

Správa o činnosti pedagogického klubu

1. Prioritná os	Vzdelávanie
2. Špecifický cieľ	1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúc potreby trhu práce
3. Prijímateľ	Súkromná stredná odborná škola podnikania
4. Názov projektu	Zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy na Súkromnej strednej odbornej škole podnikania Zvolen
5. Kód projektu ITMS2014+	312011Z833
6. Názov pedagogického klubu	Podnikateľská a obchodná korešpondencia
7. Dátum stretnutia pedagogického klubu	22. 02. 2021
8. Miesto stretnutia pedagogického klubu	Súkromná stredná odborná škola podnikania, Námestie mládeže 587/17, 960 01 Zvolen
9. Meno koordinátora pedagogického klubu	Mgr. Renáta Šujanská
10. Odkaz na webové sídlo zverejnenej správy	www.skolapodnikania.sk
11. Manažérske zhrnutie:	
Kľúčové slová:	
Práva a povinnosti zamestnancov	
Krátka anotácia:	
<p>Učítelia sa zaoberali právom na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Tieto práva patria každému človeku bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.</p>	

12. Hlavné body stretnutia

Učitelia analyzovali práva ale aj povinnosti zamestnanca, keďže vstupom do pracovnoprávneho vzťahu sa zamestnanec dostáva do pozície nadriadenosti a podriadenosti zamestnávateľa a zamestnanca a ako zamestnanec je povinný riadne plniť pokyny na výkon práce, tak ako ich zamestnávateľ určil v pracovnom čase sa má venovať pracovným záležitostiam tak ako je to aj ustanovené aj v § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

(1) Zamestnanec má právo

- a) prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou; v prípade potreby možno po vzájomnej dohode prizvať na rokovanie aj odborníkov v danom odbore,
- b) odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.
- c) zamestnanci majú **právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o rizikách ich práce a na informácie o opatreniach na ochranu pred ich pôsobením**, takéto odmietnutie nemožno posudzovať ako neplnenie povinnosti zamestnanca.

(2) Základné nároky zamestnanca

a) Nárok na dovolenku

Podľa § 100 na základe odpracovaných dní alebo pomernú časť roka podľa veku zamestnanca. Základná výmera dovolenky je v kalendárnom roku je:

- 4 týždne,
- 5 týždňov pre zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku,
- 8 týždňov pre pedagogického zamestnanca.

Dovolenka sa poskytuje v dňoch, prípadne v poldňoch, ak je nutné vypočítať zamestnancovi alikvotný nárok na dovolenku za čas trvania jeho pracovného pomeru voči zamestnávateľovi. Dovolenka sa neposkytuje v hodinách, pretože by to bolo v rozpore s účelom dovolenky.

Týždňom dovolenky sa podľa § 110 ods. 1 ZP rozumie 7 po sebe nasledujúcich dní. Je to bežný, nie kalendárny týždeň. Ide o týždeň bez ohľadu na to, ktorým dňom sa začína. Výnimkou je profesionálny športovec v pracovnoprávnom vzťahu voči zamestnávateľovi.

Dovolenka za odpracované dni: Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa 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

b) Nárok na materskú dovolenku

Ženy ako aj iné osoby (poistenci) majú v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa nárok na materskú dovolenku v trvaní od 28 až 34 týždňov. Ak ide o osamelú ženu alebo inú osobu, patrí im materská dovolenka v trvaní 31 až 37 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve deti alebo viac detí patrí jej materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. **Od 01.05.2017 je materský príspevok vo výške 75% z hrubej mzdy, ktorý maximálne v 30-dňovom mesiaci teda bude 1 306,40 eura (75 % z 58,0603 x 30 dní), pri 31-dňovom mesiaci 1 349,90 eura (75 % z 58,0603 x 31 dní).**

V prípade zamestnanca, ktorý má nového zamestnávateľa sa materské vypočíta z vymeriavacieho základu dosiahnutého v novom zamestnaní ak sa poistné v novom zamestnaní pred nástupom na

materské zaplatilo najmenej za 90 kalendárnych dní (nepočítajú sa dni, za ktoré sa podľa § 140 ZSP poistné neplatí).

c) Nárok na jedno teplé jedlo

Zamestnanec má nárok na jedlo podľa § 152 vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie vykonávať stravovacie služby. Nárok na teplé hlavné jedlo má zamestnanec, ktorý odpracoval viac ako štyri hodiny.

d) Nárok na mzdu za vykonanú prácu

Nárok na mzdu podľa § 118, za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, daňový bonus, náhrada príjmu pri PN.

e) Nárok na náhrady za neodpracované dni

Podľa § 136 až § 141a Zákonníka práce, a prekážky v práci na strane zamestnávateľa:

1 -2 deň: na účasť na pohrebe rodiča, súrodenca, manžela súrodenca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb

pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas najviac na 7 dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, a ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času a zamestnanec už vyčerpal pracovné voľno, za ktoré patrí náhrada mzdy. Do nevyhnutne potrebného času sa započíta nielen čas vlastného vyšetrenia alebo ošetrovania, ale aj cesta tam a späť, pokiaľ zasiahla do pracovného času.

pracovné voľno bez náhrady mzdy na 1 deň pri vlastnej svadbe zamestnanca

pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas najviac na 1 deň z dôvodu znemožnenia cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec ťažko zdravotne postihnutý

pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas pri nepredvídanom prerušení premávky alebo meškaní pravidelnej verejnej dopravy, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom

pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deň pri sťahovaní zamestnanca v tej istej obci a najviac na 2 dni pri sťahovaní do inej obce. Ak sa zamestnanec sťahuje v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno v uvedenom rozsahu s náhradou mzdy

Zamestnávateľ, ktorý umožní zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu, poskytne zároveň tomuto zamestnancovi aj pracovné voľno s náhradou mzdy, a to v závislosti od druhu zvýšenia kvalifikácie nasledovne: od 1 do 40 dní. Poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy pri ďalšom vzdelávaní zamestnanca nepatrí medzi právne povinnosti zamestnávateľa. Všetky náhrady sú poskytované len výlučne na pracovný pomer.

f) Nárok na voľno pri vybavovaní občianskych povinností

- svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne územnej samosprávy,
- pri poskytnutí prvej pomoci,
- pri povinných lekárskych prehliadkach,
- pri opatreniach proti prenosným chorobám, pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,
- pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,
- pri mimoriadnych udalostiach, v prípadoch keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných

- predpisov poskytnúť osobnú pomoc,
- pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(3) Zamestnanec je povinný

- a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,
- c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s
1. návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,
 2. poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,
- d) obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci len na základe preukazu, osvedčenia alebo dokladu podľa § 16 ods. 1 písm. b) alebo písm. c) alebo podľa § 16 ods. 13 a len ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo na vykonávanie tejto činnosti,
- e) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,
- f) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,
- g) dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,
- h) zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti,
- i) podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci,
- j) oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
- k) nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
- l) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, ¹⁴⁾ aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise,
- m) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
- n) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch.
- (3) Zákaz požívať alkoholické nápoje na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk sa nevzťahuje na zamestnanca, u ktorého je výnimočne požívanie alkoholických nápojov súčasťou plnenia pracovných úloh alebo je s plnením týchto úloh zvyčajne spojené.

(4) Ustanovenia odsekov 2 a 3 sa primerane vzťahujú na štatutárny orgán zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, a na fyzickú osobu, ktorá je zamestnávateľom, ak vykonávajú prácu osobne, a ustanovenia odseku 2 písm. a) až m) a odseku 3 sa primerane vzťahujú aj na fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom.

(5) Vedúci zamestnanec je povinný nedostatky zistené v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci bezodkladne oznámiť svojmu vedúcemu zamestnancovi, ak vykonanie potrebných preventívnych opatrení a ochranných opatrení je nad rámec jeho pracovných povinností.

13. Závery a odporúčania:

Učitelia sa zhodli na potrebe definovať základnú funkciu pracovného práva ako ochrannú funkciu. Úroveň ochrany zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, odzrkadľuje spoločenskú, ekonomicko-sociálnu a politickú vyspelosť jednotlivých štátov, a preto štát vstupuje do vzťahu medzi a zamestnávateľom a zamestnancom.

Keďže ľudskú dôstojnosť by aj v pracovných vzťahoch mala byť základnou hodnotou, je potrebné viesť žiakov v tomto duchu k osvojovaniu si pracovného práva.

14. Vypracoval (meno, priezvisko)	Mgr. Renáta Šujanská
15. Dátum	
16. Podpis	
17. Schválil (meno, priezvisko)	PaedDr. Pavel Igríni
18. Dátum	23. 02. 2022
19. Podpis	V. Z.

Príloha: Prezenčná listina zo stretnutia pedagogického klubu