

Základná škola, Nám. arm. gen. L. Svobodu 16, 08501 Bardejov

Vnútoraná smernica č. 5/2020

o ustanoveniach v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

Účel Smernice:

Táto Smernica stanovuje podrobnosti o nariadení výkonu práce z domácnosti zamestnanca, rozvrhnutí pracovného času zamestnanca, čerpaní dovolenky, poskytnutí a evidencii pracovného voľna pri dôležitých prekážkach v práci zamestnanca a zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

Oblasť platnosti:

Smernica je platná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa – ZŠ, Nám. arm. gen. L. Svobodu 16, 08501 Bardejov

Počet strán: 5

Počet príloh: 0

Vzťah k už vydaným interným normám školy:

Táto smernica je novým vnútorným predpisom školy.

Gestorský útvar: Riaditeľ školy	Schválil: Mgr. Igor Drotár, riaditeľ školy podpis	Dátum schválenia: 28. 05. 2020 Dátum účinnosti: 28. 05. 2020
---	--	---

Zásady práce s vnútorným predpisom

1. Pridelenie vnútorného predpisu:

Smernica bola pridelená:

Dátum	Meno a priezvisko zamestnanca	Funkcia	Podpis
28.05.2020	Igor Drotár	Riaditeľ školy	
28.05.2020	Valéria Tarbajová	Zástupca riaditeľa pedagogický	
28.05.2020	Stanislav Polák	Zástupca riaditeľa pedagogický	
28.05.2020	Mária Vasilčinová	Vedúca školskej jedálne	
28.05.2020	Mária Kendrová	Predseda ZO OZ	
28.05.2020	Dana Katušinová	Sekretárka	

2. Uloženie vnútorného predpisu

Smernica bude trvalo uložená u riaditeľa školy, na sekretariáte riaditeľstva školy a je prístupná aj v elektronickej podobe na webovom sídle školy všetkým zamestnancom.

3. Oboznámenie s vnútorným predpisom

Riaditeľ/ka školy po schválení smernice zabezpečí jej distribúciu e- mailom všetkým zamestnancom školy.

Článok I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Mimoriadnou udalosťou sa rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa. Ohrozenie verejného zdravia II. stupňa nastáva, ak je potrebné prijať opatrenia podľa osobitného predpisu pri výskyte prenosného ochorenia, podozrení na prenosné ochorenie alebo podozrení na úmrtie na prenosné ochorenie nad predpokladanú úroveň

Núdzový stav môže vláda vyhlásiť len za podmienky, že došlo alebo bezprostredne hrozí, že dôjde k ohrozeniu života a zdravia osôb, a to aj v príčinnej súvislosti so vznikom pandémie, životného prostredia alebo k ohrozeniu značných majetkových hodnôt v dôsledku živeľnej pohromy, katastrofy, priemyselnej, dopravnej alebo inej prevádzkovej havárie; núdzový stav možno vyhlásiť len na postihnutom alebo na bezprostredne ohrozenom území.

Výnimočný stav vyhlasuje prezident republiky a možno ho vyhlásiť v nevyhnutnom rozsahu a na nevyhnutný čas, najdlhšie na 60 dní. Ak vzniknú nové okolnosti bezprostredne súvisiace

s dôvodmi, pre ktoré bol výnimočný stav vyhlásený, možno výnimočný stav predĺžiť v nevyhnutnom rozsahu a na nevyhnutný čas, najviac o ďalších 30 dní. V čase výnimočného stavu možno v nevyhnutnom rozsahu a na nevyhnutný čas podľa závažnosti ohrozenia obmedziť základné práva a slobody a uložiť povinnosti na postihnutom alebo na bezprostredne ohrozenom území, a to napríklad v tomto rozsahu:

- obmedziť nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia núteným pobytom v obydlí alebo evakuáciou na určené miesto,
- výkonu zdravotnej starostlivosti alebo udržiavania verejného poriadku,
- zakázať vjazd motorových vozidiel alebo obmedziť ich používanie na súkromné účely a na podnikanie,
- obmedziť nedotknuteľnosť obydli na ubytovanie evakuovaných osôb,
- obmedziť slobodu pohybu a pobytu zákazom vychádzania v určenom čase.

Pre účely tejto smernice ide o pandémiu COVID 19.

Článok II.

VÝKON PRÁCE Z DOMÁCNOSTI ZAMESTNANCA

- 1) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
 - a) riaditeľ školy je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje (napr. pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec, ekonóm)
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Rozvrhnutie pracovného času je riaditeľ školy povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

- 2) Riaditeľ školy nariadi zamestnancovi:
 - výkon práce v domácnosti, pričom toto miesto bude vyšpecifikované adresou
 - rozvrhnutie pracovného času určením začiatku a konca výkonu práce na dohodnutom mieste – domácnosť (§ 99 Zákonníka práce)
- 3) Zamestnanec:
 - sa v určenom čase nachádza v domácnosti a vykonáva prácu vyplývajúcu mu z pracovnej zmluvy
 - vedie si pre účely následnej kontroly zoznam činností, ktoré v pracovnom čase vykonával. U pedagogických zamestnancov aj spôsob priamej vyučovacej povinnosti voči žiakom

- vedie si evidenciu pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch. Po ukončení mesiaca ju predloží zamestnávateľovi určeným spôsobom (buď elektronicky, poštou, alebo vhođením do pripravenej nádoby alebo poštovej schránky pred budovou školy za dodržania všetkých ochranných opatrení)
- každé opustenie pracoviska – domácnosti počas pracovného času je povinný oznámiť priamemu nadriadenému. Opustenie pracoviska v určenom pracovnom čase sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.
- dodržiava všetky zásady a predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými bol preukázateľne oboznámený, vrátane zákazu požívania alkoholických nápojov

Článok III.

ČERPANIE DOVOLENKY

- 1) Čerpanie dovolenky z roku 2019 je škola povinná oznámiť zamestnancovi najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
- 2) Čerpanie dovolenky nadobudnutej v roku 2020 je škola povinná oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

Článok IV.

DÔLEŽITÉ OSOBNÉ PREKÁŽKY V PRÁCI

- 1) Škola ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 Zákonníka práce), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
- 2) Škola ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
- 3) Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 Zákonníka práce (zákaz výpoved' v ochrannnej dobe) posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného.
- 4) Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 Zákonníka práce posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok V.

ZASTAVENIE ALEBO OBMEDZENIE ČINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

- 1) Ak zamestnanec (pedagogický alebo nepedagogický) nemôže vykonávať prácu **celkom alebo sčasti** pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti školy na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti školy ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
- 2) Ak škola vymedzila v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník) vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu – napríklad nemožnosť pridelovať zamestnancovi školy prácu z dôvodu uzatvorenia školy pre COVID 19, ide o prekážku v práci na strane školy, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho platu, resp. priemerného zárobku. Túto dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím riaditeľa školy.

Článok VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Porušenie tejto Smernice sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.