

Zastupiteľstvo Bratislavského samosprávneho kraja

Materiál na rokovanie Zastupiteľstva
Bratislavského samosprávneho kraja
15. marca 2006

Návrh Poriadku odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja

Predkladateľ:

Vladimír Bajan
predseda
Bratislavského samosprávneho kraja

Materiál obsahuje:

1. Návrh uznesenia
2. Dôvodovú správu
3. Návrh Poriadku odmeňovania
zamestnancov BSK
4. Stanovisko Finančnej komisie Z BSK

Bratislava
marec 2006

N á v r h u z n e s e n i a

UZNESENIE č./2006 z 15. marca 2006

Zastupiteľstvo Bratislavského samosprávneho kraja

s c h v a ľ u j e

podľa § 11 ods. 2 písm. f) zákona č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov a v súlade s § 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 Poriadok odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja, s účinnosťou od 15. marca 2006.

Dôvodová správa

Dňom 1. januára 2004 nadobudol účinnosť zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o verejnom záujme“) a zákon 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“).

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov samosprávnych krajov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce sa v zmysle § 1 ods. 2 písm. a) zákona o verejnom záujme vzťahujú ustanovenia zákona v plnom rozsahu.

Tento zákon sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

Ďalej sa zákon nevzťahuje na zamestnancov samosprávnych krajov, ak samosprávny kraj pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce a schváleného zastupiteľstvom samosprávneho kraja v súlade s § 1 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. Platové podmienky zamestnancov podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

Pri uplatňovaní zákona o odmeňovaní zamestnancov v územnej samospráve (ďalej len „zamestnanec“) sa vyskytovali najmä tieto problémy:

- zaraďovanie zamestnancov do platových tried podľa katalógu pracovných činností,
- odmeňovanie zamestnancov, ktorí majú síce nižší počet odpracovaných rokov, ale napriek tomu vykazujú porovnateľné výsledky práce ako ich starší kolegovia,
- zložité odmeňovanie z dôvodu, že funkčný plat sa skladá z viacerých zložiek,
- so sledovaním odbornej praxe.

V snahe zjednodušiť odmeňovanie zamestnancov predkladám návrh na zmenu odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja. Návrh predpokladá odmeňovanie zamestnancov mzdou dohodnutou v pracovnej zmluve, ktorá by nahradila funkčný plat. Mzdu dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve s prihliadnutím na skutočnosti uvedené v § 2 a § 3 Poriadku odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja (ďalej len „poriadok odmeňovania“).

Zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce ďalej v pracovnej zmluve dohodne mzdu, v ktorej bude zohľadnená práca nadčas a u riadiacich zamestnancov príplatok za riadenie. V prípade zastupovania riadiaceho zamestnanca dohodne so zamestnancom výšku mzdy na čas zastupovania a rozsah jeho povinností.

Prechod zamestnancov na nový poriadok odmeňovania je navrhnutý v súlade s vyššie uvedeným tak, aby zamestnancovi bola ponechaná mzda v sume naposledy priznaného funkčného platu. Tento funkčný plat sa bude považovať za mzdu dohodnutú v pracovnej zmluve.

Navrhovaný poriadok odmeňovania je jednoduchý. Zamestnávateľovi umožňuje so zamestnancom dohodnúť mzdu podľa náročnosti vykonávania pracovných činností tak, aby v nej boli zohľadnené možnosti zamestnávateľa na jednej strane a predstava o plate zamestnanca na strane druhej.

STANOVISKÁ komisií Zastupiteľstva BSK

Finančná komisia

- zobrať materiál na vedomie

Ostatné komisie Zastupiteľstva BSK buď nerokovali, alebo sa týmto bodom na svojom rokovaní nezaoberali.

Zastupiteľstvo Bratislavského samosprávneho kraja podľa § 11 ods. 2 písm. f) zák. č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov a 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 schvaľuje tento

Poriadok odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja

PRVÁ ČASŤ

Mzda

§ 1

Rozsah platnosti

Tento poriadok odmeňovania zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja (ďalej len „poriadok odmeňovania“) upravuje odmeňovanie zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja (ďalej len „zamestnanec“).

§ 2

Zložky mzdy

1. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom týmto poriadkom odmeňovania patrí:

- a) mzda,
- b) príplatky podľa tohto poriadku odmeňovania.

2. Zamestnancovi môže byť poskytnutá odmena za podmienok ustanovených týmto poriadkom odmeňovania a Kolektívnou zmluvou zamestnancov Bratislavského samosprávneho kraja (ďalej len „kolektívna zmluva“).

§ 3

Mzda

1. Mzdu dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve podľa charakteristiky šiestich stupňov náročnosti pracovných miest, s prihliadnutím na: zložitosť vykonávaných prác, ktoré zamestnanec bude vykonávať, organizačnú, riadiacu náročnosť, vzdelanie a odbornú prax.

2. Zamestnávateľ v kolektívnej zmluve dohodne pre zamestnancov vyplatenie trinástej a štrnástej mzdy.

3. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na pracovné miesto podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, vymedzené týmito charakteristikami:

Prvý stupeň náročnosti práce, kvalifikačné predpoklady sa nevyžadujú, charakterizuje výkon jednoduchých administratívnych prác, pomocných prípravných alebo manipulačných prác.

Druhý stupeň náročnosti práce s kvalifikačnými predpokladmi úplné stredné alebo stredné vzdelanie charakterizuje samostatné zabezpečovanie časti zverenej agendy vyžadujúce koordinovanie činností v rámci organizačného útvaru. Rutinné práce a výkon jednoduchých administratívnych, hospodársko-správnych, ekonomických alebo technických prác podľa rámcových pokynov.

Tretí stupeň náročnosti práce s kvalifikačnými predpokladmi úplné stredné vzdelanie charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných agend alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend, spojených so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou. Práce vyžadujúce pravidelnú spoluprácu aj s inými organizačnými útvarmi v rámci zamestnávateľského subjektu so zodpovednosťou za výsledky práce s dôsledkami.

Štvrtý stupeň náročnosti práce s kvalifikačnými predpokladmi vysokoškolské alebo úplné stredné vzdelanie charakterizuje odborné špecializované práce vo vymedzenej oblasti s vysokými nárokmi na myslenie a rozhodovanie o voľbe správneho postupu na základe metodických usmernení, práce vyžadujúce si odborné konzultácie pri riešení problémov a spoluprácu s viacerými subjektami mimo vlastného zamestnávateľa. Samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a odborných agend alebo vykonávanie čiastkových tvorivých činností s väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru činnosti, spojené so zvýšenou psychickou záťažou.

Piaty stupeň náročnosti práce s kvalifikačnými predpokladmi vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (bakalárske), druhého stupňa alebo úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad ak je ustanovený osobitným predpisom charakterizuje odborné špecializované práce s väzbami medzi rôznymi úsekmi činností s vysokými nárokmi na myslenie a analytické schopnosti, s požiadavkou na rozhodovanie o voľbe správneho postupu z mnohých možných riešení, vyžadujúce špeciálne konzultácie pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými subjektami mimo vlastného zamestnávateľa. Analytická a hodnotiacia činnosť vrátane systémových prác spojených so zabezpečovaním zložitých úsekov a agend. Systémová a syntetická činnosť vo vymedzenej oblasti.

Šiesty stupeň náročnosti práce s kvalifikačnými predpokladmi vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom charakterizuje vysokošpecializované odborné práce alebo zložité analytické a syntetické činnosti, ktorých výsledkom sú riešenia zásadného charakteru. Koordinovanie komplexov systémov s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné a podobne. Riadenie, kontrola, organizácia a koordinácia práce zamestnancov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

Tabuľka minimálnych mzdových nárokov:

Stupeň	Minimálny mzdový nárok
1.	7 500,- Sk
2.	8 500,- Sk
3.	10 000,- Sk
4.	13 000,- Sk
5.	16 000,- Sk
6.	20 000,- Sk

4. Riaditeľovi úradu mzdu navrhuje a schvaľuje predseda samosprávneho kraja.

5. V mzde zamestnávateľ so zamestnancom dohodne aj výšku mzdy za prácu nadčas.

6. S riadiacim a vedúcim zamestnancom v pracovnej zmluve zamestnávateľ podľa náročnosti vykonávaných pracovných činností na riadenom úseku dohodne mzdu, v ktorej bude zohľadnená výška príplatku za riadenie, mzda a príplatky za prácu nadčas, vo sviatok, v sobotu a v nedeľu. V týchto prípadoch vedúci a riadiaci zamestnanci nemôžu za túto dobu čerpať náhradné voľno.

DRUHÁ ČASŤ

Príplatky

§ 4

Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností 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 rozdielu medzi mzdou zastupujúceho a zastupovaného.

§ 5

Príplatok za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba mzdy a príplatok v sume najmenej 25 % jeho priemerného hodinového zárobku a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni v sume najmenej 60 % 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 tomto prípade mu príplatok nepatrí.

§ 6

Príplatok za sviatok

1. Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi hodinová sadzba mzdy a príplatok v sume najmenej 50 % jeho priemerného hodinového 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 nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu príplatok za sviatok nepatrí.

§ 7

Príplatky za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci hodinová sadzba mzdy a príplatok v sume najmenej 20 % hodinovej mzdy.

2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu v noci, patrí zamestnancovi za hodinu práce v noci hodina náhradného voľna. V takomto prípade mu príplatok za nočnú prácu nepatrí.

§ 8

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej mzdy.

2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu v sobotu alebo v nedeľu, patrí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu hodina náhradného voľna. V takom prípade zamestnancovi za prácu v sobotu alebo v nedeľu príplatok nepatrí.

§ 9

Vyššie percento príplatkov podľa §§ 5 až 8 sa dohodne v kolektívnej zmluve.

TRETIA ČASŤ

Odmena a priemerný zárobok

§ 10

Odmena

1. Zamestnávateľ vyčlení na príslušný kalendárny rok na štvrtročné odmeny zamestnancom najmenej 20 % z celkového objemu mzdových prostriedkov.

2. Zamestnancovi možno poskytnúť odmenu za:

- a) kvalitné 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 ucelenej etapy,
- d) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky mzdy podľa dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa,
- e) poskytovanie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, živelnej pohromy alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov.

3. Bližšie podmienky poskytovania odmien zamestnancom upravuje kolektívna zmluva.

§ 11

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa § 134 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).

ŠTVRTÁ ČASŤ

§ 12

Ochrana osobných údajov

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu 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.

PIATA ČASŤ

Spoločné a prechodné ustanovenia

§ 13

1. Mzda sa každoročne valorizuje o výšku dosiahnutej inflácie v predchádzajúcom roku, zverejnenej Ministerstvom financií SR.

2. Valorizácia miezd z dôvodu inflácie sa vykoná každoročne.

§ 14

1. Mzda sa poskytuje zamestnancovi za prácu vykonanú v rozsahu ustanoveného pracovného času alebo v pomernej sume zodpovedajúcej odpracovanému času.

2. Hodinová sadzba pre pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne je 1/163.

3. Ak zamestnávateľ so zamestnancom dohodne zmenu pracovnej náplne, môže s ním dohodnúť aj zmenu zmluvnej mzdy.

4. Funkčný plat určený zamestnancovi podľa predpisov platných do dňa nadobudnutia účinnosti tohto poriadku odmeňovania sa považuje za mzdu podľa tohto poriadku odmeňovania dohodnutú v pracovnej zmluve, ak sa zachovali rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti.

Účinnosť

§ 15

Tento poriadok odmeňovania nadobúda účinnosť dňom 15. marca 2006.

V Bratislave dňa

Vladimír Bajan
predseda
Bratislavského samosprávneho kraj