

Mesto Snina, v zmysle zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“), zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), zákona NR SR č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“), vydáva

Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Snina

§ 1

Pôsobnosť poriadku odmeňovania

1. Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Snina (ďalej len „poriadok odmeňovania“) upravuje podmienky odmeňovania zamestnancov Mesta Snina tak, ako sú uvedené v Pracovnom poriadku zamestnancov mesta Snina (ďalej len „pracovný poriadok“).
2. Platové pomery primátora mesta, zástupcu primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta sú upravené osobitnými zákonmi a tento poriadok odmeňovania sa na nich nevzťahuje.

§ 2

Kvalifikačné predpoklady

Kvalifikačné predpoklady, stupeň vzdelania a osobitný kvalifikačný predpoklad sú požiadavky potrebné pre výkon činností zaradených do jednotlivých tried a sú uvedené v katalógu pracovných činností (príloha č. 1 a 2 k Nariadeniu vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „katalóg“).

§ 3

Plat zamestnanca

1. Zamestnancovi patrí:
 - a) tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a platového stupňa,
 - b) príplatky a odmena vo výške a za podmienok ustanovených týmto poriadkom odmeňovania.
2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o výkone práce vo verejnom záujme okrem platu podľa bodu 1 patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.
3. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie a plnenia poskytované zamestnancovi podľa

osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

4. Funkčným platom je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 6, bod 3 tohto poriadku odmeňovania a príplatkov určených mesačnou sumou podľa § 7 – 11 tohto poriadku odmeňovania. Funkčným platom je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

§ 4

Zarad'ovanie zamestnancov do platových tried

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
2. 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. Ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 3 až 14.
4. Ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 7.
5. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s:
 - a) charakteristikou platovej triedy,
 - b) katalógom.
6. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.

§ 5

Zarad'ovanie zamestnancov do platových stupňov

1. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov.
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; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

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 ďalej započítava čas:
 - a) skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
 - b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - c) starostlivosti o dieťa:
 1. zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky,
 2. s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
 - d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
 - e) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
 - f) vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu.
5. Bod 4 písm. c) tohto poriadku odmeňovania sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však 6 rokov zo súhrnu týchto dôb.
6. Zamestnancom, ktorí sú zaradení ako asistenti terénnej alebo komunitnej sociálnej práce, sa určí tarifný plat v rámci platovej triedy v zmysle katalógu pracovných činností a platového stupňa 12 nezávisle od dĺžky započítanej praxe, v zmysle § 7 bod (4) a (5) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

§ 6

Tarifný plat

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 4 tohto poriadku odmeňovania patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf, ktoré tvoria prílohu zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi (v zmysle pracovného poriadku) podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom.
3. Zamestnancom, ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu o 15 %. Zvýšenie tarifného platu o 15 % sa nevzťahuje na zamestnancov zaradených v 1 až 5 platovej triede, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov na pracovnej pozícii opatrovateľ/ka v domácom prostredí a v zariadení pre seniorov Domov pokojnej staroby.
4. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurocentov nahor.

§ 7**Príplatok za riadenie**

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie, ktorý určí zamestnávateľ, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce, pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurcentov nahor.
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ 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 uvedené v prílohe č. 6 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

§ 8**Príplatok za zastupovanie**

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.
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa bodu 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

§ 9**Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurocentov nahor.
2. O priznaní osobného príplatku podľa bodu 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

§ 10 Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Príplatok priznáva zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

§ 11 Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok mesačne až do sumy 20 € Príplatok patrí príslušníkom mestskej polície na návrh náčelníka mestskej polície.

§ 12 Príplatok za prácu v noci

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

§ 13 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. Príplatok patrí aj zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní v zmysle Zákonníka práce.

§ 14 Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa bodu 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

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.

§ 15

Plat 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, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa 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; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 11, § 12, § 13 tohto poriadku odmeňovania. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

§ 16

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
 - d) poskytnutie osobitnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za vykonávanie funkcie garanta komisie zriadenej pri Mestskom zastupiteľstve v Snine vo výške odmeny podpredsedu komisie.

Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia

§ 17

1. Štatutárnym orgánom v pracovnoprávných vzťahoch je primátor mesta Snina.

2. Zamestnávateľ, v súlade s nariadením vlády, ktoré ustanoví zvýšenie stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok, upraví stupnicu platových taríf zamestnancov.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

§ 18

1. Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.
2. Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.
3. Hodinovou sadzbou funkčného platu je 1/163 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne. Pri zníženej dĺžke pracovného času pod ustanovený rozsah sa hodinová sadzba funkčného platu úmerne upraví.
4. Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
5. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
6. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa ustanovení § 134 a nasl. Zákonníka práce.

§ 19

1. V prípadoch, ktoré nie sú upravené v tomto poriadku odmeňovania, sa postupuje v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a súvisiacimi predpismi.
2. Všetci zamestnanci musia byť s poriadkom odmeňovania, ako aj s jeho zmenami a doplnkami, oboznámení. Poriadok odmeňovania je k dispozícii v centrálnej evidencii na oddelení organizačnom a vnútorných vecí, u predsedu zamestnaneckej rady pri MsÚ Snina a personalistu Mestského úradu Snina.
3. Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Snina nadobúda účinnosť dňom 01.09.2015. Týmto sa ruší Platový poriadok zamestnancov Mesta Snina zo dňa 01. 03. 2008.

Snina 31.08.2015

Ing. Štefan Milovčík
primátor