

Poriadok odmeňovania zamestnancov obce

vydaný podľa § 13 ods.4 písm. d) zák.č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov

Čl. 1

Plat zamestnanca

1. Zamestnanci obce Vojany (ďalej len „zamestnanci“) sú v zmysle zákona zamestnancami vykonávajúcimi prácu vo verejnom záujme s výnimkou zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.
2. Zamestnancovi patrí za vykonávanú prácu plat za podmienok a v rozsahu zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon“).
3. Platom sa rozumieju peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancami za vykonanú prácu.
4. Za plat sa nepovažujú plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonaním pracovných činností najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
5. Plat nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.
6. Odmeňovanie zamestnancov sa vykonáva podľa druhu, zložitosti, miery fyzickej a psychickej záťaže vykonávanej práce, pričom sa vyžaduje splnenie kvalifikačných predpokladov ustanovených zákonom.
7. Jednotlivé zložky platu zamestnancov obce sú:
 - a) tarifný plat,
 - b) tarifný plat zvýšený o 15% podľa §7 ods.7 zákona,
 - c) osobný príplatok podľa §10 zákona (pohyblivá časť platu, limit : 0-100%) = MESAČNÝ PLAT,
 - d) odmena.
8. Nárokové zložky platu zamestnanca sú: tarifný plat, zvýšený tarifný plat, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas.
9. Nenárokové zložky platu zamestnanca sú: osobný príplatok a odmena.
10. Nenárokové zložky platu zamestnanca schvaľuje starosta.
11. Na platové pomery a odmeňovanie zamestnancov obce Vojany zaradených v škole a školskom zariadení bez právnej subjektivity, ktorí vykonávajú prácu vo verejnom záujme sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákonník práce a ďalšie súvisiace všeobecne záväzné predpisy, kolektívna zmluva na príslušný rok, tento poriadok odmeňovania a ďalšie vnútroorganizačné predpisy obce.
12. Na platové pomery a odmeňovanie zamestnancov obce Vojany zaradených v škole a školskom zariadení bez právnej subjektivity, ktorí nevykonávajú prácu vo verejnom záujme platí ods.3 tohto článku.

13. Právne úkony, pôsobnosť a kompetencie zamestnávateľa v zmysle zákona o obecnom zriadení, Zákonníka práce, poriadku odmeňovania, ako aj ďalších súvisiacich všeobecne záväzných právnych noriem a vnútroorganizačných predpisov vykonáva starosta obce. Starosta obce je podľa príslušných ustanovení zákona o obecnom zriadení štatutárnym orgánom obce Vojany v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov obce.

Čl. 2

Platové triedy

1. Zamestnanec sa zaradí :

- a) do platovej triedy - podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonanie v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností:
- 1.a.1.) ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 3 až 14 (príloha č.1),
 - 1.a.2.) ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 1 až 7) príloha č.1,
- b) do platových stupňov - v závislosti od dĺžky započítanej praxe.
2. Ak niektorá vykonávaná činnosť nie je uvedená v katalógu činností, zaradí sa zamestnanec dočasne do platovej triedy porovnaním činnosti z hľadiska zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej náročnosti s príkladmi pracovných činností v katalógoch. Vedúci zamestnanec nemôže byť zaradený do nižšej platovej triedy ako zamestnanec ktorý mu je podriadený.

Čl. 3

Platové stupne a zaradovanie do platových stupňov

1. Zamestnanec sa zaradí do platového stupňa v závislosti od dĺžky započítanej praxe.
2. Započítaná prax je:
- a) odborná prax,
 - b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.
3. Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.
4. Do započítanej praxe sa započítava:
- a) pri výkone pracovných činností rovnakých alebo úzko súvisiacich s terajšou činnosťou (rovnaká problematika, náročnosť pracovných činností, využiteľnosť vzdelania), celá predchádzajúca prax,
 - b) pri výkone iných činností u ktorých je možné získané poznatky a vedomosti využiť pri súčasnom pracovnom zaradení, predchádzajúca prax najviac v rozsahu 2/3 v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti.

5. Kvalifikačné predpoklady potrebné pre výkon práce musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme. Ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nesplňa kvalifikačný predpoklad, môže zamestnávateľ určiť čas, do ktorého je zamestnanec povinný ho splniť. Kvalifikačný predpoklad, stanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, je:
- a) vzdelanie,
 - 5.a.1. základné vzdelanie,
 - 5.a.2. stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - 5.a.3. úplne stredné vzdelanie alebo úplne stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplne stredné vzdelanie“),
 - 5.a.4. vyššie odborné vzdelanie,
 - 5.a.5. vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - 5.a.6. vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu – ide o absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitnými predpismi, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
 - c.) Zamestnávateľ môže v organizačnom poriadku určiť na vykonávanie niektorých pracovných činností kvalifikačné požiadavky (zameranie alebo odbor vzdelania, absolvovanie odborného kurzu, ktorý súvisí s vykonávaním pracovnej činnosti, alebo ďalšie kvalifikačné požiadavky).

Čl. 4

Tarifný plat

1. Zamestnancovi patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený.
2. Odo dňa účinnosti Nariadenia vlády SR patrí zamestnancovi zvýšená stupnica platových taríf.
3. Zvýšenie tarifného platu o 15% zamestnancom, ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy a vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, sú zaradení do platových tried 3 až 14 a sú odmeňovaní podľa platových taríf uvedených v prílohe č.1.
4. V prípade ak sa zaradí zamestnanec do platovej triedy s prevahou fyzickej práce, môže mu zamestnávateľ určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
5. Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.
6. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
7. Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému priradeniu odo dňa účinnosti tohto priradenia.

8. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Čl. 5

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
2. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ vedúcemu zamestnancovi - v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený s prihliadnutím na náročnosť práce - v rozpätí 3-20%.
3. Výšku príplatku za riadenie schvaľuje starosta obce.
4. Kritéria pre priznanie príplatku za riadenie sú najmä:
 - a) odbornosť,
 - b) vysoká úroveň organizátorskej, riadiacej a kontrolnej práce,
 - c) schopnosť tvorivo reagovať na nové požiadavky,
 - d) prirodzená autorita.

Čl. 6

Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Čl. 7

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky, kvalitne plní pracovné úlohy, je spoľahlivý, všestranný a iniciatívny, možno pridať osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený.
2. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje starosta obce.
3. Osobný príplatok sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na celé päťdesiat centov nahor.
4. Počas skúšobnej doby sa zamestnancom osobný príplatok obvykle nepriznáva, ak v Rozhodnutí o plate zamestnanca štatutárny orgán nerozhoduje inak.

Čl. 8

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu.

Čl. 9

Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnancovi patrí príplatok za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok v sume 50% hodinovej sadzby funkčného platu.

Čl. 10

Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat. Sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Čl. 11

Príplatok za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, patrí mu príslušná časť funkčného platu zvýšená o 60% hodinovej sadzby.
2. Ak zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Vtedy zamestnancovi nepatrí zvýšenie hodinovej sadzby uvedené v ods.1.
3. Ak zamestnanec právu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu príplatky podľa tohto Poriadku odmeňovania. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
4. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov, alebo v inom dohodnutom čase, po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie hodinovej sadzby podľa ods.1..

Čl. 12

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) za splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
 - d) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnanca až do sumy jeho funkčného platu.

2. O výške odmeny rozhoduje starosta obce. Starosta obce písomne vyhodnotí mimopracovné činnosti každého zamestnanca za príslušný kalendárny polrok a určí výšku odmeny na základe kompletnosti vykonanej mimopracovnej úlohy.
3. Odmena sa vypláca polročne, súčasne s platom zamestnanca.

Čl. 13

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok a predčasný starobný dôchodok, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho jedného funkčného platu v zmysle §76 Zákonníka práce v platnom znení a poskytne mu aj ďalšie odchodné a to vo výške dohodnutej v Kolektívnej zmluve uzavretej s príslušným odborovým orgánom.

Čl. 14

Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Pokiaľ poriadok odmeňovania neobsahuje bližšie ustanovenia, zamestnávateľ postupuje v zmysle zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a príslušných ustanovení Zákonníka práce v platnom znení.
2. Tento poriadok odmeňovania nadobúda účinnosť dňom 01.04.2013.
3. Zrušuje sa poriadok odmeňovania zo dňa 19.9.2007 schválený uznesením Obecného zastupiteľstva vo Vojanoch dňa 18.9.2007 uznesením č.83/2007.

Vo Vojanoch dňa 20.03.2013




Štefan Czinke
starosta obce