

Číslo smernice:	
Názov smernice:	<b>Platový poriadok „VEK NÁDEJE“ ZSS Nové Zámky</b>
Charakter smernice:	interná
Vydaná dňa:	28.12.2018
Účinná od:	<b>01.01.2019</b>
Zodpovedný úsek:	<b>Ekonomický úsek</b>

	Meno, priezvisko, titul	Funkcia	Dátum	Podpis
Spracoval:	Blanka Zimová	Vedúca EÚ	28.12.2018	
Schválil:	Peter Mészáros, Ing.	Riaditeľ	28.12.2018	

## List zmien

P.č. zmeny	Dátum vydania zmeny	Zmena upravuje, doplňuje	Dátum zápisu	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

## Rozdeľovník:

1. Úsek riaditeľa
2. Ekonomický úsek
3. Úsek sociálnej práce a sociálneho poradenstva
4. Zdravotný úsek Šoltésovej
5. Zdravotný úsek Tatranská
6. Stravovací úsek
7. Technicko-prevádzkový úsek

## Časť I.

### ÚČEL A ROZSAH PLATNOSTI

#### Článok 1

##### Úvodné ustanovenia

1. Platový poriadok „VEK NÁDEJE“, Zariadenia sociálnych služieb Nové Zámky (ďalej len „Platový poriadok“) upravuje spôsob odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí vykonávajú práce na základe podmienok stanovených zákonom.

#### Článok 2

##### Právne normy upravujúce odmeňovanie zamestnancov

1. Zásady odmeňovania sú v súlade s legislatívnymi normami, vnútorným predpismi a uzatvorenou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa:

- Zákon NR SR 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“),
- NV SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní,
- Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“),
- Organizačný poriadok „VEK NÁDEJE“, ZSS Nové Zámky
- Pracovný poriadok „VEK NÁDEJE“, ZSS Nové Zámky
- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na aktuálny kalendárny rok

## Časť II.

#### Článok 3

##### Kvalifikačné predpoklady

1. O výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad, ak nie je ďalej ustanovené inak.

2. Kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve je:

- a) vzdelanie,
- b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.

3. Kvalifikačný predpoklad vzdelania na účely tohto zákona je

- a) primárne vzdelanie alebo nižšie stredné vzdelanie (ďalej len „základné vzdelanie“),
- b) nižšie stredné odborné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
- c) úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),

- d) vyššie odborné vzdelanie,
- e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
- f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
- g) vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.

4. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania uvedeného v odseku 3 sa posudzuje podľa osobitných predpisov.

5. Osobitný kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

6. Ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom, je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto osobitnom predpise, ak nie je ďalej ustanovené inak; ak v osobitnom predpise nie je ustanovený čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí ich zamestnávateľ. Po tomto čase nemožno ich nesplnenie odpustiť. Rovnako sa postupuje aj u zamestnanca, ktorý počas pracovného pomeru začne vykonávať pracovnú činnosť, na ktorej vykonávanie je potrebný osobitný kvalifikačný predpoklad, alebo u zamestnanca, ktorý je ustanovený do funkcie vedúceho zamestnanca.

7. Zamestnávateľ môže v pracovnom poriadku určiť na vykonávanie niektorých pracovných činností kvalifikačné požiadavky (zameranie alebo odbor vzdelania, absolvovanie odborného kurzu, ktorý súvisí s vykonávaním pracovnej činnosti, alebo ďalšie kvalifikačné požiadavky).

#### **Článok 4**

#### **Posudzovanie plnenia kvalifikačných predpokladov**

1. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sú uvedené v charakteristikách platových tried pre pracovné činnosti

- a) s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 1,
- b) remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 2.

2. Kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé pracovné činnosti vypracované v súlade s charakteristikami platových tried sú uvedené v katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „katalóg“).

3. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme, ak nie je ďalej ustanovené inak.

4. Ak najnáročnejšia pracovná činnosť uvedená v pracovnej náplni, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ určí kvalifikačný predpoklad porovnaním tejto pracovnej činnosti z hľadiska miery jej

zložitosti a zodpovednosti, psychickej záťaže a fyzickej záťaže s obdobnými pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu.

5. Ak zamestnanec nespĺňa kvalifikačný predpoklad ustanovený týmto zákonom alebo kvalifikačný predpoklad, ktorý je uvedený v katalógu, nemožno mu udeliť výnimku z jeho nesplnenia, ak nie je ďalej ustanovené inak.

6. So zamestnancom, ktorý nespĺňa kvalifikačný predpoklad vzdelania o jeden stupeň, možno pracovnú zmluvu uzatvoriť len vtedy, ak má vykonávať pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, má byť zaradený do 4. platovej triedy. Na vykonávanie týchto pracovných činností podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe. Okruh takýchto pracovných činností určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

## **Článok 5**

### **Plat zamestnanca**

1. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je:

- a) tarifný plat,
- b) príplatok za riadenie,
- c) príplatok za zastupovanie,
- d) osobný príplatok,
- e) príplatok za zmenu,
- f) kreditový príplatok,
- g) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla
- h) príplatok za prácu v noci,
- i) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- j) príplatok za prácu vo sviatok,
- k) plat za prácu nadčas,
- l) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- m) odmena.

2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom okrem platu podľa odseku 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, 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 podľa Čl. 8 odsek 4 až 6, rozdielu podľa Čl. 20 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. b) až g).

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.

## Článok 6

### Platové triedy a zaradovanie 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 útvere. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa.

3. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 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.

6. Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradí do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa Čl. 4 odsek 1, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska

- a) potrebných kvalifikačných predpokladov,
- b) zložitosti,
- c) zodpovednosti,
- d) psychickej záťaže a fyzickej záťaže.

7. Ak zamestnávateľ dočasne zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa odseku 6, požiadá bez zbytočného odkladu o doplnenie katalógu o novú pracovnú činnosť podľa osobitného predpisu. O definitívnom zaradení zamestnanca do platovej triedy rozhodne zamestnávateľ v súlade s doplnením tejto pracovnej činnosti do katalógu. Finančné nároky zamestnanca alebo zamestnávateľa vyplývajúce z nesúladu dočasného zaradenia zamestnanca do platovej triedy a jeho definitívneho zaradenia do platovej triedy sa nevyrovnávajú.

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 podľa osobitného predpisu 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 alebo v osobitnom predpise ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.

## Článok 7

### Platové stupne a zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

1. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradiť do jedného zo 14 platových stupňov.

2. Ako doba započítanej praxe sa posudzujú:

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 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

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 dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,

d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov<sup>1</sup>,

e) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,

<sup>1</sup> Zákon č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov, Zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov.

f) vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu.

5. Ustanovenie odseku 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.

6. Do započítanej praxe sa ďalej započítava doba trvania výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, t.j. fyzická osoba podnikajúca ako živnostník na základe živnostenského oprávnenia, osoba podnikajúca na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov a osoba vykonávajúca poľnohospodársku výrobu.

7. Do započítanej praxe sa nezapočítava doba práce vykonávaná mimo pracovnoprávneho vzťahu, t.j. dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študenta, opatrovanie blízkej osoby (s výnimkou uvedenou v odseku 6).

8. Posúdenie započítanej praxe podľa odseku 7 sa prvý krát uplatní odo dňa účinnosti tejto smernice. Spätné posúdenie započítanej praxe uplatňované nebude.

9. Zamestnancovi, ktorý bol do platovej triedy výnimočne zaradený podľa Čl. 6 odsek 9, zamestnávateľ z dĺžky započítanej praxe odpočíta dva roky.

## **Článok 8** **Tarifný plat**

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa Čl. 6 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. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 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.

3. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 2, je nasledovný: upratovačky, robotníčky v práčovni, informátori, kuchári, pomocní kuchári, opatrovatelky a údržbári.

4. Zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 5 % patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.



5. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 10 % až 25 %.

6. Zvýšenie tarifného platu podľa odseku 5 určil zamestnávateľ nasledovne: sestra vo výške 10 % a vedúci zamestnanec vo výške 15 %.

7. Zvýšenie tarifného platu podľa odseku 4 až 6 určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **Článok 9** **Príplatok za riadenie**

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie, ak riadi najmenej 3 zamestnancov.

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. 4.

3. Percentuálny podiel príplatku za riadenie podľa odseku 2 určil zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce vo výške 4,7 % .

4. Výška príplatku za riadenie podľa odseku 3 sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

## **Článok 10** **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 odseku 1 príplatok za zastupovanie.

3. 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.

## Článok 11 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 sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
4. Priznanie osobného príplatku je nenárokovou zložkou platu. Po priznaní osobného príplatku zamestnávateľom sa osobný príplatok stáva nárokovou zložkou platu a nárok naň zamestnancovi trvá až kým nie je v súlade s ustanovením Čl. 11 tohto Platového poriadku rozhodnuté o jeho odobratí. Osobný príplatok sa priznáva na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca spravidla po uplynutí troch mesiacov (po skončení skúšobnej doby).
5. Osobný príplatok od prvého dňa pracovného pomeru zamestnanca sa priznáva bez zdôvodnenia návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. O výške funkčného platu rozhoduje riaditeľ ZSS, na základe zložitosti obsadenia pracovného miesta a priemernej výšky funkčného platu porovnateľnej pracovnej pozície v zariadení.
6. Priznaný osobný príplatok možno upraviť znížením, zvýšením alebo odobratím na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, alebo riaditeľa ZSS.
7. Upravenie osobného príplatku jeho zvýšením možno:
  - a) prehodnotením na základe dosahovaných kvalitných pracovných výsledkov,
  - b) rozšírením rozsahu pracovnej činnosti.
8. Upravenie osobného príplatku jeho celkovým odobratím možno:
  - a) zmenou obsahu pracovnej zmluvy alebo zmenou dohodnutých činností vyplývajúcich z pracovných náplní zamestnanca,
  - b) preukázanom závažnom porušení pracovnej disciplíny ( vid' Pracovný poriadok ZSS ),
  - c) preukázanom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny ( napr. neskoré nástupy do zamestnania, nedôsledná evidencia dochádzky, samovoľné opustenie pracoviska ),
  - d) pretrvávajúcom poklese úrovne dosahovaných pracovných výsledkov alebo neplnení ukladaných pracovných povinností,
  - e) nesplnenie termínovaných úloh,
  - f) nedôsledná ošetrovateľská a opatrovateľská starostlivosť o prijímateľov sociálnych služieb,
  - g) porušenie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požiarnej ochrany,
  - h) nesprávna starostlivosť o zverené prostriedky,
  - i) bezdôvodné nedodržiavanie nariadení a smerníc vedenia ZSS,
  - j) nehospodárne zaobchádzanie s majetkom zariadenia,
  - k) nedostatočná údržba ZSS, nedôsledné upratovanie a nedôsledné pranie,

l) porušenie finančnej disciplíny.

9. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi zníženie osobného príplatku. Účinnosť zníženia osobného príplatku je od 1. dňa v mesiaci, v ktorom zamestnanec prevezme osobne na pracovisku alebo doporučené poštou toto oznámenie.

10. Obdobie, na ktoré sa znižuje alebo odoberá osobné ohodnotenie rozhodne riaditeľ ZSS na základe návrhu vedúceho zamestnanca v súlade s ustanoveniami Pracovného poriadku ZSS.

## **Článok 12** **Príplatok za zmenu**

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 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.

2. Percentuálny podiel príplatku za zmenu podľa odseku 1 určil zamestnávateľ vo výške 1,9 %.

3. Výška príplatku za zmenu podľa odseku 2 sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

4. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

## **Článok 13** **Kreditový príplatok**

1. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3.

2. Percentuálny podiel kreditového príplatku podľa odseku 1 určil zamestnávateľ vo výške 4,3 % .

3. Výška kreditového príplatku sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

4. Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec splnil podmienky na jeho priznanie.

5. Zamestnávateľ kreditový príplatok odoberie zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zamestnancovi skončilo hodnotiace obdobie.

6. Zamestnávateľ kreditový príplatok pozastaví zamestnancovi počas čerpania MD, RD a dlhodobej PN odo dňa nasledujúceho po dni nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia príslušnej komory.

## **Článok 14**

### **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

1. Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok až do sumy 20 eur. Podmienky na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla sú upravené v smernici pre organizáciu autoprevádzky služobného motorového vozidla v správe „VEK NÁDEJE“ ZSS Nové Zámky.
2. Zamestnávateľ určil príplatok podľa odseku 1 vo výške 20 eur mesačne.

## **Článok 15**

### **Príplatok za prácu v noci**

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok :
  - a ) v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu ( zákon NR SR č. 553/2003 Z.z. )
  - b ) v sume 30 % hodinovej sadzby minimálnej mzdy ( zákon č. 311/2001 Z.z. )
2. Zamestnancovi sa prizná príplatok za prácu v noci zo sadzby, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.

## **Článok 16**

### **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok :
  - a ) v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu ( zákon NR SR č. 553/2003 Z.z. )
  - b ) v sume 50 % hodinovej sadzby minimálnej mzdy ( zákon č. 311/2001 Z.z. )
3. Zamestnancovi sa prizná príplatok za prácu v nedeľu zo sadzby, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.

## **Článok 17**

### **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.

3. 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.

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 18**

### **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 podľa Čl. 15 až 17. 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 na prácu nadčas.

## **Článok 19**

### **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 rokov veku po odpracovaní minimálne 1 roka v ZSS až do 50 % sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní 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 odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

## Článok 20 Zmena platových tried k 1.januáru 2019

1. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 1. platovej triedy alebo do 2. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 1. platovej triedy.
2. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 3. platovej triedy alebo do 4. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 2. platovej triedy.
3. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 5. platovej triedy alebo do 6. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 3. platovej triedy.
4. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 7. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 4. platovej triedy.
5. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 8. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 5. platovej triedy.
6. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 9. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 6. platovej triedy.
7. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 10. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 7. platovej triedy.
8. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 11. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 8. platovej triedy.
9. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 12. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 9. platovej triedy.
10. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 13. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 10. platovej triedy.
11. Zamestnanec zaradený podľa Čl. 6 odsek 1 k 31. decembru 2018 do 14. platovej triedy sa od 1. januára 2019 považuje za zamestnanca zaradeného do 11. platovej triedy.
12. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer nepretržite trvá aj po 31. decembri 2018, zamestnávateľ k 1. januáru 2019 písomne oznámi zmenu platovej triedy.
13. Zamestnávateľ určí zamestnancovi k 1. januáru 2019 nový funkčný plat podľa zákona. Ak je funkčný plat podľa prvej vety nižší ako funkčný plat priznaný zamestnancovi k 31. decembru 2018, patrí mu rozdiel do sumy funkčného platu priznaného zamestnancovi k 31. decembru 2018; to neplatí, ak ku dňu účinnosti tohto zákona dôjde u zamestnanca k preradeniu zamestnanca do nižšej platovej triedy alebo k zníženiu, odňatiu alebo k zániku dôvodu na priznanie platovej náležitosti podľa Čl. 5 odsek 1 písm. b) až g). Počas trvania pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa sa suma rozdielu podľa druhej vety nemení.

## Článok 21 Spoločné, prechodné a záverečné 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 podľa Čl. 5 ten, kto ho do funkcie ustanovil, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
3. Tarifný 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.
4. Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.
5. Pomerné časti jednotlivých zložiek platu podľa odseku 3 druhej vety a odseku 4 sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.
6. Hodinová sadzba funkčného platu na účely tohto zákona je 1/163 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 37,5 hodín týždenne, 1/158 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 36,25 hodiny týždenne a 1/152 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 35 hodín týždenne; pri zníženej dĺžke pracovného času pod ustanovený rozsah sa hodinová sadzba funkčného platu úmerne upraví. Suma zistená podľa Čl.15 až 17 v závislosti od počtu odpracovaných hodín sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
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 kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
9. Nariadenie vlády ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Ak sa zvýšenie platových taríf nedohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, rozsah ich zvýšenia a termín účinnosti sa ustanoví v zákone o štátnom rozpočte.
10. Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto Platového poriadku ZSS.
11. Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat.



12. Ak sa pri výpočte peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok funkčného platu odpočítaním súm poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, za ktorý sa tento čistý funkčný plat zisťuje.

13. 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.

14. Týmto sa ruší Platový poriadok pre zamestnancov „VEK NÁDEJE“ ZSS Nové Zámky platný od 01.01.2016.

15. Platový poriadok „VEK NÁDEJE“, ZSS Nové Zámky nadobúda platnosť dňom jeho podpisu a účinnosť dňom **01.01.2019**.

16. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť všetkých svojich zamestnancov s Platovým poriadkom do 10 dní od nadobudnutia účinnosti poriadku.

17. Platový poriadok je verejne sprístupnený na webovej stránke zariadenia sociálnych služieb a k nahliadnutiu na úseku riaditeľa.

18. Platový poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov.

V Nových Zámkoch, dňa 28.12.2018

Zástupcovia zamestnancov (zamestnanecká rada):

Mgr. Galgócziová Stela .....

**Ing. Peter Mészáros**

Kántorová Iveta .....

riaditeľ

Prílohy:

1. Charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme
2. Charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
4. Percentuálny podiel príplatku za riadenie
5. Zaradenie zamestnancov do platových tried s pracovnou činnosťou s prevahou :  
fyzickej práce (a)  
a duševnej práce (b)



## **CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI S PREVAHOU DUŠEVNEJ PRÁCE**

### **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 spoluprácou 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 zabezpečovaním 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.

## **CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TRIED PRE PRACOVNÉ ČINNOSTI REMESELNÉ, MANUÁLNE ALEBO MANIPULAČNÉ S PREVAHOU FYZICKEJ PRÁCE**

### **1.PLATOVÁ TRIEDA**

**Kvalifikačné predpoklady: neustanovujú sa.**

Pomocné manipulačné práce podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou námahou a s bežnou zmyslovou záťažou.

Prípravné práce s bežnou zmyslovou záťažou alebo pomocné práce so zvýšenou fyzickou námahou alebo s rizikom pracovného úrazu. Obslužné rutinné, opakujúce sa práce so zodpovednosťou za vlastnú, jednoduchú, plne kontrolovateľnú prácu.

### **2.PLATOVÁ TRIEDA**

**Kvalifikačné predpoklady: stredné vzdelanie.**

Ucelené obslužné rutinné práce podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojené s prípadnou hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou, s rizikom pracovného úrazu alebo s vysokou fyzickou námahou.

Odborné rutinné práce vykonávané podľa rámcových pokynov a spravidla spojené s hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť aj iných osôb. Organizovanie jednotlivých ľahko ovládateľných technologických procesov, prevádzkových procesov alebo iných procesov, alebo zabezpečovanie chodu zariadení s určitou možnosťou úpravy postupu. Jednoduché individuálne remeselné práce.

### **3.PLATOVÁ TRIEDA**

**Kvalifikačné predpoklady: stredné vzdelanie alebo úplné stredné vzdelanie.**

Rôznorodé odborné rutinné práce spojené spravidla s vysokou hmotnou zodpovednosťou, so zvýšenou zmyslovou záťažou, s prípadnou osobnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb, s presnými väzbami na ďalšie pracovné procesy. Organizovanie alebo zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s možnosťou voľby postupu, spravidla spojené s vysokou zmyslovou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb. Zložité individuálne remeselné práce.

Ucelené odborné práce podľa rámcových postupov spojené spravidla s vysokou osobnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb, s veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo so zodpovednosťou za ťažko odstrániteľné škody s početnými väzbami na ďalšie pracovné procesy. Organizovanie alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení spravidla spojené so značnou psychickou záťažou a so zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Individuálne remeselné práce so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálne remeselné vysokoodborné práce.

#### **4.PLATOVÁ TRIEDA**

***Kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie.***

Špeciálne odborné práce s možnosťou samostatnej voľby pracovného postupu spojené spravidla s vysokou osobnou zodpovednosťou za bezpečnosť a životy širokého okruhu osôb alebo so zodpovednosťou za spravidla neodstrániteľné škody, s väzbami na prácu iných pracovných kolektívov. Organizovanie alebo operatívne zabezpečovanie chodu súboru zložitých zariadení alebo prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s vysokou psychickou záťažou, so stresovými situáciami a so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou zvereného úseku. Individuálne tvorivé majstrovské remeselné práce.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme  
(v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	520,00	530,50	551,50	583,50	629,00	688,50	729,00	806,00	883,50	961,00	1040,00
2	do 4	525,50	536,00	557,50	589,50	635,50	695,50	736,50	814,50	892,50	971,00	1050,50
3	do 6	530,50	541,50	563,00	595,50	642,00	702,50	744,00	822,50	901,50	980,50	1061,00
4	do 9	536,00	546,50	568,50	601,50	648,00	709,50	751,00	830,50	910,50	990,00	1071,50
5	do 12	543,50	554,50	576,50	610,00	657,50	719,50	762,00	842,50	923,50	1004,50	1087,00
6	do 15	551,50	562,50	585,00	619,00	667,00	730,00	773,00	854,50	937,00	1019,00	1102,50
7	do 18	559,00	570,50	593,00	627,50	676,50	740,50	784,00	866,50	950,00	1033,50	1118,00
8	do 21	567,00	578,50	601,50	636,50	686,00	750,50	795,00	879,00	963,50	1047,50	1134,00
9	do 24	575,00	586,50	609,50	645,00	695,50	761,00	806,00	891,00	976,50	1062,00	1149,50
10	do 28	582,50	594,50	618,00	654,00	704,50	771,50	816,50	903,00	990,00	1076,50	1165,00
11	do 32	593,00	605,00	629,00	665,50	717,50	785,00	831,50	919,00	1007,50	1096,00	1186,00
12	do 36	603,50	615,50	640,00	677,00	730,00	799,00	846,00	935,00	1025,00	1115,00	1206,50
13	do 40	614,00	626,00	651,00	689,00	742,50	812,50	860,50	951,50	1043,00	1134,00	1227,50
14	nad 40	624,00	637,00	662,00	700,50	755,00	826,50	875,00	967,50	1060,50	1153,50	1248,00



### PERCENTUÁLNY PODIEL PRÍPLATKU ZA RIADENIE

Stupeň riadenia		Pôsobnosť zamestnávateľa			
		celoštátna	krajská (regionálna)	okresná	miestna
		Magistrát hlavného mesta Bratislavy, Magistrát mesta Košíc	obce nad 50 000 obyvateľov	obce od 10 000 do 50 000 obyvateľov	obce do 10 000 obyvateľov
I.		12-50	12-42	12-40	12-38
II.	a	10-40	10-34	10-32	10-30
	b	8-32	8-28	8-26	8-24
III.		6-26	6-24	6-22	6-20
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 celom 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, prednosta mestského úradu, prednosta obecného úradu, 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. 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 priamo riadi prácu podriadených zamestnancov.

**ZARADENIE ZAMESTNANCOV DO PLATOVÝCH TRIED S PRACOVNOU ČINNOSŤOU  
S PREVAHOU :**

**FYZICKEJ PRÁCE (A)**

**Upratovačka**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

01/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – viď čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

**Robotník v práčovni**

↓  
↓  
↓  
↓

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

01/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – viď čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

**Informátor**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

01/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – viď čl. 8 ods.3 Platového poriadku )



## Údržbár

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

02/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – viď čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

## Kuchár

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

02/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – viď čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

## Pomocný kuchár

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

01/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – viď čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

**Opatrovateľ**

.....

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

01/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – vid' čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

**Opatrovateľ**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ

02/12 ( uplatnená výnimka zo započítanej praxe – vid' čl. 8 ods.3 Platového poriadku )

**ZARADENIE ZAMESTNANCOV DO PLATOVÝCH TRIED S PRACOVNOU ČINNOSŤOU  
S PREVAHOU :**

**DUŠEVNEJ PRÁCE (B)**

**Vedúci zdravotného úseku**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
08/ započítané roky praxe

**Vedúci sociálnej práce a sociálneho poradenstva**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
08/ započítané roky praxe

**Vedúci technicko – prevádzkového úseku**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
06/ započítané roky praxe

**Vedúci ekonomického úseku**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
05/ započítané roky praxe

**Vedúci stravovacieho úseku**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
05/ započítané roky praxe

**Mzdový účtovník**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
05/ započítané roky praxe

**Finančný účtovník**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
04/ započítané roky praxe

**Skladník**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
03/ započítané roky praxe

**Samostatný referent**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
04/ započítané roky praxe

**Referent pre majetok**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
04/ započítané roky praxe

**Sestra**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
03/ započítané roky praxe

**Sestra**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
04/ započítané roky praxe

**Zdravotnícky asistent**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
03/ započítané roky praxe

**Fyzioterapeut**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
04/ započítané roky praxe

**Sociálny pracovník a inštruktor sociálnej rehabilitácie**  
**Asistent sociálnej práce**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
06/ započítané roky praxe

**Inštruktor sociálnej rehabilitácie**

PLATOVÁ TRIEDA/PLATOVÝ STUPEŇ  
05/ započítané roky praxe