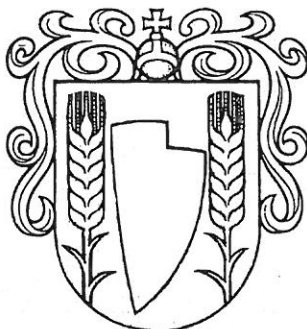


MESTO ŠAĽA



Interný predpis mesta

**Odmeňovanie zamestnancov
v podmienkach samosprávy mesta Šaľa**

Odmeňovanie zamestnancov v podmienkach samosprávy Mesta Šaľa

Článok 1 Úvodné ustanovenia

- 1.1 Cieľom internej normy je podporovať presadenie stratégie a rozvoj kultúry organizácie, pôsobiť na získavanie a stabilizáciu zamestnancov, motivovať ich k vzdelávaniu a rozvoju, stimulovať k pracovnému výkonu.
- 1.2 Účelom je - zvyšovanie objektivity v posudzovaní práce,
- mať prehľad o talentoch a schopných jednotlivcoch, potenciálnych manažéroch, čo slúži ako východisko pre rozvoj kvalifikácie a plánovanie kariéry,
- identifikácia zamestnancov s kultúrou organizácie, čo má vplyv na správanie sa zamestnancov.

Článok 2 Základné ustanovenia

- 2.1 Odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je dané zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení (ďalej len „zákon o odmeňovaní“).
- 2.2 V § 2 tohto zákona sú stanovené kvalifikačné predpoklady na výkon druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.
- 2.3 Zamestnávateľ stanovil v pracovnom poriadku osobitné kvalifikačné požiadavky k výkonu vybraných strategických pracovných pozícií.
- 2.4 K posúdeniu pre zaradenie do štruktúry slúžia karty pracovného miesta, kde sú stanovené kvalifikačné aj osobnostné predpoklady na výkon druhu práce v rámci daného útvaru.
- 2.5 Posudzovanie plnenia kvalifikačných predpokladov vykoná komisia zostavená primátorom mesta k výberu zamestnanca z kandidátov prihlásených na prijatie do pracovného pomeru.
- 2.6 V prípade obsadzovania pracovného miesta z vnútorných zdrojov tak koná priamy nadriadený, ku ktorému bude zamestnanec priradený v súčinnosti s personalistom a prednostom MsÚ, resp. náčelníkom MsP.

Článok 3 Platové tarify

- 3.1 Za vykonanú prácu patrí zamestnancovi plat stanovený mesačnou tarifou, ktorá je priamo úmerná počtu odpracovaných dní v mesiaci.
- 3.2 Dôslednú a presnú evidenciu odpracovaného času vedie na jednotlivých pracoviskách poverený zamestnanec.



- 3.3 Zamestnávateľ zaradí zamestnanca 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 aj osobitných, ktoré sú potrebné na jej vykonanie.
- 3.4 Kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé pracovné činnosti vypracované v súlade s charakteristikami platových tried sú uvedené v katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vo verejnom záujme (ďalej len „katalóg“) ako aj v karte pracovných miest.
- 3.5 Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvere.
- 3.6 Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 6. platovej triedy, alebo do 7. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľ stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe odpočíta mu však z dĺžky odbornej praxe dva roky.
- 3.7 Zamestnávateľ zaradí podľa dĺžky započítanej odbornej praxe zamestnanca do jedného z 12 platových stupňov. Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ zaradiť v zmysle platnej kolektívnej zmluvy v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
- 3.8 Započítanou praxou je
- odborná prax
 - prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti najviac v rozsahu dvoch tretín,
 - skutočný výkon základnej služby, náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
 - čas výkonu civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky
 - čas zamestnania hodnotený na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
 - čas doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
 - čas vykonávania funkcie podľa Zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

- 3.9 Zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu o 15 %. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

Článok 4

Príplatok za riadenie

- 4.1 Vedúcemu zamestnancovi s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce patrí príplatok za riadenie určený v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je v prílohe č. 6 zákona o odmeňovaní.

Článok 5

Príplatok za zastupovanie

- 5.1 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 v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Článok 6

Osobný príplatok

- 6.1 Osobný príplatok možno priznať zamestnancovi na podklade periodického hodnotenia zamestnanca:
- a) za dosiahnutie alebo prekročenie určitých výkonových kritérií. Ide o výkon vzťahujúci sa k výsledkom, ktoré sú pod priamym vplyvom a kontrolou zamestnanca – najmenej vo výške 6% ustanoveného limitu.
 - b) za tímovú spoluprácu, zastupiteľnosť a súdržnosť pracovných skupín – najmenej vo výške 10% ustanoveného limitu.
 - c) za kvalitu a úroveň služieb zákazníkom – najmenej vo výške 15% ustanoveného limitu.
- 6.2 O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ku ktorému je pripojené stanovisko prednostu MsÚ, resp. náčelníka MsP.
- 6.3 Vedúci zamestnanci príslušných útvarov stanovujú štandardné výkonové kritériá pre ním riadené činnosti, za výkon ktorých možno priznať osobný príplatok najviac vo výške 30% ustanoveného limitu.
- 6.4 Limit osobného príplatku na tieto účely je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený s možnosťou priznania mesačne.



Článok 7

Príplatok za zmenu

- 7.1 Ak má zamestnanec rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí mu príplatok za zmenu mesačne vo výške 11,4 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 7.2 Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok 8

Príplatok za prácu v noci

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

Článok 9

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

- 9.1 Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 10

Príplatok za prácu vo sviatok

- 10.1 Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
- 10.2 Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; príplatok mu nepatrí.
- 10.3 Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
- 10.4 Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 11

Práca nadčas

- 11.1 Za hodinu práce nadčas nariadenú zamestnávateľom alebo vykonanú s jeho písomným súhlasom patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%,



a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

11.2 Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa odseku 11.1 mu nepatrí.

11.3 Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu podľa Článku 8, 9 a 10. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytnulo náhradné voľno.

Článok 12 **Odmena**

12.1 Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu nad rámec stanovený zákonom o odmeňovaní:

12.1.1 u zamestnancov s prevahou duševnej práce

- a) za kvalifikovaný a profesionálny prístup k plneniu úloh, plnenie termínov, zvyšovanie kvalifikácie – možno priznať mesačne
- b) za tímovú prácu projektových tímov
- b) za dosiahnutie príjmov alebo plánovaného rozpočtu. Ide o odmeňovanie zahrňujúce všetkých zamestnancov jednorazovou sumou vyplatenou na konci časového obdobia.

12.1.2 u zamestnancov s prevahou fyzickej práce

- a) za kvalitu individuálneho výkonu, za dochádzku v plnom pracovnom čase, pracovné správanie, dodržiavanie bezpečnosti práce a pod.
- b) za dohodnutý výkon, ktorý sa zamestnanec zaviazal odvieť v priebehu určitého obdobia vo vopred stanovenom množstve a kvalite.

12.2 Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. K návrhu pripojí stanovisko prednostu MsÚ, resp. náčelníka MsP.

Článok 13 **Príplatok za pracovnú pohotovosť**

13.1 Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyzvedenia a ktorý je povinný hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu mimo pracovného času a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh pri zabezpečovaní opatrení na obdobie brannej pohotovosti štátu patrí náhrada mesačne vo výške 9,6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 14 **Spoločné ustanovenia**

14.1 Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.



- 14.2 Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
- 14.3 Nariadenie vlády ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok.
- 14.4 Ustanovením účinnosti zvýšených stupníc platových taríf strácajú platnosť predošlé stupnice platových taríf uvedené v príslušných prílohách nariadenia.
- 14.5 Do vydania nového katalógu s kvalifikačnými predpokladmi v súlade s charakteristikami platových tried pre jednotlivé pracovné činnosti postupuje zamestnávateľ podľa katalógu vydaného osobitným predpisom (NV SR č. 341/2004 Z.z.)
- 14.6 Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

Článok 15 **Zrušovacie ustanovenia**

- 15.1 Táto interná norma k odmeňovaniu zamestnancov v podmienkach samosprávy Mesta Šaľa nadobúda platnosť aj účinnosť dňom 10. 9. 2007 v nadväznosti na systém pracovného hodnotenia motivačná spätná väzba 2001 platného od 01. 06. 2001.

Martin Alföldi v.r.
primátor mesta Šaľa

