

d. 04/2023-24

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024**

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone vo verejnom záujme, odmeňovaných podľa zákona 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 v zariadeniach sociálnych služieb

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva  
a sociálnych služieb pri ARCUS – ŠZ a ZpS, Skladná 4, 040 01 Košice  
zastúpená Bc. Michaelou Čarnou, predsedníčkou (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

ARCUS – Špecializované zariadenie a zariadenie pre seniorov  
Skladná 4, 040 01 Košice  
zastúpený JUDr. Vojtechom Hintošom, poverený riadením (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

## OBSAH

<b>Časť I. Všeobecné ustanovenia</b>	<b>5</b>
Článok 1 – 3	5
Článok 4 – 5	6
<b>Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou</b>	<b>6</b>
Článok 6 – 7	6
Článok 8 – 12	7
Článok 13 – 14	8
<b>Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch</b>	<b>8</b>
Článok 15	8
Článok 16 Spolurozhodovanie	8
Článok 17 Prerokovanie	9
Článok 18 Informovanie	10
Článok 19 Kontrolná činnosť	11
Článok 20 Zmena kolektívnej zmluvy	11
Článok 21 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	11
Článok 22 Archivovanie kolektívnej zmluvy	12
<b>Časť IV. Zamestnanosť a podmienky</b>	<b>12</b>
Článok 23 – 24	12
Článok 25 Pracovný pomer	12
Článok 26 Pracovný čas	13
Článok 27 Dovolenka	14
Článok 28 Organizačné zmeny	14
Článok 29 Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa	15
Článok 30 Odstupné	15
Článok 31 Odchodné	16
Článok 32 Dôležité prekážky v práci	16
<b>Časť V. Odmeňovanie zamestnancov</b>	<b>17</b>
Článok 33	17
Článok 34 Plat zamestnanca	17
Článok 35	18
Článok 36 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce	19
Článok 37 Príplatok za zmenu	20
Článok 38 Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu, vo sviatok a nočný príplatok	20
Článok 39 Príplatok za riadenie	20
Článok 40 Príplatok za zastupovanie	20
Článok 41 Osobný príplatok	21
Článok 42 Odmena	21
<b>Časť VI. Sociálna oblasť</b>	<b>21</b>
Článok 43 Vzdelávanie	21
Článok 44 Stravovanie	22
Článok 45 Sociálny fond	22
Článok 46 Doplnkové dôchodkové sporenie	22
Článok 47 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	23

<b>Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	<b>23</b>
Článok 48	23
Článok 49	23
Článok 50-51	24
<b>Časť VIII. Prechodné a záverečné ustanovenia</b>	<b>25</b>
Článok 52-54	25
<b>Príloha č. 1: Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme(v eurách mesačne) s účinnosťou od 01.01. 2023 do 31.08. 2023</b>	<b>26</b>
<b>Príloha č. 2: Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme(v eurách mesačne) s účinnosťou od 01.09. 2023</b>	<b>27</b>

## **Časť I. Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb /ďalej len „SOZ Z a SS“/, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o KZ a uzatvárať KZ.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.7.2001 vydanou Krajským úradom v Košiciach s účinnosťou od 1.8.2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

### **Článok 2**

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len "Zmluva") je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, tvorba pracovných miest a dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania vedeného na základe rovnosti.

### **Článok 3**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“/, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov /ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“/, zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“/, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. /ďalej len „KZVS“/ a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2 Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

## Článok 4

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
  - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
  - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
  - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy /bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod./
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

## Článok 5

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

## Časť II.

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

## Článok 6

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

## Článok 7

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácii na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
  - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
  - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
  - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
  - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri ARCUS – SZ a ZpS spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

### Článok 8

1. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie, členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

3. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

4. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

### Článok 9

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

### Článok 10

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a ZO SOZ ZaSS pri ARCUS – SZ a ZpS. Rovnako poskytne voľno v nevyhnutnom rozsahu na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. ZO SOZ ZaSS pri ARCUS – SZ a ZpS sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

### Článok 11

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne zúčastňovať zasadnutia s Výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.

### Článok 12

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody

### **Článok 13**

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

### **Článok 14**

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

## **Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

### **Článok 15**

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska. Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 5 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

### **Článok 16 Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.



2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä v týchto otázkach:
- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
  - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
  - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
  - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
  - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
  - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
  - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
  - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
  - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
  - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. )
  - k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
  - l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
  - m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
  - n) náhrada platu pri prekážke na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
  - o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
  - p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).
  - q) žiadosť o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce (§142 ods. 5 ZP)

## **Článok 17** **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatie opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase, s primeraným obsahom a s cieľom dosiahnuť dohodu.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť;
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach;
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
- c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.)
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

## **Článok 18 Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

### **Článok 19** **Kontrolná činnosť**

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

### **Článok 20** **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "dodatok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu ktoré neboli prijaté.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ upraviť ustanovenia KZ ak to stanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 21** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Po podpísaní KZ odborová organizácia zabezpečí oboznámenie zamestnancov

zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v zmysle § 47 ods.2 ZP.

## **Článok 22** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Časť IV.** **Zamestnanosť a pracovné podmienky**

### **Článok 23**

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

### **Článok 24**

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výsledku výberového konania, v súlade s § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a pracovným poriadkom zamestnávateľa zriadi zamestnávateľ výberovú komisiu a vymenuje jej členov. Výberová komisia má najmenej 3 členov, z ktorých jedného člena určí Výbor odborovej organizácie.

### **Článok 25** **Pracovný pomer**

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

2. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

3. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

4. Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné

podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

5. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) Zákonníka práce.

## **Článok 26** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne, pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý pracuje vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Prestávky na jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa.

3. Po prerokovaní s odborovou organizáciou zamestnávateľ zaviedol na pracovisku pružný pracovný čas okrem pracovného času zamestnancov:

### Zdravotný úsek:

Sestra zmenová, zdravotnícky asistent, opatrovateľ:

denná zmena	od 6:00 h do 18:00 h
nočná zmena	od 18:00 h do 6:00 h

Opatrovateľ:

denná zmena - pondelok až nedeľa od 7:00 h do 18:00 h

### Stravovací úsek:

kuchár, pomocný kuchár:

Po – So	od 6:30 h do 18:00 h
Ne	od 6:30 h do 14:00 h

### Technický úsek :

vrátnik:	denná zmena	od 6:00 h do 18:00 h
	nočná zmena	od 18:00 h do 6:00 h
upratovačka:	Po – Ne	od 7:00 h do 15:00 h
vodič	Po – Pia	od 7:00 h do 15:00 h

Podrobnejšie podmienky pružného pracovného času vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

## **Článok 27 Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov v kalendárnom roku podľa platnej KZ vyššieho stupňa. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

3. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30 júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

4. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

5. Dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa sa priznáva v zmysle ustanovenia § 106 ods. 2 písmena d) Zákonníka práce zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- a/ sestra zmenová
- b/ zdravotnícky asistent
- c/ opatrovateľ
- d/ fyzioterapeut
- e/ vedúci OŠÚ – hlavná sestra
- f/ vedúci OpÚ
- g/ staničná sestra
- h/ inštruktor sociálnej rehabilitácie
- i/ psychológ
- j/ liečebný pedagóg

6. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

## **Článok 28 Organizačné zmeny**

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia, príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.

2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:

- a/ s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
- b/ s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- c/ so zamestnancom, ktorý je výlučným živiťelom rodiny,
- d/ so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
- e/ so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.

### **Článok 29**

#### **Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa**

1. Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a v zmysle § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

2. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborová organizácia odmietne udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

3. Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

### **Článok 30**

#### **Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou

alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške najmenej 10 násobku jeho funkčného platu.

### **Článok 31 Odchodné**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval minimálne 3 roky u zamestnávateľa, u ktorého nadobúda nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Podmienkou splnenia tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa je tá skutočnosť, že zamestnávateľ od svojho zriaďovateľa obdrží potrebný objem finančných zdrojov do rozpočtu na bežný kalendárny rok.

### **Článok 32 Dôležité prekážky v práci**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
  - aa) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
  - ab) na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) Pri narodení dieťaťa zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť.
- c) Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času:
  - ca) na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení
  - cb) pri úraze,
  - cc) na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie.
- d) Sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.

Trvanie prekážok uvedených v písm. a) až d) zamestnanec preukazuje dokladom o existencii prekážky v práci potvrdeným príslušným zdravotníckym, resp. sociálnym zariadením najneskôr do 3 pracovných dní.

- e) Úmrtie rodinného príslušníka:
  - ea) 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
  - eb) 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
  - ec) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá



síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstarával pohreb týchto osôb,

f) Účasť na vlastnej svadbe na jeden deň.

Trvanie prekážok uvedených v písm. e) a f) zamestnanec preukazuje potvrdením od príslušného obecného úradu, mestskej časti, farského úradu alebo pohrebnej služby.

g) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím.

h) Najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 pís. a) až c) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa - priameho nadriadeného zlučovať.

Trvanie tejto prekážky v práci zamestnanec preukazuje potvrdením zamestnávateľa, u ktorého sa uchádzal o prácu.

2. Prekážky v práci (pri pružnom pracovnom čase) na strane zamestnanca sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

3. Ak prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca v § 141 ZP trvajú celý deň, zamestnanec neodpracuje ani len časť zmeny, zamestnancovi patrí v prípade takejto celodennej prekážky pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t.j.: 7,5 hod.

## **Časť V. Odmeňovanie zamestnancov**

### **Článok 33**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto KZ, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č.553/2003 Z.z. nie je možné v KZ dohodnúť priaznivejšie platové podmienky, ako ich garantuje tento zákon.

### **Článok 34 Plat zamestnanca**

1. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. Plat nesmie byť nižší ako plat ustanovený zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnanec má zaručený funkčný plat, ktorý sa rovná súčtu tarifného platu podľa jeho zaradenia do platového stupňa príslušnej platovej triedy a príplatkov určených pevnou mesačnou sumou. Zamestnanec má ďalej nárok na vyplatenie obligatórnych príplatkov, ktorými sú:

- a) príplatok za zmenu
- b) príplatok za prácu vo sviatok
- c) príplatok za prácu v noci
- d) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
- e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce
- f) príplatok za riadenie
- g) príplatok za zastupovanie.

3. Ostatné zložky platu sú nenárokovateľné:

- h) osobný príplatok
- i) odmeny.

4. Plat zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ sa zaväzuje neposkytovať informácie o výške platu a o platových záležitostiach jednotlivých zamestnancov (okrem kontrolných orgánov, ak k tomu udelí súhlas zamestnanec a v prípadoch, keď to zamestnávateľovi vyplýva zo všeobecne záväzných právnych predpisov).<sup>1</sup>

5. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa od 01.01.2023 zvýši o 7% a od 01. 09. 2023 o 10% /Príloha č. 1 a 2 KZ/.

### Článok 35

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností.

Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 a § 7 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň do ktorých je zaradený na základe :

- Základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá je uvedená v prílohe č. 3 zákona /Príloha č. 1 a 2 KZ/.

Zvýšenie tarifného platu 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: poradensko-psychologické služby a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb, alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.

Zdravotníckemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zvýšenie tarifného platu o 10 až 25% . Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokruhlenou na 50 eurocentov nahor.

Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí zamestnávateľ do niektorých z platových tried 2 – 11.

Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne, manipulačné

s prevahou fyzickej práce, zaradí zamestnávateľ do niektorých z platových tried 1- 4.

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.

### **Článok 36** **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

1. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia:

- chemické faktory,
- karcinogénne a mutagénne faktory,
- biologické faktory,
- prach,
- fyzikálne faktory.

2. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa zák. č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

3. Okrem tejto nárokovej kompenzácie môže zamestnávateľ podľa § 11 ods. 5 zákona o odmeňovaní poskytnúť zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce.

4. V podmienkach zariadenia ARCUS – ŠZ a ZpS ide o profesie, ktoré sú vystavené biologickým a chemickým faktorom. Platová kompenzácia sa priznáva zamestnancom v nasledovných profesiách:

- vedúca OŠÚ-hlavná sestra
- vedúca OpÚ
- staničná sestra
- sestra zmenová
- zdravotnícky asistent
- opatrovateľ
- fyzioterapeut
- pracovník práčovne
- upratovačka
- kuchár
- pomocný kuchár
- údržbár
- skladník
- sociálny pracovník
- inštruktor sociálnej rehabilitácie

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce v rámci rozpätia 5,9 – 13,6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf v súlade so

zákonom 553/2003 Z.z. § 11 ods. 5 v znení neskorších predpisov je vo výške **60€ mesačne**.

### **Článok 37 Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorý pracuje v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke 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 k zákonu 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Jeho výška je **27€ mesačne**. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi /kuchár a pomocný kuchár/, ktorý vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a jeho výška je **15€ mesačne**.

### **Článok 38 Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu, vo sviatok a nočný príplatok**

- a) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a odst. 1 a § 122b odst. 1 Zákonníka práce.
- b) Za hodinu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodol so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna.
- c) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok vo výške 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods.1 Zákonníka práce. Za prácu v noci sa považuje práca od 22 hodiny do 6. hodiny ráno.

### **Článok 39 Príplatok za riadenie**

Vedúcemu zamestnancovi patrí k tarifnému platu príplatok za riadenie v zmysle vnútorného predpisu zariadenia - Smernice pre odmeňovanie, hodnotenie, vzdelávanie a adaptáciu zamestnancov zo dňa 28.12.2018 v znení jej dodatkov.

### **Článok 40 Príplatok za zastupovanie**

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

počas zastupovania nepatrí.

- c) Návrh na priznanie príplatku pri zastupovaní podáva podľa predtlaču – „Návrh na priznanie platu pri zastupovaní“ priamy nadriadený zastupujúceho zamestnanca.

#### **Článok 41 Osobný príplatok**

- a) Zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky a na ocenenie mimoriadnych osobných schopností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
- b) Osobný príplatok priznáva riaditeľ zariadenia na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca tým zamestnancom, ktorí dlhodobo dosahujú pracovné výsledky a kvalitne plnia pracovné úlohy.
- c) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

#### **Článok 42 Odmena**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, ( podľa zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z.z. § 20 ods.1 písm. c) v znení neskorších predpisov), diferencovane:

- a/ 50% funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa 6 - 12 mesiacov  
b/ 100% funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok.

#### **Časť VI. Sociálna oblasť**

#### **Článok 43 Vzdelávanie**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31.12.2003 (§ 30 zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov) 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.

2. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov. Zdravotníckym zamestnancom, ktorých zamestnáva, umožní doplniť si odborné vzdelanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností a zamestnancom

ostatných kategórií umožní doplniť si vzdelanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách. Podľa svojich možností a potrieb bude vysielat' zamestnancov na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s pracovnou náplňou zamestnanca a uhradí prípadné poplatky spojené s ich účasťou.

3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

#### **Článok 44 Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení poskytnutím 1 hlavného teplého jedla vrátane vhodného nápoja. Stravovanie a príspevok zamestnávateľa na stravovanie sa poskytne v súlade s § 152 ZP vždy v rozsahu počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci.

2. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok na každé jedlo vo výške 0,20 € zo sociálneho fondu.

3. Zamestnancovi pracujúcemu v nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečí podľa výberu zamestnanca stravovacie poukážky za odpracované nočné zmeny za aktuálny mesiac, alebo mu vyplatí finančný príspevok na stravovanie v nočných zmenách.

4. Zamestnanec, ktorý na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže konzumovať racionálnu stravu, má možnosť odoberať diabetickú alebo šetriacu stravu vo vlastnom stravovacom zariadení na pracovisku.

#### **Článok 45 Sociálny fond**

1. V súlade so Zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou, že celkový prídel do sociálneho fondu na príslušný rok bude tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancov sú bližšie upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 46 Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu

zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

#### **Článok 47**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % deného vymeriavacieho základu zamestnanca.

#### **Časť VII.**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia**

#### **Článok 48**

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) je povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

2. Zamestnávateľ zriaďuje ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria 4 zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupca zamestnávateľa. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je oprávnená

a) pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok,

b) navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,

d) požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

#### **Článok 49**

Zamestnávateľ zabezpečí kontrolu a dodržiavanie príslušných právnych predpisov a

ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom :

a) vykonáva najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov,

b) previerku pripravuje a vykonáva v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov pre BOZP a za jeho účasti,

c) kontroluje plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti

d) vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiava v zmysle platných noriem.

## Článok 50

1. Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP v zmysle § 7 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP a zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.

3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 12 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP a zmene a doplnení niektorých zákonov.

4. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovolí, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

## Článok 51

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala



bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## Časť VIII. Prechodné a záverečné ustanovenie

### Článok 52

1. Zmluvné strany budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.
2. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovaný súčinnosť.

### Článok 53

1. Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zmluvné strany sú povinné odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti existujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

### Článok 54

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2023 do 31.8.2024. Účinnosť nadobúda 1.1.2023 a končí 31.8.2024 a je zverejnená v CRZ /Centrálny register zmlúv/.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno po vzájomnej dohode zmluvných strán meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Košiciach, dňa 30.12.2022

.....  
štati

.....  
predse

ZD  
AJ

Príloha č. 1

**ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁC VO  
VEREJNOM ZÁUJME na obdobie od 01. 01. 2023 do 31. 08. 2023  
(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	631,00	644,50	669,50	708,00	763,00	835,50	884,50	978,00	1072,00	1166,00	1261,00
2	do 4	638,00	651,00	676,50	715,00	771,00	844,00	893,50	988,00	1082,50	1178,50	1274,50
3	do 6	644,50	657,00	683,50	723,00	779,00	852,50	903,00	998,00	1094,00	1189,50	1287,50
4	do 9	651,00	663,50	690,00	730,00	786,00	860,50	911,50	1007,50	1105,00	1201,00	1300,00
5	do 12	659,50	672,50	700,00	740,00	798,00	873,00	924,50	1022,00	1120,00	1218,50	1318,50
6	do 15	669,50	683,00	709,50	751,00	809,50	885,50	938,00	1036,50	1136,50	1236,00	1337,00
7	do 18	678,00	692,50	720,00	761,50	821,00	898,50	951,00	1051,50	1152,00	1254,00	1356,00
8	do 21	688,50	702,00	730,00	773,00	832,50	911,00	964,50	1066,50	1168,50	1271,00	1375,00
9	do 24	697,50	712,00	739,50	782,50	844,00	923,50	978,00	1081,00	1184,50	1288,50	1394,00
10	do 28	707,00	721,50	750,00	793,50	854,50	936,00	990,50	1095,50	1201,00	1306,00	1412,50
11	do 32	720,00	733,50	763,00	807,50	870,50	952,00	1008,50	1114,50	1222,00	1329,50	1439,00
12	do 36	732,00	747,00	776,50	821,50	885,50	969,00	1026,50	1134,00	1243,00	1352,00	1463,50
13	do 40	745,00	760,00	790,00	836,00	901,00	985,50	1044,00	1154,00	1265,00	1375,00	1489,00
14	nad 40	757,50	773,50	803,50	850,50	915,50	1003,00	1061,00	1173,50	1287,00	1399,50	1514,00

Príloha č. 2

**ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE  
VO VEREJNOM ZÁUJME na obdobie od 01. 09. 2023  
(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	694,50	709,00	736,50	779,00	839,50	919,50	973,00	1076,00	1179,50	1283,00	1387,50
2	do 4	702,00	716,50	744,50	786,50	848,50	928,50	983,00	1087,00	1191,00	1296,50	1402,00
3	do 6	709,00	723,00	752,00	795,50	857,00	938,00	993,50	1098,00	1203,50	1308,50	1416,50
4	do 9	716,50	730,00	759,00	803,00	865,00	947,00	1003,00	1108,50	1215,50	1321,50	1430,00
5	do 12	725,50	740,00	770,00	814,00	878,00	960,50	1017,00	1124,50	1232,00	1340,50	1450,50
6	do 15	736,50	751,50	780,50	826,50	890,50	974,50	1032,00	1140,50	1250,50	1360,00	1471,00
7	do 18	746,00	762,00	792,00	838,00	903,50	988,50	1046,50	1157,00	1267,50	1379,50	1492,00
8	do 21	757,50	772,50	803,00	850,50	916,00	1002,50	1061,00	1173,50	1285,50	1398,50	1512,50
9	do 24	767,50	783,50	813,50	861,00	928,50	1016,00	1076,00	1189,50	1303,00	1417,50	1533,50
10	do 28	778,00	794,00	825,00	873,00	940,00	1030,00	1090,00	1205,50	1321,50	1437,00	1554,00
11	do 32	792,00	807,00	839,50	888,50	958,00	1047,50	1109,50	1226,00	1344,50	1462,50	1583,00
12	do 36	805,50	822,00	854,50	904,00	974,50	1066,00	1129,50	1247,50	1367,50	1487,50	1610,00
13	do 40	819,50	836,00	869,00	920,00	991,50	1084,50	1148,50	1269,50	1391,50	1512,50	1638,00
14	nad 40	833,50	851,00	884,00	936,00	1007,50	1103,50	1167,50	1291,00	1416,00	1539,50	1665,50