



OBEC BREZANY, BREZANY č. 64, 010 04 Žilina 4
IČO 00648973

VNÚTORNÝ MZDOVÝ PREDPIS

Čl. I

Základné ustanovenia

1. Vnútorný mzdový predpis (ďalej len „predpis“) sa vydáva v súlade so zákonom 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a v súlade s nariadením 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 „nariadenie vlády“).
2. Predpis upravuje podmienky pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí sú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi OBEC BREZANY, v súlade so zákonom o odmeňovaní, so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, Pracovným poriadkom zamestnávateľa na príslušný rok zo dňa 31.10.2016 .

Čl. II

Zarad'ovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

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 v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností, takto:
 - a. ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej **z platových tried 2 až 11**,
 - b. ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej **z platových tried 1 až 4**.
2. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.
3. Do započítanej praxe sa započítava doba:
 - a. odbornej praxe, ktorá predstavuje súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa,
 - b. prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, sa započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.
4. Ďalej sa do započítanej praxe započítava čas:

- a. skutočného vykonávania základnej 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
 - i. 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,
 - ii. 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. vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu (napr. podľa zákona č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky, podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení).
5. Ustanovenie bodu 4 písm. c) tohto článku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto dôb.
 6. V prípade preradenia zamestnanca do inej platovej triedy zamestnancovi prináleží tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu počnúc dňom účinnosti tohto preradenia.
 7. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
 8. Popis pracovných činností v písomnej forme zamestnancovi určuje vedúci zamestnanec v **pracovnej náplni**, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy. V popise pracovných činností musí byť zrejماً najnáročnejšia pracovná činnosť, podrobnejšie charakterizujúca druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve.

Čl. III Plat zamestnanca

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu plat za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom o odmeňovaní a týmto predpisom.
2. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu, pričom nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
4. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
5. Zamestnancovi patrí:
 - a. **tarifný plat,**
 - b. **osobný plat,**
 - c. **príplatok za riadenie,**
 - d. **príplatok za zastupovanie,**
 - e. **osobný príplatok,**
 - f. **platová kompenzácia za sťažený výkon práce,**
 - g. **príplatok za prácu v krízovej oblasti,**

- h. príplatok za zmenu,
 - i. príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
 - j. kreditový príplatok,
 - k. výkonnostný príplatok,
 - l. príplatok za praktickú prípravu,
 - m. príplatok za prácu v noci,
 - n. príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - o. príplatok za prácu vo sviatok,
 - p. plat za prácu nadčas,
 - q. plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
 - r. odmena,
 - s. príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
 - t. príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia,
 - u. rozdiel podľa § 32f ods. 13 zákona o odmeňovaní.
6. Výška a zloženie funkčného platu sa zamestnancovi oznamuje písomne pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Čl. IV Tarifný plat

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy 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.
2. Zamestnávateľ určí vedúcemu zamestnancovi tarifný plat podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej je určovaný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat určuje podriadeným zamestnancom podľa rôznych stupníc platových taríf, plat vedúceho zamestnanca sa určí podľa stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia.

Čl. V Osobný plat

Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa § 4 ods. 4 zákona o odmeňovaní. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

Čl. VI Príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok

1. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov v organizačnom útvare zamestnávateľa, patrí **príplatok za riadenie** vo výške určenej podľa prílohy č. 6 zákona o odmeňovaní v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
2. Výška príplatku za riadenie sa určuje s prihliadnutím na náročnosť, rozsah a zložitosť

- radiacej práce v zmysle platnej organizačnej štruktúry zamestnávateľa.
3. 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.
 4. 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.
 5. 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, v ktorej je zamestnanec zaradený.**
 6. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe **písomného** návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Čl. VII

Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci **rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice** platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona o odmeňovaní.
2. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho **pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.**

Čl. VIII

Príplatky za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu a za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však:
 - a. v sume **40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,**
 - b. v sume **50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu v prípade zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu.**
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však:
 - a. v sume **50 % minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu práce v sobotu podľa osobitného predpisu,**
 - b. **najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu práce v nedeľu podľa osobitného predpisu.**
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok **v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu,** pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na čerpaní náhradného voľna počas troch nasledujúcich kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný

plat.

4. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
5. 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. X

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. 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**. Nepatria mu príplatky podľa čl. VIII tohto predpisu a plat za prácu nadčas.
2. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa odseku 1 a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Čl. XI

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 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. V takom prípade zamestnancovi zvýšenie podľa prvého odseku tohto článku **nepatrí**.
3. 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.
4. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa článku VIII tohto predpisu. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, pokiaľ sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Čl. XII

Odmena

1. Štatutárny zástupca môže udeliť 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 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,**
 - d. poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, **pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov,** pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
 - e. prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení, prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
 3. Odmena je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Odmena nesmie byť schválená za vykonanie práce, za ktorú bola zamestnancovi už odmena poskytnutá, alebo za výkon ktorej bola zamestnancovi vyplatená odmena na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
 4. O priznaní a výške odmien rozhoduje štatutárny zástupca s prihliadnutím na dostatočný objem mzdových prostriedkov.

Čl. XIII

Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času.
2. V prípade rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku priznaného v mesačnej sume, ktorý je súčasťou funkčného platu, zamestnancovi patrí príplatok počnúc dňom účinnosti rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku.
3. Na pracovnoprávne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktoré nie sú výslovne upravené v tomto predpise, sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o odmeňovaní, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.
4. Predpis bol prerokovaný so zamestnancami obce .
5. Predpis nadobúda účinnosť dňom 01.01.2019.

V Brezianoch dňa 31.12.2018

.....
Bc. Iveta Brezianská
Starostka obce

Vlastnoručným podpisom potvrdzujem, že som bola oboznámená s „Vnútorným mzdovým predpisom“ Obce Brezany:

Zamestnanci

Podpis

RNDr. Brisudová Edita

.....

Štaffenová Drahomíra

.....

Bc. Trnovcová Katarína

.....

Janošková Elena

.....

Martoníková Zdenka

.....

Badurová Lujza

.....

Ftorková Jana

.....

Hajduková Daniela

.....