



Stredná odborná škola polytechnická, Štefánikova 1550/20, 066 01 Humenné

SMERNICA NA VYMEDZENIE PRACOVNEJ DOBY

Článok 1

Úvodné ustanovenie

1. Smernica o pracovnom čase a úradných hodinách SOŠ polytechnickej v Humennom, Štefánikova 1550/20 (zamestnávateľ) upravuje v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov pracovný čas zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Za základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov stanovený nariadením vlády SR č. 201/2019 Z. z.
3. Priamy nadriadený vedúci zamestnanec je vedúci zamestnanec stanovený platným Organizačným poriadkom školy.

Článok 2

Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Ustanovený pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne v päťdňovom pracovnom týždni.
3. Do uvedeného pracovného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie.
4. Pracovným dňom sa rozumie výkon práce v trvaní 7,5 hodín a prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
5. Zamestnanec je povinný dodržiavať stanovený rozvrh hodín, konzultačné hodiny a plán práce.
6. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovnovzdelávacou činnosťou.
7. Pedagogickí zamestnanci majú povolené vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

8. Za priamu výchovnú alebo vyučovaciu činnosť sa považuje aj sprevádzanie žiaka na lekárske ošetrovanie pri nevoľnosti alebo úraze, ak nie je možné zastihnúť rodiča (zákonného zástupcu) a daná situácia si vyžaduje okamžitú lekársku pomoc.

Článok 3

Rozvrhnutie pracovného času

1. Pracovný čas na SOŠ polytechnickej, Štefánikova 1550/20, Humenné, do ktorého sa nezapočítava prestávka na jedenie a oddych, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku počas týždňa je rozvrhnutý v Pracovnom poriadku nasledovne:

Pedagogickí zamestnanci:

Učitelia všeobecno-vzdelávacích a odborných predmetov:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| - začiatok a koniec pracovného času | 7:30 – 15:30 |
| - základný pracovný čas | 7:30 – 14:00 |
| - voliteľný pracovný čas (práca doma) | 14:00 – 15:30 |
| - prestávka na odpočinok a jedenie | 10:00 – 12:00* |

V prípade 0. a 8. vyučovacej hodiny sa pedagogický zamestnanec písomne dohodne na pracovnom čase s priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom.

Majstri odbornej výchovy:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| - začiatok a koniec pracovného času | 7:00 – 15:00 |
| - základný pracovný čas | 7:30 – 14:00 |
| - voliteľný pracovný čas (práca doma) | 14:00 – 15:00 |
| - prestávka na odpočinok a jedenie | 11:05 – 11:35 |

* Pedagogický zamestnanec má stanovenú prestávku na odpočinok a jedenie pracovného poriadku a v zmysle § 91 ods. 1 Zákonníka práce. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a na konci zmeny. Pedagogický zamestnanec sa odstravuje v rámci určeného časového rozpätia, tak aby bol zabezpečený dozor nad deťmi. Maximálna prestávka na odpočinok a jedenie je aj v prípade pedagogických zamestnancov 30 minút.

Nepedagogickí zamestnanci:

Vedúca úseku technicko-ekonomických činností, materiálová účtovníčka a pokladníčka, mzdová účtovníčka a personalistka, finančná účtovníčka, vrátnik (informátor), údržbár, upratovačky (doobedňajšia zmena):

- začiatok a koniec pracovného času 6:30 – 14:30
- **základný pracovný čas** 6:30 – 14:30
- prestávka na odpočinok a jedenie 10:00 – 11:00

Upratovačky (poobedňajšia zmena):

- začiatok a koniec pracovného času 13:00 – 21:00
- **základný pracovný čas** 13:00 – 21:00
- prestávka na odpočinok a jedenie 16:30 – 17:00

1. Zamestnanci musia postupovať tak, aby boli na pracovisku bezpodmienečne prítomní podľa rozvrhu hodín, rozvrhu dozorov, v čase konania porád, zasadaní PK, triednych aktívov, konzultácií rodičmi, na prechodné zastupovanie neprítomného učiteľa, ak to pracovný poriadok neustanovuje inak, a v súlade s pokynmi riaditeľa školy, zástupkyne riaditeľa školy a hlavného majstra odbornej výchovy.
2. Celková dĺžka prestávky sa nezapočítava do pracovného času. Svojvoľné prekročenie ustanovenej prestávky bez vedomia priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca nie je dovolené a bude sa považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
3. Ak prestávka na oddych nie je možná v určenom čase, prestávku na obed a oddych si volia pedagogickí zamestnanci samostatne v rámci prevádzkového pracovného času. Ak im to rozvrh umožňuje, túto prestávku si volia v čase, keď majú voľnú vyučovaciu hodinu alebo keď je táto prestávka vymedzená pre žiakov, t.j. v čase od 11:05 do 11:35 hod.
4. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku, zamestnanec sa počas základného pracovného času môže vzdialiť zo svojho pracoviska len so súhlasom priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca.
5. Pred opustením pracoviska je zamestnanec povinný vypísať si priepustku s uvedením dôvodu prerušenia pracovného času. Priamy nadriadený priepustku podpíše a vyznačí čas odchodu, po príchode z prerušenia priamy nadriadený vyznačí čas príchodu a odovzdá priepustku mzdárke.

6. Opustenie pracoviska z dôvodu návštevy zdravotníckeho zariadenia sa riadi čl. 4 ods. 3 písm. a) a c) tejto smernice.
7. Za celodennú pracovnú cestu a ospravedlnenú neprítomnosť v práci (napr. PN, dovolenka, platené, resp. neplatené voľno a pod.) sa počíta stanovený denný pracovný čas 7,5 hodín.
8. V čase prázdnin (keď si nečerpá dovolenku) je pedagogický zamestnanec na pracovisku v čase od 07:30 do 14:00 hod. Ostatný čas 1,5 hodiny vykonáva prácu mimo pracoviska tak, ako je uvedené v Pracovnom poriadku.
9. Ak je zamestnanec zamestnaný na kratší pracovný čas, ustanovenia o pracovnom čase sa na neho vzťahujú primerane ku skráteniu pracovného času po písomnej dohode s nadriadeným zamestnancom.

Článok 4

Prekážky v práci

1. Pri prekážkach v práci, pri ktorých právny predpis alebo kolektívna zmluva ustanovuje presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, sa zamestnancovi poskytne pracovné voľno za celý čas, pritom jeden deň bude zodpovedať času dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času.
2. V súlade s ustanovením § 141 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku z dôvodu jeho vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
3. Osobné prekážky v práci:
 - A. Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 - a) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
 - b) Na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pri účasti zamestnankyne na preventívnej lekárskej prehliadke súvisiacej s jej tehotenstvom sa poskytnutie voľna nelimituje počtom dní.

- c) Zamestnanec je povinný požiadať príslušného vedúceho zamestnanca o pracovné voľno na určenom tlačive (pripustka), ktorý ho podpíše. Existenciu prekážky v práci preukáže zamestnanec potvrdením tlačiva zdravotníckym zariadením alebo iným príslušným zariadením.
- d) Pokiaľ ide o preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, je potrebné, aby lekár na príslušnom tlačive priamo vyznačil uvedený dôvod návštevy. Ak zamestnanec v dôsledku náhleho ochorenia nemá pri návšteve lekára predpísané tlačivo, prekážku preukazuje lekárom vystaveným potvrdením o ošetrovaní/vyšetrení.
- e) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, zamestnanec je povinný najneskôr v predchádzajúci deň do 10:00 hod. požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna.
- f) V prípade, ak išlo o naliehavý zdravotný problém, o návšteve lekára a dĺžke jej trvania musí zamestnanec informovať zamestnávateľa bez zbytočného odkladu po tom, ako potrebu návštevy zdravotníckeho zariadenia zistí.
- g) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Doklad bez vyznačenia doby trvania vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení zamestnávateľ neakceptuje.
- h) Predloženie neúplného potvrdenia nezakladá povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci a povinnosť poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy.
- i) Ak zamestnanec vyčerpá 7 dní pracovného voľna s náhradou mzdy, zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- j) Ak si zamestnanec vyčerpá stanovený limit pracovného voľna s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia určený Zákonníkom práce, pri ďalšej návšteve lekára alebo pri sprevádzaní rodinného príslušníka si môže čerpať dovolenku (prípadne náhradné voľno) len po predchádzajúcom dohovore s riaditeľom školy.

B. Narodenie dieťaťa manželke zamestnanca

- a) Na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť.

C. Sprevádzanie

- a) Rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie.
- b) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- c) Zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy.
- d) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.
- e) Zamestnanec je povinný požiadať svojho priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca o pracovné voľno na určenom tlačive (priepustka), ktorý ho podpíše.
- f) Existenciu prekážky v práci preukáže zamestnanec potvrdením tlačiva zdravotníckym zariadením alebo iným príslušným zariadením.

D. Úmrtie rodinného príslušníka

- a) Na 2 dni pri úmrtí manžela (manželky) alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
- b) Na 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela (manželky), ako aj manžela (manželky) súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- c) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

E. Svadba

- a) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na 1 deň na účasť na vlastnej svadbe.
- b) Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.
- c) Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu. SOŠ polytechnická v Humennom poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

Článok 5

Nadčasová práca a náhradné voľno

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy 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 ods. 1 Zákonníka práce). Súhlas/príkaz na prácu nadčas dáva priamy nadriadený vedúci zamestnanec.
1. Práca nadčas je v prípade pedagogického zamestnanca práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad jeho základný úväzok.
2. 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.
3. Príkaz na prácu nadčas pedagogickému zamestnancovi vydá zamestnávateľ prostredníctvom tlačiva na zastupovanie chýbajúcich učiteľov, ktoré sa nachádza na nástenke v zborovni a taktiež prostredníctvom edupage stránky školy. Pedagogický zamestnanec je povinný pri príchode do školy skontrolovať tlačivo na zastupovanie chýbajúcich učiteľov, či na daný deň má nariadenú prácu nadčas a potvrdiť ju podpisom.
4. Ak úväzok zamestnanca (rozpísaný rozvrhom hodín) presahuje základný úväzok, hodiny odučené nad základný úväzok zamestnanca sa považujú za prácu nadčas. Hodiny nad rámec základného úväzku určí zamestnancovi priamy nadriadený vedúci zamestnanec po dohode so zamestnancom a vyznačí ich v rozvrhu hodín zamestnanca. V tomto prípade sa osobitný príkaz na prácu nadčas nevydáva. Príkazom na prácu nadčas je samotný rozvrh hodín. Plat a príplatok za takéto nadčasové hodiny patria učiteľovi len v tom prípade, ak tieto hodiny boli skutočne odučené.
5. Ak pedagogický zamestnanec zastupuje neprítomného pedagogického zamestnanca, vyučovacie hodiny, počas ktorých ho zastupuje, sú prácou nadčas.
6. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.
7. Do evidencie práce nadčas nie je možné zahrnúť práce vyplývajúce z náplne práce a tvoriace ostatné činnosti pedagogického zamestnanca v zmysle Pracovného poriadku.
8. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, 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.

9. Ak pedagogický zamestnanec zastupuje neprítomného pedagogického zamestnanca a požaduje zvýšenie hodinovej sadzby jeho funkčného platu, tak musí predložiť štatutárnemu zástupcovi riaditeľa školy **prípravy na vyučovaciu hodinu**. V prípade, že prípravy nepredloží bude mu udelené za prácu nadčas náhradné voľno.
10. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
11. Ostatným vedúcim zamestnancom za prácu nadčas patrí plat za prácu nadčas v rozsahu ustanovenom § 19 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
12. Uložiť prácu nadčas alebo nočnú prácu môže zamestnávateľ len v súlade s § 97 a § 98 Zákonníka práce.
13. Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci uplatniť v čase školských prázdnin, pokiaľ im riaditeľ školy mimoriadne neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne.
14. V čase školských prázdnin 4,5 hodiny náhradného voľna zodpovedá jednému pracovnému dňu, v čase vyučovania 1 hodina vyučovania zodpovedá jednej hodine náhradného voľna.
15. Ak v čase vyučovania v dopoludňajších hodinách sa uskutočňuje iná činnosť so žiakmi (kino, divadlo a pod.) a učiteľ v tom čase nemá vyučovacie hodiny v slede (má voľnú vyučovaciu hodinu, počas ktorej nevykonáva vyučovaciu činnosť) nárok na nadčasovú prácu ani na náhradné voľno mu nevzniká.
16. Ak zamestnanec zastupuje pri delenej hodine (spojenie skupín), nárok na nadčasovú prácu ani náhradné voľno mu nevzniká.

Článok 6

Časová dotácia vzniku práce nadčas pri osobitných prípadoch

1. Za osobitné prípady sa považujú lyžiarsky výcvik, viacdenné výlety a exkurzie, viacdenné školské súťaže, odsúhlasené v pláne práce školy. Pri uvedených podujatiach je potrebné predložiť riaditeľovi školy na schválenie plán výchovnovzdelávacej akcie a rozpis služieb.
2. Časová dotácia vzniku práce nadčas podľa ods. 1 sa stanovuje nasledovne:

- a) v pracovný deň maximálne 4 hodiny nadčasovej práce,
 - b) v sobotu maximálne 6 hodín nadčasovej práce,
 - c) v nedeľu maximálne 7,5 hodín nadčasovej práce,
 - d) nočná pohotovosť 4 hodiny práce nadčas.
3. Ak sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú na osobitnom finančnom ohodnotení formou osobného príplatku alebo mimoriadnej odmeny za činnosti uvedené v ods. 1, zamestnancovi nadčasové práce podľa ods. 2 nepatria.
 4. Ak pedagogický zamestnanec vykonáva osobitné činnosti na pracovisku neuvedené v pracovnom poriadku školy (napríklad príprava detí na olympiádu, doučovanie a pod.), poskytuje sa za tieto činnosti nadčasová práce len v prípade, ak tieto činnosti má odsúhlasené priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom vopred. Rozsah nadčasovej práce sa musí dohodnúť vopred.
 5. Ak sa zamestnanec zúčastní jednodňového školenia, seminára, prednášky, výletu, exkurzie so súhlasom riaditeľa školy mimo pracoviska (mimo miesta pracoviska), považuje sa to za pracovnú cestu. V takomto prípade je zamestnanec povinný zabezpečiť si cestovný príkaz podpísaný priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom. Náhrada za stratu času sa v zmysle § 96 b Zákonníka práce zamestnancovi neposkytne. Zamestnancovi sa poskytnú náhradné voľno nad ustanovený pracovný čas (po 15:30 hod.) tak, že za 1 hodinu pracovnej činnosti po 15:30 hod. patrí zamestnancovi 1 hodina nadčasovej práce.

Článok 7

Evidencia dochádzky

1. Všetci zamestnanci sú povinní čas príchodu na pracovisko a čas odchodu z pracoviska zaznamenať spôsobom na to určeným, a to zapísaním sa do knihy dochádzky.
2. Oneskorený príchod, ako aj neúčast' na aktivitách musí zamestnanec ospravedlniť u priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak pre vážnu príčinu nemôže prísť do zamestnania, oznámi to telefonicky alebo osobne deň vopred do 10.00 hod. (v ojedinelých prípadoch skoro ráno), aby mohlo byť zabezpečené zastupovanie.
3. Svoju neúčast' pre prekážky v práci, ktorá je prípustná podľa Zákonníka práce, zamestnanec dokladá príslušnými potvrdeniami:
 - a) do 3 dní pri pracovnej neschopnosti alebo pri ošetrovnom (PN a OČR),
 - b) ihneď v deň príchodu do zamestnania pri jednodňových vymeškaniach.

4. Opustiť pracovisko môže zamestnanec s vedomím riaditeľa školy, zástupkyne riaditeľa školy alebo hlavného majstra odbornej výchovy, a to za účelom súvisiacim s výkonom práce (návšteva pracoviska študentov, návšteva knižnice a pod.) a svoj odchod musí zaznamenať v knihe dochádzky.
5. Zamestnanci sú ďalej povinní zaznamenať v knihe dochádzky:
 - a) všetky prípady odchodu z pracoviska a príchody späť z dôvodu napr. prerušenia práce so súhlasom nadriadeného vedúceho zamestnanca za účelom súkromným, služobným, školenia, čerpania dovolenky,
 - b) návštevu lekára alebo zdravotníckeho zariadenia a tú doložiť potvrdeným tlačivom (priepustkou),
 - c) čas odchodu a príchodu na pracovisko z akéhokoľvek dôvodu.
6. Doklady o neprítomnosti zamestnancov z dôvodov PN a OČR, dovolenkové lístky a priepustky sa odovzdávajú priamemu nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, ktorý ich skontrolované a zaevidované do mesačného výkazu dochádzky zamestnancov odovzdá mzdovej účtovníčke a personalistke.

Článok 8

Dovolenka

1. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov – SOŠ polytechnickej v Humennom organizácie odborového zväzu pri SOŠ polytechnickej v Humennom.
2. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. V mesiacoch júl a august sú pedagogickí zamestnanci povinní vyčerpať najmenej 6 týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej 2 týždne dovolenky.
3. Čerpanie dovolenky v prípade pedagogických zamestnancov počas školského roka zamestnávateľ odsúhlasí vo výnimočných životných situáciách, za ktoré sa považuje:
 - a) životné jubileum 50 a 60 rokov veku zamestnanca a manžela/manželky zamestnanca,
 - b) vážne rodinné dôvody (vlastná svadba, svadba dieťaťa zamestnanca, pohreb, pohreb rodinného príslušníka, promócie, presťahovanie sa zamestnanca a pod.),
 - c) odstraňovanie následkov živeľnej pohromy na vlastnom príbytku zamestnanca.

4. V ostatných prípadoch počas školského roka, v čase vyučovania sa dovolenka pedagogického zamestnanca odsúhlasí len výnimočne, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody. Počas dní vyučovania dovolenkový lístok podpisuje riaditeľ školy.
5. Dovolenkový lístok je zamestnanec povinný vypísať najmenej 1 deň pred nástupom dovolenky. Zamestnanec môže čerpať dovolenku len po podpísaní dovolenkového lístka riaditeľom školy (počas dní vyučovania), resp. zástupkyňou riaditeľa školy alebo hlavným majstrom odbornej výchovy počas dní školských prázdnin. V opačnom prípade sa jeho neprítomnosť v práci považuje za absenciu.
6. Dovolenkové lístky sa zakladajú k evidencii dochádzky.

Článok 9

Dĺžka a využitie pracovného času vedúcich zamestnancov

1. Vedúci zamestnanci, ktorí uplatňujú nasledovné využitie pracovného času sú riaditeľ školy, zástupkyňa riaditeľa školy a hlavný majster odbornej výchovy.
2. Vedúci zamestnanci sú na pracovisku podľa potreby, rozloženie ich pracovného času vychádza z plnenia úloh vyplývajúcich z ich pracovných náplní a pridelenej zodpovednosti. Pracovný čas si volia samostatne, a to tak, aby súhrn pracovného času počas týždňa nepresiahol 37,5 hodín.
3. Ak úväzok vedúceho zamestnanca (zástupkyne riaditeľa školy a hlavného majstra odbornej výchovy) presiahne počet hodín stanovený základným úväzkom, takéto odučené hodiny nad úväzok sú prácou nadčas.
4. Ak vedúci zamestnanec (zástupkyňa riaditeľa školy a hlavný majster odbornej výchovy) zastupuje neprítomného pedagogického zamestnanca, vyučovacie hodiny, počas ktorých ho zastupuje, sú prácou nadčas.

Článok 10

Záverečné ustanovenia

1. Na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca s uvedením závažných dôvodov môže zamestnávateľ, ak to nenaruší chod výkonu určitej pracovnej činnosti, povoliť zamestnancovi vhodnú úpravu týždenného pracovného času iným spôsobom ako ustanovuje táto smernica.
2. Využívanie a dodržiavanie pracovného času zamestnancami kontrolujú v rámci svojej pôsobnosti priami nadriadení vedúci zamestnanci.

Článok 11

Účinnosť

1. Táto smernica nadobúda účinnosť 1. septembra 2019.

Ing. Anton Bača
riaditeľ školy