

2 PERSONÁLNA POLITIKA A STRATÉGIA ŠKOLY ALEBO ŠKOLSKÉHO ZARIADENIA

Riaditeľ ako štatutárny orgán robí právne úkony vo všetkých veciach v mene školy/školského zariadenia ako právnickej osoby, no je aj správnym orgánom, teda rozhoduje a vydáva správne rozhodnutia. Riadenie školy/školského zariadenia môžeme vnímať z niekoľkých hľadísk. Z hľadiska personálneho vykonáva riaditeľ napríklad:

- výber nových zamestnancov tak, aby sa zohľadňovali potreby školy/školského zariadenia, s čím súvisí vypracovanie kritérií a organizovanie výberových konaní,
- pomáha adaptácii nových zamestnancov,
- stará sa/vytvára podmienky pre odborný a pedagogický rast zamestnancov, s čím tiež súvisí zabezpečenie vzdelávania alebo vypracovanie kariérneho plánu,
- vypracováva hodnotiaci systém, systém odmeňovania a podobne.

2.1 Vybrané právne predpisy

Právnym predpisom s najvyššou právnou silou je Ústava SR. Okrem iného upravuje základné ľudské práva a slobody, hospodárske, sociálne a kultúrne práva. S našou témou súvisia nasledujúce vybrané články:

- Čl. 35 ods. 2 Ústavy SR ustanovuje: „Zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností.“
- Čl. 35 ods. 3 Ústavy SR ustanovuje: „Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.“
- Čl. 36 ods. 1 Ústavy SR ustanovuje: „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:
 - a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
 - b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
 - c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,

- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.“

Zákonník práce

Vo všeobecnosti má pracovnoprávny vzťah povahu záväzkového právneho vzťahu súkromnej povahy. Pri tomto vzťahu vznikajú práva aj povinnosti na strane zamestnávateľa, aj na strane zamestnanca. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. V úvode zákona sú uvedené zásady, v súlade s ktorými sa definujú všetky jeho ustanovenia. Podľa čl. 2 Zákonníka práce môžu pracovnoprávne vzťahy „vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa“, pričom „zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak“.

Zákonník práce dbá na práva zamestnanca, z ktorých spomenieme právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci a ďalšie. Právo zamestnanca často predstavuje povinnosť zamestnávateľa, teda podľa skôr uvedeného sú zamestnávateľa povinní poskytovať zamestnancom mzdu a vytvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Podľa čl. 8 Zákonníka práce sú zamestnávateľa povinní: „robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.“

Základné zásady Zákonníka práce ďalej uvádzajú, že zamestnanci aj zamestnávateľa majú právo na kolektívne vyjednávanie a v prípade rozporu záujmov majú zamestnanci právo aj na štrajk a zamestnávateľa právo na výluky. Na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávanie sa zúčastňujú odborové

orgány, pričom zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu a za podmienok ustanovených zákonom aj zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce sa pracovný pomer definuje takto: „*Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.*“

Pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci vykonávajú prácu vo verejnom záujme. Pracovný pomer, predmetom ktorého je práca vo verejnom záujme, má určité odchýlky od pracovného pomeru v súkromnom sektore. Tieto odchýlky nájdeme v zákone č. 552/2003 Z. z. a v zákone č. 553/2003 Z. z. Platí však, že pracovný pomer pedagogických a odborných zamestnancov v školách a školských zariadeniach môže byť uzatváraný len na základe Zákonníka práce a nie na základe zmlúv podľa iných právnych predpisov, ktorými sú napríklad zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov alebo zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

Zákonník práce upravuje aj prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimopracovného pomeru, v prípade školy alebo školského zariadenia by malo ísť o výnimočné využitie tohto typu pracovnej činnosti.

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľom je škola/školské zariadenie, prípadne zriaďovateľ školy/školského zariadenia. Na základe pracovnej zmluvy vznikajú vzájomné práva a povinnosti pre zamestnávateľa aj pre zamestnanca. Tak, ako definuje aj Zákonník práce v pracovnej zmluve, treba špecifikovať druh vykonávanej práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, plat a prípadne ďalšie podmienky. Zamestnávateľ má povinnosť oboznámiť zamestnanca s podmienkami výkonu práce a predpismi týkajúcimi sa výkonu práce (pracovný poriadok, kolektívna zmluva, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a pod.). Zmena pracovnej zmluvy vyžaduje súhlas oboch strán. Skončenie pracovného pomeru môže byť jednostranné alebo na základe dohody. So skončením pracovného pomeru súvisí aj výpovedná doba a nárok na odstupné, prípadne odchodné. Dĺžku výpovednej doby a výšku odstupného upravuje Zákonník práce.

Pozn.: Pripravovaná novela Zákonníka práce by mala okrem iného priniesť úpravu náležitosti pracovnej zmluvy, novú informačnú povinnosť zamestnávateľa o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, povinnú 10-dňovú lehotu na ukladanie zásielok v prípade doručovania písomností zamestnávateľa, možnosť zamestnanca žiadať o prechod na inú formu zamestnania s povinnosťou zamestnávateľa odpovedať, možnosť poskytovať informácie zamestnancovi elektronicky a podobne.

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Zákon č. 552/2003 Z. z. upravuje v § 1 ods. 1 práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa § 2 ods. 2 cit. zákona je verejný záujem záujmom, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech všetkým občanom alebo väčšine občanov.

Predpoklady na výkon pracovnej činnosti vo verejnom záujme ustanovuje § 3 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z.:

„Zamestnancom podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá:

- a) má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,*
- b) je bezúhonná,*
- c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,*
- d) má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis,*
- e) bola zvolená alebo vymenovaná, ak tento zákon alebo osobitný predpis voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,*
- f) je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu, ak sa takéto oprávnenie na dohodnutú prácu vyžaduje,*
- g) má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti, ak vyučuje náboženstvo.“*

Obsadzovanie miest vedúcich zamestnancov je jednou z dôležitých častí pri personálnom riadení. Na základe uvedeného v danom predpise, konkrétne podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. vieme, že miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, sa obsadzuje na základe výsledku výberového konania. Výberové konanie poskytuje priestor na overenie schopností a odborných znalostí uchádzača na pozíciu vedúceho zamestnanca. Postup a náležitosti vyhlasovania výberového konania, vymenovanie komisie pre výberové konanie a jej činnosti ustanovuje § 5 zákona č. 552/2003 Z. z.

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zákon č. 553/2003 Z. z. upravuje odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov definovaných v tomto zákone. Prácu vo verejnom záujme môže vykonávať fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad, čo pre účely tohto zákona predstavuje vzdelanie (základné, stredné, úplné stredné, vyššie odborné, vysokoškolské) a osobitný kvalifikačný predpoklad (špeciálne skúšky, špecializované formy vzdelávania).

Zákon ustanovuje, za akých podmienok a v akom rozsahu patrí zamestnancovi plat. Platom je podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z.:

- „a) *tarifný plat,*
- b) *osobný plat,*
- c) *príplatok za riadenie,*
- d) *príplatok za zastupovanie,*
- e) *osobný príplatok,*
- f) *platová kompenzácia za sťažený výkon práce,*
- g) *príplatok za prácu v krízovej oblasti,*
- h) *príplatok za zmenu,*
- i) *príplatok za výkon špecializovanej činnosti,*
- j) *kreditový príplatok,*
- k) *výkonnostný príplatok,*
- l) *príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla,*
- m) *príplatok za praktickú prípravu,*
- n) *príplatok za prácu v noci,*
- o) *príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,*
- p) *príplatok za prácu vo sviatok,*
- r) *plat za prácu nadčas,*
- s) *plat za neaktívnu čas pracovnej pohotovosti na pracovisku,*
- t) *odmena,*
- u) *príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,*
- v) *príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia,*
- w) *rozdiel podľa § 32f ods. 13,*
- x) *príplatok za profesijný rozvoj.“*

Zákon upravuje zaradenie zamestnanca do platovej triedy, pracovnej triedy, definuje a upravuje nárok na uvedené príplatky a odmeny.

Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve

Zákon č. 596/2003 Z. z. upravuje pôsobnosť, organizáciu a úlohy orgánov štátnej správy v školstve, obcí, samosprávnych krajov a orgánov školskej samosprávy a určuje ich pôsobnosť v oblasti výkonu štátnej správy v školstve a školskej samosprávy, v oblasti tvorby siete škôl a školských zariadení SR, zaraďovania, vyradovania a zmien v sieti a v oblasti zriaďovania a zrušovania škôl, školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania.

Pri podrobnejšom pohľade na zákon č. 596/2003 Z. z. už v jeho druhej časti nájdeme ustanovenia o vymenovaní a odvolávaní riaditeľa školy/školského zariadenia. Spôsob vyhlásenia výberového konania na obsadenie miesta riaditeľa definuje zákon č. 552/2003 Z. z., zriaďovateľ dohodne súčasne s vymenovaním riaditeľa aj podmienky jeho pracovnej činnosti v pracovnej zmluve, na ktorú sa vzťahuje Zákonník práce a platové podmienky podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Ďalšie osobitné predpoklady na pozíciu riaditeľa školy alebo školského zariadenia ustanovuje zákon č. 138/2019 Z. z.

Zákon č. 596/2003 Z. z. upravuje aj možnosť odvolania riaditeľa školy, možnosti zastupovania riaditeľa napríklad počas materskej dovolenky alebo zánik výkonu funkcie riaditeľa. Zodpovednosť a oblasti rozhodovania, povinnosti riaditeľa školy nájdeme v § 5 zákona č. 596/2003 Z. z.

Zákon č. 596/2003 Z. z. upravuje pôsobnosť:

- orgánov územnej samosprávy (obec, samosprávny kraj),
- orgánov miestnej štátnej správy (regionálny úrad),
- orgánov školskej samosprávy (rada školy, obecná školská rada, územná školská rada).

Piata a šiesta časť zákona č. 596/2003 Z. z. upravuje štátnu školskú inšpekciu a MŠVVaŠ SR. Sieť škôl a školských zariadení SR, zaraďovanie, vyradovanie a zmeny v sieti, zriaďovanie a zrušovanie škôl a školských zariadení upravuje siedma a ôsma časť cit. zákona.

Zákon č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení

Ustanovenie § 1 zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov upravuje:

- financovanie škôl, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie,
- financovanie materských škôl pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a školských zariadení zriadených regionálnymi úradmi školskej správy, ktoré sú zaradené do siete podľa osobitného predpisu,
- poskytovanie príspevku na čiastočnú úhradu nákladov na výchovu a vzdelávanie detí materských škôl zaradených do siete podľa osobitného predpisu, pre ktoré je predprimárne vzdelávanie povinné alebo ktoré sú členmi domácnosti, ktorej členovi sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi a zákonný zástupca dieťaťa túto skutočnosť preukáže riaditeľovi materskej školy,
- poskytovanie príspevku na záujmové vzdelávanie pre žiakov škôl, príspevku na špecifiká, finančných prostriedkov na realizáciu rozvojových projektov, dotácií.