Vnútorný predpis č.02				
Mzdy				
Organizácia			**Základná škola s vyučovacím jazykom maďarským - Alapiskola**	
Identifikačné číslo organizácie (IČO)			**37861204**	
Obec a PSČ			**Komárno, 945 01**	
Ulica a číslo			**Eötvösova ul. 39**	
Štát			**Slovenská republika**	
Právna forma			**rozpočtová organizácia**	
Štatutárny orgán			**PaedDr. Klaudia Kováč**	
tel.: 00421-35-7730581		internet: www.eotvos.sk		e-mail: sekretariat@eotvos.sk
Schválil	*dňa*	*funkcia*	*meno*	*Podpis*
	31.01.2023	*riaditeľ školy*	**PaedDr.Klaudia Kováč**	
Cieľová skupina			**všetci pedagogickí zamestnanci školy**	
Účinnosť odo dňa			**01.02.2023**	
Za dodržiavanie zodpovedá			**riaditeľka školy**	

Obsah

Článok 1. Úvodné ustanovenia 2
Článok 2. Zaraďovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov 2
Článok 3. Plat zamestnanca 3
Článok 4. Tarifný plat 4
Článok 5. Osobný plat 4
Článok 6. Príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok 4
Článok 7. Príplatok za zmennosť 5
Článok 8. Príplatky za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu a za prácu vo sviatok 5
Článok 9. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku 5
Článok 10. Plat za prácu nadčas 5
Článok 11. Odmena 6
Článok 12. Spoločné a záverečné ustanovenia 6

Článok 1. Úvodné ustanovenia

1. Vnútorný mzdový predpis (ďalej len „predpis“) sa vydáva v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a v súlade s nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplňaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády“).
2. Predpis upravuje podmienky pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí sú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi Základná škola s vyučovacím jazykom maďarským – Alapiskola, Eötvösova ul. 39, 94501 Komárno - Komárom, v súlade so zákonom o odmeňovaní, so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, Pracovným poriadkom zamestnávateľa a Kolektívnou zmluvou na príslušný rok.

Článok 2. Zaraďovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

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 v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností, takto:
   a. ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 1 až 11,
   b. ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 1 až 4.,
   c. pedagogický zamestnanec sa zaraďuje do pracovnej triedy 1, platovej tarify 4 až 9,
   d. odborný zamestnanec sa zaraďuje do pracovnej triedy 2, platovej tarify 4 až 9.
2. Zamestnávateľ neurčí dĺžku započítanej praxe nepedagogického zamestnanca a zaradí ho do 14 platového stupňa.
3. Do započítanej praxe pedagogického zamestnanca sa započítava doba:
   a. odbornej praxe, ktorá predstavuje súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa,
   b. prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, sa započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.
4. Ďalej sa do započítanej praxe započítava čas:
   a. skutočného vykonávania základnej alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
   b. civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
   c. starostlivosti o dieťa
      - 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,
      - 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,
   f. vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu (napr. podľa zákona č. 350/1996 Z. z.

o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky, podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení).

5. Ustanovenie bodu 4 písm. c) tohto článku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto dôb.
6. V prípade preradenia zamestnanca do inej platovej triedy zamestnancovi prináleží tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu počnúc dňom účinnosti tohto preradenia.
7. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
8. Popis pracovných činností v písomnej forme zamestnancovi určuje vedúci zamestnanec v pracovnej náplni, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy. V popise pracovných činností musí byť zrejmá najnáročnejšia pracovná činnosť, podrobnejšie charakterizujúca druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve.

Článok 3. Plat zamestnanca

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

v. rozdiel podľa § 32f ods. 13 zákona o odmeňovaní,
w. príplatok za profesijný rozvoj.

6. Výška a zloženie funkčného platu sa zamestnancovi oznamuje písomne pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Článok 4. Tarifný plat

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf.

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

Článok 5. Osobný plat

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

Článok 6 . Príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok

1. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov v organizačnom útvare zamestnávateľa, patrí príplatok za riadenie vo výške určenej podľa prílohy č. 6 zákona o odmeňovaní v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

2. Výška príplatku za riadenie sa určuje s prihliadnutím na náročnosť, rozsah a zložitosť riadiacej práce v zmysle platnej organizačnej štruktúry zamestnávateľa.

3. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

4. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

5. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený.

6. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 7. Príplatok za zmennosť

1. Zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke 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 uvedenej v prílohe č. 3 zákona o odmeňovaní.
2. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok 8. Príplatky za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu a za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však 1,43 eura za každú hodinu nočnej práce, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, 1,79 eura/hodina nočnej práce.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však:
   a. 1,79 eura za každú hodinu práce v sobotu,
   b. 3,58 eura za každú hodinu práce v nedeľu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na čerpaní náhradného voľna počas troch nasledujúcich kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
4. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
5. Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 9. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja, 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Nepatria mu príplatky podľa čl. 8. tohto predpisu a plat za prácu nadčas.
2. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa odseku 1 a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Článok 10. Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V takom prípade zamestnancovi zvýšenie podľa prvého odseku tohto článku nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych

mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

4. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa článku 8. tohto predpisu. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, pokiaľ sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 11. Odmena

1. Štatutárny zástupca môže udeliť zamestnancovi odmenu za:

a. kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
b. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
c. pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
d. poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
e. aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
f. prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek,
g. prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

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

3. Odmena je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Odmena nesmie byť schválená za vykonanie práce, za ktorú bola zamestnancovi už odmena poskytnutá, alebo za výkon ktorej bola zamestnancovi vyplatená odmena na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

4. O priznaní a výške odmien rozhoduje štatutárny zástupca s prihliadnutím na dostatočný objem mzdových prostriedkov.

Článok 12. Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času, okrem príplatku za výkon špecializovanej činnosti pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa.

2. V prípade rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku priznaného v mesačnej sume, ktorý je súčasťou funkčného platu, zamestnancovi patrí príplatok počnúc dňom účinnosti rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku.

3. Na pracovnoprávne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktoré nie sú výslovne upravené v tomto predpise, sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o odmeňovaní, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.