



SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Materiál predkladaný na 5/22 zasadnutie
Dozornej rady Sociálnej poisťovne
konané dňa 4. októbra 2022

8

NÁVRH DODATKU Č. 1 K MZDOVÉMU PORIADKU SOCIÁLNEJ POISŤOVNE

Dôvod predloženia:

v súlade s § 123 ods. 2 písm. c) prvý
bod zákona č. 461/2003 Z. z.
o sociálnom poistení v znení
neskorších predpisov

Materiál obsahuje:

1. Návrh uznesenia Dozornej rady Sociálnej poisťovne
2. Predkladaciu správu
3. Návrh dodatku č. 1 k mzdovému poriadku Sociálnej poisťovne

Materiál predkladá:

Ing. Michal Ilko
generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne

Návrh uznesenia
Dozornej rady Sociálnej poisťovne

Dozorná rada Sociálnej poisťovne

prerokovala

návrh dodatku č. 1 k mzdovému poriadku Sociálnej poisťovne.

Predkladacia správa

Návrh dodatku č. 1 k mzdového poriadku Sociálnej poisťovne sa predkladá na prerokovanie Dozornej rady Sociálnej poisťovne v súlade s § 123 ods. 2 písm. c) prvý bod zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

V dodatku č. 1 mzdového poriadku sme sa zamerali na zvýšenie flexibility pri úpravách tarifnej mzdy a zníženie administratívnej záťaže a to hlavne počtu výnimiek, ktoré podľa platného mzdového poriadku schvaľuje generálny riaditeľ. Nárasty miezd nebudú „zastropované“ konkrétnou sumou, ale 15% nárastom, pričom maximálny nárast je 250€, resp. 300€ (po adaptačnej príprave zamestnanca). Rovnako budú môcť riaditelia odborov, sekcií a pobočiek prideliť, respektíve odobrať osobné ohodnotenie aj mimo termín 1.6. Všetky zmeny, tak ako doteraz podliehajú základnej finančnej kontrole a musia byť kryté rozpočtom Sociálnej poisťovne.

Bratislava 2022
Číslo:...../2022-BA

DODATOK Č. 1

k mzdovému poriadku Sociálnej poisťovne

Mzdový poriadok Sociálnej poisťovne, prerokovaný Dozornou radou Sociálnej poisťovne dňa 4. decembra 2017 a schválený odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa v súlade s platnou kolektívnou zmluvou s účinnosťou od 1. januára 2018 sa mení takto:

Čl. I

1. Článok 8 vrátane nadpisu znie:

„Článok 8 Zvýšenie tarifnej mzdy

(1) Mzda sa zamestnancovi upraví formou zvýšenia tarifnej mzdy pri zvýšení minimálnej mzdovej tarify.

(2) Mzda sa zamestnancovi upraví aj formou zvýšenia tarifnej mzdy pri úspešnom ukončení adaptačnej prípravy zamestnanca, podľa osobitného vnútorného predpisu zamestnávateľa, od prvého dňa nasledujúceho mesiaca max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 300 eur.

(3) Mzdu zamestnancovi je možné ďalej upraviť aj formou zvýšenia tarifnej mzdy

- a) pri rozšírení rozsahu pracovnej činnosti vykonávanej zamestnancom rozšírením pracovnej náplne o nové pracovné činnosti napr. v súvislosti s legislatívnymi zmenami, resp. organizačnými zmenami max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 250 eur,
- b) individuálne v závislosti od dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca na základe hodnotenia pracovného výkonu max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 250 eur,
- c) pri preradení zamestnanca do vyššej tarifnej triedy, a to max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 300 eur,
- d) zvýšenie v zmysle článku 8 bodu 3 písmena b), c) je možné realizovať 1 krát v roku bez možnosti kombinovania zvýšenia mzdy v zmysle uvedených písmen.

(4) V prípade dostatočného objemu finančných prostriedkov, je možné na návrh riaditeľa sekcie ekonomiky, pri dodržaní všeobecne záväzných predpisov, percentuálne zvýšiť zamestnancom tarifné mzdy na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa.

(5) Tarifná mzda, osobné ohodnotenie, zvýšenie tarifnej mzdy 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.

(6) Tarifná mzda, osobné ohodnotenie, zvýšenie tarifnej mzdy a príplatky patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

2. Článok 10 odsek 3 znie:

„(3) Návrh na priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie tohto príplatku zamestnancovi ústredia písomne predkladá priamy nadriadený vedúci zamestnanec na schválenie riaditeľovi odboru ľudských zdrojov až po predchádzajúcom odsúhlasení sekciou ekonomiky z hľadiska rozpočtu.“.

3. Článok 11 odsek 5 znie:

„(5) Návrh na priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného ohodnotenia zamestnancov ústredia, predkladá priamy nadriadený vedúci zamestnanec vedúcemu zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa po predchádzajúcom odsúhlasení sekciou ekonomiky z hľadiska rozpočtu.“.

4. Článok 12 ods. 1 písmeno a) znie:

„a) zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku,“

5. Článok 17 odsek 7 znie:

„(7) Vo výnimočných individuálnych prípadoch je možné písomne požiadať generálneho riaditeľa o udelenie výnimky pri uplatňovaní mzdového poriadku. K písomnej žiadosti sa prikladá vyjadrenie riaditeľa odboru ľudských zdrojov a riaditeľa sekcie ekonomiky.“.

Čl. II

Dodatok č. 1 k mzdovému poriadku Sociálnej poisťovne bol prerokovaný Dozornou radou Sociálnej poisťovne dňa....., schválený odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa v súlade s platnou kolektívnou zmluvou a nadobúda účinnosť 1. novembra 2022.

Ing. Michal Ilko
generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne

Bratislava 2022
Číslo:...../2022-BA

DODATOK Č. 1

k mzdovému poriadku Sociálnej poisťovne

Mzdový poriadok Sociálnej poisťovne, prerokovaný Dozornou radou Sociálnej poisťovne dňa 4. decembra 2017 a schválený odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa v súlade s platnou kolektívnou zmluvou s účinnosťou od 1. januára 2018 sa mení takto:

Čl. I

1. Článok 8 vrátane nadpisu znie:

„Článok 8 Zvýšenie tarifnej mzdy

(1) Mzda sa zamestnancovi upraví formou zvýšenia tarifnej mzdy pri zvýšení minimálnej mzdovej tarify.

(2) Mzda sa zamestnancovi upraví aj formou zvýšenia tarifnej mzdy pri úspešnom ukončení adaptačnej prípravy zamestnanca, podľa osobitného vnútorného predpisu zamestnávateľa, od prvého dňa nasledujúceho mesiaca max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 300 eur.

(3) Mzdu zamestnancovi je možné ďalej upraviť aj formou zvýšenia tarifnej mzdy

- a) pri rozšírení rozsahu pracovnej činnosti vykonávanej zamestnancom rozšírením pracovnej náplne o nové pracovné činnosti napr. v súvislosti s legislatívnymi zmenami, resp. organizačnými zmenami max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 250 eur,
- b) individuálne v závislosti od dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca na základe hodnotenia pracovného výkonu max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 250 eur,
- c) pri preradení zamestnanca do vyššej tarifnej triedy, a to max. o 15 % tarifnej mzdy zamestnanca s max. zvýšením o 300 eur,
- d) zvýšenie v zmysle článku 8 bodu 3 písmena b), c) je možné realizovať 1 krát v roku bez možnosti kombinovania zvýšenia mzdy v zmysle uvedených písmen.

(4) V prípade dostatočného objemu finančných prostriedkov, je možné na návrh riaditeľa sekcie ekonomiky, pri dodržaní všeobecne záväzných predpisov, percentuálne zvýšiť zamestnancom tarifné mzdy na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa.

(5) Tarifná mzda, osobné ohodnotenie, zvýšenie tarifnej mzdy 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.

(6) Tarifná mzda, osobné ohodnotenie, zvýšenie tarifnej mzdy a príplatky patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

2. Článok 10 odsek 3 znie:

„(3) Návrh na priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie tohto príplatku zamestnancovi ústredia písomne predkladá priamy nadriadený vedúci zamestnanec na schválenie riaditeľovi odboru ľudských zdrojov až po predchádzajúcom odsúhlasení sekciou ekonomiky z hľadiska rozpočtu.“.

3. Článok 11 odsek 5 znie:

„(5) Návrh na priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného ohodnotenia zamestnancov ústredia, predkladá priamy nadriadený vedúci zamestnanec vedúcemu zamestnancovi v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa po predchádzajúcom odsúhlasení sekciou ekonomiky z hľadiska rozpočtu.“.

4. Článok 12 ods. 1 písmeno a) znie:

„a) zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku,“

5. Článok 17 odsek 7 znie:

„(7) Vo výnimočných individuálnych prípadoch je možné písomne požiadať generálneho riaditeľa o udelenie výnimky pri uplatňovaní mzdového poriadku. K písomnej žiadosti sa prikladá vyjadrenie riaditeľa odboru ľudských zdrojov a riaditeľa sekcie ekonomiky.“.

Čl. II

Dodatok č. 1 k mzdovému poriadku Sociálnej poisťovne bol prerokovaný Dozornou radou Sociálnej poisťovne dňa....., schválený odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa v súlade s platnou kolektívnou zmluvou a nadobúda účinnosť 1. novembra 2022.

Ing. Michal Ilko
generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne