

# PORIADOK ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV OBCE VYHNE

## Obec Vyhne

966 02, Vyhne 100

IČO: 00321109

(ďalej aj ako „zamestnávateľ“)

Starosta obce Vyhne na základe § 13 ods. 4 písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len „**Zákon o obecnom zriadení**“), podľa zákona 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**“), a podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“), vydáva tento **poriadok odmeňovania zamestnancov obce Vyhne** (ďalej len „**Poriadok odmeňovania**“), ktorý je vypracovaný v súlade s vyššie uvedenými právnymi predpismi, a ktorým sa podrobnejšie upravujú niektoré podmienky odmeňovania (i) zamestnancov obce Vyhne pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj podmienky odmeňovania (ii) zamestnancov obce Vyhne zamestnaných v prevádzke Vodný raj Vyhne, so sídlom Vyhne 26, 966 02 Vyhne, ktorú obec Vyhne prevádzkuje v rámci svojej podnikateľskej činnosti počnúc dňom 01.03.2015 – t.j. dňom nadobudnutia podniku spoločnosti Vodný raj Vyhne, s.r.o., so sídlom Vyhne 100, 966 02 Vyhne, IČO: 36 677 868 (ďalej len „**Prevádzka Vodný raj Vyhne**“).

## I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

### Čl. 1

- (1) Poriadok odmeňovania zamestnancov obce je súčasťou vnútorných organizačných predpisov obce Vyhne.
- (2) Tento Poriadok odmeňovania sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí sú k zamestnávateľovi v pracovnom pomere alebo v obdobnom pomere a upravuje systém odmeňovania zamestnancov.
- (3) Na úpravu platových podmienok zamestnancov zamestnávateľa, vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, ako aj pedagogických zamestnancov, sa k tomuto Poriadku odmeňovania primerane použijú ustanovenia Zákona o odmeňovaní a ďalších príslušných právnych predpisov, na ktoré odkazuje, ako aj kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ako bude zadefinovaná nižšie) a ďalších kolektívnych zmlúv, ak dôjde k ich dojednaniu. Na ďalšie právne vzťahy týkajúce sa zamestnancov uvedených v tomto odseku sa použije zákon č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „**Zákon o práci vo verejnom záujme**“), príslušných kolektívnych zmlúv, ak budú dojednané a subsidiárne Zákonník práce a ďalšie aplikovateľné právne predpisy.
- (4) Na úpravu mzdových podmienok zamestnancov Prevádzky Vodný raj Vyhne, sa k tomuto Poriadku odmeňovania primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce a ďalšie aplikovateľné predpisy. Zákonník práce a ďalšie aplikovateľné predpisy sa zároveň použijú na ďalšie právne vzťahy týkajúce sa zamestnancov uvedených v tomto odseku, čo platí aj o kolektívnych zmluvách, ak budú prijaté. Predpisy podľa tohto odseku 4 sa použijú aj v prípade, ak sa na zamestnancov podľa predchádzajúceho odseku 3 z akýchkoľvek dôvodov neaplikujú Zákon o odmeňovaní a Zákon o práci vo verejnom záujme.

- (5) Zoznam pracovných pozícií, ktoré vykonávajú zamestnanci podľa čl. 1.3 tvorí prílohu č. 1 k tomuto Poriadku odmeňovania; zoznam pracovných pozícií, ktoré vykonávajú zamestnanci podľa čl. 1.4 tvorí prílohu č. 2 k tomuto Poriadku odmeňovania.
- (6) V pracovnoprávných úkonoch koná v mene zamestnávateľa starosta obce Vyhne ako štatutár, pokiaľ nie je určené inak.

## **II. ÚPRAVA PODMIENOK ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV OBCE VYHNE VYKONÁVAJÚCICH PRÁCU VO VEREJNOM ZÁUJME**

Táto časť II Poriadku odmeňovania upravuje a vzťahuje sa na odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa podľa čl. 1.3 a 1.5 (príloha 1).

### **Čl. 2**

#### **Všeobecné ustanovenia**

- (1) Zamestnancovi obce prislúcha za vykonanú prácu plat.
- (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, 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.

### **Čl. 3**

#### **Plat zamestnanca**

- (1) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu stanovenom nižšie v tomto Poriadku odmeňovania a v Zákone o odmeňovaní patrí plat, ktorým je:
  - 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 starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla,
  - m) príplatok za praktickú prípravu,
  - n) príplatok za prácu v noci,
  - o) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
  - p) príplatok za prácu vo sviatok,
  - q) plat za prácu nadčas,
  - r) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
  - s) odmena,

- t) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
  - u) príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia.
- (2) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených Zákonom o odmeňovaní okrem platu podľa ods. 1 patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.

#### **Čl. 4**

##### **Funkčný plat**

- (1) Funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7 Zákona o odmeňovaní a príplatkov určených mesačnou sumou. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3, § 32b ods. 1 a 2 Zákona o odmeňovaní.
- (2) Funkčný plat na účely Zákona o odmeňovaní je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a Zákona o odmeňovaní.
- (3) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu, pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
- (4) Pri určení konkrétnej sumy funkčného platu zamestnávateľ zohľadňuje mimoriadne osobné schopnosti a dosahované pracovné výsledky zamestnanca, jeho zodpovednosť, samostatnosť a iniciatívu pri plnení pracovných úloh.
- (5) Návrh funkčného platu a zložiek platu zamestnancov v mene zamestnávateľa schvaľuje alebo určuje starosta obce.
- (6) Ak funkčný plat pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca určený podľa účinných právnych predpisov, je nižší ako funkčný plat určený podľa právnych predpisov platných do 31. októbra 2009, patrí takémuto zamestnancovi funkčný plat aspoň v sume určenej podľa takýchto skorších právnych predpisov.

#### **Čl. 5**

##### **Tarifný plat**

- (1) Zamestnancovi patrí tarifný plat podľa § 7 ods. 1 Zákona o odmeňovaní 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) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3 Zákona o odmeňovaní, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov je uvedená v prílohe č. 4 Zákona o odmeňovaní.
- (3) Vedúcemu zamestnancovi podľa ustanovenia § 7 ods. 2 Zákona o odmeňovaní sa tarifný plat určí podľa tej stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je pre neho výhodnejšia.
- (4) Základná stupnica platových taríf sa zvyšuje o percentuálnu sadzbu dojednanú v príslušnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa – pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa

zákona o odmeňovaní (ďalej len „**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa**“) platnej a účinnej pre príslušný kalendárny rok.

- (5) Zamestnancovi obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí podľa ustanovenia § 7 ods. 7 Zákona o odmeňovaní zvýšenie tarifného platu určeného podľa ods. 1 o 15 %. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (6) Za zabezpečenie výkonu samosprávnej pôsobnosti sa považuje taký výkon činnosti zamestnanca, ktorým zabezpečuje činnosti zamestnávateľa podľa ustanovenia § 4 ods. 3 Zákona o obecnom zriadení; za zabezpečenie preneseného výkonu štátnej správy sa považuje výkon takej činnosti zamestnanca, ktorým zabezpečuje činnosti zamestnávateľa podľa ustanovenia § 2 zákona č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky.

## **Čl. 6 Príplatok za riadenie**

- (1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ individuálne vždy 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 %. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 Zákona o odmeňovaní.
- (3) Príplatok za riadenie určí zamestnancovi zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **Čl. 7 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 ods. 1 Zákona o odmeňovaní 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. 8**

### **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 sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) O priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (3) Limit osobného príplatku na účely ods. 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

## **Čl. 9**

### **Príplatok za zmennosť**

- (1) V prípade, ak zamestnanec v materskej škole vykonáva na základe aplikovateľnej legislatívy pracovnú činnosť rozvrhnutú do dvoch zmien, resp. má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rámci jednozmennej prevádzky, patrí mu príplatok za zmennosť v rámci rozpätia 2, 1 % až 16, 7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 Zákona o odmeňovaní.
- (2) Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **Čl. 10**

### **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 ods. 1 je činnosť
  - a) triedneho učiteľa a
  - 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 v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.
- (4) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného 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 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.
- (5) Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa ods. 1 a 2 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## Čl. 11

### Kreditový príplatok

- (1) Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným 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. Podmienky poskytovania príplatku v súlade s osobitným predpisom dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich upraví vo vnútornom predpise. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „**Zákon o pedagogických zamestnancoch**“) 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 Zákonom o pedagogických zamestnancoch, 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) Kreditový príplatok podľa ods. 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov podľa ods. 2.
- (4) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak
  - a) uplynie doba platnosti kreditu,
  - b) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

## Čl. 12

### Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## Čl. 13

### Príplatok za prácu v noci

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

## Čl. 14

### Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu

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

#### **Čl. 15**

##### **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 ods. 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 ods. 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. 16**

##### **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 § 16 až 18 Zákona o odmeňovaní. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- (3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
- (4) Jedna hodina práce nadčas pedagogického zamestnanca je podľa § 3 ods. 5 Zákona o pedagogických zamestnancoch hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca.

#### **Čl. 17**

##### **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 čl. 13 až 15 a plat za prácu nadčas podľa čl. 16. 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 zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

#### **Čl. 18**

##### **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 ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

#### **Čl. 19**

##### **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 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 prácou nadčas.

### **III. ÚPRAVA PODMIENOK ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV OBCE VYHNE ZAMESTNANÝCH V PREVÁDZKE VODNÝ RAJ VYHNE**

Táto časť III Poriadku odmeňovania upravuje a vzťahuje sa na odmeňovanie zamestnancov obce Vyhne podľa čl. 1.4 a 1.5 (Príloha 2).

#### **Čl. 20**

##### **Všeobecné ustanovenia**

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s každým jednotlivým zamestnancom v pracovnej zmluve v súlade s týmto Poriadkom odmeňovania a Zákonníkom práce.
- (2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy,



odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

- (3) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená aktuálnym nariadením vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok s prihliadnutím na koeficient podľa ust. § 120 ods. 4 Zákonníka práce.

## **Čl. 21**

### **Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty**

- (1) Každý zamestnanec má právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
- (2) Pri určení konkrétnej mzdy zamestnávateľ vychádza z objektívnych kritérií, najmä podľa predchádzajúceho odseku. Diskriminácia zamestnanca z akéhokoľvek dôvodu (napr. pohlavie, rasový alebo etnický pôvod a pod.) je u zamestnávateľa zakázaná. Diskriminácia zamestnancov je zakázaná aj pri poskytovaní ostatných plnení za prácu (čl. 20.2), a pri výpočte týchto plnení sa postupuje obdobne ako pri mzde (čl. 21.1).

## **Čl. 22**

### **Mzda za prácu nadčas**

- (1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku.
- (2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa ods. 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
- (3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 nepatrí.
- (4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do

- uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
- (5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa ods. 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.

### **Čl. 23**

#### **Mzda a náhrada mzdy za sviatok**

- (1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne 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 mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí, pokiaľ s ním nie je v pracovnej zmluve dohodnuté inak.
- (3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý prípadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.
- (4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa ods. 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.
- (5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

## **IV. SPOLOČNÉ USTANOVENIA**

Táto časť IV Poriadku odmeňovania sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ako aj na právne vzťahy popísané v častiach II. a III. tohto Poriadku odmeňovania.

### **Čl. 24**

### **Odstupné**

Ak pri skončení pracovného pomeru zamestnanca vznikne tomuto nárok na odstupné, spravuje sa výpočet odstupného príslušným ustanovením Zákonníka práce, t.j. ustanovením § 76 Zákonníka práce.

### **Čl. 25**

#### **Odchodné**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ako aj pri skončení pracovného pomeru ak bol priznaný predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v zmysle ustanovenia § 76a Zákonníka práce. Odchodné pre zamestnancov odmeňovaných podľa Zákona o odmeňovaní sa zvyšuje v zmysle Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa účinnej v pre výpočet odchodného relevantnom čase.

### **Čl. 26**

#### **Splatnosť a výplata platu a mzdy**

- (1) Plat a mzda sú splatné pozadu za mesačné obdobie, a to (i) pri zamestnancoch podľa čl. 1.3 a 1.5 (Príloha 1) a vzťahy upravené v časti II. tohto Poriadku odmeňovania vždy v 15. deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznikol nárok na plat, a pri (ii) zamestnancoch podľa čl. 1.4 a 1.5 (Príloha 2) a vzťahy upravené v časti III. tohto Poriadku odmeňovania vždy v 28. deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznikol nárok na mzdu. Ak tento deň pripadne na deň pracovného pokoja alebo sviatok, je mzda splatná najbližší nasledujúci pracovný deň (ďalej len „výplatný termín“).
- (2) Na žiadosť zamestnanca mu musí byť plat alebo mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nástupom na dovolenku.
- (3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi plat alebo mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
- (4) Vyplácaný plat alebo mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a plat alebo mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch.
- (5) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na plat alebo mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.
- (6) Výplata platu alebo mzdy sa vykoná bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca ním určený, pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú na inom spôsobe výplaty.
- (7) Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131 Zákonníka práce, poukázať plat alebo mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiadala alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiadala, môže zamestnávateľ časti platu alebo mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

#### Čl. 27

Zásada nediskriminácie vyjadrená v čl. 21 Poriadku odmeňovania sa primerane aplikuje aj na zamestnancov podľa čl. 1.3 a 1.5 (Príloha 1) a vzťahy upravené v časti II tohto Poriadku odmeňovania, za zachovania pravidiel výpočtu platu podľa Zákona o odmeňovaní.

### V. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

#### Čl. 28

- (1) Tento Poriadok odmeňovania je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých jeho zamestnancov.
- (2) Zmeny a doplnky Poriadku odmeňovania zamestnancov vydáva v súlade s § 13 ods. 4 písm. d) Zákona o obecnom zriadení starosta obce a informuje o nich v dostatočnom predstihu všetkých zamestnancov.
- (3) Všetci zamestnanci zamestnávateľa boli informovaní o tomto Poriadku odmeňovania pred nadobudnutím jeho účinnosti, čo preukazujú svojim podpisom na listine, ktorá tvorí Prílohu č. 3 k tomuto Poriadku odmeňovania.
- (4) Tento Poriadok odmeňovania nepredstavuje zmenu obsahu pracovného pomeru ktoréhokoľvek zo zamestnancov zamestnávateľa; podmienky dojednané so zamestnancami v pracovných zmluvách v ich účinnom znení ostávajú zachované.
- (5) Pokiaľ je so zamestnancom v pracovnej zmluve dojednanie odlišné od tohto Poriadku odmeňovania, a je pre zamestnanca priaznivejšie, má takéto dojednanie pracovnej zmluvy prednosť.
- (6) Týmto Poriadkom odmeňovania nie sú nijako dotknuté akékoľvek nároky zamestnancov; ak v budúcnosti dôjde k legislatívnej zmene, ktorá zamestnancom prizná priaznivejšie podmienky v akejkolvek otázke upravenej týmto Poriadkom odmeňovania, má takéto zákonné ustanovenie prednosť i keď nedôjde k príslušnej zmene tohto Poriadku odmeňovania; to platí aj o prípadoch, ak v budúcnosti dôjde k prijatiu kolektívnej zmluvy, ktorá sa bude vzťahovať na zamestnávateľa a akýchkoľvek jeho zamestnancov.
- (7) Tento Poriadok odmeňovania nadobúda účinnosť dňa 01.03.2015.

Vo Vyhniach, dňa 19. 02. 2015

-----  
Vladimír Bevelaqua  
starosta obce Vyhne