

OTÁZKY A ODPOVEDE

Pracovno-právne vzťahy asistentov a podporných tímov v projektoch
webinár zo 14. júla 2023

Skratky:

PA = pedagogický asistent

ŠPT = školský podporný tím

ŠKD = školský klub detí

PZ a OZ = pedagogický a odborný zamestnanec

ŠVVP = špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby

1. Na pracovisku, poradách, pri prideliovaní odmien, určení pracovného času a pod. sme neustále označovaní ako projektoví zamestnanci. Je to v poriadku?

Pojem projektový zamestnanec pracovno-právna legislatíva nepozná. Na pracovisku nie je možné rozlišovať takto zamestnancov z hľadiska vytvárania podmienok pre nich, zamestnávateľ musí zabezpečiť rovnaký prístup k zamestnancom. Zamestnanci, ktorých mzda je refundovaná z národných projektov alebo príspevkov či dotácii štátu majú rovnaké práva a povinnosti ako všetci ostatní zamestnanci v tých istých alebo podobných pozíciách.

2. Ako je to s asistentami učiteľa v novom projekte POP 3?

Pojem asistent učiteľa už legislatíva nepozná, k 31. máju 2023 novelou školského zákona tento pojem úplne zanikol. Od roku 2019 platí zákon 138/2019, ktorý už asistenta učiteľa nepozná. Znamená to, že všetky doterajšie pozície „asistent učiteľa“ sú pozície pedagogických asistentov v novom projekte POP 3. Na tento účel sa odporúča v dodatku od 1.9.2023 ako druh práce zamestnanca uviesť pedagogický asistent podľa § 21 zákona 138/2019.

3. Ako je to so zmluvami na neurčito?

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Toho času stále platí mimoriadna situácia, čiže je možné (nie nutné) aj tretíkrát predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu (§ 252o Zákonníka práce), takéto predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu je potrebné vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sa pracovný pomer považuje za uzatvorený na neurčitý čas. Aj keď zamestnanec nemá zákonný nárok na pracovnú zmluvu na neurčitý čas (zamestnávateľ má možnosť sa rozhodnúť, v súlade so zákonom, či sa so zamestnancom dohodne na uzatvorení pracovného pomeru na určitú dobu alebo na neurčitý čas; Zákonník práce v tejto súvislosti používa pojmy „najviac“ a „najdlhšie“), ak nie sú objektívne dôvody, nemožno zamestnanca znevýhodňovať oproti ostatným iba z dôvodu, že je zamestnancom financovaným z projektu.

Predlžovanie zmluvy na určito z dôvodu kolektívnej zmluvy je veľmi sporné, nakoľko kolektívna zmluva má zabezpečovať výhodnejšie podmienky zamestnancom. Dôvod pre takúto úpravu v kolektívnej zmluve musí byť objektívny, nie svojvoľne určený, objektívne dôvody by mali vyjadrovať uspokojenie určitých dočasných potrieb zamestnávateľa, nie potrieb trvalých

a dlhodobých, či existenciu konkrétnych skutočností súvisiacich najmä s dotknutou činnosťou a podmienkami jej výkonu.

Upozorňujeme, že podľa čl. II Zákonníka práce platí, že „výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov **musí byť v súlade s dobrými mravmi**; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“

Ak sa zamestnancovi zmení pracovná pozícia na pracovisku alebo iné podmienky, ide stále o ten istý pracovný pomer, pre ktorý platí všetko vyššie uvedené.

4. **Ako budú pracovno-právne prechádzať zamestnanci z predošlých projektov do POP 3?**

Pri všetkých doterajších pozíciách financovaných z EÚ fondov sa postupuje predovšetkým presne tak ako u každého iného zamestnanca na pracovisku. Ak má uvedený zamestnanec zmluvu na určito, dodatkom sa mu môže predĺžiť zmluva na neurčito a podľa znenia doterajšej zmluvy sa upraví druh práce (PA, školský psychológ a pod.) tak ako je to uvedené v § 21-27 zákona 138/2019 bez uvádzania názvu projektu alebo kódu ITMS. To sa môže uviesť prípadne ako samostatná informácia v pracovnej zmluve či dohode, ale to nemá vplyv na pracovnú činnosť.

Do projektu môže prejsť aj **dlhodobý zamestnanec** so zmluvou na neurčito. Projekt nesleduje ako indikátor konkrétneho človeka, ale počet udržaných alebo vytvorených pozícií. Takýto zamestnanec neuzatvára so zamestnávateľom novú pracovnú zmluvu ani dodatok.

Čerpanie zostávajúcej dovolenky v prípade zamestnancov na neurčito postupuje rovnako ako pri akomkoľvek inom zamestnancovi v súlade so zákonníkom práce. Vzhľadom k tomu, že doterajšie projekty končia k 31.8.2023, refundácie mzdy zo štrukturálnych fondov starého programového obdobia OP L'Z 2014-2020 je možné len do 31.8.2023. Ak zamestnanec čerpá aj dovolenku, ktorá vyplýva z pokračujúceho pracovného pomeru po 31.8, je nutné kontaktovať projektovú kanceláriu a dohodnúť rozvrhnutie dovolenky tak, aby bolo možné nielen dodržať zákonník práce a právo zamestnanca, ale aj oddeliť financovanie do 31.8 a financovanie od 1.9.2023 v projekte POP 3 z financií nového programového obdobia 2021-27. Konkrétne riešenie si dohodne riaditeľ školy so svojou projektovou kanceláriou. Uvedenou dohodou ale nesmie byť poškodené právo zamestnanca vyplývajúce zo Zákonníka práce.

5. **Bude v tomto projekte možné refinancovať aj osobné ohodnotenie PA, odmeny, stravné, rekreačný príspevok, odstupné/odchodné, 3. pilier DSS?**

V POP 3 bude poskytnutý jednotkový náklad a je na škole ako tieto financie použije, je to zmena oproti doterajším projektom. Hrubá mzda zamestnanca taktiež nezávisí od sumy, ktorú riaditeľ školy dostane v projekte, ale vypočítava sa podľa stupnice platových taríf PZ a OZ platných pre všetkých zamestnancov rovnako. Ak je reálna mzda nižšia ako jednotkový náklad, riaditeľ školy vie financie použiť aj na ďalšie náklady zamestnanca. Ak je vyššia, využije rozpočet školy.

Príklad: Cena práce PA v 6 PT a s 10 rokmi praxe je po zvýšení od 09/2023 približne 1617 Eur, čiže pokryje len tento základný plat, ďalšie náklady už nepokryje. Školský psychológ s prvou atestáciou a 10 rokmi praxe má cenu práce 2109 Eur, z jednotkového nákladu ostane riaditeľovi školy ešte asi 50 eur/mesačne navyše na pokrytie ďalších nákladov.

Treba však upozorniť, že tak PA ako aj ŠPT poskytujú mimoriadne dôležitú starostlivosť o deti a žiakov, ich prítomnosť v školskom prostredí požaduje aj § 94 ods. 4 školského zákona, a škola na podporu detí so ŠVVP dostáva navýšené normatívy ročne často v desiatkach tisíc eur. Presnú výšku týchto normatívom je možné verejne skontrolovať na stránke ministerstva školstva: <https://www.minedu.sk/normativne-financovanie/>. Rovnaké zaobchádzanie na pracovisku k týmto zamestnancom z hľadiska benefitov a príspevkov, vytváraním istoty cez zmluvy na neurčito je nielen v súlade s dobrými mravmi (čl. II. Zákonníka práce), ale aj v súlade s najlepším záujmom dieťaťa, udržiavaním kvality výchovno-vzdelávacieho procesu a napĺňaním cieľov vzdelávania (§ 5 ods. 2 zákona 596/2003 a § 3 a § 4 školského zákona).

6. Vyžaduje POP 3 výberové konanie pre nových zamestnancov?

Výberové konanie podľa § 5 zákona 552/2003 sa realizuje u riaditeľa (štatutára) školy a školského zariadenia a u tých ďalších vedúcich zamestnancov, kde to stanoví pracovný poriadok. Ostatní zamestnanci sa neprijímajú formou výberového konania. Zamestnávateľ má iba povinnosť podľa § 84 zákona 138/2019 zverejňovať informáciu o voľných pracovných miestach PZ a OZ na svojom webovom sídle a na webe zriaďovateľa a RÚŠS. Tento účel v praxi plní zväčša na to určený portál edujobs.sk.

7. Ako je to s pracovnou dobou a vykonávaním práce z domu týchto zamestnancov?

Týždenný pracovný čas je najviac 37,5 hodín u všetkých PZ a OZ na základe vyššej kolektívnej zmluvy. Spôsob rozvrhnutia práce je na dohode, spravidla viazané rozvrhom hodín a vykonávaním ostatných činností a ich povahou. V školách a školských zariadeniach môže byť vhodné dohodnúť podľa § 88 zákonníka práce aj pružný pracovný čas, pri ktorom určí zamestnávateľ základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku a voliteľný pracovný čas sa rozvrhne flexibilne. Pružný pracovný čas môže zamestnávateľ zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

Výkon práce z domácnosti zamestnanca upravuje vo všeobecnosti § 52 Zákonníka práce (tzv. domácka práca). Za domácnosť zamestnanca sa považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Na výkon domáckej práce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve. U PZ je výkon práce z miesta mimo pracoviska zamestnávateľa upravený osobitným predpisom, ktorý nevyžaduje dohodu o domáckej práci v pracovnej zmluve zamestnanca, ale príslušnú úpravu v pracovnom poriadku (riaditeľ školy a riaditeľ školského zariadenia môže povoliť PZ vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho PZ a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku).

Pravidlá domáckej práce podľa § 52 Zákonníka práce (prípadne aj príležitostného home office podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý sa nepovažuje za domácku prácu) možno aplikovať vo vzťahu k OZ, ak to povaha ich práce umožňuje.

8. Kde je definovaná náplň práce člena ŠPT?

Náplň práce pozícií PZ a OZ primárne určuje zákon 138/2019 v tomto prípade v § 21-27. K náplni práce vydáva MŠVVaŠ SR v spolupráci s VUDPaPom aj obsahové štandardy odborných činností jednotlivých kategórií OZ (vrátane školského špeciálneho pedagóga) podľa § 131 školského zákona a taktiež sú podľa § 41 zákona 138/2019 vydané aj profesijné štandardy, ktoré určujú základné rámce profesijnej role.

9. Ako je to s príplatkami za profesijný rozvoj pri zmene pracovnej pozície?

Ak dôjde k zmene kategórie alebo podkategórie PZ alebo OZ, posudzuje sa príplatok za profesijný rozvoj podľa § 64 zákona 138/2019 a profesijných štandardov. Ak získané vzdelávania v profesijnom rozvoji je v súlade s plánom profesijného rozvoja, odbornými a spoločenskými požiadavkami na príslušnú pozíciu a individuálnymi potrebami zamestnanca, tak nie je dôvod takýto príplatok aj pri zmene pozície zamestnancovi nepriznať.

10. Môže pedagogický asistent pracovať v rámci nepriamej činnosti v ŠKD ako dozor vykonávajúci?

Pedagogický asistent má Nariadením vlády o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti 201/2019 určenú priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť v rozsahu učiteľa, ktorému asistuje. Akákoľvek ďalšia priama činnosť, ktorou realizuje výchovno-vzdelávaciu činnosť a plní školský vzdelávací program je podľa § 7 zákona 138/2019 prácou nadčas. Práca v ŠKD je prácou, ktorou sa napĺňa výchovno-vzdelávacia činnosť. Dozor ako špecifická forma činnosti na pracovisku môže byť posudzovaná ako ostatná činnosť, ak je to stanovené v pracovnom poriadku a nerealizuje sa tým výchovno-vzdelávacia činnosť. Môže ísť o sprevádzanie detí na aktivite, prestávky a pod. Treba si ale uvedomiť, že rozvrhnutie dozorov a ostatných činností nesmie presiahnuť týždenný pracovný úväzok zamestnanca, inak je to pri nariadení zamestnávateľa práca nadčas. Rovnako tak treba opäť myslieť na dobré mravy a spravodlivé podmienky na pracovisku tak, aby niektorí zamestnanci nevykonávali ostatné činnosti inak ako iní zamestnanci podobného charakteru práce alebo určeného úväzku priamej činnosti. Je na dohode zamestnancov a zamestnávateľa v pracovnom poriadku alebo v kolektívnej zmluve, aby si tieto pravidlá spoločne a jednoznačne dohodli.

11. Môže PA alebo ŠPT zastupovať učiteľa alebo vychovávateľa?

Výkon činností učiteľa zastupovaním je pridelením práce, ktorá nie je v pracovnej náplni PA a ŠPT. Zamestnávateľ takúto prácu nemôže zamestnancovi nariadiť, ak sa s ním nedohodne. Legislatíva nerozlišuje odborné a neodborné vyučovanie. Ak člen ŠPT vykonáva namiesto vyučovania predmetu odbornú činnosť (prevenciu, skrining a i.) je to výkon jeho odbornej činnosti. Ak PA realizuje vyučovaciu hodinu za učiteľa, nie je to jeho dohodnutá náplň práce. Takéto situácie sa v praxi dejú, ale mali by byť spravidla výnimkou, alebo by takéto činnosti mali byť dohodnuté so zamestnancom ako práca nadčas (podobne ako pri ostatných učiteľoch), pričom zamestnanec je povinný si svoj úväzok alebo pracovnú činnosť splniť v inom čase. Tieto a podobné situácie si je potrebné spravodlivo a vopred nastaviť v pracovnom poriadku, resp. v pracovnej zmluve alebo jej dodatku.

Poznámka: Podľa Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi.

12. Považuje sa vykonávanie dozoru za priamu činnosť, prípadne za nadčas?

Vykonávanie dozoru nie je spravidla priamou činnosťou, ale v praxi sa zaraďuje medzi nepriame činnosti, hoci nie je jednoduché takéto činnosti oddeliť, takže je potrebné si takéto činnosti jasne vymedziť v pracovnom poriadku a dohodnúť sa na tom na pracovisku. Vykonávanie dozoru sa môže považovať za prácu nadčas iba vtedy, ak je nad rámec týždenného pracovného času 37,5 hodín zväčša prináležiace až v piatok, ak zamestnanec nepresiahne tento čas už skôr počas týždňa, napríklad počas školy v prírode. Dôležité je mať jasne vymedzený pracovný čas a jeho rozvrhnutie a podľa toho závisí aj, či je vykonávanie konkrétneho dozoru nad žiakmi prácou nadčas. To však predpokladá podľa § 97 Zákonníka práce príkaz alebo súhlas zamestnávateľa.

13. Čo všetko je v rámci ŠPT definované ako práca nadčas, keďže nemá definovaný pracovný úväzok daného počtu hodín.

Pri pracovníkoch školských podporných tímov alebo zamestnancov poradenských zariadení je práca nadčas definovaná priamo v Zákonníku práce v § 97. Je to so súhlasom alebo príkazom zamestnávateľa všetko nad rámec týždenného pracovného času a pracovného rozvrhu. U týchto zamestnancov môže ísť o konzultácie, vzdelávanie, profesijný rozvoj, supervíziu, návštevy v poradenskom zariadení, mimoriadne aktivity (zápis v škole, depistáže, kariérové programy, prípadové konferencie k riešeniu rizikových detí/rodín a i.), ktoré sú nad rámec pracovného času v týždni alebo rozvrhu pracovných zmien. Je veľmi vhodné si takéto činnosti rámcovo vymedziť a dohodnúť aj v pracovnom poriadku a následne ju so súhlasom riaditeľa vykonávať.

14. Ako je to s uvádzaním zamestnanca?

Uvádžajúcim PZ alebo OZ je zamestnanec s prvou atestáciou rovnakej kategórie ako začínajúci PZ alebo OZ. Zákon 138/2019 v § 31 pozná aj výnimky v prípade, že nie je možné takéto uvádzanie zabezpečiť v tomto poradí: riaditeľ školy osloví o pomoc inú školu, školské zariadenie alebo organizáciu zriadenú ministerstvom školstva (spravidla VUDPaP alebo NIVAM) alebo je to príslušný zamestnanec bez prvej atestácie ale s 10 rokmi praxe alebo je to priamy nadriadený.

15. Ak má pracovník dve zmluvy na dve pozície (napr. PA a sociálny pedagóg) musí absolvovať dve adaptačné vzdelávania?

Od 1.1.2022 platí pravidlo v zákone 138/2019, že PZ alebo OZ absolvuje za svoju kariéru iba jedno adaptačné vzdelávanie na všetky pozície, ktoré zastáva alebo bude zastávať.

16. Ako je to s atestáciami pre PA?

Od 1.9.2023 môže byť PA už zaradený do kategórie PZ s 1. atestáciou. Na vykonávanie atestácie nie je potrebné vysokoškolské vzdelanie, postačuje maturita. Vysokoškolské vzdelanie samo osebe nemá vplyv na podanie atestácie. Nakoľko zákon 138/2019 vyžaduje 5 rokov zaradenia ako samostatný PZ, do tejto praxe sa počíta aj ostatná pedagogická činnosť v iných podkategóriách. Dôležité je, od kedy bol daný zamestnanec zaradený ako samostatný PZ bez ohľadu na to, či robil asistenta, vychovávateľa alebo učiteľa.

17. Môžeme prijať na miesto PA záujemcu bez pedagogického vzdelania?

V § 83 zákona 138/2019 sú uvedené možnosti výnimiek z plnenia kvalifikačných predpokladov, ale iba u PZ. Príslušné vysokoškolské alebo maturitné vzdelanie je podmienka *sine qua non*. Bez tejto podmienky nemôže zamestnanec pracovať na pracovnú zmluvu, ale podľa § 2 ods. 5 môže nekvalifikovane vykonávať takúto činnosť na dohodu.

Ak zamestnanec pracuje na pracovnú zmluvu a je PZ, môže začať pracovať aj keď nemá splnené vzdelanie na výkon pracovnej činnosti (spravidla kvalifikačné vzdelávanie - pedagogické minimum alebo rozširujúce štúdium) podľa § 12 a podľa § 83 si takéto vzdelanie musí do 4 rokov od vzniku prvého pracovného pomeru v príslušnom druhu školy doplniť alebo do 2 rokov pri preradí na novú kategóriu a dotedy sa považuje za kvalifikovaného. Po tomto termíne sa považuje za nekvalifikovaného. Zamestnávateľ môže zakotviť do pracovnej zmluvy podmienku doplnenia si príslušného kvalifikačného vzdelania.

18. Budú asistenti v POP 3 opäť pridelovaní na konkrétneho žiaka?

Pedagogickí asistenti v projekte POP 3 rovnako ako v § 4e) zákona 597/2003 vychádzajú z reformy podporných opatrení § 145a) školského zákona a rozlišujú sa dva typy pridelovania finančných prostriedkov na PA:

- pedagogickí asistenti na účel poskytovania odborných činností podpornej úrovne prvého stupňa a druhého stupňa a tí sa podľa schválenej metodiky pridelia škole podľa kľúča celkového počtu žiakov (tzv. paušálne pridelenie) a
- asistenti na základe skutočnej potreby školy.

Druhý typ pridelenia finančných prostriedkov plní úlohu zvýšenej potreby školy na základe preukázaných zvýšených nárokov školy (väčší počet žiakov so ŠVVP). Škola v projekte POP3 musí takéto zvýšené nároky preukázať konkrétnymi žiakmi so ŠVVP a to pri tých pozíciách, ktoré prevyšujú základný kľúč. Preukáže to odporúčaním CPP na PA pre konkrétnych žiakov.

19. Môže klasifikovať PA žiaka, alebo iba odporúča resp. konzultuje klasifikáciu s vyučujúcim?

Pedagogický asistent žiaka podľa § 21 nezodpovedá priamo za školský vzdelávací program, ale podieľa sa podľa pokynov učiteľa či ŠPT na jeho uskutočňovaní. Je to na dohode medzi zamestnancami ako nastaví systém hodnotenia a podpory žiakov. Nič nebráni tomu, aby so súhlasom učiteľa či ŠPT takéto hodnotenie realizoval napr. aj stanovením v IVP. Prirodzene to závisí aj od skúseností PA. Niektorí PA sú aj kvalifikovaní učelia alebo iní odborníci a nemajú problém realizovať hodnotenie.

20. Môže PA alebo školský psychológ byť aj v triede, kde ešte žiadne dieťa nemá oficiálne ŠVVP?

Pedagogický asistent ako aj ŠPT pôsobia podľa § 131 ods. 2 aj na podpornej úrovne prvého stupňa, čiže v triede. Rovnako tak to predpokladá aj náplň ich činností v § 21-27 zákona 138/2019, ale aj obsahový štandard odborných činností. Prevencia a preventívne pôsobenie je výrazne efektívnejšie a dôležitejšie ako sekundárna a terciárna podpora. Asistent pomáha prekonávať deťom a žiakom bariéry rozličného druhu a ŠPT poskytuje celú paletu

preventívnych činností. Môže ísť teda nielen o podozrenie a prácu s rizikovými žiakmi, ale aj depistáži a podpore napr. prvákov na jeseň, kým sa adaptujú alebo iné obdobné činnosti.

21. Ak bude v MŠ/ZŠ osobný asistent, ktorý nie je zamestnancom školy musí mať so zriaďovateľom nejakú dohodu o dobrovoľníckej činnosti alebo niečo iné?

Pozícia osobného asistenta v školách je novinkou novely definovanou zákonom 447/2008 a doplnenou v § 145 c) školského zákona. Nejde priamo o školskú pozíciu a zamestnanca školy, ale o umožnenie prítomnosti tejto pozície v školskom prostredí a financovaného cez peňažný príspevok ÚPSVaR. Presné vymedzenie úloh tejto pozície v školskom prostredí bude ešte predmetom metodiky vydanéj ministerstvami MŠVVaŠ SR a MPSVaR SR.

Dobrovoľnícke zmluvy sa nebudú uzatvárať, keďže nemôžu súbežne prebiehať dve pracovné činnosti ani dobrovoľnícka, pravdepodobne pôjde skôr o zmluvu o spolupráci na základe občianskeho zákonníka.

22. Týkajú sa všetky informácie aj školských digitálnych koordinátorov? Budú aj oni trvalo udržateľní ako PA a ŠPT v zákone?

Uvedené informácie sa týkajú patrične aj školských digitálnych koordinátorov ako PZ. Udržateľnosť týchto pozícií nie je zatiaľ zabezpečená zákonom.

23. Platia tieto pracovno-právne vzťahy aj pre pozíciu pomocného vychovávateľa či rodičovského asistenta?

Tieto pozície sú pozície nepedagogických zamestnancov a teda sa na nich nevzťahujú príslušné predpisy zákona 138/2019, ale Zákonník práce sa na nich vzťahuje rovnako ako na ostatných PZ a OZ. Na pracovisku sa podieľajú na pracovno-právnych vzťahoch podobne ako ostatní nepedagogickí zamestnanci.