

Mesto Nová Baňa, v zmysle zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“), zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), zákona NR SR č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“), vydáva

Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Nová Baňa

§ 1

Pôsobnosť poriadku odmeňovania

1. Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Nová Baňa (ďalej len „poriadok odmeňovania“) upravuje podmienky odmeňovania zamestnancov Mesta Nová Baňa tak, ako sú uvedené v Pracovnom poriadku zamestnancov mesta Nová Baňa (ďalej len „pracovný poriadok“).
2. Platové pomery primátora mesta, zástupcu primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta sú upravené osobitnými zákonmi a tento poriadok odmeňovania sa na nich nevzťahuje.

§ 2

Kvalifikačné predpoklady

Kvalifikačné predpoklady, stupeň vzdelania a osobitný kvalifikačný predpoklad sú požiadavky potrebné pre výkon činností zaradených do jednotlivých tried a sú uvedené v katalógu pracovných činností (príloha č. 1 a 2 k Nariadeniu 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 „katalóg“).

§ 3

Plat zamestnanca

1. Zamestnancovi patrí:
 - a) tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a platového stupňa,
 - b) príplatky a odmena vo výške a za podmienok ustanovených týmto poriadkom odmeňovania.
2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o výkone práce vo verejnom záujme okrem platu podľa bodu 1 patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska 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 a 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. Funkčným platom je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 6, bod 3 tohto poriadku odmeňovania a príplatkov určených mesačnou sumou podľa § 7 – 11 tohto poriadku odmeňovania. Funkčným platom je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

§ 4

Zarad'ovanie zamestnancov do platových tried

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže 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. Ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 3 až 14.
4. Ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 7.
5. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s:
 - a) charakteristikou platovej triedy,
 - b) katalógom.
6. 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.

§ 5

Zarad'ovanie 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 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 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 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 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.
5. Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi:
 - a) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
 - b) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
 - c) vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu.
6. Bod 4 písm. c) tohto poriadku odmeňovania sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však 6 rokov zo súhrnu týchto dôb.
7. Zamestnancom, ktorí sú zaradení ako asistenti terénnej alebo komunitnej sociálnej práce, sa určí tarifný plat v rámci platovej triedy v zmysle katalógu pracovných činností a platového stupňa 12 nezávisle od dĺžky započítanej praxe, v zmysle § 7 bod (4) a (5) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

§ 6 Tarifný plat

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 4 tohto poriadku odmeňovania 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, ktoré tvoria prílohu zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi (v zmysle pracovného poriadku) podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom.
3. Zamestnancom, ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu o 15 %. Zvýšenie tarifného platu o 15 % sa nevzťahuje na zamestnancov zaradených v 1 až 5 platovej triede, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov na pracovnej pozícii opatrovateľ/ka v domácom prostredí.
4. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurocentov nahor.
5. Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.
6. Hodinovou sadzbou funkčného platu je 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.
7. Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
8. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
9. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa ustanovení § 134 a nasl. Zákonníka práce.

§ 7

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie, ktorý určí zamestnávateľ, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce, pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurocentov nahor.
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. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

§ 8

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 bodu 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.

§ 9

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 výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na päťdesiat eurocentov nahor.
2. O priznaní osobného príplatku podľa bodu 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

§ 10

Príplatok za zmenu

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 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. Príplatok za zmenu 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.

§ 11

Príplatok za starostlivosť služobného motorového vozidla

Zamestnancovi patrí príplatok mesačne 15 € za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo je nad rámec jeho pracovných povinností. Príplatok patrí príslušníkom mestskej polície na návrh náčelníka mestskej polície.

§ 12

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

§ 13

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

§ 14

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

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.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí a ktorému patrí funkčný plat podľa prvej vety, sa poskytuje zahraničný funkčný plat (§ 22 ods. 1).

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.

§ 15

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 dohodlí 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. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

§ 16

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 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
 - d) poskytnutie osobitnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri

likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia

§ 17

1. Štatutárnym orgánom v pracovnoprávných vzťahoch je primátor mesta Nová Baňa.
2. Zamestnávateľ, v súlade s nariadením vlády, ktoré ustanoví zvýšenie stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok, upraví stupnicu platových taríf zamestnancov.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

§ 18

1. V prípadoch, ktoré nie sú upravené v tomto poriadku odmeňovania, sa postupuje v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a súvisiacimi predpismi.
2. Všetci zamestnanci musia byť s poriadkom odmeňovania, ako aj s jeho zmenami a doplnkami, oboznámení.
3. Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Nová Baňa nadobúda účinnosť dňom 15.04.2020. Týmto sa ruší Platový poriadok zamestnancov Mesta Nová Baňa zo dňa 02.05.2019.

V Novej Bani, dňa: 15.04.2020

Mgr. MVDr. Branislav Jaďud', MBA
primátor mesta

Príloha číslo 1:

Charakteristika platových tried

CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI S PREVAHOU DUŠEVNEJ PRÁCE PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

2. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom alebo úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Obslužné práce alebo rutinné práce podľa pokynov alebo podľa zaužívaného postupu s presne ustanovenými výstupmi. Jednoduché administratívne práce, hospodársko-správne práce alebo ekonomické práce podľa presných postupov a pokynov. Samostatné rutinné práce podľa rámcových pokynov alebo zabezpečovanie časti zverenej agendy vyžadujúce koordinovanie činností v rámci organizačného útvaru. Vykonávanie administratívnych prác alebo opakovaných hospodársko-správnych prác, ekonomických prác alebo technických prác.

3. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Samostatné ucelené rutinné práce zvládnuteľné v rámci existujúcich štandardov alebo zabezpečovanie agend spravidla so značným rozsahom väzieb v rámci súboru vykonávaných činností, s prípadnou spolupracou s organizačnými útvarmi v rámci príslušného úseku, so zodpovednosťou za výsledky práce ovplyvňujúce činnosť jednotlivcov i pracovných kolektívov mimo vlastného organizačného útvaru. Odborné práce alebo samostatné vykonávanie ucelených agend so spravidla novými premenlivými informáciami, s väzbami aj mimo súboru vykonávaných činností, ktoré sú spracúvané podľa rámcových postupov. Práce vyžadujúce spoluprácu aj s inými organizačnými útvarmi v rámci zamestnávateľského subjektu, so zodpovednosťou za výsledky práce, s dôsledkami pre iné organizačné útvary prevažne v rámci vlastného zamestnávateľského subjektu.

4. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Odborné práce s požiadavkou voľby správneho postupu z viacerých možných riešení, s novými, spravidla neúplnými informáciami, s nepravidelnými termínmi dodania, prevažne spracúvanými podľa metodických pokynov alebo vnútorných predpisov zamestnávateľa alebo podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Práce vyžadujúce pravidelnú spoluprácu aj s organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za rozhodnutia a výsledky práce s dôsledkami pre organizačné útvary aj mimo vlastného zamestnávateľa.

5. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Samostatné ucelené odborné práce so zvýšenými nárokmi na myslenie vyžadujúce spracúvanie nových a spravidla neúplných informácií so značným rozsahom väzieb v rámci príslušného úseku činností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov alebo podľa metodických usmernení s rámcovo ustanovenými výstupmi. Práce vyžadujúce osobitné podklady pri riešení zložitých problémov a spoluprácu s viacerými organizačnými útvarmi mimo vlastného zamestnávateľa a so zodpovednosťou za výsledky práce alebo za rozhodnutia s dôsledkami pre organizačné útvary týchto subjektov alebo pre tieto subjekty samotné.

6. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. 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 subjektmi mimo vlastného zamestnávateľa. Samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo vykonávanie čiastkových tvorivých činností s väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru činností, spojené so zvýšenou psychickou záťažou. Analytická a hodnotiacia činnosť pri príprave podkladov na rozhodovací proces s dôsledkami na viaceré subjekty mimo vlastného zamestnávateľa.

7. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Odborné špecializované práce s väzbami aj 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 subjektmi mimo vlastného zamestnávateľa. Analytická a hodnotiacia činnosť vrátane systémových prác spojených so zabezpečením zložitých úsekov a agend. Systémová a syntetická činnosť vo vymedzenej oblasti.

8. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Samostatné odborné špecializované práce s rozsiahlymi väzbami medzi rôznymi úsekmi činností vykonávané

podľa individuálne ustanovených postupov vopred neurčeným spôsobom. Koordinovanie určených častí zložitých systémov vyžadujúce špeciálne konzultácie a osobitné podklady. Koncepčné, systémové, metodické činnosti alebo výskumné práce so samostatným výberom postupov a spôsobov riešení vykonávané vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom.

9. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. 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. Výskumné a vývojové práce pri tvorbe nových riešení s cieľom dosiahnutia značného pokroku na príslušnom úseku činnosti. Tvorivá interpretácia umeleckého diela.

10. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Tvorivé riešenie úloh rozvoja vedy a techniky principiálne novým, originálnym spôsobom, ktoré si vyžaduje vysoko koncepčné a tvorivé myslenie a schopnosť analýzy veľmi zložitých problémov a syntetické myslenie s cieľom dosiahnuť značný kvalitatívny pokrok v danom odbore činnosti. Koordinovanie celoštátnych alebo medzištátnych systémov so širokými vonkajšími a vnútornými väzbami. Vykonávanie súboru činností a úkonov singulárneho charakteru v procese spravodajského zabezpečenia obrany, obranyschopnosti a bezpečnosti štátu. Tvorivá príprava a naštudovanie umeleckého diela.

11. PLATOVÁ TRIEDA

Kvalifikačné predpoklady: vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom. Tvorivé a vedecké práce pri spracúvaní úplne nových nekompletných informácií s nadväznosťami medzi vednými odbormi, zamerané na vypracúvanie hypotéz, nových originálnych riešení s nešpecifikovanými výstupmi. Vysokošpecializované a systémové práce v oblasti spravodajského zabezpečenia obrany, obranyschopnosti a bezpečnosti štátu zamerané na detekciu a identifikáciu činností predstavujúcich hrozby a riziká pre obranu alebo bezpečnosť štátu. Experimentálne alebo teoretické práce zamerané na získavanie nových poznatkov a ich prenášanie do praxe napríklad v oblasti medicíny alebo umenia.

Príloha č.2
Základná stupnica

**ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE
 VO VEREJNOM ZAUJME**
 (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		P l a t o v á t r i e d a										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	572	584	607	642	692	757,50	802	887	972	1 057,50	1 144
2	do 4	578,50	590	613,50	648,50	699,50	765,50	810,50	894	982	1 068,50	1 156
3	do 6	584	596	619,50	655,50	706,50	773	818,50	905	992	1 079	1 167,50
4	do 9	590	601,5	625,50	662	713	780,50	826,50	914	1 002	1 089	1 179
5	do 12	598	610	634,50	671	723,50	791,50	838,50	927	1 016	1 105	1 196
6	do 15	607	619	643,50	681	734	805	850,50	940	1 031	1 121	1 213
7	do 18	615	628	652,50	690,50	744,50	815	862,50	953,50	1 045	1 137	1 230
8	do 21	624	636,50	662	700,50	755	826	874,50	967	1 060	1 152,50	1 247,50
9	do 24	632,50	645,50	670,50	709,50	765,50	837,50	887	980,50	1 074,50	1 168,50	1 264,50
10	do 28	641	654	680	719,50	775	849	898,50	993,50	1 089	1 184,50	1 281,50
11	do 32	652,50	665,50	692	732,50	789,50	863,50	915	1 011	1 108,50	1 206	1 305
12	do 36	664	677,50	704	745	803	879	931	1 028,50	1 127,50	1 226,50	1 327,50
13	do 40	675,50	689	716,50	758	817	894	947	1 047	1 147,50	1 247,50	1 350,50
14	nad 40	686,50	701	728,50	771	830,50	909,50	962,50	1 064,50	1 167	1 269	1 373

Príloha č.3

Doplňujúce kritériá hodnotenia zamestnancov mesta Nová Baňa pre priznanie osobných príplatkov a odmien

Pracovný pomer uzavretý medzi zamestnancom a mestom Nová Baňa má okrem pracovnoprávneho aj spoločenský rozmer. Mesto ako zamestnávateľ prostredníctvom svojich zamestnancov zabezpečuje výkon samosprávnych funkcií v zmysle platných právnych noriem z verejných zdrojov, preto je pod neustálym dohľadom verejnosti, fyzických a právnických osôb pôsobiacich na území mesta.

Osobný príplatok a odmeny sú pohyblivá nenárokovateľná čiastka platu zamestnanca. Ich motivačný charakter má viesť zamestnancov mesta k trvalému podávaniu dobrých pracovných výkonov, stálemu uplatňovaniu legislatívnych zmien vo svojej činnosti, nepretržitému skvalitňovaniu svojej odbornej praxe a majú zohľadňovať osobný, iniciatívny a tvorivý prístup zamestnanca k činnosti samosprávy mesta vo vzťahu k zamestnávateľovi, ale aj vo vzťahu k verejnosti.

Priznanie osobného príplatku a odmien sú uvedené v Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta článok § 9 a § 16.

1. Všeobecné kritériá na priznanie osobného príplatku pre všetkých zamestnancov:
 - a) včasné a presné spracovávanie pridelenej agendy
 - b) znalosť a uplatňovanie právnych predpisov
 - c) práca nad rámec pracovných povinností (napr. krátkodobé zastupovanie neprítomného zamestnanca a pod.)
 - d) plnenie termínov, nárazovosť práce, nadčasová práca
 - e) práca s klientmi – hromadná agenda
 - f) práca so znevýhodnenou skupinou občanov
 - g) spĺňanie osobitnej odbornej spôsobilosti na vykonávanú prácu
 - h) iniciatíva a kreatívny prístup pri plnení pracovných povinností
 - i) kvalita medziľudských vzťahov, nekonfliktnosť, ústretovosť, prístup ku klientom
 - j) ochota, samostatnosť a pohotovosť pri riešení neštandardných situácií
 - k) osobný prínos pri vytváraní dobrého mena mesta na verejnosti prostredníctvom styku s klientmi
2. Doplnujúce kritériá vedúcich zamestnancov na priznanie osobného príplatku:
 - a) odborné a efektívne organizovanie práce podriadených zamestnancov
 - b) spolupráca jednotlivých organizačných útvarov zamestnávateľa
 - c) včasné a kvalitné plnenie úloh riadeného organizačného útvaru
 - d) aktívny prístup pri rokovaní mestského zastupiteľstva a komisií MsZ
 - e) kvalita a odbornosť materiálov predkladaných na rokovania MsZ
 - f) osobný prínos pri napĺňaní rozvojových zámerov mesta a ich realizácii

3. Dôvody na odobratie resp. zníženie osobného príplatku:

- a) neplnenie terminovaných úloh bez opodstatnených dôvodov
- b) porušenie pracovnej disciplíny
- c) nedôsledná evidencia dochádzky
- d) porušenie finančnej disciplíny
- e) opodstatnené sťažnosti na zamestnanca.

Priznaná výška osobného príplatku sa prehodnocuje minimálne 1 x ročne, spravidla k 1. januáru.

4. Kritériá na priznanie odmien:

- a) zastupovanie neprítomných zamestnancov
- b) spolupráca pri príprave a realizácii projektov
- c) tvorba projektov
- d) práca s novým softvérom
- e) zabezpečovanie aktivít a osobná účasť na aktivitách s partnerskými mestami
- f) zaškoľovanie praktikantov
- g) zaučenie sa do novej agendy pri zmene pracovnej náplne

Výška odmeny zamestnanca zodpovedá maximálnej sume stanovenej v Pokynoch k príprave rozpočtu na príslušný kalendárny rok vydané primátorom mesta.