

# Smernica č. 1/2026

## o vzniku nároku a čerpaní náhradného voľna

### Čl. I

#### Základné ustanovenia

1. Smernica je doplnkom k pracovnému poriadku pre zamestnancov **Obce Kráľ**.
2. Táto smernica upravuje vznik nároku, evidenciu a čerpanie náhradného voľna a čerpanie dovolenky u pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov školy/školského zariadenia (ďalej len „zamestnanci“).
3. Smernica je interným riadiacim aktom vydaným v nadväznosti na pracovný poriadok zamestnávateľa a uplatňuje sa v súlade s právnymi predpismi účinnými od 1. apríla 2026.
4. Táto smernica sa uplatňuje bez ohľadu na druh školy alebo školského zariadenia, ak osobitné ustanovenia neustanovujú inak.
5. Ustanovenia tejto smernice nemožno vykladať alebo uplatňovať spôsobom, ktorý by obmedzoval zákonné nároky zamestnancov.

### Čl. II

#### Právny základ

1. Táto smernica je vydaná najmä v súlade s/so:
  - zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
  - zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení účinnom od 1. januára 2026,
  - zákonom č. 553/2003 Z. z., ak sa u zamestnávateľa uplatňuje,
  - zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách,
  - kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, ak sa u zamestnávateľa uplatňuje,
  - pracovným poriadkom zamestnávateľa.

## Čl. III

### Vymedzenie základných pojmov

1. **Práca nadčas** je práca vykonaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho predchádzajúcim súhlasom nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času.
2. **Základný úväzok pedagogického zamestnanca** je rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti ustanovený osobitným predpisom.
3. **Náhradné voľno** je pracovné voľno poskytované zamestnancovi ako kompenzácia za vykonanú prácu nadčas podľa Zákonníka práce a osobitných predpisov.
4. **Priama výchovno-vzdelávacia činnosť** je činnosť vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program alebo výchovný program.

## Čl. IV

### Vznik nároku na čerpanie náhradného voľna

1. Nárok na náhradné voľno vzniká zamestnancovi výkonom práce nadčas v zmysle Zákonníka práce a osobitných predpisov.
2. Prácou nadčas sa rozumie práca vykonaná nad ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho predchádzajúcim súhlasom.
3. U pedagogických zamestnancov vzniká práca nadčas najmä v prípade, ak po splnení základného úväzku vykonávajú ďalšiu priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť so súhlasom alebo na pokyn riaditeľa školy alebo školského zariadenia.
4. Práca nadčas môže vzniknúť najmä pri: a) zastupovaní neprítomného zamestnanca, b) zabezpečovaní výchovno-vzdelávacích, kultúrnych, športových alebo iných školských akcií organizovaných školou alebo školským zariadením, c) výnimočných prevádzkových situáciách.
5. Výkon pedagogického dozoru počas prestávok a počas bežného rozvrhnutého pracovného času sa považuje za činnosť vykonávanú v rámci pracovného času a nepovažuje sa za prácu nadčas, a to ani v prípade, ak súčet týchto činností dosiahne dĺžku vyučovacej hodiny.

6. Práca nadčas nevzniká, ak bola vykonaná bez príkazu alebo bez predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
7. U nepedagogických zamestnancov vzniká práca nadčas spravidla len vo výnimočných prípadoch, najmä pri zabezpečení nevyhnutných prevádzkových činností alebo mimoriadnych udalostí.

## **Čl.**

### **Práca nadčas a náhradné voľno u pedagogických zamestnancov**

**(účinné od 1. 1. 2026)**

1. Na účel platu za prácu nadčas sa za jednu hodinu práce nadčas považuje jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti vykonanej nad základný úväzok pedagogického zamestnanca alebo vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom.
2. Na účel čerpania náhradného voľna sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti vykonanej nad základný úväzok považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas.
3. Náhradné voľno sa eviduje v hodinách a minútach. Nevyčerpaná časť náhradného voľna sa prenáša a čerpá pri ďalšom čerpaní náhradného voľna.

## **Čl. VI**

### **Evidencia vzniku a čerpania náhradného voľna**

1. Evidenciu vzniku a čerpania náhradného voľna vedie každý zamestnanec na tlačive, ktoré tvorí prílohu č. 1 tejto smernice.
2. Evidenciu náhradného voľna schvaľuje riaditeľ školy alebo ním poverený vedúci zamestnanec.
3. Zamestnanec je povinný bezodkladne zaznamenať vznik práce nadčas do príslušnej evidencie.
4. Zamestnávateľ vedie centrálnu evidenciu vytvoreného a vyčerpaného náhradného voľna ako súčasť personálnej a mzdovej dokumentácie.

## Čl. VII

### Postup pri čerpaní náhradného voľna

1. Náhradné voľno sa čerpá po dohode so zamestnávateľom, spravidla na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
2. Náhradné voľno nemožno čerpať vopred, t. j. za prácu nadčas, ktorá ešte nebola vykonaná.
3. Rozsah čerpania náhradného voľna v konkrétny deň sa určuje podľa rozvrhnutého pracovného času zamestnanca.
4. Počas školských prázdnin sa pri čerpaní náhradného voľna vychádza z denného fondu pracovného času 7,5 hodiny.
5. Zamestnanec je povinný vyčerpať náhradné voľno spravidla do troch mesiacov od jeho vzniku, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.
6. Počas prázdnin sa prednostne čerpá náhradné voľno a následne dovolenka.

## Čl. VIII

### Čerpanie dovolenky

1. Čerpanie dovolenky sa riadi ustanoveniami Zákonníka práce a plánom čerpania dovoleniek.
2. Dovolenka sa čerpá so súhlasom zamestnávateľa, spravidla na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
3. U pedagogických zamestnancov sa zabezpečí čerpanie prevažnej časti dovolenky počas letných školských prázdnin.

## Čl. IX

### Pracovné cesty

1. Zamestnanci sa môžu zúčastniť pracovnej cesty len na základe predchádzajúceho súhlasu alebo nariadenia zamestnávateľa.
2. Pracovné cesty a poskytovanie cestovných náhrad sa riadia zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

## Čl. X

### Závěrečné ustanovenia

1. Táto smernica nadobúda účinnosť dňa 1. apríla 2026.
2. Zrušujú sa všetky predchádzajúce interné predpisy zamestnávateľa upravujúce vznik nároku a čerpanie náhradného voľna, ktoré sú v rozpore s touto smernicou.
3. Smernica je záväzná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

V Králi, 27.03.2026



František Béres  
Starosta obce Král

