi.
7. Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ vydá zamestnancovi potvrdenie o dobe vyplácania príplatku za profesijný rozvoj.
8. Pri nástupe nového zamestnanca zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj zohľadňuje dobu vyplácania príplatku na základe potvrdenia od bývalého zamestnávateľa.
9. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.8.2019, sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.8.2026.

Čl. 11 Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

Čl. 12 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

Čl. 13 Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat – sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
2. Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
3. V prípade čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok podľa bodu 2 zamestnancovi nepatrí.
4. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno do troch mesiacov, alebo v inom dohodnutom termíne, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 2. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Čl. 14 Príplatok za zmennosť

Zamestnancovi, ktorý má v dvojzmennej prevádzke rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedených v prílohe č. 3 Zákona č. 553/2003 Z.z.

Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Čl. 15 Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu
 - a) zvýšená o 30 %, ak ide o pracovný deň,
 - b) zvýšená o 60 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni.
2. 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 bodu 1 zamestnancovi nepatrí.
3. Rozsah, podmienky a spôsob čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sú rozpracované v Smernici o čerpaní náhradného voľna.
4. Ak zamestnanec vykonáva prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa čl. 11 – 13.
5. Riaditeľ školy má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Čl. 16 Odmena

1. Riaditeľ školy môže udeliť zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu za splnenia podmienky, že pracovný pomer zamestnanca v našej organizácii trval najmenej 3 roky nepretržite,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Odmena je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Odmena nesmie byť schválená za vykonanie práce, za ktorú bola zamestnancovi už odmena poskytnutá, alebo za výkon ktorej bola zamestnancovi vyplatená odmena na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. O priznaní a výške odmien rozhoduje riaditeľ školy s prihliadnutím na dostatočný objem finančných prostriedkov školy.

Čl. 17 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle § 223 až § 228 Zákonníka práce a to:
 - a) dohodu o vykonaní práce
 - b) dohodu o brigádnickej práci študentov
 - c) dohodu o pracovnej činnosti.
2. Výška odmeny za hodinu práce sa stanovuje individuálne, v závislosti od typu a náročnosti vykonávanej práce.

Čl. 18 Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času.
2. V prípade rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku priznaného v mesačnej sume, ktorý je súčasťou funkčného platu, zamestnancovi patrí príplatok počnúc dňom účinnosti rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku.
3. Na pracovnoprávne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktoré nie sú výslovne upravené v tomto predpise, sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o odmeňovaní, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.
4. Táto platová smernica sa vydáva po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
5. Každému zamestnancovi je verejne prístupná na webovom sídle zamestnávateľa a v písomnej forme u vedúcej technicko-ekonomického úseku.
6. Platová smernica nadobúda účinnosť dňom 1.9.2018.