***Dodatok č. 1 k Pracovnému poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov Spojenej školy internátnej, Červeňova 42, Nitra***

Na základe rozhodnutia hlavného hygienika a záverov Ústredného krízového štábu ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR podľa ustanovenia § 3 ods. 8 vyhlášky MŠ SR č. 231/2009 Z. z.

v  dôsledku ohrozenia života a zdravia detí, žiakov alebo zamestnancov škôl zapríčinené šírením koronavírusu COVID-19 prerušilo vyučovanie na školách v období od 16.3.2020 až do odvolania.

 V súvislosti s prerušením vyučovania vydalo ministerstvo školstva usmernenie k riešeniu pracovno -právnych vzťahov zamestnancov škôl.

Zo zverejneného usmernenia vyplýva, že počas prerušenia vyučovania môžu riaditelia škôl v závislosti od podmienok školy zabezpečiť vyučovanie inou formou ako prezenčnou, napr. prostredníctvom elektronickej komunikácie pedagogických zamestnancov s rodičmi žiakov a so žiakmi.

Ak to povaha práce umožňuje, môžu zamestnanci školy – pedagogickí a nepedagogickí vykonávať prácu z domu /tzv. home Office/. Niektorí zamestnanci, ako napríklad upratovačky, údržbári, účtovníčka, hospodárka, vedúca školskej kuchyne, pokladníčka, sociálna pracovníčka môžu prácu vykonávať aj na pracovisku za dodržania všetkých oparení na ochranu ich zdravia.

V prípade, ak nie je možné žiadnym spôsobom prideľovať zamestnancom školy prácu podľa pracovnej zmluvy, vzniká na strane zamestnávateľa tzv. iná prekážka v práci definovaná v

§ 142 ods. 3 Zákonníka práce.

**S účinnosťou od 4.4.2020 sa dopĺňa zákon číslo 311/2001 Z. z. Zákonník prác v znení neskorších predpisov zákonom číslo 66/2020 Z. z.**

***Za desiatu časť sa vkladá nová jedenásta časť, ktorá znie:***

***Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu***

***§ 250b***

/1/ V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov

po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7.

/2/ Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

 a/ zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý

 druh práce umožňuje,

 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.

/3/ Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni

vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

/4/ Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2 , najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

/5/ Zamestnávateľ 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.

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 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného.

Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo 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 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

Osobitný predpis je zákon číslo 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

/6/ Ak zamestnane nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo

obmedzenie činnosti zamestnávateľa 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 % funkčného platu, najmenej v sume minimálnej mzdy,

Ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

/7/ ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie,

v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

***Dodatok k článku 22 pracovného poriadku ochrana práce:***

Bol doplnený zákon číslo 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia, a to § 39i -

Prechodné ustanovenie počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19.

***Dodatok k článku 23 pracovného poriadku sa dopĺňa k odseku /4/:***

Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci

pracovnej zmeny aktívne vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Pokiaľ ide o zabezpečovanie stravovania zamestnancom vykonávajúcim prácu doma, prípadne striedavo aj na pracovisku, zamestnávateľ využíva ustanovenie odseku 6 citovaného paragrafu, môže zabezpečiť stravovanie poskytnutím finančného príspevku formou stravných lístkov /gastrolístky/.

Podkladom k poskytnutiu stravných lístkov počas mimoriadnej situácie COVID-19 bude

dochádzkový list zamestnanca, ktorý pracuje z domu, alebo kombinovane aj na pracovisku.

Nitra 04.04.2020

.......................................................... ..................................................

Závodný odborový zväz PŠ a V pri PaedDr. Soňa Šišková

Spojenej škole internátnej v Nitre riaditeľka školy