



„VEK NÁDEJE“, Zariadenie sociálnych služieb Nové Zámky  
Šoltésovej 5302/2, 940 02 Nové Zámky

---

Číslo smernice:

Názov smernice:	Platový poriadok		
Charakter smernice:	interná		

Vydaná dňa: 31.10.2024

Účinná od:	01.11.2024		
Zodpovedný úsek:	Ekonomický úsek		

List zmien

P.č. zmeny	Dátum vydania zmeny	Zmena upravuje, doplňuje	Dátum zápisu	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

Rozdeľovník:

Podľa platnej Organizačnej štruktúry

## **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, vnútornými predpismi a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa ak je uzatvorená :

- Zákon 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 č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“),
- Organizačný poriadok zamestnávateľa ,
- Pracovný poriadok zamestnávateľa,
- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na aktuálny kalendárny rok (ak je uzatvorená)

## **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 bode 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 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 k zákonu,
  - b) remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 2 k zákonu.
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.

## **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 a príplatok za 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) odmena.

2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom 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, 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 Článku 8 bodu 4 až 10 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa bodu 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. Ak pri zmene druhu práce ostáva funkčný plat v rovnakej výške a zložení ako pred zmenou druhu práce zamestnávateľ oznámenie nevyhotovuje.

## 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 charakteristikou platovej triedy a 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 Článku 4 bod 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 bodu 6, požiadava 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 zaradí 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. Výsledná prax sa zaokrúhli na celý deň nahor. Ak sa započítava prax z viacerých pracovných činností, najskôr sa výsledná prax za každú pracovnú činnosť zaokrúhli na dve desatinné miesta nahor a súčet praxí sa zaokrúhli podľa predchádzajúcej vety.

**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,

**f)** vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu.

---

<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.

5. Ustanovenie bodu 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 bode 6).
8. Posúdenie započítanej praxe podľa bodu 6 a 7 sa prvý krát uplatnilo 01.01.2019. Spätné posúdenie započítanej praxe uplatňované nebude.
9. Zamestnancovi, ktorý bol do platovej triedy výnimočne zaradený podľa Článku 6 bod 9, zamestnávateľ z dĺžky započítanej praxe odpočíta dva roky.

## **Článok 8**

### **Tarifný plat**

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa Článku 6 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, t.j. podľa základnej stupnice platových taríf. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „základná stupnica platových taríf“) je uvedená v prílohe č. 1 tohto poriadku.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa základnej 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 bodu 2 sú zamestnanci zaradení do platových tried s pracovnou činnosťou s prevahou fyzickej práce (t.j. napr. kuchár, pomocný kuchár, informátor, upratovač, údržbár, pracovník údržby šatstva a bielizne v práčovni, opatrovateľ, asistent ošetrovateľa).
4. Zvýšenie tarifného platu určeného podľa bodu 1 o 5 % patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf a ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb.
5. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa bodu 1 o 10 % až 25 %.
6. Zvýšenie tarifného platu podľa bodu 5 určil zamestnávateľ nasledovne: sestra a praktická sestra - asistent vo výške 10 % a vedúci zamestnanec vo výške 15 %.



7. Zvýšenie tarifného platu podľa bodu 4 patrí aj vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, ak takéto zvýšenie tarifného platu patrí jemu podriadenému zamestnancovi.

8. Zvýšenie tarifného platu podľa bodu 5 patrí aj vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, ak takéto zvýšenie tarifného platu patrí jemu podriadenému zamestnancovi.

9. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, a ktorý riadi zamestnancov, ktorým patrí zvýšenie tarifného platu podľa bodov 4 a 5, patrí zvýšenie tarifného platu podľa bodu 5.

10. Zamestnancovi, ktorý je odborným garantom podľa osobitného predpisu (zákon č. 343/2015 Z.z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 395/2021 Z.z.), patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa bodu 1 o 5 %. Platová tarifa sa zamestnancovi podľa prvej vety s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,5 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka.

11. Zvýšenie tarifného platu podľa bodu 4 až 10 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. 6 k zákonu.
3. Percentuálny podiel príplatku za riadenie podľa bodu 2 určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce vo výške 5 % .
4. Výška príplatku za riadenie podľa bodu 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 bodu 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. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

3. O priznaní osobného príplatku podľa bodu 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Rozhodnutie vedúceho zamestnanca môže nahradiť rozhodnutie zamestnávateľa.

4. Limit osobného príplatku na účely bodu 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

5. 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 tohto článku rozhodnuté o jeho odobratí. Osobný príplatok sa priznáva na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca spravidla po uplynutí troch mesiacov (po skončení skúšobnej doby).

6. Osobný príplatok od prvého dňa pracovného pomeru zamestnanca sa priznáva bez zdôvodnenia príslušného vedúceho zamestnanca. O výške funkčného platu rozhoduje zamestnávateľ, na základe zložitosti obsadenia pracovného miesta a priemernej výšky funkčného platu porovnateľnej pracovnej pozície u zamestnávateľa.

7. Priznaný osobný príplatok možno upraviť znížením, zvýšením alebo odobratím na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, v ojedinelých prípadoch priamo na rozhodnutí zamestnávateľa.

8. Upravenie osobného príplatku jeho zvýšením možno:
- prehodnotením na základe dosahovaných kvalitných pracovných výsledkov,
  - rozšírením rozsahu pracovnej činnosti.
9. Upravenie osobného príplatku jeho celkovým odobratím možno:
- zmenou obsahu pracovnej zmluvy alebo zmenou dohodnutých činností vyplývajúcich z pracovnej náplne zamestnanca,
  - preukázanom porušení pracovnej disciplíny (viď vnútorný predpis Pracovný poriadok),
  - pretrvávajúcom poklese úrovne dosahovaných pracovných výsledkov alebo neplnení ukladaných pracovných povinností,
  - nesplnenie termínovaných úloh,
  - nedôsledná ošetrovateľská a opatrovateľská starostlivosť o prijímateľov sociálnej služby,
  - porušenie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požiarnej ochrany,
  - nesprávna starostlivosť o zverené prostriedky,
  - bezdôvodné nedodržovanie nariadení a smerníc zamestnávateľa,
  - nehospodárne zaobchádzanie s majetkom zariadenia,
  - nedostatočná údržba zariadenia, nedôsledné upratovanie a nedôsledné pranie,
  - porušenie finančnej disciplíny.
10. 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.
11. Obdobie, na ktoré sa znižuje alebo odoberá osobné ohodnotenie rozhodne zamestnávateľ na základe návrhu vedúceho zamestnanca v súlade s ustanoveniami vnútorného predpisu Pracovný poriadok.
12. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže v zmysle ZP konať samostatne.

## **Článok 12**

### **Príplatok za zmenu**

- Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej 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. 1 tohto poriadku.
- Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
- Percentuálny podiel príplatku za zmenu podľa bodu 1 určil zamestnávateľ nasledovne:
  - v dvojzmennej prevádzke a v jednozmennej prevádzke rozvrhutej nerovnomerne vo výške 2 %,
  - v nepretržitej prevádzke vo výške 4 %.
- Výška príplatku za zmenu podľa bodu 3 sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

## **Článok 13**

### **Kreditový príplatok**

1. Zamestnancovi 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. 1 tohto poriadku.
2. Percentuálny podiel kreditového príplatku podľa bodu 1 určil zamestnávateľ vo výške 4 % .
3. Výška kreditového príplatku sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Podmienkou poberania kreditového príplatku sú
  - a) výkon činnosti podľa osobitných predpisov,
  - b) registrácia zamestnanca v stavovských lekárskech komorách,
  - c) splnenie hodnotiaceho obdobia v rámci celoživotného vzdelávania a prehlbovania ich odbornej spôsobilosti v časových intervaloch.
5. Kreditový príplatok podľa bodu 2 zamestnávateľ prizná zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zamestnancovi skončilo predchádzajúce hodnotiace obdobie s výsledkom splnil.
6. Zamestnávateľ kreditový príplatok odoberie zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zamestnancovi skončilo hodnotiace obdobie.
7. 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 a príplatok za 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 mesačne až do sumy 20 eur. Podmienky na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla sú upravené v internej smernici pre organizáciu autoprevádzky služobného motorového vozidla v správe „VEK NÁDEJE“ ZSS Nové Zámky.
2. Zamestnávateľ určil príplatok podľa bodu 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 č. 553/2003 Z.z.)
  - b) v sume 40 % 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 :
  - a) v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (zákon č. 553/2003 Z.z.)
  - b) v sume 50 % hodinovej sadzby minimálnej mzdy (zákon č. 311/2001 Z.z.)
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok :
  - a) v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (zákon č. 553/2003 Z.z.)
  - b) v sume 100 % hodinovej sadzby minimálnej mzdy (zákon č. 311/2001 Z.z.)
3. Zamestnancovi sa prizná príplatok za prácu v sobotu a 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 bodu 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 bodu 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.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa bodu 1 za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 1.
4. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa Článku 15 až 17. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
5. 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 u zamestnávateľa až do 50 % 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.
2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa bodu 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

## **Článok 20**

### **Spoločné a prechodné 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 článku 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 bodu 3 druhej vety a bodu 4 sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.
6. Príslušná časť funkčného platu na účely tohto zákona je podiel funkčného platu a priemerného počtu pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac v roku. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúci na jeden mesiac v roku je súčin priemerného počtu týždňov pripadajúcich na jeden mesiac v roku a ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca. Suma príslušnej časti funkčného platu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor. 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 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.
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.

## **Článok 21**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Platový poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov.
2. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť všetkých svojich zamestnancov s Platovým poriadkom do 10 dní od nadobudnutia jeho účinnosti.
3. Platový poriadok je zverejnený na webovom sídle zamestnávateľa v časti smernice.
4. Týmto sa ruší Platový poriadok „VEK NÁDEJE“ ZSS Nové Zámky platný od 01.01.2019 vrátane jeho dodatkov.
5. Tento Platový poriadok nadobúda platnosť dňom jeho podpisu a účinnosť dňom **01.11.2024**.

V Nových Zámkoch, dňa 31.10.2024

.....  
**Ing. Peter Mészáros**  
riaditeľ „VEK NÁDEJE“, ZSS Nové Zámky

#### Prílohy:

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
2. Zaradenie zamestnancov do platových tried s pracovnou činnosťou s prevahou fyzickej práce
3. Zaradenie zamestnancov do platových tried s pracovnou činnosťou s prevahou duševnej práce