

Starosta obce Stretava na základe § 13 ods. 4 písm. d) zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov s použitím § 1 zákona č.253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí v znení neskorších zmien a doplnkov, zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov a zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších zmien a doplnkov v y d á v a tento

PORIADOK ODMEŇOVANIA PRACOVNÍKOV OBCE STRETAVA

**Diferencovaný systém odmeňovania
(podmienky diferencovaného odmeňovania – na formulovanie mzdových podmienok
pre zamestnancov Obce Stretava, vyplývajúcich zo zákona NR SR č. 553/2003 Z. z.
o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení
neskorších zmien)**

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Diferencovaný systém odmeňovania v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákonom č. 474/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upravuje odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu s obcou s výnimkou starostu, ktorému mzdové náležitosti sú určené samostatným zákonom.
- (2) Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú
 - a) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis nestanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda,
 - b) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
- (3) Pre účely dohodnutých podmienok odmeňovania sa rozumie
 - a) pod pojmom „zamestnanec“ – „fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi,
 - b) pod pojmom „vedúci zamestnanec“ – vedúci zamestnanci, ktorí sú definovaní v § 11 bod 1 Organizačného poriadku obecného úradu Obce Stretava.

Čl. 2

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta

- (1) Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, okrem starostu obce , sa priradí príslušný stupeň

náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v Katalógu vzorových pracovných činností (ďalej len „katalóg“), ktorý tvorí prílohy - č.1 pre pracovníkov s prevahou duševnej práce a č.2 u pracovných činností s prevahou fyzickej práce, v zák. NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien (ďalej len „zák. č. 553/2003 Z.z.“).

- (2) Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností je uvedená v charakteristikách stupňov náročnosti uvedených v katalógu.
- (3) Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Čl. 3

Kvalifikačné predpoklady

- (1) Kvalifikačným predpokladom sa rozumie
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
- (2) Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
- (3) Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
- (4) Kvalifikačné požiadavky a osobitné kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných činností sú pre jednotlivé pracovné miesta zaradené do stupňov uvedené v katalógu a v systemizácii pracovných miest.
- (5) Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov, (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedá starosta.
- (6) Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvare.
- (7) Pracovníci predškolského zariadenia musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi a v súlade so zákonom č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v súlade s vyhláškou č. 437/2009 Z.z.

Čl. 4

Plat zamestnanca

- (1) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanoveným zákonom č. 553/2003 Z.z. patrí plat, ktorým je
 - a) tarifný plat
 - b) osobný plat,
 - c) príplatok za riadenie,
 - d) príplatok za zastupovanie,

- e) osobný príplatok,
 - f) príplatok za zmenu,
 - g) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
 - h) kreditový príplatok,
 - i) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla,
 - j) príplatok za prácu v noci,
 - k) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - l) príplatok za prácu vo sviatok,
 - m) plat za prácu nadčas,
 - n) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
 - o) odmena.
- (2) Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstúpné, odchodné a cestovné náhrady.
- (3) Funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou.

Čl. 5

Platové triedy a zaradovanie zamestnancov do platových tried

- (1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaž a psychickej záťaž, 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 útvare.
- (3) Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 3 až 14.
- (4) Ak zamestnanec má 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 a
 - b) Katalógom.
- (6) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy sa neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania, alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu ako je stupeň vzdelania, ktorý je v katalógu alebo v osobitnom predpise ustanovenom pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť. Systemizácia pracovných miest tvorí prílohu č. 1 tohto odmeňovacieho poriadku.

Čl. 6

Platové stupne a zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

- (1) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov.

- (2) Započítaná prax je:
- odborná prax,
 - 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 využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.
- (3) Odborná prax je súhrn znalostí a skúsenosti získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú zamestnanec má vykonávať.
- (4) Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas
- skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
 - civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - starostlivosť o dieťa
 - 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,
 - s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
 - hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
 - doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
 - vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu.
- (5) Ustanovenie odseku 4 písm. c) sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto dôb.
- (6) Zamestnávateľ môže zamestnancovi (okrem pedagogického zamestnanca) určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
- (7) Zamestnávateľ môže postupovať podľa bodu 6 tohto článku pri splnení nasledovných podmienok:
- zamestnanec musí pracovať u zamestnávateľa minimálne 5 rokov,
 - zamestnanec musí vykonávať samostatnú odbornú činnosť,
 - zamestnanec musí vykazovať mimoriadne uspokojivé plnenie pracovných úloh.
- (8) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi plat podľa bodov 6 a 7 na základe návrhu príslušného vedúceho, so súhlasom starostu obce.

Čl. 7 Tarifný plat

- Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa čl. 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený podľa základnej stupnice alebo osobitnej stupnice platových taríf.
- Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia.

- (3) Zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu o 15 %.
- (4) Zamestnancom, ktorí vykonávajú manuálne pracovné činnosti určí zamestnávateľ tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe:
 - pre vodičov, upratovačky a nepedagogických zamestnancov v školstve v 12 platovom stupni príslušnej platovej triedy.
- (5) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa odseku 6 a sumy zvýšenia platovej tarify podľa odseku 7. Rovnako sa postupuje aj u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (6) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí platová tarifa podľa stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, v závislosti od platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- (7) Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 1 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov do 32 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.

Čl. 8

Príplatok za riadenie

- (1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
- (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, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- (3) Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhľenou na 50 eurocentov nahor.

Čl. 9

Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý dočasne zastupuje vedúceho zamestnanca na základe písomného poverenia v plnom 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 odseku 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.

Čl. 10 **Osobný príplatok**

- (1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností a pedagogickému zamestnancovi aj za podmienok podľa odseku 2 možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade s najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe sa priznáva osobný príplatok.
- (3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (4) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

Čl. 11 **Príplatok za zmennosť**

- (1) Zamestnancovi v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmennosť, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 2,1% až 16,7% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Čl. 12 **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.
- (2) Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť
 - a) triedneho učiteľa,
 - b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo o 10 % ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.
- (4) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo odborného uvádzajúceho zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume

8% u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov.

- (5) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Čl. 13

Kreditový príplatok

- (1) Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaných celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 5 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Pedagogickému a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak
- a) uplynie doba podľa odseku 2,
 - b) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Čl. 14

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 eur.

Čl. 15

Príplatok za prácu v noci

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

Čl. 16

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.

Čl. 17

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 má za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno zamestnancovi počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 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.

Čl. 18

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.
- (2) Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa odseku 2 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 2.
- (3) Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa článku 14 až 16. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- (4) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Čl. 19

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa článku 14 až 16 a plat za prácu nadčas podľa článku 17. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna nepatrí zamestnancovi funkčný plat.

Čl. 20

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

- (1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pohotovosti pracovnej pohotovosti
 - a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
- (2) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je práca nadčas.

Čl. 21

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 osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
 - e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.
- (2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Čl. 22

Cieľové prémie

- (1) Za splnenie vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy môže zamestnávateľ poskytovať cieľové prémie.
- (2) Poskytnutie cieľových prémie je viazané na dosiahnutie konkrétnych cieľov a splnenie stanovených úloh konkrétneho projektu.
- (3) Výška cieľovej prémie je závislá od významu úlohy pre spoločnosť, jej zložitosti, náročnosti a rozsahu.
- (4) Poskytovanie cieľových prémie je viazané na účel, okruh zamestnancov, výšku prémie a podmienky výplaty až po záverečnom hodnotení úlohy.

Čl. 23

Odmeny pri významných a pracovných výročiach

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu do sumy jeho funkčného platu.

- (2) Ako ocenenie dlhoročnej práce pre obec, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi odmenu za nepretržité trvanie pracovného pomeru v dĺžke:
1. 10 rokov - vo výške 100,- €
 2. 15 rokov - vo výške 150,- €
 3. 20 rokov - vo výške 200,- €
 4. 25 rokov - vo výške 250,- €
 5. 30 rokov - vo výške 300,- €
 6. 35 rokov - vo výške 350,- €
 7. 40 rokov - vo výške 400,- €
- (3) Na účely poskytovania odmien pri pracovných výročiach sa započítava obdobie trvania pracovného pomeru v obci.

Čl. 24

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
- (2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného zárobku.
- (3) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu, ak sa nedohodnú inak.
- (4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % patrí zamestnancovi odchodné najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Čl. 25

Doplňkové dôchodkové poistenie

Ak má zamestnanec uzatvorenú a platnú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou prispieva zamestnávateľ zamestnancom na dôchodkové doplnkové poistenie mesačne 3% funkčného platu zamestnanca.

Čl. 26

Odmeny za práce vykonávané na základe iných zmluvných vzťahov

- (1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide

o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

- (2) Výška odmeny za prácu vykonávanú na základe týchto zmluvných vzťahov je určovaná na základe dohody zmluvných strán.

Čl. 27

Splatnosť a výplata mzdy

- (1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
- (2) Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to do 8. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak výplatný termín prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná posledný pracovný deň pred týmto termínom.
- (3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje starosta obce.
- (4) Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
- (5) Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
- (6) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

Čl. 28

Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia

- (1) Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi poskytujú za prácu vykonanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.
- (2) Zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí plat zodpovedajúci tomuto kratšiemu pracovnému času.
- (3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
- (4) Hodinovou sadzbou funkčného platu je 1/163 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 37,5 hodín týždenne. Pri zníženej dĺžke pracovného času po ustanovený rozsah sa hodinová sadzba funkčného platu úmerne upraví.
- (5) Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
- (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.

Poriadok odmeňovania pracovníkov obce Stretava

- (7) Všetky práva a povinnosti zamestnanca ako aj zamestnávateľa neupravené týmto poriadkom sa spravujú príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- (8) Zmeny a doplnky tohto Poriadku odmeňovania schvaľuje starosta obce a berie ich na vedomie Obecné zastupiteľstvo Obce Stretava.
- (9) Tento „Poriadok odmeňovania“ zobralo na vedomie Obecné zastupiteľstvo v Stretave dňa 3.3.2011.
- (10) Tento odmeňovací poriadok nadobúda platnosť a účinnosť od 1.4.2011

V Stretave dňa 3.3.2011

Marek Keher v.r.
starosta obce

Rozdeľovník: spis
obecný úrad 2x
kontrolór obce