



Konzervatórium, Tolstého 11, Bratislava

---

Interná smernica č. 5/2026

**PRACOVNÝ PORIADOK PRE PEDAGOGICKÝCH  
ZAMESTNANCOV A OSTATNÝCH  
ZAMESTNANCOV KONZERVATÓRIA**

<b>Spracovateľ:</b>	<b>Mgr. Dana Hajóssy, PhD. riaditeľka Konzervatória</b>
<b>Dátum vypracovania:</b>	<b>4. júl 2025</b>
<b>Schvaľovateľ:</b>	<b>Mgr. Dana Hajóssy, PhD. riaditeľka Konzervatória</b>
<b>Dátum schválenia:</b>	<b>6. február 2026</b>
<b>Dátum vydania:</b>	<b>1. apríl 2026</b>
<b>Dátum platnosti:</b>	<b>1. apríl 2026</b>
<b>Dátum účinnosti:</b>	<b>1. apríl 2026</b>
<b>Číslo výtlačku:</b>	<b>1</b>
<b>Počet strán:</b>	<b>63 strán</b>

Konzervatórium, Tolstého 11, Bratislava vydáva tento Pracovný poriadok pre pedagogických zamestnancov (ďalej len „PZ“), odborných zamestnancov (ďalej len „OZ“) a ostatných zamestnancov Konzervatória v súlade so:

- a) zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 245/2008 Z. z.“),
- b) zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“),
- c) 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 č. 553/2003 Z. z.“),
- d) zákonom č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
- e) zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“),
- f) zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 5/2004 Z. z.“),
- g) zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 308/1993 Z. z.“),
- h) zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 283/2002 Z. z.“),
- i) zákonom č. 321/2025 z. z. o školskej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 321/2025 Z. z.“),

ďalej v súlade s:

- a) nariadením vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „nariadenie vlády č. 201/2019“),
- b) nariadením vlády č. 341/2004,
- c) nariadením vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných poriadkov (ďalej len „nariadenie vlády č. 395/2006“),
- d) vyhláškou č. 173/2023 Z. z. Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
- e) organizačným poriadkom Konzervatória.

## Prvá časť

### Čl. 1

#### Rozsah pôsobnosti

- (1) Zamestnávateľom je škola s právnou subjektivitou, pre účely tohto pracovného poriadku sa školou rozumie Konzervatórium, Tolstého 11, Bratislava (ďalej len „Konzervatórium“).
- (2) Pracovný poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Konzervatória, ktorí sú s Konzervatóriom v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy.
- (3) Na zamestnancov, ktorí pracujú pre Konzervatórium na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohoda“), sa pracovný poriadok vzťahuje, len ak to vyplýva z jeho ďalších ustanovení, ustanovení pracovnoprávných predpisov alebo z uzavretej dohody.
- (4) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov Konzervatória sú upravené
  - a) zákonom č. 552/2003 Z. z.,
  - b) zákonom č. 553/2003 Z. z.,
  - c) Zákonníkom práce, okrem § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a § 135 Zákonníka práce, ktoré sa nevzťahujú na pedagogických zamestnancov Konzervatória,
  - d) nariadením vlády č. 201/2019 Z. z.
- (5) Pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov Konzervatória sú upravené aj zákonom č. 138/2019 Z. z.

### Čl. 2

#### Oprávnenosť konať v pracovnoprávných vzťahoch

- (1) V pracovnoprávných vzťahoch vystupuje Konzervatórium vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovky podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak (§ 7 ods. 2 Zákonníka práce).
- (2) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za Konzervatórium riaditeľka Konzervatória ako štatutárny orgán Konzervatória.
- (3) Právne úkony za Konzervatórium voči riaditeľke Konzervatória, ktorá je štatutárnym orgánom, robí zriaďovateľ Konzervatória, ktorým je Bratislavský samosprávny kraj (§ 4 zákona č. 552/2003 Z. z. a § 3 ods. 1 zákona č. 321/2025 Z. z.).
- (4) Iní zamestnanci Konzervatória sú oprávnení robiť v mene Konzervatória právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačným poriadkom Konzervatória.

- (5) Riaditeľka Konzervatória môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v mene Konzervatória. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.
- (6) Vedúci zamestnanci Konzervatória, ktorými sú jeho orgány (§ 9 ods. 1 Zákonníka práce), ako aj jeho ďalší zamestnanci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia Konzervatória, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom Konzervatória pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

## Druhá časť

### Čl. 3

#### Predzmluvné vzťahy a vznik pracovného pomeru

- (1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je Konzervatórium povinné zistiť, či fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie (ďalej len „uchádzač“), spĺňa predpoklady na vykonávanie práce vo verejnom záujme podľa § 3 zákona č. 552/2003 Z. z., a u uchádzačov o prácu v zaradení PZ a OZ aj predpoklady podľa § 9 až 18 zákona č. 138/2019 Z. z.
- (2) Konzervatórium je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinné vyžiadať si od uchádzača
  - a) doklady preukazujúce spĺňanie predpokladov na výkon práce vo verejnom záujme a vyplnené tlačivá súvisiace s jeho prijatím do pracovného pomeru (napríklad dotazník, doklady o vzdelaní, potvrdenie od príslušného úradu práce o dobe vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie),
  - b) preukázanie bezúhonnosti (§ 15 zákona č. 138/2019 Z. z.), výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace (§ 3 ods. 4 a ods. 6 zákona č. 552/2003 Z. z.),
  - c) potvrdenia o predchádzajúcom zamestnaní a
  - d) doklad o absolvovaní vstupnej lekárskej prehliadky, ak sa táto vyžaduje a je nutná vzhľadom na prácu, ktorú má zamestnanec vykonávať.
- (3) Konzervatórium je pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinné vyžiadať si od budúceho PZ alebo od budúceho OZ okrem dokladov uvedených v odseku 2 písm. a) a c) aj
  - a) lekárske potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti, ktorou je telesná spôsobilosť a duševná spôsobilosť vo vzťahu k výkonu jeho činnosti (§ 16 zákona č. 138/2019 Z. z.),
  - b) doklad preukazujúci ovládanie štátneho jazyka, ak budúci PZ alebo budúci OZ získal vzdelanie v inom jazyku ako je štátny jazyk (§ 17 zákona č. 138/2019 Z. z.).
- (4) Budúci PZ a OZ poskytne na účel preukázania bezúhonnosti okresnému úradu v sídle kraja údaje potrebné na vyžiadanie odpisu registra trestov pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu.
- (5) U uchádzačov o vykonávanie pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce Konzervatórium zisťuje, či uchádzač spĺňa predpoklady ustanovené v § 11 a § 41 Zákonníka práce; zákon č. 552/2003 Z. z. a zákon č. 138/2019 Z. z. sa na týchto uchádzačov nevzťahuje.
- (6) Konzervatórium môže od uchádzača a od budúceho PZ a budúceho OZ, ktorý sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Konzervatórium môže od uchádzača, budúceho PZ a budúceho OZ, ktorý už bol zamestnávaný, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

- (7) Konzervatórium nesmie vyžadovať od uchádzača, budúceho PZ a budúceho OZ informácie najmä o
  - a) tehotenstve,
  - b) rodinných pomeroch,
  - c) politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.
- (8) Uchádzač, budúci PZ a budúci OZ je povinný informovať Konzervatórium o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli Konzervatóriu spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého.
- (9) Konzervatórium pri prijímaní uchádzača, PZ a OZ do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 Zákonníka práce).
- (10) Zamestnancom je na účely tohto pracovného poriadku uchádzač, ktorý bol prijatý do zamestnania a PZ a OZ.
- (11) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi Konzervatóriom a zamestnancom. Vzniká odo dňa, ktorý bol v pracovnej zmluve dohodnutý ako deň nástupu do práce. Pracovná zmluva sa uzavrie najneskôr v deň nástupu do práce. Konzervatórium je povinné uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je Konzervatórium povinné vydať zamestnancovi.
- (12) U zamestnanca, ktorý má vykonávať funkciu štatutárneho orgánu a u ktorého osobitný predpis ustanovuje vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu (§ 3 ods. 1 písm. e) zákona č. 552/2003 Z. z. a § 7 zákona č. 321/2025 Z. z.), sa pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho vymenovaní.
- (13) Pracovný pomer vznikne aj vtedy, ak zamestnanec v dohodnutý deň nenastúpi do práce pre prekážku v práci a ak o tejto prekážke Konzervatórium do troch pracovných dní upovedomí. Od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len kým zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do troch pracovných dní neupovedomí Konzervatórium o tejto prekážke. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje § 21 až 24 zákona č. 5/2004 Z. z. .
- (14) V pracovnej zmluve je Konzervatórium povinné so zamestnancom dohodnúť
  - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručnú charakteristiku,
  - b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
  - c) deň nástupu do práce.
- (15) Konzervatórium v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 14 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.
- (16) V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj iné podmienky, najmä
  - a) ďalšie hmotné výhody alebo
  - b) lehotu na splnenie kvalifikačných predpokladov podľa ods. 1 až 3 § 83 zákona č. 138/2019 Z. z., ak sa ich splnenie vyžaduje od PZ.

- (17) Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane platových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.
- (18) Pri uzatvorení pracovnej zmluvy je Konzervatórium povinné písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu. Výšku a zloženie funkčného platu je Konzervatórium povinné písomne oznámiť zamestnancovi aj pri zmene druhu práce a pri úprave funkčného platu (§ 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z.). Súčasťou pracovnej zmluvy môže byť opis pracovných činností, ktorými sa podrobnejšie charakterizuje druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, t. j. súhrn pracovných činností (pracovná náplň), ktoré má zamestnanec vykonávať.
- (19) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu dohodnutú v pracovnej zmluve nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.
- (20) Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami (§ 116 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov), nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého.
- (21) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,
- Konzervatórium je povinné pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a podľa pracovnej náplne, platiť mu za vykonanú prácu plat, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
  - zamestnanec je povinný podľa pokynov Konzervatória vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.
- (22) Pri nástupe do zamestnania bude zamestnanec zo strany Konzervatória, resp. ním povereným zamestnancom oboznámený s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
- (23) Konzervatórium môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.
- (24) Konzervatórium nesmie posudzovať ako nesplnenie povinností, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny, ktoré
- sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
  - bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.
- (25) Konzervatórium je povinné predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodlo.

- (26) Konzervatórium nemôže pridelovať zamestnancovi prácu, ktorá nevyplýva z druhu práce uvedeného v pracovnej zmluve, okrem prípadu, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti, alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov (§ 55 ods. 4 Zákonníka práce).

## Čl. 4

### Pracovný pomer na kratší pracovný čas

- (1) Konzervatórium môže so zamestnancom podľa § 49 Zákonníka práce dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.
- (2) Konzervatórium môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.
- (3) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.
- (4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí plat zodpovedajúci dohodnutému kratšiemu pracovnému času.
- (5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
- (6) Konzervatórium informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

## Čl. 5

### Pracovný pomer na určitú dobu

- (1) Pracovný pomer na určitú dobu s PZ možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok (od 1. septembra príslušného roka do 31. augusta nasledujúceho roka); to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce.

## Čl. 6

### Vymenovanie a odvolanie

- (1) Konzervatórium riadi riaditeľka Konzervatória (ďalej len „riaditeľka“). Riaditeľku vymenúva na dobu funkčného obdobia a odvoláva zriaďovateľ školy (ďalej len „zriaďovateľ“) podľa § 7 zákona č. 321/2025 Z. z.



- (2) Vymenovaním do funkcie sa pracovný pomer nezakladá. S riaditeľkou, ktorá je štatutárnym orgánom, súčasne s vymenovaním do funkcie zriaďovateľ dohodne podmienky podľa § 7 ods. 3, § 42 a § 43 Zákonníka práce v pracovnej zmluve a určí jej plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., t. j. za Konzervatórium podpisuje pracovnú zmluvu a oznámenie o plate orgán, ktorý ju do funkcie vymenoval. V pracovnej zmluve riaditeľky sa ako zamestnávateľ uvádza Konzervatórium.
- (3) Vo veci vymenúvania a odvolávania riaditeľky vystupuje za zriaďovateľa predseda samosprávneho kraja.
- (4) Zriaďovateľ odvoláva riaditeľku za podmienok ustanovených v § 13 zákona č. 321/2025 Z. z.
- (5) Riaditeľka, ktorá v právnych vzťahoch vystupuje vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov, je zamestnancom Konzervatória.
- (6) Ak sa riaditeľka vzdá funkcie alebo bude z funkcie odvolaná, prestane splňať predpoklad ustanovený v § 3 ods. 1 písm. e) a ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. Odvolaním z funkcie sa pracovný pomer nekončí. Konzervatórium sa so zamestnankyňou môže dohodnúť na inej pre ňu vhodnej práci. Ak nedôjde k dohode, môže s ňou Konzervatórium skončiť pracovný pomer výpoveďou .
- (7) Ak má riaditeľka dohodnutý pracovný pomer na dobu funkčného obdobia, t. j. na dobu určitú, uplynutím funkčného obdobia končí aj jej pracovný pomer, ak sa s Konzervatóriom nedohodne inak.
- (8) Miesto ďalších vedúcich zamestnancov podľa § 39 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. sa na Konzervatóriu neobsadzuje postupom podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. Konzervatórium obsadzuje miesta vedúcich zamestnancov zo zamestnancov školy vymenovaním a úpravou pracovných podmienok v pracovnej zmluve.

## **Čl. 7**

### **Dohoda o zmene pracovných podmienok**

- (1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa Konzervatórium a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Konzervatórium je povinné zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 Zákonníka práce).
- (2) Vykonávať práce iného druhu alebo v inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne v prípadoch uvedených v § 55 Zákonníka práce.

## **Čl. 8**

### **Skončenie pracovného pomeru**

- (1) Pracovný pomer možno skončiť
  - a) dohodou,
  - b) výpoveďou,

- c) okamžitým skončením,
  - d) skončením v skúšobnej dobe,
  - e) zo zákona.
- (2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.
- (3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým
- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
  - b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
  - c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
  - d) uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,
  - e) bolo odňaté povolenie na zamestnanie.
- (4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
- (5) Postup pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité zrušenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 Zákonníka práce.
- (6) Vydávanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje § 75 Zákonníka práce.
- (7) Poskytovanie odstupného a odchodného upravujú § 76 a 76a Zákonníka práce. Rozsah ďalšieho odstupného a odchodného zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. alebo kolektívna zmluva zamestnávateľa.
- (8) Pracovný pomer PZ a OZ sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovíšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľku, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovíšila 65 rokov veku. Konzervatórium môže s PZ alebo s OZ, ktorý dovíšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

## **Čl. 9**

### **Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru**

- (1) Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj Konzervatórium uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 Zákonníka práce).

- (2) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a Konzervatórium mu oznámilo, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí (§ 78 Zákonníka práce).
- (3) Ak Konzervatórium dalo zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončilo pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil Konzervatóriu, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od Konzervatória spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnávalo. Konzervatórium je povinné zamestnancovi poskytnúť náhradu platu. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho funkčného platu odo dňa, keď oznámil Konzervatóriu, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu Konzervatórium umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru (§ 79 Zákonníka práce).
- (4) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada platu, presahuje dvanásť mesiacov, môže súd na žiadosť Konzervatória jeho povinnosť nahradiť plat za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu platu zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov (§ 79 Zákonníka práce).
- (5) Ak Konzervatórium skončilo pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho Konzervatórium ďalej zamestnávalo, platí, ak sa s Konzervatóriom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak
  - a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
  - b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 79 Zákonníka práce).
- (6) Ak ide o prípad podľa odseku 5 písm. b), má zamestnanec nárok na náhradu platu v sume svojho funkčného platu za výpovednú dobu dvoch mesiacov.
- (7) Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlého platu obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi Konzervatóriom. Konzervatórium nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody (§ 80 Zákonníka práce).

## Tretia časť

### Pracovná disciplína

#### Čl. 10

#### Základné povinnosti zamestnanca

- (1) Zamestnanec je povinný najmä
  - a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
  - b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, t. j. 15 minút pred začiatkom vyučovania, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
  - c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
  - d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,
  - e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zverilo Konzervatórium, a chrániť jeho majetok ako aj majetok za ochranu ktorého Konzervatórium zodpovedá pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonáť v rozpore s oprávnenými záujmami Konzervatória,
  - f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme Konzervatória nemožno oznamovať iným osobám a to aj po skončení pracovného pomeru; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, alebo ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis<sup>1)</sup> neustanovuje inak,
  - g) písomne oznamovať Konzervatóriu bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia,
  - h) plniť všetky ďalšie povinnosti ustanovené v Zákonníku práce.
- (2) Zamestnanec je ďalej povinný
  - a) dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,

---

<sup>1)</sup> Napríklad zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností v znení neskorších predpisov.

- b) konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
  - c) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám (povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti), a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis<sup>2)</sup> neustanovuje inak,
  - d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
  - e) nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
  - f) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prísľuby alebo záväzky zaväzujúce Konzervatórium,
  - g) oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe Konzervatória,
  - h) oznámiť Konzervatóriu, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.
- (3) Obmedzenia a činnosti, ktoré zamestnanec nesmie vykonávať, ustanovujú § 8 ods. 2 a § 9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z.:

Zamestnanec nesmie

- a) vykonávať činnosť, ktorá by významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo jeho pracovnému zaradeniu alebo by ohrozovala jeho nestrannosť,
- b) sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú alebo právnickú osobu obchodný styk so štátom, obcou, s vyšším územným celkom, so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom, s Fondom národného majetku SR, inou právnickou osobou zriadenou štátom ani s rozpočtovou organizáciou, príspevkovou organizáciou alebo inou právnickou osobou zriadenou obcou resp. vyšším územným celkom, s inou právnickou osobou s majetkovou účasťou štátu, Fondu národného majetku SR, obce alebo vyššieho územného celku; to neplatí, ak táto činnosť vyplýva zamestnancovi z výkonu práce vo verejnom záujme,
- c) požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v súvislosti s ním; to neplatí, ak ide o dary alebo o iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce (napr. kvety, bonboniéra, káva, kniha alebo iný dar pri začatí a ukončení školského roka, Dni učiteľov, meninách, narodeninách a pod.) alebo na základe zákona alebo poskytované zo strany Konzervatória,

---

<sup>2)</sup> Napríklad zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností v znení neskorších predpisov.

- d) nadobúdať majetok od štátu, obce, vyššieho územného celku alebo Fondu národného majetku SR inak ako vo verejnej súťaži alebo verejnej dražbe ak osobitný predpis neustanovuje inak s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní podmienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,
- e) používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,
- f) zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,
- g) poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme,
- h) vykonávať rovnakú alebo príbuznú prácu na inej strednej škole rovnakého typu.

## Čl. 11

### Práva a povinnosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

- (1) PZ a OZ má okrem práv ustanovených osobitnými právnymi predpismi pri výkone pracovnej činnosti právo na
  - a) zabezpečenie podmienok potrebných na výkon pracovnej činnosti, najmä na ochranu pred prejavmi násillia zo strany detí, žiakov, poslucháčov (ďalej len „žiak“), zákonných zástupcov alebo iných osôb, ktoré majú dieťa zverené do starostlivosti na základe rozhodnutia súdu a zo strany ďalších fyzických osôb alebo právnických osôb,
  - b) ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich pedagogických zamestnancov, vedúcich odborných zamestnancov, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov, iných fyzických osôb alebo právnických osôb,
  - c) ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pracovnej činnosti; neodborným zasahovaním do výkonu pracovnej činnosti je zásah do výkonu pracovnej činnosti fyzickou osobou, ktorá nie je vedúcim zamestnancom pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca alebo nemá postavenie kontrolného orgánu.<sup>3)</sup>
  - d) účasť na riadení školy prostredníctvom osobného členstva alebo volených zástupcov v poradných, metodických a samosprávnych orgánoch školy,
  - e) predkladanie návrhov na skvalitnenie výchovy a vzdelávania, školského vzdelávacieho programu alebo odborných činností,
  - f) výber a uplatňovanie pedagogických metód, foriem, didaktických prostriedkov výchovy a vzdelávania a na výber odborných metód,

---

<sup>3)</sup> Napríklad § 13 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- g) profesijný rozvoj v súlade s potrebami Konzervatória a podľa plánu profesijného rozvoja,
  - h) objektívne hodnotenie výkonu pracovnej činnosti.
- (2) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec má v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti postavenie chránenej osoby.
- (3) PZ a OZ je povinný aj
- a) chrániť a rešpektovať práva žiaka a jeho zákonného zástupcu, (§ 144 zákona č. 245/2008 Z. z.),
  - b) zachovávať mlčanlivosť a chrániť pred zneužitím osobné údaje, informácie o zdravotnom stave a výsledky odborných vyšetrení žiakov, s ktorými prišiel do styku,
  - c) rešpektovať individuálne výchovno-vzdelávacie potreby žiaka s ohľadom na jeho schopnosti, možnosti, sociálne a kultúrne zázemie a odporúčania odborných zamestnancov,
  - d) zdržať sa konania, ktoré vedie k porušovaniu práv ostatných zamestnancov,
  - e) správať sa v súlade s Etickým kódexom pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, (čl. 14)
  - f) podieľať sa na vypracúvaní a vedení pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom (§ 11 zákona č. 245/2008 Z. z.),
  - g) usmerňovať a objektívne hodnotiť výchovu a vzdelávanie žiaka,
  - h) podieľať sa na tvorbe a uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu,
  - i) udržiavať a rozvíjať svoje profesijné kompetencie,
  - j) absolvovať aktualizčné vzdelávanie,
  - k) vykonávať pracovnú činnosť prostriedkami, metódami, formami a postupmi, ktoré zodpovedajú súčasným vedeckým poznatkom, hodnotám a cieľom školského vzdelávacieho programu,
  - l) plniť priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v rozsahu platného rozvrhu a vykonávať ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou,
  - m) poskytovať žiakovi a zákonnému zástupcovi poradenstvo a odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním,
  - n) pravidelne informovať žiaka a zákonného zástupcu o priebehu a výsledkoch výchovy a vzdelávania,
  - o) vykonávať dozor v triedach počas externej časti maturitnej skúšky alebo testovania,
  - p) vykonávať činnosť predsedu komisie alebo člena komisie pre komisionálne skúšky,
  - q) vykonávať činnosť predsedu komisie alebo člena komisie pri ukončovaní výchovy a vzdelávania.
- (4) Pri výkone pracovnej činnosti PZ a OZ najmä vedie žiakov ďalej k
- a) dodržiavaniu hygienických zásad a zásad bezpečnej práce,

- b) dodržiavaniu hygienických predpisov, dopravných predpisov, požiarnych predpisov a iných predpisov a pokynov príslušných orgánov, ktoré sa týkajú starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia v školstve, pri vyučovaní predmetov, pri ktorých je zvýšené ohrozenie zdravia žiakov a pri školských podujatiach (napríklad na lyžiarskom výcviku, exkurziách a výletoch, na predmetoch telesná a športová výchova, pohybová výchova, praktické vyučovanie),
  - c) uvedomelému dodržiavaniu pravidiel správania,
  - d) viesť žiakov Konzervatória k uvedomelému dodržiavaniu pravidiel umeleckej etiky
    - a
    - e) ochrane zariadenia a ostatného vlastníctva Konzervatória ako aj vecí, ktoré má Konzervatórium v správe alebo za ktoré inak zodpovedá pred ich poškodením, stratou, zničením a zneužitím.
- (5) PZ nesmie od žiakov a ich zákonných zástupcov žiadať, aby si obstarávali učebnice a učebné texty, ktoré neboli schválené ministerstvom.
  - (6) PZ a OZ nie je povinný vypracovávať dokumentáciu, ktorá nie je pedagogickou dokumentáciou alebo ďalšou dokumentáciou a vykonávať činnosti, ktoré nesúvisia s povinnosťami PZ a OZ a druhom práce dohodnutým v pracovnej zmluve.
  - (7) PZ a OZ má právo podať Konzervatóriu sťažnosť na porušenie jeho práva na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich PZ, vedúcich OZ, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov žiakov a iných fyzických osôb alebo právnických osôb.
  - (8) Na preskúmanie sťažnosti podľa odseku 7 Konzervatórium ustanoví komisiu zloženú z troch členov, z ktorých musí byť jeden zástupca delegovaný zástupcami zamestnancov, jeden zástupca delegovaný Konzervatóriom a jeden zástupca delegovaný zriaďovateľom školy. Ak PZ alebo OZ podá podnet aj Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva, komisia je povinná pri preskúmaní sťažnosti prihliadnuť na vydané odborné stanovisko podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z.
  - (9) Po prešetrení sťažnosti podľa odseku 7 môže komisia odporučiť Konzervatóriu vykonať nápravu, zdržať sa určitého konania a odstrániť jeho následky, prípadne, ak dôjde k záveru, že riaditeľka porušila právo PZ alebo OZ na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi, môže podľa § 3 ods. 7 písm. f) zákona č. 596/2003 Z. z. podať zriaďovateľovi návrh na odvolanie riaditeľky.

## Čl. 12

### Povinnosti vedúcich zamestnancov

- (1) Vedúci zamestnanec je povinný aj
  - a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
  - b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,



- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakého platu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a Zákonníka práce,
  - d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
  - e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
  - f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku Konzervatória.
- (2) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu Konzervatória uvedeného v § 1 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z., nesmie podľa § 9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. podnikat' alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Zákaz členstva v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb sa nevzťahuje na tohto vedúceho zamestnanca, ak je vyslaný do riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu právnickej osoby zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce; tento vedúci zamestnanec nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu.
- (3) Obmedzenia ustanovené v odseku 2 sa nevzťahujú na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v štátnych zdravotníckych zariadeniach alebo v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je obec, vyšší územný celok, na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú činnosť, prednášateľskú činnosť, publicistickú činnosť, literárnu činnosť, umeleckú činnosť alebo športovú činnosť, činnosť sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na správu vlastného majetku alebo na správu majetku svojich maloletých detí, na činnosť v poradnom orgáne vlády, na činnosť člena v rozkladovej komisii a na činnosť, ktorá vyplýva z projektov financovaných z programov Európskej únie. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, môže vykonávať činnosť znalca, tlmočníka alebo prekladateľa len vtedy, ak sa táto činnosť vykonáva pre súd, pre iný štátny orgán, pre obec alebo pre vyšší územný celok.
- (4) Obmedzenie podľa odseku 2 sa tiež nevzťahuje na
- a) účasť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
  - b) činnosť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
  - c) činnosti, ktorých predmetom je uskutočňovanie supervízie.
- (5) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, je povinný podľa § 9 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb, ktoré

vykonávajú podnikateľskú činnosť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

- (6) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti Konzervatória, bez jeho súhlasu
- a) na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
  - b) pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
  - c) ktorej predmetom je uskutočňovanie programu supervízie.
- (7) Zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, ktorý sa zúčastňuje na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou, sa poskytne pracovné voľno najviac v rozsahu 60 pracovných dní v kalendárnom roku.
- (8) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 7 zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, patrí funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok len vtedy, ak je tento funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok refundovaný z prostriedkov Európskej únie.
- (9) Ako výkon práce sa posudzuje čas poskytnutého pracovného voľna, za ktorý patrí zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok.
- (10) Vedúci zamestnanec je povinný podľa § 10 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. deklarovat' svoje majetkové pomery
- a) do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca,
  - b) 31. marca každého kalendárneho roka počas vykonávania funkcie.
- Údaje o majetkových pomeroch v zmysle predchádzajúceho oznamuje riaditeľka zriaďovateľovi a ostatní vedúci zamestnanci riaditeľke.
- (11) Riaditeľka v rámci povinností uvedených v odseku 1 plní ako vedúci zamestnanec najmä tieto ďalšie úlohy
- a) zodpovedá za úroveň a kvalitu poskytovanej výchovy a vzdelávania alebo odborných činností, za činnosť poradných orgánov, za utváranie podmienok pre prácu všetkých zamestnancov, profesijný rozvoj PZ a OZ a ďalšie vzdelávanie ostatných zamestnancov,
  - b) rozhoduje o
    - 1. právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach žiakov,
    - 2. vysielaní zamestnancov na pracovné cesty,
    - 3. zabezpečení praktického vyučovania žiakov,

4. rozvrhovaní pracovného času zamestnancov Konzervatória, nariad'ovani práce nadčas, vhodnom čase čerpania náhradného pracovného voľna, prípadne o vhodnej úprave pracovného času,
5. určeni nástupu dovolenky zamestnancom v súlade s § 111 Zákonníka práce a čl. 18 tohto Pracovného poriadku,
6. poskytovani pracovného voľna podľa ods. 3 § 141 Zákonníka práce,
7. vedení metodických združení a predmetových komisií,

c) zabezpečuje

1. sústavné oboznamovanie vedúcich zamestnancov a všetkých ostatných zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s novými poznatkami bezpečnostnej techniky, pričom pravidelne overuje ich znalosti z týchto predpisov a sústavne vyžaduje a kontroluje ich dodržiavanie,
  2. vypracovanie zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa nariadenia vlády č. 395/2006 Z. z.,
  3. uvádzanie začínajúcich PZ a OZ,
  4. vydanie programu adaptačného vzdelávania a programu aktualizáčného vzdelávania PZ a OZ,
  5. vydanie plánu profesijného rozvoja PZ a OZ,
  6. vydanie ročného plánu vzdelávania PZ a OZ,
  7. stravovanie zamestnancom vo všetkých zmenách, ktoré zodpovedá zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, alebo formou poskytovania stravovacích poukážok alebo finančným príspevkom na stravu podľa podmienok uvedených v § 152 Zákonníka práce,
  8. vypracovanie dokumentácie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požiarnej ochrany a civilnej ochrany v súlade s platnými právnymi predpismi,
- d) vytvára priaznivé podmienky pre prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov,
- e) utvára primerané pracovné podmienky na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia a zabezpečuje vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu,
- f) kontroluje práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, schvaľuje odmenu za tieto práce a potvrdzuje vykonanie práce,
- g) určuje so zreteľom na konkrétne podmienky Konzervatória pracovnú náplň zamestnancov v súlade s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
- h) dbá o morálne oceňovanie práce zamestnancov.

(12) Riaditeľka Konzervatória ďalej

- a) riadi Konzervatórium po pedagogickej stránke, odbornej stránke a administratívno-hospodárskej stránke,
  - b) ukladá úlohy PZ a ostatným zamestnancom a vytvára pre nich podmienky na odborný rast,
  - c) zabezpečuje finančný chod Konzervatória,
  - d) kontroluje činnosť všetkých zamestnancov a výsledky ich práce a na základe vlastného pozorovania, predovšetkým prostredníctvom hospitačnej činnosti i na základe správ svojich zástupcov a vedúcich oddelení, posudzuje výchovno-vzdelávaciu prácu PZ,
  - e) posudzuje postup OZ pri vykonávaní odborných činností, prerokúva ho s príslušným zamestnancom a vyvodzuje z neho závery pre ďalšiu činnosť OZ,
  - f) určuje týždenný rozsah hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti PZ (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov,
  - g) povoľuje PZ vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska,
  - h) vykonáva jedenkrát ročne do 31. 8. hodnotenie priamo podriadených PZ a OZ,
  - i) zabezpečuje PZ a OZ v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožňuje PZ a OZ absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
  - j) určuje vo vnútornom predpise po prerokovaní v pedagogickej rade štruktúru kariérových pozícií v škole,
  - k) vyzýva PZ a OZ pri dôvodnom podozrení, že došlo k zmene ich zdravotnej spôsobilosti, na preukázanie svojej zdravotnej spôsobilosti v lehote do 90 dní od zistenia tejto skutočnosti,
  - l) vytvára a zabezpečuje podmienky pre vzdelávanie,
  - m) vydáva protokol o ukončení adaptačného vzdelávania začínajúcich pedagogických zamestnancov,
  - n) kontroluje práce vykonané na základe dohôd, potvrdzuje ich vykonanie a schvaľuje odmenu za tieto práce,
  - o) určuje pracovnú náplň zamestnancov Konzervatória v súlade s druhom práce dohodnutým v pracovnej zmluve,
  - p) rozhoduje o poskytovaní pracovného voľna.
- (13) Riaditeľka sa pri plnení svojich úloh riadi právnymi predpismi a príslušnými pokynmi zriaďovateľa, regionálneho úradu školskej správy a ministerstva školstva, ktorým zodpovedá za ich plnenie.

- (14) Riaditeľka a ostatní vedúci PZ plnia popri povinnostiach v oblasti riadenia základný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) v rozsahu podľa osobitného predpisu.<sup>4)</sup>

## Čl. 13

### Pracovná disciplína

- (1) Porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca sa pre účely tohto pracovného poriadku, rozumie nesplnenie alebo porušenie povinností zamestnanca vyplývajúcich mu zo zákona, iných záväzných právnych predpisov, vnútorných predpisov zamestnávateľa, vrátane úloh a pokynov prijatých zamestnávateľom, ak k ich porušeniu došlo pri výkone práce alebo v súvislosti s výkonom práce.
- (2) Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca sa považujú priestupky, ktoré ohrozujú výchovno-vzdelávací proces, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pracovno-právne vzťahy na pracovisku. Pre účely tohto pracovného poriadku ide najmä o tieto priestupky:
- a) neúčast' na prehlbovaní kvalifikácie v zmysle platných predpisov,
  - b) neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku,
  - c) neospravedlnené nenastúpenie na pracovnú cestu,
  - d) nedodržanie stanoveného pracovného času a evidencie dochádzky,
  - e) nedodržanie vnútorných predpisov Konzervatória,
  - f) zanedbanie ochrany zvereného majetku pred stratou, poškodením, odcudzením, zničením alebo zneužitím,
  - g) zanedbanie pravidiel ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci,
  - h) zanedbanie a nerešpektovanie opatrení a pokynov za účelom ochrany verejného zdravia na pracovisku,
  - i) zneužitie informácií získaných v súvislosti s vykonávaním práce na vlastný prospech alebo na prospech inej osoby,
  - j) uvedenie nepravdivých alebo neúplných informácií v údajoch, ktoré je povinný poskytnúť Konzervatóriu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov a pokynov Konzervatória,
  - k) negatívne vyjadrenia na prácu kolegov pred žiakmi alebo na verejnosti,
  - l) poskytnutie informácií (porušenie mlčanlivosti) týkajúcich sa výchovno-vzdelávacieho procesu neoprávnenej osobe.
- (3) Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje aj opakovaný priestupok podľa ods. 2 tohto článku a:

---

<sup>4)</sup> Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.

- a) nastúpenie na výkon práce pod vplyvom alkoholu alebo inej omamnej alebo psychotropnej látky alebo požívanie alkoholu alebo inej omamnej alebo psychotropnej látky počas výkonu práce,
  - b) odmietnutie podrobiť sa kontrole alebo vyšetreniu alebo vedomé zmarenie priebehu kontroly alebo vyšetrenia na zistenie, či je zamestnanec pod vplyvom alkoholu alebo inej omamnej alebo psychotropnej látky.
  - c) neprimerané a urážlivé verbálne a/alebo fyzické správanie sa smerujúce na vedúceho zamestnanca, zamestnanca, žiaka, zákonného zástupcu alebo inú osobu v priestoroch Konzervatória alebo mimo priestorov Konzervatória, ak sa tak stane pri výkone práce, alebo v súvislosti s výkonom práce.
- (4) V prípade porušenia pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom je zamestnávateľ oprávnený písomne upozorniť zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny a na možnosť ukončenia pracovného pomeru, prípadne znížiť osobný príplatok a/alebo odmeny, na ktoré v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, interných predpisov Konzervatória a kolektívnej zmluvy nie je právny nárok.
- (5) V prípade porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom a po splnení zákonom stanovených podmienok je Konzervatórium oprávnené skončiť pracovný pomer zamestnanca.
- (6) Pri ukladaní disciplinárnej zodpovednosti zamestnanca môže Konzervatórium individuálne posudzovať okolnosti porušenia pracovnej disciplíny, prihliada na stupeň závažnosti porušenia pracovnej disciplíny, mieru a formu zavinenia zamestnanca, následky tohto porušenia, ako aj doterajšie správanie zamestnanca a plnenie si jeho pracovných povinností a konkrétnu situáciu, za ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo.

## Čl. 14

### **Etický kódex pedagogických a odborných zamestnancov**

#### **Preambula**

1. Etický kódex pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov (ďalej len „etický kódex“) sa vzťahuje na pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca školy, školského zariadenia, alebo pracoviska praktického vyučovania (ďalej len „škola“), zaradeného
- a. do kategórie pedagogického zamestnanca učiteľ, vychovávateľ, majster odbornej výchovy, korepetítor, školský tréner, pedagogický asistent, zahraničný lektor, školský špeciálny pedagóg (ďalej len „pedagogický zamestnanec“),
  - b. do kategórie odborného zamestnanca psychológ a školský psychológ, špeciálny pedagóg a terénny špeciálny pedagóg, karierný poradca, logopéd a školský logopéd, liečebný pedagóg alebo sociálny pedagóg (ďalej len „odborný zamestnanec“).
2. Etický kódex sa primerane vzťahuje aj na
- a. učiteľa profesijného rozvoja organizácie zriadenej Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a mládeže Slovenskej republiky na plnenie úloh v oblasti profesijného rozvoja,

organizácie zriadenej iným ústredným orgánom štátnej správy na plnenie úloh v oblasti profesijného rozvoja a

- b. pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, zariadenia sociálnych služieb alebo rehabilitačného strediska pre zrakovo postihnutých zriadeného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Výkon pracovnej činnosti podľa § 6 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „pracovná činnosť“) má nespochybniteľný etický rozmer v podobe ochrany najvyšších ľudských hodnôt, dôstojnosti človeka a slobody na ceste za vzdelaním v duchu demokratických a kultúrnych princípov zakotvených v Ústave Slovenskej republiky a právnom poriadku Slovenskej republiky.

Etický kódex pedagogických a odborných zamestnancov Konzervatória deklaruje morálne hodnoty, princípy a normy, ktoré má zamestnanec školy dodržiavať s cieľom rozvíjania spravodlivých a čestných medziľudských vzťahov a dobrej pracovnej atmosféry. Etický kódex zaväzuje pedagogického a odborného zamestnanca správať sa v súlade s právnymi predpismi a ďalšími predpismi súvisiacimi s výkonom jeho pracovnej činnosti. Zamestnanec má podporovať a rešpektovať stanovené morálne hodnoty a má usmerňovať svoje správanie a konanie v súlade s nimi. Prijatý etický kódex smeruje k aktívnej realizácii nasledovných hodnôt a princípov zamestnanca Konzervatória:

- Angažovanosť v prospech školy a lojalita ku Konzervatóriu.
- Vysoká kvalita práce, zodpovedajúca pracovnému zaradeniu.
- Celoživotné vzdelávanie, odborný a kvalifikačný rast.
- Vysoká úroveň výchovno-vzdelávacej činnosti učiteľa.
- Zodpovednosť a čestnosť.
- Rešpektovanie a uplatňovanie morálnych princípov a hodnôt humanity, ľudskej dôstojnosti, morálnych práv, tolerancie a spravodlivosti.

## **Stat' I.**

### **Etické princípy vedenia školy**

1. Etické povinnosti vedenia školy sú vyjadrené nasledovne:

- Vedenie školy sa vo svojej činnosti usiluje o dosahovanie spoločného dobra a prospechu všetkých zamestnancov školy.
- Vedenie školy vytvára vhodné podmienky pre kvalitnú prácu všetkých zamestnancov školy.
- Vedenie školy garantuje rovnosť príležitostí všetkým zamestnancom a študentom školy a hodnotí ich objektívne na základe splnených úloh a povinností.
- Vedenie školy dbá o vytvorenie takého pracovného prostredia, v ktorom je ochraňovaná hodnota človeka a jeho zdravia.

Zamestnanec koná podľa pokynov vedenia školy a v súlade s jeho požiadavkami, ktoré však nesmú odporovať právnym a etickým normám. V prípade, že bude porušený zákon, zamestnanec má právo upozorniť na neadekvátny postup alebo rozhodnutie. Zamestnanec rešpektuje dohody prijaté manažmentom a zodpovedne ich realizuje. Nezasahuje do kompetencií nadriadených, rešpektuje práva zamestnávateľa, avšak má právo vyjadriť svoj názor na požiadavky vedenia školy. V prípade nezhôd sa zamestnanec aj zamestnávateľ

snažia konflikt riešiť a prijať akceptovateľné riešenie. Vedenie školy a zamestnanci školy podporujú kolegiálne vzťahy, založené na vzájomnej úcte, rešpekte, spravodlivosti a snažia sa o vzájomnú spoluprácu aj v prípade, že ich názory sú rozdielne.

## **Stat' II.**

### **Eticko-profesijné princípy pedagogického pracovníka**

1. Pedagogický pracovník má úctu k svojmu povolaniu, dôsledne a zodpovedne ho vykonáva a uvedomuje si profesijnú spoluzodpovednosť za výchovu a vzdelávanie jemu zverených žiakov.
2. Pedagogický pracovník má povinnosť konať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky a riadi sa záväznými pracovnými predpismi. Má nárok na ochranu svojich práv. Rešpektuje práva a slobody iných.
3. Pedagogický pracovník je osobnosť hodná úcty a rešpektu, čo potvrdzuje svojím správaním a konaním. Správanie pedagogického pracovníka má byť vzorom pre spoločnosť.
4. Pedagogický pracovník má právo slobodne sa rozhodovať, ale jeho konanie nesmie spôsobiť fyzickú alebo psychickú ujmu iným. Pedagogický pracovník si uvedomuje hranice slobody konania.
5. Pedagogický pracovník dôkladne pozná pracovné povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov a jeho pracovného zaradenia. Koná vždy profesionálne, zodpovedne, reprezentuje dobré meno Konzervatória. Pracovné úlohy a povinnosti rieši flexibilne a v stanovenom termíne.
6. Pedagogický pracovník sa zodpovedne pripravuje na vyučovanie s cieľom odovzdať študentom kvalitné a objektívne informácie. Dbá o svoje celoživotné vzdelávanie a dopĺňanie si kvalifikácie.
7. Pedagogický pracovník je schopný sebareflexie, hodnotí svoje konanie i správanie, nesie plnú zodpovednosť za prípadné chyby, ktoré spôsobí.
8. Pedagogický pracovník nezneužíva majetok školy na vlastné účely, nepoškodzuje ho, chráni ho pred poškodením a zničením.
9. Pedagogický pracovník sa oblieka v súlade s pravidlami spoločenskej etikety, oblečenie patrične prispôsobí vážnosti spoločenskej udalosti, svojím oblečením nemá nikoho urážať, provokovať alebo ponižovať.
10. Pedagogický pracovník sa nezúčastňuje aktivít, ktoré by mohli poškodiť vnímanie a vážnosť jeho spoločenského statusu.

## **Stat' III.**

### **Eticko-profesijné zásady pedagogického pracovníka vo vzťahu k žiakom**

1. Pedagogický pracovník vníma každého žiaka ako jedinečnú osobnosť hodnú úcty a rešpektu. Váži si každého žiaka, rešpektuje jeho dôstojnosť. Pozná jeho práva a akceptuje ich.
2. Základom dobrých vzťahov pedagogického pracovníka so žiakmi sú korektnosť, čestnosť, spravodlivosť, tolerancia a profesionalita.
3. Nepripúšťajú sa akékoľvek formy šikanovania, podceňovanie, zosmiešňovanie, ohováranie, zastrašovanie, vyhrážanie sa alebo nadmerná kritika žiakov.



4. Pedagogický pracovník sa snaží humanizovať vzťahy so žiakmi tak, aby eliminoval ich strach, napätie a stres na vyučovaní.
5. Pedagogický pracovník rešpektuje jedinečnosť žiakov, akceptuje ich názory, náboženské presvedčenie (pokiaľ neobmedzujú práva iných), odmieta a netoleruje akékoľvek prejavy diskriminácie na základe veku, pohlavia, rasy, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie.
6. Pedagogický pracovník podporuje pozitívny osobnostný, kognitívny a morálny vývoj žiakov. Obozretne pritom vyberá vhodné metódy v oblasti výchovy a vzdelávania. Vytvorí takú atmosféru, aby sa žiaci radi vzdelávali.
7. Pedagogický pracovník hodnotí žiakov objektívne a spravodlivo, nezasahuje do hodnotenia žiaka inými kolegami. Nadriadený má právo zasiahnuť do hodnotenia v tom prípade, ak je na to objektívny dôvod.
8. Pedagogický pracovník nesmie zneužívať informácie o žiakovi. Udržiava písomné alebo elektronické záznamy v súlade so zákonom a internými predpismi školy.
9. Pedagogický pracovník neprijíma od žiakov alebo ich rodičov nijaký dar, výhodu alebo protislužbu, dávané s cieľom ovplyvniť študijné výsledky alebo hodnotenie žiaka.

#### **Stat' IV. Medzil'udské vzťahy zamestnancov školy**

1. Vzťahy medzi zamestnancami školy sú založené na vzájomnej úcte a tolerancii. Vyžaduje sa od nich lojálny prístup, vzájomné uznanie práv a povinností, rešpektovanie názoru, politickej príslušnosti a náboženského presvedčenia (pokiaľ sa neobmedzujú práva iných). Netolerujú sa prejavy diskriminácie na základe veku, pohlavia, rasy, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie.
2. Všetci zamestnanci školy sa snažia o vytváranie korektných a kolegiálnych vzťahov. Základom rozhodovania, konania a správania je princíp humánnosti, úcty, ľudskej dôstojnosti, morálneho práva, spravodlivosti a zodpovednosti. Zamestnanci sú pri riešení pracovných úloh ochotní spolupracovať, konzultovať a poradiť, pokiaľ sú o to požiadaní.
3. Zamestnanec odmieta úmyselné škodenie inému kolegovi takými prejavmi, ako sú ohováranie, ironizovanie, intrigy, poškodzovanie jeho povesti, nadmerná, neustála a neopodstatnená kritika, zosmiešňovanie výzoru kolegu, posmešky z jeho rodinných vzťahov, znehodnocovanie jeho práce, izolácia kolegu a iné formy mobbingu alebo bossingu. Neprípustné sú aj akékoľvek formy sexuálneho obťažovania. Uvedené formy konania znevažujú človeka a ohrozujú jeho práva. Nikto nemá právo využívať alebo ponižovať druhého a zámerne mu ubližovať.
4. Zamestnanec nemá zosmiešňovať kolegu pred žiakmi, vyjadrovať sa nemiestne o jeho osobe, nevhodne komentovať jeho metódy práce. Šírenie akýchkoľvek neoverených informácií, ktoré sú predpokladom ohovárania, je v rozpore s etickým kódexom školy. Opodstatnená je len korektná a konštruktívna kritika podložená objektívnymi argumentmi a merateľnými výsledkami práce.
5. Zamestnanec sa na komisionálnych skúškach správa primerane zodpovedne, nevyjadruje svoj názor nijakou formou počas trvania skúšky. Nenarušuje priebeh skúšky neopodstatneným správaním, komentármi a pod.
6. Prípadné pracovné konflikty zamestnanec rieši hľadaním spoločného prijateľného východiska v otvorenej pracovnej diskusii.

**Stat' V.**  
**Prezentácia zamestnancov na verejnosti**

1. Zamestnanec školy sa na verejnosti mimo pracoviska správa zodpovedne, jeho správanie je adekvátne vážnosti jeho statusu. Dôstojne reprezentuje dobré meno školy. Je si vedomý dobrého osobného príkladu.
2. Verbálna aj neverbálna komunikácia zamestnanca školy je zdvorilá a dôstojná. Nepoužíva vulgárne slová a gestá, ovláda negatívne emócie, nie je neslušný a agresívny voči iným. Správa sa aj koná ako dôveryhodná osobnosť.
3. Zamestnanec Konzervatória nepoužíva meno školy na osobné účely alebo reklamu bez predchádzajúceho súhlasu vedenia školy.

**Stat' VI.**  
**Záverečné ustanovenie Etického kódexu Konzervatória**

1. Etický kódex vznikol pre potrebu všetkých zamestnancov Konzervatória ako pomôcka pri riešení každodenných etických problémov. Jeho cieľom je usmerňovať správanie, konanie a rozhodovanie všetkých, ktorých sa týka, s dôrazom na stálu a aktívnu podporu a uskutočňovanie etických hodnôt, princípov a noriem, ktoré sú uvedené v kódexe. Podstatou efektivity kódexu je vytvorenie a stabilizovanie spravodlivých a korektných medziľudských vzťahov, a to prostredníctvom spoločne zdieľaných etických noriem a hodnôt, ktoré tieto vzťahy podporujú.

## Štvrtá časť

### Pracovný čas a dovolenka

#### Čl. 15

##### Dĺžka a využitie pracovného času

- (1) Pracovný čas zamestnanca Konzervatória je najviac 40 hodín týždenne. Rozsah týždenného pracovného času zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je upravený v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. alebo v kolektívnej zmluve zamestnávateľa.
- (2) Týždenný pracovný čas PZ tvorí čas, v ktorom PZ vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom PZ vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
- (3) Riaditeľka určí úväzok najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- (4) Priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa rozumie činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program, výchovný program alebo program vzdelávania PZ a OZ.
- (5) Rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogického zamestnanca a podrobnosti s ním súvisiace upravuje nariadenie vlády č. 201/2019.
- (6) Týždenný pracovný čas rozvrhuje riaditeľka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom tak, aby pri rovnomernom rozvrhnutí na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahol tri hodiny, a aby pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahol deväť hodín. Priemerný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.
- (7) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, môže riaditeľka po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom v súlade s § 87 ods. 1 Zákonníka práce rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
- (8) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.
- (9) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará

o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

- (10) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
- (11) Zamestnávateľ zabezpečuje, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný pracovný čas vhodným spôsobom evidovali a kontrolovali.
- (12) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorú je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci (§ 90 ods. 1 Zákonníka práce).
- (13) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí riaditeľka po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to zamestnancom preukázateľným spôsobom (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce).
- (14) Riaditeľka po dohode so zástupcami zamestnancov môže pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce). Konzervatórium je povinné poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia môže Konzervatórium dohodnúť so zástupcami zamestnancov (§ 91 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).
- (15) Konzervatórium je povinné oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90 Zákonníka práce. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom (§ 91 ods. 3 až 5 Zákonníka práce).

## **Čl. 16**

### **Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov**

- (1) V pracovnom čase je PZ povinný vykonávať
  - a) priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť,
  - b) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktorými sú najmä
    1. osobná príprava na výkon priamej výchovno-vzdelávacej činnosti vrátane prípravy potrebných pomôcok alebo materiálu,
    2. vypracúvanie dokumentácie ustanovenej osobitným predpisom (§ 11 zákona č. 245/2008 Z. z.),
    3. tvorba školského vzdelávacieho programu (§ 7 a 8 zákona č. 245/2008 Z. z.),
    4. hodnotenie výsledkov výchovy a vzdelávania žiakov,

5. dozor nad žiakmi,
  6. spolupráca s ďalšími pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami,
  7. spolupráca s rodičmi alebo zákonnými zástupcami žiakov,
  8. spolupráca s príslušným triednym učiteľom alebo s pedagógom profilového predmetu alebo so zodpovedným vychovávateľom,
  9. aktívna činnosť v poradných orgánoch riaditeľky,
  10. účasť na poradách:
    - A) pedagogickej rady,
    - B) umeleckej rady, ak sa to PZ týka,
    - C) triednych učiteľov, ak sa to PZ týka.
  11. účasť na poradách zvolávaných zriaďovateľom, prípadne inými orgánmi štátnej správy v školstve, ktoré sa týkajú zabezpečovania a hodnotenia úrovne pedagogického procesu a činnosti PZ a školy,
  12. pedagogická diagnostika žiakov,
    - c) účasť na ďalších aktivitách vyplývajúcich zo školského vzdelávacieho programu (napríklad verejné koncerty, produkcie organizované alebo spoluorganizované Konzervatóriom, výchovné koncerty, lyžiarske kurzy, kurzy korčuľovania, plavecké výcviky), ak nejde o vykonávanie priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
    - d) príprava a účasť na spoločných aktivitách Konzervatória, vyplývajúca z ročného plánu činnosti Konzervatória,
    - e) špecializované činnosti, ak ide o PZ zaradeného do kariérovej pozície podľa § 36 zákona č. 138/2019 Z. z. a riadiace činnosti, ak ide o vedúceho PZ podľa § 39 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z.
- (2) Ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním môžu pedagogickí zamestnanci vykonávať počas voliteľného pracovného času (napr. 2 hodiny, 3 hodiny denne v závislosti od rozvrhu hodín v daný deň) aj v mieste ich trvalého bydliska, alebo na inom mieste mimo pracoviska, ak len nie sú poverení činnosťou, ktorú musia vykonávať v priestoroch Konzervatória; sú pri tom povinní dodržiavať všetky pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- (3) V pracovnom čase je školský špeciálny pedagóg povinný
- a) vykonávať individuálne alebo v triede výchovu, vzdelávanie a špeciálno-pedagogické intervencie žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,
  - b) vykonávať osobnú prípravu na výchovu, vzdelávanie a špeciálno-pedagogickú intervenciu,
  - c) vypracúvať pedagogickú dokumentáciu a ďalšiu dokumentáciu ustanovenú v § 11 zákona č. 245/2008 Z. z.,
  - d) vytvárať školský vzdelávací program (§ 7 a 8 zákona č. 245/2008 Z. z.),
  - e) spolupracovať s ďalšími PZ a OZ,

- f) spolupracovať s rodičmi žiakov a so zákonnými zástupcami žiakov,
  - g) aktívne vystupovať v poradných orgánoch riaditeľky,
  - h) zúčastňovať sa na poradách zvolávaných zriaďovateľom alebo inými orgánmi štátnej správy v školstve, ktoré sa týkajú výchovy a vzdelávania žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,
  - i) spolupracovať so školským zariadením výchovného poradenstva a prevencie,
  - j) poskytovať špeciálno-pedagogické intervencie aj žiakom, ktorí nie sú žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a
  - k) poskytovať špeciálno-pedagogické poradenstvo žiakom, ich zákonným zástupcom, PZ a OZ.
- (4) PZ je povinný na základe písomného príkazu riaditeľky zastupovať prechodne neprítomného PZ a podľa potreby vykonávať priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť nad rozsah jeho priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Túto povinnosť možno ukladať iba v súlade s § 97 Zákonníka práce.
- (5) Ak riaditeľka povolila PZ vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska, je PZ povinný byť v škole v čase
- a) určenom jeho rozvrhom hodín,
  - b) porád a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami,
  - c) určenom na pracovnú pohotovosť na pracovisku,
  - d) určenom na prechodné zastupovanie iného PZ a
  - e) určenom na konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov.
- (6) Pri určení rozvrhu pracovného času riaditeľky a ostatných vedúcich PZ sa prihliada na základný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) určený v hodinách a potreby Konzervatória. Pri tom sa zohľadňuje, aby v čase prevádzky Konzervatória bola vždy prítomná riaditeľka alebo jej zástupca. Ak to nie je možné, poverí riaditeľka na čas svojej neprítomnosti zastupovaním niektorého zo zamestnancov školy.
- (7) Poverený PZ vykonáva dozor nad žiakmi v škole pred vyučovaním, počas vyučovania, v čase prestávok, po vyučovaní, pri náhlej nevoľnosti alebo úraze, počas všetkých aktivít organizovaných školou. PZ vykonáva podľa pokynu riaditeľky a osobitných predpisov dozor nad žiakmi aj mimo školy pri koncertoch, workshopoch, exkurziách a počas inej činnosti predpísanej učebnými osnovami, počas účasti žiakov na súťažiach alebo pri ich príprave a na iných akciách organizovaných školou, zriaďovateľom alebo inou inštitúciou. Dozor nad žiakmi v čase vyučovacieho procesu vykonáva pedagogický zamestnanec vykonávajúci vo vzťahu k žiakovi vyučovací proces. Dozor nad žiakmi, ktorí sa zdržiavajú v priestoroch Konzervatória v čase mimo priameho vyučovacieho procesu, vykonávajú pedagogickí zamestnanci prítomní v priestoroch Konzervatória a podľa rozhodnutia riaditeľky aj náležite poučení nepedagogickí zamestnanci.
- (8) Základný pracovný čas pedagogického zamestnanca je vymedzený jeho rozvrhom hodín. Začiatok a koniec pracovného času si pedagogický zamestnanec volí sám v rámci denného prevádzkového času Konzervatória (spravidla od 7.00 hod do 20.00 hod).

- (9) Opustiť pracovisko v súvislosti s výkonom práce (napr. návšteva knižnice, návšteva inštitúcie za účelom školenia a pod.) môže pedagogický zamestnanec len s vedomím riaditeľky alebo jej zástupcov alebo vedúceho oddelenia.
- (10) Prestávku na odpočinok a jedenie si pedagogický zamestnanec určuje v jednotlivých dňoch sám v čase, keď mu to umožňuje rozvrh hodín.
- (11) V Konzervatóriu sa za výkon priamej vyučovacej povinnosti pedagogického zamestnanca považuje aj
  - a) sprevádzanie žiaka na lekárske ošetrovanie pri nevoľnosti alebo úraze, ak nie je možné zastihnúť zákonného zástupcu žiaka, daná situácia si vyžaduje okamžitú lekársku pomoc a pedagogický zamestnanec mal rozvrhom určenú priamu vyučovaciu povinnosť,
  - b) priama vyučovacia povinnosť určená rozvrhom hodín nevykonaná z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa alebo z dôvodu dôležitej prekážky v práci na strane zamestnanca (§ 141 Zákonníka práce).

## Čl. 17

### Práca nadčas a nočná práca

- (1) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom Konzervatória 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 Zákonníka práce). U PZ je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) ustanovený osobitným predpisom.<sup>5)</sup> U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno prácu nadčas nariadiť, avšak možno s nimi prácu nadčas dohodnúť. Vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok PZ, sa považuje za jednu hodinu práce nadčas v súlade s § 97 ods. 1 Zákonníka práce.
- (2) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- (3) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín; z toho vyplýva, že zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu najviac 250 hodín.
- (4) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

---

<sup>5)</sup> Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.

- a) nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
  - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
- (5) U PZ sa za prácu nadčas považuje každá hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok PZ (§ 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.). Riaditeľka pri príprave rozvrhu hodín presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok PZ a osobitne určí hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas.
  - (6) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu riaditeľka nariadila prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Riaditeľka vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú riaditeľka zamestnancovi nenariadila ani ju neschválila.
  - (7) 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 Konzervatórium so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas 1,5 hodiny náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety (§ 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.).
  - (8) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
  - (9) Riaditeľka, ktorá je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas. Ostatným vedúcim zamestnancom za prácu nadčas patrí plat za prácu nadčas v rozsahu ustanovenom § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.
  - (10) V období, keď si PZ čerpá náhradné voľno, sa jeho pracovný úväzok (§ 7 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.) ustanovený osobitným predpisom znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Rovnako sa PZ poskytuje náhradné voľno aj v čase vedľajších prázdnin a letných prázdnin, vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín PZ na príslušný polrok školského roka alebo na príslušný školský rok.
  - (11) V čase letných prázdnin a vedľajších prázdnin môžu pedagogickí zamestnanci čerpať náhradné voľno len v celých dňoch, pričom jeden deň takto čerpaného náhradného voľna zodpovedá počtu nadčasových hodín rovnajúcemu sa priemernému počtu hodín priamej výchovno-vzdelávacej povinnosti pedagogického zamestnanca v jeho základnom úväzku zistenému z toho celého obdobia daného školského roka, ktoré bezprostredne predchádza prázdninám, počas ktorých je pracovné voľno čerpané. Pri výpočte priemerného počtu hodín v zmysle predchádzajúceho sa použije zaokrúhľovanie na celé polhodiny nahor.



- (12) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Za hodinu práce v noci patrí zamestnancovi príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.
- (13) Uložiť prácu nadčas alebo nočnú prácu môže Konzervatórium len v súlade s § 97 a § 98 Zákonníka práce.
- (14) Rozsah a podmienky práce nadčas určí Konzervatórium po dohode so zástupcami zamestnancov.
- (15) Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci uplatniť najmä v čase školských prázdnin, pokiaľ im riaditeľka školy neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne.
- (16) Konzervatórium je povinné viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti a pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.
- (17) Riaditeľkou školy poverený zamestnanec vedie evidenciu o vytvorenom nároku na čerpanie náhradného voľna a vyčerpanom náhradnom voľne.
- (18) Postup pri čerpaní náhradného voľna:
  - a) Zamestnanci majú právo čerpať náhradné voľno v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov len po predchádzajúcom písomnom súhlase riaditeľky školy.
  - b) Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie žiadosti čerpania náhradného voľna. Náhradné voľno za prácu vykonanú nadčas priznáva riaditeľka školy po predložení žiadosti čerpania náhradného voľna zamestnancom školy v súlade s interným predpisom školy. Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.
  - c) Žiadosť o čerpanie náhradného voľna musí byť podaná a schválená minimálne 3 dni vopred, aby bolo možné zabezpečiť plynulý chod rozvrhu. Žiadosť sa vyhotovuje a predkladá výlučne písomnou formou. Nie je možné žiadať si dodatočne čerpanie náhradného voľna.
  - d) Riaditeľka školy umožní čerpanie náhradného voľna po dohode so zamestnancom.
  - e) Ak pedagogický zamestnanec spojí rôzne triedy alebo ročníky v rámci zastupovania iného pedagogického zamestnanca, nevzniká mu nárok na čerpanie náhradného voľna.
  - f) Náhradné voľno je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov od vzniku nároku na náhradné voľno.
  - g) Náhradné voľno je možné čerpať

1. v čase vedľajších prázdnin (jesenné, vianočné, polročné, jarné, veľkonočné prázdniny),
  2. v čase letných prázdnin,
  3. v pracovnom čase (zo závažných dôvodov), tak, aby nebolo dotknuté právo zamestnanca na čerpanie dovolenky podľa schváleného plánu dovoleniek.
- h) V prípade čerpania náhradného voľna počas školského roku a školského vyučovania sa rozsah náhradného voľna čerpá v súlade s platnou legislatívou,
- i) V čase neospravedlnenej neprítomnosti pedagogického zamestnanca na poradách sa za každú začatú vyučovaciu hodinu odpočíta zamestnancovi 1 hodina náhradného voľna,
- j) Zamestnávateľ pri určovaní plánu dovoleniek a schvaľovaní čerpania náhradného voľna postupuje tak, aby prednostne umožnil vyčerpanie náhradného voľna, ktorému hrozí prepadnutie (uplynutie 3-mesačnej lehoty).

## Čl. 18

### Dovolenka

- (1) Dovolenka PZ a OZ je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Základná výmera dovolenky zamestnanca, okrem PZ a OZ, je ustanovená § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
- (3) Výmeru dovolenky ustanovenú § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce poskytuje Konzervatórium v rozsahu dohodnutom v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a v rozsahu dohodnutom v Kolektívnej zmluve odborovej organizácie pôsobiacej pri Konzervatóriu.
- (4) Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru ku Konzervatóriu vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.
- (5) Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.
- (6) Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku v Konzervatóriu prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.
- (7) Čerpanie dovolenky určuje Konzervatórium po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak,

aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy Konzervatória a na oprávnené záujmy zamestnanca. Konzervatórium je povinné určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

- (8) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že Konzervatórium neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, Konzervatórium je povinné poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne mu Konzervatórium nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.
- (9) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec s Konzervatóriom nedohodne inak. Súhlas s čerpaním dovolenky je riaditeľka povinná oznámiť zamestnancom aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca môže byť toto obdobie výnimočne skrátené.
- (10) V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby PZ Konzervatória čerpali prevažnú časť dovolenky v čase letných prázdnin. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľky a jej zástupcov, ktorých prítomnosť v Konzervatóriu v čase letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v najnevyhnutnejšom rozsahu. PZ, ktorý v čase letných prázdnin zabezpečuje nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky najmä v čase zimných prázdnin alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky Konzervatória.
- (11) Riaditeľka môže zamestnancovi v súlade s § 113 ods. 1 Zákonníka práce určiť čerpanie dovolenky, aj keď do nástupu na dovolenku nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku v súlade s § 101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.
- (12) Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu platu za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.
- (13) Ak zamestnanec nemôže čerpať dovolenku v čase prázdnin, poverí ho riaditeľka výkonom prác súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve alebo môže umožniť PZ a OZ vykonávať mimo pracoviska prácu súvisiacu s druhom práce dohodnutú v pracovnej zmluve.
- (14) Zamestnanec je povinný včas oznámiť príslušnému vedúcemu zamestnancovi skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.
- (15) Pred nástupom dovolenky čerpanej na žiadosť zamestnanca je zamestnanec povinný požiadať Konzervatórium o poskytnutie dovolenky (v súlade s platným interným predpisom) na predpísanom tlačíve o čerpaní dovolenky a na dovolenku nastúpiť až po jej schválení riaditeľkou školy.
- (16) Riaditeľka môže zamestnanca odvolať z dovolenky len na plnenie úloh súvisiacich s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve. Odvolať zamestnanca z dovolenky môže

riadiateľka na plnenie inej práce ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

- (17) Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak Konzervatórium určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce).
- (18) Konzervatórium je povinné nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že Konzervatórium mu zmenilo čerpanie dovolenky alebo ho odvolalo z dovolenky.
- (19) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada platu vo výške jeho funkčného platu.
- (20) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada platu vo výške jeho funkčného platu.
- (21) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada platu, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

## **Piata časť**

### **Odmeňovanie**

#### **Čl. 19**

##### **Plat**

- (1) Pri odmeňovaní zamestnancov Konzervatória sa postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov.
- (2) Konzervatórium poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., právnych predpisov vydaných na vykonanie zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 552/2003 Z. z. a v ich rámci podľa kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
- (3) Konzervatórium je povinné pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat. Platom je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
- (4) Funkčný plat zamestnanca je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9 zákona č. 553/2003 Z. z., rozdielu podľa § 32f ods. 13 zákona č. 553/2003 Z. z. a príplatkov určených mesačnou sumou podľa § 4 ods. 1 písm. c) až j), l), u), v) a x) zákona č. 553/2003 Z. z. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32a ods. 1 a § 32b ods. 1 a 2 zákona č. 553/2003 Z. z. Funkčný plat je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a zákona č. 553/2003 Z. z.
- (5) Konzervatórium zaradí zamestnanca, s výnimkou PZ a OZ, 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.
- (6) PZ, OZ, vedúci PZ a vedúci OZ sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého karietového stupňa v súlade s § 28 zákona č. 138/2019 Z. z. a v závislosti od dosiahnutého stupňa vzdelania v nadväznosti na splnenie kvalifikačného predpokladu podľa vyhlášky o kvalifikačných predpokladoch PZ a OZ.
- (7) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže Konzervatórium výnimočne zaradiť do 4. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.
- (8) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy Konzervatórium 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 v osobitnom predpise<sup>6)</sup> ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť; to neplatí pre PZ, OZ, vedúceho PZ a vedúceho OZ, ktorí sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého karietového stupňa podľa odseku 6.

- (9) Konzervatórium určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. To neplatí pre PZ a OZ.
- (10) Zamestnancovi, ktorý nie je PZ a OZ, zaradenému do platovej triedy podľa odsekov 5 a 7 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf (príloha č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.). Tarifný plat PZ a OZ sa určí podľa § 7 ods. 10 až 14 zákona č. 553/2003 Z. z. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho PZ a vedúceho OZ.
- (11) PZ a OZ patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa § 7 ods. 11 zákona č. 553/2003 Z. z. a sumy zvýšenia platovej tarify priznanej podľa § 7 ods. 12 zákona č. 553/2003 Z. z. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho PZ a vedúceho OZ.
- (12) Konzervatórium zaradí PZ a OZ do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva.
- (13) Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva OZ, ktorý vykonáva pracovnú činnosť uvedenú v § 6 ods. 2 zákona č. 138/2019 Z. z.
- (14) PZ a OZ patrí platová tarifa podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z. v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- (15) Platová tarifa sa PZ a OZ s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.
- (16) Pri zvýšení platovej tarify podľa § 28 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. suma zvýšenia platovej tarify sa vypočíta ako súčin zvýšenej platovej tarify a percentuálneho zvýšenia za celé roky započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.
- (17) Pri určení započítanej praxe PZ a OZ na účely zvýšenia platovej tarify podľa § 7 ods. 12 zákona č. 553/2003 Z. z. sa postupuje podľa § 6 ods. 2 až 5 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (18) Riaditeľke, ktorá je štatutárnym orgánom, určí plat podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. ten, kto ju do funkcie ustanovil (§ 26 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- (19) Konzervatórium môže zamestnancovi okrem PZ a OZ určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradilo, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
- (20) Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 21, dohodne Konzervatórium v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise.
- (21) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. v závislosti od stupňa riadenia a pôsobnosti Konzervatória v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.

---

<sup>6)</sup> Napríklad zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 742/2004 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania a zákon č. 459/2002 Z. z. o odbornej príprave zamestnancov prokuratúry.

- (22) Riaditeľke školy s právnou subjektivitou patrí príplatok za riadenie z I. stupňa riadenia v závislosti od pôsobnosti organizácie v rámci rozpätia ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (23) Zamestnancovi Konzervatória na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže priznať Konzervatórium osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u PZ a OZ až do výšky 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- (24) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Riaditeľka je povinná vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- (25) Konzervatórium môže poskytnúť zamestnancom odmenu za podmienok ustanovených v § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (26) PZ, 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 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 triedach alebo vo viacerých triedach.
- (27) PZ a OZ, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho PZ alebo uvádzajúceho OZ, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho PZ alebo jedného začínajúceho OZ, 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 u viacerých začínajúcich PZ alebo začínajúcich OZ.
- (28) Príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa určuje na školský rok.
- (29) Konzervatórium písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
- (30) Konzervatórium je povinné zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnancov; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.
- (31) Konzervatórium nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane platových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane platových podmienok a o podmienkach zamestnávania.

## Čl. 20

### Výplata platu

- (1) Plat sa vypláca zamestnancovi v peniazoch v mene euro (€); v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno plat vyplácať, len ak to umožňuje Zákonník práce alebo osobitný predpis.
- (2) Plat sa vypláca vždy k 10. kalendárnemu dňu v mesiaci na bankový účet zamestnanca.
- (3) Pri vyúčtovaní platu je Konzervatórium povinné vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách platu, o vykonaných zrážkach a celkovej cene práce. Celkovú cenu práce tvorí plat vrátane náhrady platu a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí Konzervatórium.
- (4) Na žiadosť zamestnanca predloží Konzervatórium zamestnancovi na nahliadnutie doklady, na základe ktorých mu bol plat vypočítaný.
- (5) Zamestnanec môže na prijatie platu písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť plat inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanovuje osobitný predpis.
- (6) Konzervatórium je povinné, po vykonaní zrážok podľa § 131 Zákonníka práce, poukázať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa Konzervatórium so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.

## Čl. 21

### Zrážky z platu

- (1) Z platu zamestnanca Konzervatórium prednostne vykoná zrážky z platu uvedené v § 131 ods. 1 Zákonníka práce.
- (2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže Konzervatórium zraziť z platu len zrážky z platu uvedené v § 131 ods. 2 Zákonníka práce.
- (3) Ďalšie zrážky z platu, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže Konzervatórium vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach z platu, alebo ak povinnosť Konzervatória vykonávať zrážky z platu a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.



## Šiesta časť

### Čl. 22

#### Prekážky v práci

- (1) Prekážky v práci na strane zamestnanca sú skutočnosťami, ktoré bránia zamestnancovi vo výkone práce v určenom a rozvrhnutom pracovnom čase, a s ktorými sa spájajú dôsledky ustanovené v právnych predpisoch (napríklad § 136 až 141a, § 144 Zákonníka práce).
- (2) Prekážky v práci a náhradu platu pri prekážkach v práci upravujú ustanovenia § 136 až 145 Zákonníka práce. Ak je prekážka v práci zamestnancovi Konzervatória vopred známa, je povinný včas požiadať riaditeľku o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť Konzervatórium o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu (§ 144 ods. 1 Zákonníka práce). Pracovné voľno Konzervatórium zamestnancovi neposkytne, ak zamestnanec môže svoju záležitosť vybaviť mimo pracovného času.
- (3) Ako výkon práce sa posudzuje čas uvedený v § 144a Zákonníka práce.
- (4) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný Konzervatóriu preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu, Konzervatórium je povinné mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak k tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 144 ods. 2 a 3 Zákonníka práce).
- (5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre dôležité osobné prekážky v práci ustanovené § 141 Zákonníka práce, Konzervatórium mu poskytne pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu. Podmienky poskytnutia ďalšieho pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce môže upraviť zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise.
- (6) Konzervatórium ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 Zákonníka práce), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada platu, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce).
- (7) Konzervatórium môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce s náhradou platu alebo bez náhrady platu, alebo mu môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. O poskytnutí takého pracovného voľna rozhoduje na základe žiadosti zamestnanca riaditeľka.
- (8) Hodiny priamej výchovno-vzdelávacej činnosti plánované podľa rozvrhu hodín, ktoré zamestnanec neodpracoval z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, sa započítavajú do plnenia základného úväzku PZ.

- (9) Konzervatórium 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. Pracovné voľno poskytne Konzervatórium bez náhrady platu, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva zamestnávateľa neustanovuje inak alebo ak sa Konzervatórium so zamestnancom nedohodne inak.
- (10) Konzervatórium uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie. Náhrada platu od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere mu nepatrí.
- (11) Konzervatórium uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom v Konzervatóriu za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.
- (12) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely Zákonníka práce činnosť, o ktorej to ustanovuje Zákonník práce alebo osobitný predpis.
- (13) Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca (§ 140 Zákonníka práce).
- (14) Konzervatórium môže poskytovať zamestnancovi v súlade s § 140 Zákonníka práce pracovné voľno a náhradu platu vo výške jeho funkčného platu, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou Konzervatória. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
- (15) Rozsah pracovného voľna podľa odseku 14 upravuje § 140 ods. 3 Zákonníka práce.
- (16) Konzervatórium môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa Konzervatórium zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady platu a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
- (17) Podmienky a náležitosti dohody podľa odseku 16 upravuje § 155 ods. 2 až 6 Zákonníka práce.
- (18) Účasť zamestnanca v čase vyučovania na akciách usporiadaných priamo riadenými organizáciami ministerstva, regionálnym úradom školskej správy v sídle kraja alebo zriaďovateľom, najmä za účelom prehlbovania kvalifikácie a jej udržiavania a obnovovania na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, na ktorých sa zúčastňuje so súhlasom Konzervatória, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

## Siedma časť

### Čl. 23

#### Pracovné cesty

- (1) O vyslaní pedagogických zamestnancov ako pedagogického sprievodu alebo ako členov odborných komisií a porôt na súťaže, tvorivé dielne a prehliadky formou pracovných ciest rozhoduje riaditeľka; riaditeľka rozhoduje o vyslaní na pracovnú cestu aj vo vzťahu k ostatným zamestnancom Konzervatória.
- (2) Vyplnený cestovný príkaz spolu s podkladom, na základe ktorého sa má pracovná cesta uskutočniť (napr. pozvánka – v prípade kongresu, konferencie, seminára a pod. aj kópia programu a prihlášky) musí byť riaditeľke predložená najneskôr 3 dni pred začiatkom pracovnej cesty.
- (3) Poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe, pri vyslaní do členského štátu Európskej únie, pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu, pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť upravuje zákon č. 283/2002 Z. z.
- (4) Pracovná cesta je podľa zákona č. 283/2002 Z. z. čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko (§ 2 ods. 3 zákona č. 283/2002 Z. z.), vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa zákona č. 283/2002 Z. z. je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.
- (5) Zahraničná pracovná cesta je čas pracovnej cesty podľa odseku 4 v zahraničí vrátane výkonu práce v zahraničí do skončenia tejto cesty.
- (6) Konzervatórium vysielajúce zamestnanca na pracovnú cestu písomne v cestovnom príkaze určí miesto jeho nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Konzervatórium je pritom povinné prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.
- (7) Konzervatórium je povinné pri akciách organizovaných Konzervatóriom (napríklad sprevádzanie žiakov na súťaže a vystúpenia, lyžiarsky výcvik, exkurzie, školské výlety) mimo miesta výkonu práce zamestnancov vopred písomne určiť pracovný čas na pracovnej ceste, osobitne s uvedením priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, činnosti súvisiacej s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, prípadne pracovnú pohotovosť vo vzťahu ku všetkým vyslaným zamestnancom. Konzervatórium pritom dbá o také rozvrhnutie pracovného času, aby bol zabezpečený náležitý dozor nad zúčastnenými žiakmi.
- (8) Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí náhrada preukázaných cestovných výdavkov, náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie, stravné, náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny do miesta pobytu alebo medzi Konzervatóriom a zamestnancom vopred dohodnutého miesta pobytu rodiny na území

Slovenskej republiky, ak podľa určených podmienok pracovná cesta trvá viac ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, a to každý týždeň, ak nie je v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve alebo v inej písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá táto náhrada za dlhší čas, najdlhšie však za jeden mesiac.

- (9) Zamestnanec je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skončenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. predložiť Konzervatóriu písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok, ak nie je v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená.
- (10) Konzervatórium je povinné do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty zamestnanca alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. a uspokojiť nároky zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.
- (11) Čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely zákona č. 283/2002 Z. z. považuje za výkon práce.
- (12) Zamestnancovi školy je dovolené absolvovať pracovnú cestu v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov len po predchádzajúcom súhlase alebo nariadení riaditeľky školy. Udelením písomného súhlasu sa rozumie podpísanie cestovného príkazu.
- (13) Cestovný príkaz je potrebné vypísať aj v tom prípade, ak si zamestnanec neuplatňuje cestovné náhrady. Tento cestovný príkaz slúži ako doklad o neprítomnosti v zamestnaní.

## Ôsma časť

### Čl. 24

#### Ochrana práce

- (1) Konzervatórium v rozsahu svojej pôsobnosti je povinné sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. V záujme toho je Konzervatórium povinné najmä
- a) písomne vypracovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v tejto oblasti a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania,
  - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady,
  - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
  - d) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia,
  - e) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky,
  - f) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
  - g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia,
  - h) poskytovať zamestnancom umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
  - i) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu,
  - j) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných či psychotropných látok,
  - k) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
  - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nepresúvať ich na zamestnancov,
  - m) určiť po dohode so zástupcami zamestnancov bezpečné teplotné rozpätie vo vzťahu ku ktorému je možné od zamestnancov požadovať, aby vykonávali prácu na pracovisku.

- (2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný predpis.<sup>7)</sup>
- (3) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
- (4) Zamestnanci sú povinní plniť úlohy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré im vyplývajú z osobitných predpisov a opatrení Konzervatória, prijatých na bezpečnosť a ochranu zdravia a z opisu pracovných činností.
- (5) Právo odborového orgánu vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa upravuje § 149 Zákonníka práce.
- (6) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného predpisu.<sup>8)</sup>

---

<sup>7)</sup> Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>8)</sup> Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## Deviata časť

### Čl. 25

#### Sociálna politika školy

- (1) Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov upravuje § 151 Zákonníka práce.
- (2) Konzervatórium utvára na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.
- (3) Konzervatórium je povinné zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Konzervatórium zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov v priebehu pracovnej zmeny prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby formou stravovacích e-poukážok alebo finančného príspevku. Zamestnanci si môžu na základe vlastných preferencií zvoliť formu, ktorá im vyhovuje. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Povinnosť Konzervatória ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, Konzervatórium môže zabezpečiť poskytnúť ďalšiu e-poukážku alebo finančný príspevok.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 3 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.<sup>9)</sup>
- (5) Pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.
- (6) Konzervatórium môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
  - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
  - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
  - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 5.

---

<sup>9)</sup> Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov.

- (7) Konzervatórium sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Konzervatórium prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie raz ročne, na začiatku školského roka.
- (8) Konzervatórium je povinné zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Konzervatórium môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.
- (9) Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.
- (10) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, karantény (karanténneho opatrenia), po skončení materskej dovolenky alebo po skončení rodičovskej dovolenky, Konzervatórium je povinné zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, Konzervatórium je povinné zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.



## **Desiata časť**

### **Čl. 26**

#### **Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti**

- (1) Konzervatórium je povinné dodržiavať ustanovenia Zákonníka práce, ktorými sa zabezpečujú priaznivé pracovné podmienky ženám a mužom starajúcim sa o deti, najmä pokiaľ ide o zamestnávanie po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 160 až 170 Zákonníka práce), zákaz niektorých prác (§ 161 Zákonníka práce) a vypracovaného Zoznamu prác a pracovísk zakázaných všetkým ženám a zoznamov prác zakázaných tehotným ženám a matkám do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám.

### **Čl. 27**

#### **Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov**

- (1) Konzervatórium je povinné utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých Konzervatórium úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.
- (2) Ďalej je Konzervatórium povinné dodržiavať všetky ustanovenia právnych predpisov, ktoré zakazujú, prípadne obmedzujú niektoré druhy prác, zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti mladistvých zamestnancov a dodržiavať ustanovenie § 176 Zákonníka práce o vykonávaní vstupných a iných lekárskeho vyšetrení.
- (3) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskeho vyšetreniam.
- (4) Na uzatváranie pracovného pomeru a skončenie pracovného pomeru mladistvých zamestnancov sa okrem ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, vzťahujú aj ustanovenia § 172 až 175 Zákonníka práce.
- (5) Konzervatórium je povinné viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

## Jedenásta časť

### Hodnotenie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

#### Čl. 28

- (1) Konzervatórium vykonáva hodnotenie PZ a OZ jedenkrát ročne, najneskôr do konca školského roku, t. j. do 31.8. kalendárneho roka, a u začínajúceho PZ a OZ aj priebežne a na konci adaptačného obdobia.
- (2) Hodnotiacim obdobím je obdobie od 1.9. do 31.8. kalendárneho roka.
- (3) Hodnotenie PZ a OZ vykoná
  - a) zriaďovateľ, ak ide o hodnotenie riaditeľky,
  - b) priamy nadriadený PZ alebo priamy nadriadený OZ alebo
  - c) uvádzajúci PZ alebo uvádzajúci OZ, ak ide o hodnotenie začínajúceho PZ alebo ak ide o začínajúceho OZ.
- (4) Hodnotenie PZ a OZ je podkladom pre
  - a) odmeňovanie,
  - b) pracovno-právne vzťahy,
  - c) morálne oceňovanie PZ a OZ,
  - d) vypracovanie plánu profesijného rozvoja a ročného plánu vzdelávania,
  - e) vydania potvrdenia o získaní a využívaní príslušných profesijných kompetencií na účely atestácie alebo
  - f) odporúčanie uvádzajúceho PZ alebo odporúčanie uvádzajúceho OZ na ukončenie adaptačného vzdelávania.
- (5) Ak pedagogický zamestnanec nesúhlasí s hodnotením priameho nadriadeného, môže požiadať o hodnotenie riaditeľku; vedúci pedagogický zamestnanec môže požiadať o hodnotenie zriaďovateľa. Ak riaditeľka nesúhlasí s hodnotením zriaďovateľa, môže požiadať o hodnotenie organizáciu zriadenú ministerstvom.
- (6) Ak začínajúci pedagogický zamestnanec nesúhlasí s hodnotením uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, môže požiadať o hodnotenie priameho nadriadeného. Hodnotenie priamym nadriadeným je záväzná pre ukončenie adaptačného vzdelávania.

## Čl. 29

### Zásady hodnotenia PZ a OZ

- (1) Pri hodnotení PZ a OZ sa dodržiava zásada
- a) hodnotenia výsledkov, náročnosti a kvality výkonu pracovnej činnosti PZ a OZ v súlade
    - 1. s kategóriou alebo podkategóriou PZ alebo v súlade s kategóriou OZ,
    - 2. so zaradením do kariérového stupňa,
    - 3. so zaradením do kariérovej pozície,
    - 4. so školským vzdelávacím programom, ak ide o hodnotenie PZ,
    - 5. s najnovšími vedeckými poznatkami,
    - 6. s výkonom riadiacich činností, ak ide o hodnotenie vedúceho PZ alebo vedúceho OZ,
    - 7. s príslušným profesijným štandardom a
    - 8. s potrebami Konzervatória,
  - b) rovnakého zaobchádzania pri hodnotení všetkých PZ a OZ,
  - c) včasného poznania
    - 1. oblastí, predmetu a postupu pri hodnotení,
    - 2. podkladov pre hodnotenie a spôsobu ich zberu,
    - 3. spôsobu hodnotenia,
  - d) transparentnosti hodnotenia a
  - e) ochrany práv PZ a OZ pri hodnotení, najmä práva na objektívne hodnotenie.
- (2) Úroveň dosahovania cieľov výchovy a vzdelávania PZ sa hodnotí na úrovni triedy alebo skupiny a na základe dôkazov, ktorými sú najmä záznamy z
- a) hospitácií a
  - b) kontrolnej činnosti.
- (3) Výsledky výkonu pracovnej činnosti OZ sa hodnotia na úrovni žiaka a na základe dôkazov, ktorými sú najmä
- a) dokumentácia žiaka,
  - b) písomné správy a
  - c) záznamy z kontrolnej činnosti.
- (4) Kvalita výkonu pracovnej činnosti PZ a OZ sa hodnotí na úrovni žiaka a na základe dôkazov, ktorými sú najmä
- a) záznamy v dokumentácii školy alebo v dokumentácii žiaka,
  - b) záznamy rozhovorov so žiakom alebo s jeho rodičmi,
  - c) dotazníky.

## Čl. 30

### Kritériá hodnotenia PZ a OZ

(1) V súlade s § 70 zákona č. 138/2019 Z. z. zamestnávateľ u PZ a OZ hodnotí

a) výsledky jeho pracovnej činnosti, najmä

1. plnenie cieľov obsiahnutých v učebných osnovách školského vzdelávacieho programu,
2. motiváciu žiakov k učeniu,
3. vytváranie podmienok na dosahovanie primeraných výchovno-vzdelávacích výsledkov žiakov,
4. rozvíjanie kľúčových kompetencií u žiakov, napríklad vyššej úrovne poznávania žiakov, logického myslenia, kritického myslenia, analytického myslenia a tvorivosti,
5. rozvíjanie personálnych zručností žiakov, napríklad samostatnosť, zodpovednosť, sebahodnotenie, sebaúctu,
6. rozvíjanie sociálnych zručností žiakov, napríklad spoluprácu, empatiu, komunikáciu a spravodlivosť,
7. úroveň vedomostí, zručností, schopností a návykov žiakov vo vzťahu k učebným osnovám školského vzdelávacieho programu,
8. získané vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky žiakov využiť ich v praktických činnostiach a aplikovať ich v rôznych situáciách,
9. prípravu žiakov na súťaže a prehliadky žiackej tvorivosti,
10. organizáciu, prípravu a vedenie lyžiarskeho výcviku, exkurzií a ďalších mimoškolských aktivít,
11. prínos pre Konzervatórium, propagáciu a prezentáciu Konzervatória na verejnosti,
12. spoluprácu s rodičmi, občianskymi združeniami a inými organizáciami,

b) kvalitu vykonávania jeho pracovnej činnosti, najmä

1. úroveň pedagogických znalostí a odborných znalostí pre riadny výkon pracovnej činnosti,
2. pedagogickú tvorivosť vo výchovno-vzdelávacom procese,
3. uplatňovanie pedagogického štýlu podporujúceho aktívnu účasť žiakov na riadení výchovno-vzdelávacej činnosti,
4. uplatňovanie inovačných metód a foriem práce, ich účelné a efektívne využitie pri výkone pracovnej činnosti,
5. rešpektovanie daností a potenciálu žiaka, rozvíjanie silných stránok žiakovej osobnosti,

6. individuálny prístup k žiakom s rešpektovaním ich schopností a možností, nadania a zdravotného stavu,
7. dodržiavanie a využívanie pracovného času,
8. plnenie pracovných povinností súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
9. dodržiavanie základných povinností zamestnanca ustanovených právnymi predpismi,
10. správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie,

c) náročnosť výkonu jeho pracovnej činnosti, najmä

1. využívanie informačno-komunikačných technológií v profesijnom rozvoji a pri výkone práce,
2. spoluprácu na tvorbe školských vzdelávacích programov a výchovných programov,
3. zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov Konzervatória,
4. vykonávanie špecializovaných činností,
5. vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,
6. iniciovanie a podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií do výchovno-vzdelávacieho procesu,
7. zvládanie riešenia konfliktov a záťažových situácií,
8. náročnosť triedy alebo oddelenia,
9. vedenie školskej knižnice,
10. estetizáciu interiéru školy a exteriéru školy a tried,

d) mieru osvojenia si a využívanie profesijných kompetencií PZ alebo OZ, najmä

1. rozpoznanie individuálnych výchovno-vzdelávacích potrieb žiakov,
2. stanovenie edukačných cieľov orientovaných na žiaka vo vzťahu k príslušnému obsahu vzdelávania,
3. tvorbu učebných materiálov, didaktických testov a učebných pomôcok,
4. absolvovanie vzdelávania podľa plánu profesijného rozvoja,
5. uplatňovanie nových získaných vedomostí a zručností pri výkone svojej činnosti,
6. využitie a uplatňovanie vedomostí a poznatkov nadobudnutých na vzdelávacích podujatiach alebo získaných samoštúdiom pri výkone pracovnej činnosti,
7. sebavzdelávanie a zvyšovanie svojho právneho vedomia.

(2) U vedúcich PZ a OZ je možné hodnotiť aj

- a) kvalitu, náročnosť a rozsah riadiacej práce,
- b) ovládanie a uplatňovanie právnych predpisov s dôrazom na právne predpisy pre oblasť školstva,
- c) starostlivosť o podriadených PZ a OZ,
- d) podporu profesijného rozvoja PZ a OZ,
- e) efektívne využívanie pridelených finančných prostriedkov,
- f) dodržiavanie školského vzdelávacieho programu,
- g) manažérske zručnosti.

## **Dvanásta časť**

### **Náhrada škody**

#### **Čl. 31**

##### **Predchádzanie škodám**

- (1) Konzervatórium je povinné svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinné urobiť opatrenia na ich odstránenie.
- (2) Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku Konzervatória, resp. majetku za ktorý Konzervatórium zodpovedá alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu na ujmu Konzervatória.
- (3) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej Konzervatóriu neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.
- (4) Zamestnanec Konzervatória je povinný strpieť kontrolu vecí ním vnášaných na pracovisko alebo z pracoviska vynášaných, ktorú je oprávnený vykonať ktorýkoľvek vedúci zamestnanec Konzervatória. Pri výkone takejto kontroly musia byť dodržané predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponížovaná ľudská dôstojnosť zamestnanca.

#### **Čl. 32**

##### **Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu**

- (1) Zamestnanec zodpovedá Konzervatóriu za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Konzervatórium je povinné preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a § 185 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.
- (3) Okrem všeobecnej zodpovednosti zodpovedá zamestnanec za
  - a) schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§ 182 až 184 Zákonníka práce),
  - b) stratu zverených predmetov (§ 185 Zákonníka práce).
- (4) Konzervatórium je povinné požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí riaditeľka. Ak škodu spôsobil zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí zriaďovateľ. Konzervatórium prerokuje požadovanú

náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

- (5) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním Konzervatórium dohodne spôsob náhrady, je Konzervatórium povinné uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda už bola uhradená.
- (6) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je Konzervatórium povinné vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
- (7) Náhradu škody spôsobenej z nedbanlivosti môže Konzervatórium určiť nižšou sumou, ako je skutočná škoda alebo ako je štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je nižšia ako jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jedna tretina skutočnej škody. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je vyššia ako štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jeden funkčný plat alebo priemerný zárobok zamestnanca (§ 13a ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z.).
- (8) Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže Konzervatórium upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To neplatí, ak ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a o zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamnej látky alebo psychotropnej látky.
- (9) O určení výšky náhrady škody podľa ods. 7 alebo o upustení od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody podľa ods. 8 rozhoduje riaditeľka.

### Čl. 33

#### Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

- (1) Konzervatórium má
  - a) všeobecnú zodpovednosť za škodu (§ 192 Zákonníka práce),
  - b) zodpovednosť za škodu na odložených veciach (§ 193 Zákonníka práce),
  - c) zodpovednosť pri odvracaní škody (§ 194 Zákonníka práce),
  - d) zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania (§ 195 až § 198 Zákonníka práce).
- (2) Konzervatórium zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.
- (3) Konzervatórium zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh Konzervatória zamestnanci konajúci v jeho mene.



- (4) Konzervatórium nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu Konzervatória.
- (5) Konzervatórium je povinné nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.
- (6) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.
- (7) Ak Konzervatórium preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196 Zákonníka práce.
- (8) Postup Konzervatória a jeho zamestnancov vo veci náhrady škody, predchádzania škodám a zodpovednosti za škodu spôsobenú Konzervatóriom alebo zamestnancom, sa riadi ustanoveniami § 177 až 222 Zákonníka práce.

## Trinásta časť

### Čl. 34

#### Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- (1) Konzervatórium môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).
- (2) Na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je Konzervatórium okrem povinností uvedených v § 224 ods. 2 a 3 Zákonníka práce povinné aj prihlásiť zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na účely úrazového poistenia.
- (3) Povinnosti zamestnancov, ktorí vykonávajú práce na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú ustanovené v § 224 ods. 1 Zákonníka práce.
- (4) Nároky vyplývajúce z tretej časti Zákonníka práce, napríklad nárok na dovolenku, náhradu platu pri prekážkach v práci, môžu vzniknúť len vtedy, ak to bude dohodnuté v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tieto nároky však nemôžu byť dohodnuté za výhodnejších podmienok alebo vo väčšom rozsahu, ako majú zamestnanci v pracovnom pomere.
- (5) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského práva.
- (6) Spory vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru, t. j. spory prejednávajú a rozhodujú o nich súdy.

### Čl. 35

#### Dohoda o vykonaní práce

- (1) Dohodu o vykonaní práce (§ 226 Zákonníka práce) môže Konzervatórium uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre Konzervatórium na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.
- (2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.
- (3) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti

pracovnej úlohy. Konzervatórium môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam. Splnenie dohodnutej pracovnej úlohy je súčasne jeden zo spôsobov zániku dohody.

- (4) Zamestnanci môžu uzatvárať dohody o vykonaní práce aj s viacerými zamestnávateľmi. U každého z nich môžu naplniť ročný limit 350 hodín.

## **Čl. 36**

### **Dohoda o brigádnickej práci študentov**

- (1) Dohodu o brigádnickej práci študentov (§ 227 a § 228 Zákonníka práce) môže Konzervatórium uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.
- (2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere.
- (3) Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa odseku 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.
- (4) Dohodu o brigádnickej práci študentov je Konzervatórium povinné uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je Konzervatórium povinné vydať zamestnancovi.
- (5) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode o brigádnickej práci študentov možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je potvrdenie štatútu študenta podľa odseku 1; to neplatí, ak sa dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Okamžité skončenie dohody o brigádnickej práci študentov možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody o brigádnickej práci študentov, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

## **Čl. 37**

### **Dohoda o pracovnej činnosti**

- (1) Dohodu o pracovnej činnosti (§ 228a Zákonníka práce) je Konzervatórium povinné uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

- (2) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.
- (3) V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda o pracovnej činnosti uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je Konzervatórium povinné vydať zamestnancovi.
- (4) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov.
- (5) V dohode o pracovnej činnosti možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody o pracovnej činnosti možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody o pracovnej činnosti, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15–dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

## Štrnásť časť

### Čl. 38

#### Sťažnosti, oznámenia a podnety zamestnancov, pracovné spory, doručovanie

- (1) Zamestnanec má právo podať Konzervatóriu sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v súlade s § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 až 5 Zákonníka práce; Konzervatórium je povinné na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Postup pri podávaní, prijímaní, evidovaní, prešetrovaní a písomnom oznámení výsledku prešetrenia sťažnosti alebo prekontrolovania správnosti vybavenia predchádzajúcej sťažnosti upravuje zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov.
- (2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo Konzervatórium sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.
- (3) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.
- (4) Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach z platu, ručením alebo zriadením záložného práva.
- (5) Ak fyzická osoba alebo právnická osoba upozorní Konzervatórium na porušenie povinnosti alebo obmedzenia podľa zákona č. 552/2003 Z. z., Konzervatórium je povinné zistiť, či zamestnanec porušil povinnosti alebo obmedzenia, a do 30 dní od prijatia upozornenia oboznámiť túto právnickú osobu alebo fyzickú osobu s výsledkom, ako aj s prijatým opatrením.
- (6) Konzervatórium je povinné konať podľa odseku 5, ak písomné upozornenie je podpísané, je z neho zrejmé, kto ho podáva, akého porušenia povinnosti alebo obmedzenia zamestnanca sa týka vrátane uvedenia skutočností, z ktorých možno odvodiť porušenie povinnosti alebo obmedzenia.
- (7) Spory medzi zamestnancom a Konzervatóriom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.
- (8) Písomnosti Konzervatória týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje Konzervatórium

zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

- (9) Písomnosti doručované poštovým podnikom Konzervatórium zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.
- (10) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.
- (11) Povinnosť Konzervatória alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo Konzervatórium písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil Konzervatóriu alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo Konzervatória. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo Konzervatórium prijatie písomnosti odmietne.

## Pätnästa časť

### Čl. 39

#### Všeobecné a záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnávateľ je povinný vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
- (2) Pracovný poriadok je záväzný pre všetkých zamestnancov Konzervatória, Tolstého 11, Bratislava.
- (3) Pracovný poriadok je zverejnený pre zamestnancov Konzervatória v elektronickej podobe v školskom informačnom systéme EduPage. V listinnej podobe prvý rovnopis (výťahok č. 1) je uschovaný u správcu dokumentácie – asistentky riaditeľky Konzervatória. Druhý rovnopis (výťahok č. 2) je uschovaný u štatutárneho orgánu – riaditeľky Konzervatória. Ostatné výťahky sú distribuované nasledovne:
  - a) výťahok č. 3 – v zborovni v hlavnej budove školy, Tolstého č. 11
  - b) výťahok č. 4 – v zborovni v budove školy, Mateja Belu č. 5
  - c) výťahok č. 5 – v zborovni v budove školy, Konventná č. 4
  - d) výťahok č. 6 – na vrátnici v budove školy, Tolstého č. 11
  - e) výťahok č. 7 – ZO OZ PŠaV
  - f) výťahok č. 8 – OZ ŠOPO
- (4) Ruší sa Pracovný poriadok pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov Konzervatória v Bratislave zo dňa 15.12.2011.
- (5) Tento pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňom 01.04.2026.
- (6) Tento pracovný poriadok schválila odborová organizácia ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Konzervatóriu, Tolstého 11, Bratislava zastúpená predsedom Mgr. art. Romanom Bajzíkcom dňa 18.02.2026.
- (7) Tento pracovný poriadok schválila odborová organizácia OZ ŠOPO pri Konzervatóriu Bratislava zastúpená predsedníčkou Mgr. Dagmar Žaludkovou dňa 27.02.2026.

V Bratislave, dňa 01.04.2026

Mgr. Dana Hajóssy, PhD.  
riaditeľka školy

Mgr. art. Roman Bajzík  
predseda ZO OZ

Mgr. Dagmar Žaludková  
predsedníčka OZ ŠOPO