Príloha č. 3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2017

INTERNÝ PREDPIS ODMEŇOVANIA NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

V zmysle zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 553/2003 **„O odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“** v znení neskorších predpisov, Správa mestskej zelene v Košiciach

V Y D Á V A

tento interný predpis odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
Predpis upravuje platové pomery zamestnancov Správy mestskej zelene v Košiciach.

Čl. I
Plat zamestnanca

1) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto predpisom patrí plat, ktorým je:

- tarifný plat
- príplatok za riadenie
- príplatok za zastupovanie
- osobný príplatok
- príplatok za zmennosť
- príplatok za prácu v noci
- príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu
- príplatok za prácu vo sviatok
- plat za prácu nadčas
- plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku
- platová kompenzácia za sťažený výkon práce
- odmena

2) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto predpisom okrem platu podľa odseku 1 patrí náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.

3) 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 odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

4) Funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1.

5) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Čl. II

Platové triedy a zaraďovanie zamestnancov do platových tried

1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, 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) A zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 – 11.

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 4.

5) Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s
   a) charakteristikou platovej triedy a
   b) katalógom

Zaradenie zamestnancov Správy mestskej zelene v Košiciach do platových tried, podľa jednotlivých funkcií v zmysle organizačnej schémy, je nasledovné:

Platová trieda	Funkcia
1.	- upratovačka
	- záhradník (výsadba a ošetrovanie bežných druhov kvetín a rastlín, vrátane ručnej prípravy pôdy, odborná ručná práca v záhradách, v sadoch, v lesoch alebo pri zabezpečovaní verejnej a inej zelene s použitím bežného náradia, práca s drobnými mechanizmami pri údržbe a tvorbe záhrad, sadov, lesov, verejnej a inej zelene)
	- záhradník + závozník na obsluhu cisterny
	- zamestnanec vlastnej ochrany
2.	- záhradník (výsadba a ošetrovanie okrasných kríkov alebo ovocných kríkov a stromov vrátane úpravy koreňov a nadzemných častí, príprava a kultivovanie pôdy malou mechanizáciou na zakladanie trávnikov, kvetinových záhonov, trvaliek, liečivých rastlín a pod.)
	- vedúci čaty
	- záhradník (výsadba kvetinových skupín farebne zladených a usporiadaných do ornamentov podľa návrhu odborníka, množenie, sadenie do črepníkov a presádzanie náročných druhov rastlín vrátane rozsádzania rastlín alebo ošetrovania a regulácia rýchleného rastu rastlín s úpravou vlhkosti, tepla a svetla, kladenie trávnatého povrchu s určením postupov práce a spôsobu ošetrovania (napr. prihnojovanie, kosenie), výchovný alebo udržiavací rez drevín podľa druhov alebo odrôd vrátane klasifikácie škôlkarských výpestkov
	- záhradník - kosec
	- vodič motorového vozidla
	- vodič NA + strojník ŤM
	- vodič NA + záhradník
	- údržbár zariadení
	- vodár, kúrenár
	- zámočník

	- mechanik – opravár cestných a špeciálnych kolesových vozidiel, vodič NA + prevádzkový technik zdvíhacích zariadení
	- mechanik, opravár strojov a zariadení
	- strojník drviča dreva
	- strojník frézovacieho stroja na pne + vodič MV
	- elektrikár, silnoprúdar
	- údržbár zariadení
	- vodoinštalatér
	- maliar, údržbár zariadení
	- stolár + vodič MV
	- pomocný fytopatológ
	- strojník mechanizačných prostriedkov pre kompostovanie
	- záhradník a strojník kompostárne
	- záhradník + predavačka rastlinného materiálu
3.	- administratívny zamestnanec
	- administratívno-hospodársky zamestnanec
	- vedúca predajne RM – Rastislavova 79
	- vedúci bufetu
	- administratívny zamestnanec - podateľňa
	- referent DMS
	- samostatný referent správy budov a zariadení
	- skladník
	- referent zásobovania
	- administratívny zamestnanec OZA
4.	- asistent riaditeľa
	- energetik, prevádzkar technických zariadení a správca plastík
	- fytopatológ
	- majster skleník R 79
	- majster odbornej záhradníckej skupiny
	- majster realizačnej skupiny
	- majster kompostárne
5.	- technik zelene
	- správca IT, prístrojov a zariadení
	- bezpečnostný technik
	- odborný referent majetko-právneho oddelenia, centrálna spisovňa
	- odborný referent IV a TÚ
	- vedúci dopravno-mechanizačného strediska
	- správca budov a zariadení
	- samostatný odborný referent DMS
	- projektant
	- referent pre geodetickú a inžiniersku činnosť
	- geodet a referent pre GIS (zodpovednosť za tvorbu a štruktúru GIS vrstiev, ich funkčnosť a informačnú rentabilnosť)
	- projektant stavebnej činnosti
	- účtovník
	- mzdový účtovník

	- samostatný odborný referent právneho úseku
	- samostatný odborný referent pre verejné obstarávanie
	- samostatný odborný referent pre personálnu prácu
	- finančný účtovník
6.	- ved. referátu BOZ + ABT
	- vedúci technického oddelenia
	- vedúci oddelenia prípravy výroby zelene a projekcie
	- vedúci referátu vlastnej ochrany, PO, CO
	- samostatný odborný referent výroby a odbytu rastlinného materiálu
	- vedúci záhrady Bernátovce
	- cenár, rozpočtár, kontrolór
	- hovorca organizácie
7.	- vedúci oddelenia záhrad, prípravy výroby záhrady, odbytu a odbornej záhradníckej skupiny
8.	- prevádzkovo-technický námestník riaditeľa
	- vedúci ekonomického úseku
	- vedúci právneho a personálneho úseku
	- projektový manažér
9.	- riaditeľ organizácie

8) Zamestnávateľ môže zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie, do 6. platovej triedy len vtedy, ak má podľa druhu práce vykonávať pracovnú činnosť zaradenú v katalógu do tejto platovej triedy a spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený na jej vykonávanie.

9) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 4. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.

10) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.

Čl. III

Platové stupne a zaraďovanie zamestnancov do platových stupňov

1) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 14 platových stupňov.

2) Započítaná prax podľa tohto zákona je:
   a) odborná prax,
   b) 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 jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

3) Odborná prax na účely tohto zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

4) Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas:
   a) skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu platným v čase jej vykonávania,
   b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
   c) starostlivosti o dieťa
      1. 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,
      2. s dlhodobo 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

5) Ustanovenie ods. 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.

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.

2) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom.

3) Tarifný plat zamestnanca zamestnávateľa nesmie byť nižší ako platová tarifa prvého platového stupňa ustanovená v základnej stupnici platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme pre platovú triedu, do ktorej je zamestnanec zaradený.

4) Zamestnancovi, môže zamestnávateľ 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.

Čl. V

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.
3) Príplatok za riadenie podľa ods. 2 určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Rozpätie percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy na určenie príplatku za riadenie:

Stupeň riadenia	*Percentuálne rozpätie*
I	12 – 50 %
II a	10 – 40 %
II b	8 – 32 %
III	6 – 26 %
IV	3 – 20 %

Stupeň riadenia:
I. – vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom
II. a – vedúci zamestnanec, ktorý zodpovedá za zverený úsek činnosti zamestnávateľa a zastupuje štatutárny orgán v čase jeho neprítomnosti v plnom rozsahu jeho práv a povinností a ktorý riadi viac útvarov, riadenie viacerých útvarov sa nevyžaduje u vedúceho zamestnanca v organizácii s inou organizačnou štruktúrou, t.j. vedúci zamestnanec na II. a stupni riadenia riadi aspoň jedného vedúceho zamestnanca na IV. stupni riadenia alebo priamo riadi podriadených zamestnancov
II. b – vedúci zamestnanec, ktorý zastupuje štatutárny orgán v rámci zvereného úseku činnosti zamestnávateľa. Vedúci zamestnanec na II.b stupni riadenia riadi aspoň jedného vedúceho zamestnanca na IV. stupni riadenia alebo priamo riadi podriadených zamestnancov
III – vedúci zamestnanec, ktorý riadi viac útvarov
IV – vedúci zamestnanec, ktorý riadi prácu podriadených zamestnancov

Čl. VI

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 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Čl. VII
Osobný príplatok

1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a 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.

4) Osobný príplatok môže byť zamestnancovi priznaný až po uplynutí skúšobnej doby. Výnimočne môže byť priznaný zamestnancovi hneď po uzatvorení pracovného pomeru v takom prípade, keď zamestnávateľ pozná pracovné kvality zamestnanca, pretože tento už u neho predtým bol zamestnaný, dlhodobo úzko spolupracoval so zamestnávateľom alebo je všeobecne známym a uznávaným odborníkom v príslušnej oblasti.

Čl. VIII
Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1) Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu (zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

2) Pracovné činnosti, pri ktorých zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa ods. 1, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia

a) chemické faktory,
b) karcinogénne a mutagénne faktory,
c) biologické faktory,
d) prach
e) fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)

3) Zamestnancovi podľa ods. 1 patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

a) tretej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 20,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
b) štvrtej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 24,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

4) Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo do štvrtej kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre štvrtú kategóriu.

5) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa osobitného predpisu (zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prevej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

6) Platová kompenzácia určená mesačnou sumou podľa odsekov 3 až 5 sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Čl. IX
Príplatok za zmennosť

1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % 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.
Zamestnancom Správy mestskej zelene v Košiciach patrí príplatok za zmennosť vo výške 1,3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Čl. X
Príplatok za prácu v noci

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

Čl. XI
Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

Čl. XII
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 odseku 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 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. XIII
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 za prácu v noci, príplatky za prácu v sobotu alebo v nedeľu a príplatok za prácu vo sviatok. 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 za prácu nadčas.

Čl. XIV
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 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, s tým, že zamestnanec, ktorý odpracoval v organizácii 1 – 3 roky odmena môže byť priznaná do výšky 50 % funkčného platu, zamestnanec, ktorý odpracoval v organizácii 3 – 5 rokov do výšky 75 % funkčného platu a zamestnanec, ktorý odpracoval v organizácii nad 5 rokov, do výšky 100 % 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,
   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.
Zamestnávateľ si vyhradzuje právo v prípade nepriaznivej finančnej situácie organizácie, resp. v prípade záporného hospodárskeho výsledku odmeny upraviť alebo úplne nepriznať.

Čl. XV
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.

Čl. XVI
Náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie

Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyrozumenia a ktorý je povinný v stave bezpečnosti hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu a spôsob vyrozumenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie v rámci rozpätia 2,5 % až 24,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prevej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Suma náhrady sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Čl. XVII
Spoločné ustanovenia

1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca, tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.

2) Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, určí plat ten, kto ho do funkcie ustanovil, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

3) 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. Pomerné časti jednotlivých zložiek platu sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.

4) Hodinová sadzba funkčného platu na účely tohto zákona je 1/174 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 40 hodín týždenne, 1/168 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný časť 38 a ¾ hodiny týždenne a 1/163 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne; pri zníženej dĺžke pracovného času pod ustanovený rozsah sa hodinová sadzba funkčného platu úmerne upraví. Suma hodinovej sadzby funkčného platu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor. Výsledná

suma príplatku v závislosti od počtu odpracovaných hodín sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

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 kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.

7) Ak zamestnávateľ rozhodol o zmene príplatku priznaného v mesačnej sume, ktorý je súčasťou funkčného platu, zamestnancovi patrí príplatok odo dňa účinnosti tohto rozhodnutia o zmene príplatku.

8) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

9) Výnimka z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania udelená zamestnancovi zamestnávateľa podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zostáva zamestnancovi zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená, najdlhšie do 30. júna 2010. Časové obmedzenie podľa prvej vety neplatí pre zamestnanca, ktorého odborná prax ku dňu nadobudnutia účinnosti zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je viac ako 11 rokov, zamestnanec má viac ako 46 rokov veku a vykonáva pracovnú činnosť s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, ktorú vykonával pred nadobudnutím účinnosti vyššie uvedeného zákona.

10) Funkčný plat určený zamestnancovi podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 sa považuje za funkčný plat určený podľa zákona č. 553/2003 Z.z., ak sa zachovali rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov. To platí aj pre zaradenie zamestnanca do platovej triedy, zaradenie do platového stupňa a určenú započítanú prax.

Interný predpis odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nadobúda účinnosť dňom podpísania a je platný až do ďalšej aktualizácie.

Košice, dňa 05.06.2019

Správa mestskej zelene v Košiciach
Rastislavova 79
KOŠICE
-1-

Marián Stankovič
predseda ZO OZ KOVO

Ing. Marta Popríková
poverená zastupovaním štatutárneho orgánu