

Dodatok č. 1/2019
k Pracovnému poriadku č. 1/2017 zo dňa 29. 11.2016 pre pedagogických
a nepedagogických zamestnancov , ktorým sa mení a dopĺňa Pracovný poriadok
takto:

1. Dopĺňuje sa znenie čl. 1 nasledovne:

Článok 1
Rozsah pôsobnosti

Doplnenie bodu 6 - mení a vkladá sa posledná veta:

, zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých údajov (ďalej len „zákon 18/2018 Z. z.“) a ostatných všeobecne záväzných predpisov v školstve podľa osobitných podmienok ZŠ.

2. Upravuje sa znenie čl. 3 nasledovne:

Článok 3
Vznik pracovného pomeru

Doplnenie bodu 5 :

Pred uzavretím pracovnej zmluvy je potrebné, aby sa zamestnanec podrobil vstupnej lekárskej prehliadke, výsledkom ktorej je potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti, kde musí byť jednoznačne uvedené, že tento uchádzač o zamestnanie má telesnú aj duševnú spôsobilosť na výkon pedagogickej aj nepedagogickej činnosti, ktoré predloží zamestnávateľovi, vyplnil osobný dotazník a predložil potvrdenie o dĺžke zamestnania a zápočte dôb zamestnania od zamestnávateľa, s ktorým bol predtým v pracovnom pomere, prípadne potvrdenie od ÚPSVaR o dobe vedenia evidencii uchádzačov o zamestnanie, doklady o dosiahnutom vzdelaní, a výpis z registra trestov na vyžiadanie zamestnávateľa.

Doplnenie nového bodu 19 :

Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.

3. Upravuje sa znenie čl. 6 v boboch 6 a 7 nasledovne:

Článok 6
Výberové konanie na miesta vedúcich zamestnancov

Úprava znenia bodu 6 takto:

Zamestnávateľ neurčuje pozície ďalších vedúcich zamestnancov pre obsadzovanie miest ostatných vedúcich zamestnancov na základe výberového konania v zmysle § 5 ods. 1) zákona č. 552/2003 Z. z. Ostatné miesta vedúcich zamestnancov sa obsadzujú vymenovaním. Vymenovanie uskutoční riaditeľ.

Úprava bodu 7 takto:

Bod 7 sa vypúšťa v plnom rozsahu

4. Upravuje sa znenie čl. 9 nasledovne:

Článok 9 Odstupné a odchodné

Doplnenie bodu 1 – mení sa znenie v písm. a),b),c),d)

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Doplnenie bodu 2: mení sa znenie v písm. a),b),c),d),e)

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Doplnenie bodu 6:

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho **funkčného platu**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Doplnenie bodu 7:

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho **funkčného platu**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Upravuje sa znenie čl. 11 nasledovne:

Článok 11 Základné povinnosti zamestnancov

Doplnenie bodu 1 o písm. g) a h)

g) zachovávať mlčanlivosť v súlade s § 79 ods. 2 zákona o ochrane osobných údajov a to aj po zániku funkcie a pracovno-právneho vzťahu,

h) pri výkone svojich činností dbať na porušenie ochrany osobných údajov a konať tak, aby pri spracúvaní osobných údajov nedochádzalo k nedovolenému resp. nezákonnému nakladaniu s osobnými údajmi, či už úmyselne alebo v dôsledku zanedbania povinností a opatrení prijatých na ich ochranu.

Doplnenie bodu 3 v písm. c)

c) zachovávať mlčanlivosť, ktoré v zmysle zákona o ochrane osobných údajov nemožno oznamovať iným osobám v súlade s pravidlami a postupmi uvádzanými vo vnútornej uvádzanej v posúdení vplyvu o ochrane osobných údajov a to aj po zániku funkcie a pracovnoprávneho vzťahu;

6. Upravuje sa znenie čl. 14 nasledovne:

Článok 14 Pracovnoprávne dôsledky porušenia pracovnej disciplíny

Doplnenie bodu 1 o písm. a) až d)

Za porušenie pracovnej disciplíny sa považuje zavinené porušenie, alebo nesplnenie povinnosti zamestnanca, ktoré pre neho vyplývajú z:

- a) z § 8, § 9, § 9a a § 10 zákona č. 552/2003 Z. z.
- b) ďalších všeobecne záväzných predpisov vzťahujúcich sa na ním vykonávanú prácu
- c) príkazov alebo opatrení nadriadených zamestnancov
- d) pracovného alebo organizačného poriadku organizácie.

Doplnenie bodu 5 o písm. w) až z)

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:

- w) nenahlásenie neprítomnosti zamestnanca na pracovisku priamemu nadriadenému najneskôr do 7,30hod
- x) nedodržiavanie povinností zamestnanca pri ochrane osobných údajov zamestnancov, žiakov a detí zo strany zamestnanca,
- y) neakceptovanie ustanovení vnútorných pravidiel k ochrane osobných údajov uvádzaných v posúdení vplyvu o ochrane osobných údajov školy,

- z) porušenie bezpečnosti, ktoré vedie k náhodnému alebo nezákonnému zničeniu, strate, zmene alebo neoprávnenému poskytnutiu prenášaných, uchovávaných osobných údajov alebo inak spracúvaných osobných údajov, alebo k neoprávnenému prístupu k nim.

7. Upravuje sa znenie čl. 18 nasledovne:

Článok 18 Dovolenka

Doplnenie bodu 1:

Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

Doplnenie bodu 3:

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň/t.j. učiteľov vrátane riaditeľov škôl, vychovávateľov na deväť týždňov/ a u nepedagogických zamestnancov o jeden týždeň/t.j. na šesť týždňov.

8. Upravuje sa znenie čl. 20 nasledovne:

Článok 20 Výplata platu

Doplnenie bodu 3:

Výplatnú pásku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi elektronicky, formou mzdovej aplikácie Vema, na mailové adresy jednotlivým zamestnancom. Na tejto forme odovzdávania sa zamestnávateľ a zamestnanec písomne dohodli.

9. Upravuje sa znenie čl. 33 nasledovne:

Článok 33

Sťažnosti, oznámenia a podnety zamestnancov, pracovné spory, doručovanie

Vytvára sa nový bod 9:

Pri riešení sťažností, pracovných sporov sa postupuje podľa príkazného listu primátora mesta Michalovce č.1 /2016, ktorý upravuje postup vybavovania sťažností na základe ods.1§ 11 zák. č. 9 /2010 Z. z. o sťažnostiach.

10. Dopĺňa sa nový čl. 33a nasledovne:

Článok 33a
Zásady rovnakého zaobchádzania

- 1) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania a nedodržaním podmienok podľa § 13 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
- 2) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov - antidiskriminačný zákon.
- 3) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa § 13 Zákonníka práce alebo že zamestnávateľ nedodržiaval podmienky uvedené v § 13 ods. 5 Zákonníka práce môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany

11. Pracovný poriadok sa dopĺňa o prílohu č. 2, ktorou je Hodnotiaci hárok pedagogického zamestnanca

1. Tento Dodatok č.1 /2019, ktorým sa upravuje a dopĺňa Pracovný poriadok č. 1/2017 zo dňa 29. 11.2016 pre pedagogických a nepedagogických nadobúda účinnosť 10.06.2019.
2. Tento Dodatok je vyhotovený v dvoch rovnopisoch.
3. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

V Michalovciach dňa 10. 06. 2019

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ