

Košický samosprávny kraj

Bod č. 9

Poriadok odmeňovania zamestnancov úradu a útvaru hlavného kontrolóra Košického samosprávneho kraja

Predkladateľ : Ing. Rozália Múdra
riaditeľka Úradu Košického samosprávneho kraja

Spracovateľ : JUDr. Mária Öhlschlägerová
poradkyňa predsedu Košického samosprávneho kraja

Február 2006

**Návrh na uznesenie
z 2. zasadnutia Zastupiteľstva Košického samosprávneho kraja
konaného dňa 6. februára 2006 v Košiciach**

k bodu č. 9

Poriadok odmeňovania zamestnancov úradu a útvaru hlavného kontrolóra Košického samosprávneho kraja.

Uznesenie

Zastupiteľstvo Košického samosprávneho kraja podľa § 1 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení s účinnosťou od 01.03.2006

A. schvaľuje

poriadok odmeňovania zamestnancov Košického samosprávneho kraja podľa priloženého návrhu,

B. splnomocňuje

predsedu Košického samosprávneho kraja uskutočňovať postupové kroky realizácie poriadku odmeňovania Košického samosprávneho kraja v súlade so Zákonníkom práce a schváleným rozpočtom.

PORIADOK ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV ÚRADU A ÚTVARU HLAVNÉHO KONTROLÓRA KOŠICKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA

Poriadok odmeňovania zamestnancov Úradu a Útvaru hlavného kontrolóra Košického samosprávneho kraja je vypracovaný v súlade s ustanovením § 1, ods. 4 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.

Systém odmeňovania podľa tohto Poriadku vychádza z ustanovení §§ 13 a 118 Zákonníka práce, ako aj zo 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, nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z. – Katalóg pracovných činností a nariadenia vlády SR č. 413/2004 Z. z.

Poriadok odmeňovania zamestnancov Úradu Košického samosprávneho kraja sa vzťahuje na všetkých jeho zamestnancov, s výnimkou predsedu samosprávneho kraja a hlavného kontrolóra samosprávneho kraja, ktorých odmeňovanie je upravené samostatnými právnymi predpismi (zákon č. 438/2001 Z. z a zákon č. 369/2004 Z. z.) .

Článok I.

MZDA

§ 1

Mzda a odmeny

1. Zamestnancovi Úradu KSK za podmienok a v rozsahu stanovenom týmto poriadkom odmeňovania patrí mzda, ktorou je:

- a/ zmluvná (tarifná) mzda
- b/ príplatok za riadenie
- c/ príplatok za zastupovanie
- d/ ďalšie príplatky podľa tohto poriadku odmeňovania

2. Zamestnancovi môže byť poskytnutá odmena za podmienok stanovených týmto poriadkom odmeňovania Úradu KSK.

§ 2

Zmluvná (tarifná) mzda

1. Zmluvnú mzdu dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve.
2. Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom zmluvnú mzdu s prihliadnutím na zložitosť činností, ktoré má zamestnanec vykonávať, organizačnú a riadiacu

náročnosť pracovných procesov, vzdelanie a odbornú prax, zodpovednosť za prípadnú škodu, duševnú a fyzickú záťaž, rizikovosť z hľadiska bezpečnosti práce a požadované špecifické zručnosti. Zamestnanec bude zaradený do príslušnej tarifnej triedy podľa najzložitejšej činnosti, ktorú vykonáva. Pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried podľa prílohy č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z. bude použitý Katalóg pracovných činností Úradu KSK, ktorý bude prílohou č. 1 tohto poriadku odmeňovania ako aj nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z. schválená organizačná štruktúra a následne bude stanovené rozpätie tarifných tried.

3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti s prevahou duševnej práce dohodnúť, že v zmluvnej mzde je zahrnutá mzda a príplatok za prácu nadčas (maximálne 150 hodín ročne), náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť.

§ 3

Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie bude priznaný vedúcemu zamestnancovi s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce, ktorý priamo riadi minimálne jedného zamestnanca.
2. Výšku príplatku za riadenie dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v rozpätí 5% - 50% zmluvnej mzdy.

§4

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, resp. z opisu pracovných činností, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške rozdielu medzi zmluvnou mzdou zastupovaného a zmluvnou mzdou zastupujúceho.

Článok II.

PRÍPLATKY ZAMESTNANCOM, KTORÍ VYKONÁVAJÚ FYZICKÚ PRÁCU

§ 5

Príplatok za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba zmluvnej mzdy a príplatok v sume 25% jeho priemerného hodinového zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tom prípade mu nepatrí príplatok.

§ 6

Príplatok za sviatok

1. **Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi hodinová sadzba zmluvnej mzdy a príplatok vo výške 50 % jeho priemerného zárobku. Príplatok patrí aj za sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.**
2. **Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna, v tom prípade mu príplatok nepatrí.**

§ 7

Príplatok za nočnú prácu

1. **Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci hodinová sadzba zmluvnej mzdy a príplatok vo výške 20 % priemerného zárobku.**

§ 8

Príplatok za pracovnú pohotovosť

1. **Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo rámca pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti príplatok vo výške 10,-Sk.**
2. **Príplatok za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce, takýto výkon práce je prácou nadčas.**

§ 9

Náhrada za zaradenie do plánu vyrozumenia

1. **Zamestnancovi, ktorý je zaradený do plánu vyrozumenia, patrí náhrada vo výške 1.000,-Sk mesačne.**

Článok III.

ODMENA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

§ 10

Odmena

1. **Zamestnancovi možno poskytnúť odmenu za**
a/ vykonávanie pracovných činností,

- b/ vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- c/ splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, prípadne jej pracovnej etapy,
- d/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky priemerného mesačného zárobku
- e/ poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo inej mimoriadnej udalosti a pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov.

§ 11

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa § 134 Zákonníka práce.

Článok IV.

OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

§ 12

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu osobných údajov o mzde, o náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca. Tieto údaje môže zamestnávateľ zverejniť len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnanca, alebo ak to ustanoví osobitný predpis.

Článok V.

SPOLOČNÉ A PRECHODNÉ USTANOVENIA

§ 13

1. Zmluvná mzda sa každoročne valorizuje o výšku percenta platovej triedy dohodnutej KZ vyššieho stupňa na príslušný rok. Percento navýšenia bude adekvátne prepočítané k zmluvnej mzde a vykoná sa každoročne k 1.máju.

2. V roku 2006 sa zmluvná mzda bude valorizovať o 4%.

§ 14

1. Zmluvná mzda a príplatky určené mesačnou sumou sa poskytujú za prácu vykonanú v rozsahu stanoveného pracovného času.
2. Zmluvná mzda a príplatky patria zamestnancovi v pomernej sume zodpovedajúcej odpracovanému času.
3. Hodinovou sadzbou je 1/163 pre pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne, pri zníženej dĺžke pracovného času pod stanovený rozsah sa hodinová sadzba pomerne upraví.
4. Ak zamestnávateľ so zamestnancom dohodne zmenu pracovnej náplne, môže s ním dohodnúť aj zmenu zmluvnej mzdy.
5. Funkčný plat určený zamestnancovi podľa predpisov platných do dňa nadobudnutia účinnosti tohto poriadku odmeňovania sa považuje za zmluvnú mzdu podľa tohto poriadku odmeňovania, ak sa zachovali rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti.

§ 15

Tento poriadok odmeňovania nadobúda účinnosť 1. marca 2006.

JUDr. Zdenko Trebul'a
predseda Košického samosprávneho kraja

Dôvodová správa

Cieľom nového Poriadku odmeňovania zamestnancov Košického samosprávneho kraja je zmeniť doterajší systém odmeňovania založený na princípe stupníc platových taríf vo verejnej službe, prechod od štátu regulovaného systému odmeňovania na liberálny systém odmeňovania založený na zmluvnom princípe. Ide o prechod od jednostranného určenia platu zamestnávateľom formou platového dekrétu k dohode o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve a to na základe individuálneho vyjednávania.

Táto potreba vyplýva jednak zo zmien na trhu práce a novej filozofie mzdovej politiky.

Zamestnanci Úradu KSK boli doteraz odmeňovaní podľa zákona NR SR č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe. Od 1.1. 2004 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona 553/2003 o odmeňovaní sa tento zákon nevzťahuje na zamestnancov vyššieho územného celku, ak vyšší územný celok pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce a schváleného zastupiteľstvom samosprávneho kraja. Mzdové podmienky zamestnancov vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z.

Pri odmeňovaní zamestnancov Úradu KSK podľa vyššie uvedeného zákona sa vyskytli viaceré problémy:

- zaradovanie zamestnancov do platových tried podľa Katalógu pracovných činností,
- odmeňovanie zamestnancov s kratšou započítateľnou praxou, ktorí vykazujú porovnateľné výsledky práce so staršími zamestnancami,
- nemožnosť priznať rovnaký funkčný plat vedúcim zamestnancom po účinnosti zákona o odmeňovaní
- zložité odmeňovanie z dôvodu, že funkčný plat sa skladá z viacerých položiek
- zvyšovanie mzdy za odpracovaná roky už nebude podstatným kritériom
- nebola možnosť získať mladých odborníkov a dostatočne ich motivovať

Predložený návrh poriadku odmeňovania predpokladá odmeňovanie zamestnancov Úradu KSK na základe **zmluvných miezd**, ktoré nahradia **funkčné platy**. Zmluvná mzda bude dohodnutá medzi zamestnancom a zamestnávateľom v **pracovnej zmluve**. So zamestnancom, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce môže zamestnávateľ dohodnúť, že v zmluvnej mzde budú zahrnuté príplatky, ktoré by inak zamestnancovi patrili podľa Zákonníka práce.

Prechod zamestnancov na nový poriadok odmeňovania je navrhovaný od 1.3.2006 .

Navrhovaný poriadok odmeňovania je v porovnaní so súčasnou zákonnou úpravou podstatne stručnejší a jednoduchší, pričom umožňuje ako zamestnávateľovi, tak aj zamestnancovi dohodnúť mzdu tak, aby v nej boli zohľadnené možnosti zamestnávateľa na jednej strane a požiadavky zamestnanca na strane druhej.