

P R E H L A D
zákona o verejnej službe

PRVÁ ČASŤ

PRVÁ HLAVA

Základné ustanovenia	§ 1
Predpoklady na vykonávanie verejnej služby	§ 2
Posudzovanie plnenia kvalifikačných predpokladov	§ 3
Výberové konanie na miesta vedúcich zamestnancov	§ 4
Sľub	§ 5
Pracovná zmluva	§ 6
Podriadenosť zamestnancov	§ 7
Predĺženie výpovednej doby	§ 8
Povinnosti zamestnanca	§ 9
Povinnosti vedúceho zamestnanca	§ 10
Pracovný poriadok	§ 11
Pracovný čas	§ 12
Náhrada škody	§ 13
Uspokojovanie nárokov zamestnancov zrušeného zamestnávateľa	§ 14

DRUHÁ HLAVA

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV VEREJNEJ SLUŽBY

Plat zamestnanca	§ 15
Platové triedy a zaraďovanie zamestnancov do platových tried	§ 16 – 17
Platové stupne a zaraďovanie zamestnancov do platových stupňov	§ 18
Tarifný plat	§ 19
Osobný plat	§ 20
Príplatok za riadenie	§ 21
Príplatok za zastupovanie	§ 22
Osobný príplatok	§ 23
Príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí	§ 24
Príplatok za prácu v krízovej oblasti	§ 25
Príplatok leteckému personálu	§ 26
Príplatok za zmenu	§ 27
Výkonnostný príplatok	§ 28
Príplatok za praktickú prípravu	§ 29
Rozdielový príplatok	§ 30
Príplatok za prácu v noci	§ 31
Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu	§ 32
Príplatok za prácu vo sviatok	§ 33
Plat za prácu nadčas	§ 34
Odmena	§ 35

Vyrovňavací príspevok	§ 36
Ďalší plat	§ 37
Náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť	§ 38
Plat pri vykonávaní verejnej služby v zahraničí	§ 39
Platová relácia	§ 40
Odchodné	§ 41
Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov	§ 42 – 47

DRUHÁ ČASŤ

ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Kolektívne vyjednávanie	§ 48
Kolektívna dohoda	§ 49
Postup pri vyjednávaní o uzatvorenie kolektívnej dohody	§ 50
Kolektívny spor	§ 51
Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej dohody	§ 52
Kolektívna zmluva	§ 53

TRETIA ČASŤ

Prechodné ustanovenia	§ 54 – 57
Zrušovacie ustanovenia	§ 58
Účinnosť	§ 59

P r í l o h y

- Príloha č. 1 Charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti s prevahou duševnej práce vo verejnej službe
- Príloha č. 2 Charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce vo verejnej službe
- Príloha č. 3 Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby
- Príloha č. 4 Osobitná stupnica platových taríf zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby, ktorým sa určuje tarifný plat podľa § 19 ods. 9
- Príloha č. 5 Rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy na účely určenia príplatku za riadenie (§ 21)
- Príloha č. 6 Zoznam činností, pri ktorých vykonávaní patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí
- Príloha č. 7 Stupnica platových taríf pre pedagogických zamestnancov

313**Z Á K O N**

z 2. júla 2001

o verejnej službe

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

PRVÁ ČASŤ**PRVÁ HLAVA****§ 1****Základné ustanovenia**

(1) Tento zákon upravuje verejnú službu a pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby k zamestnávateľom, ktorými sú:

- a) ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy, orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátnej správy a nevykonávajú štátne záležitosti v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,¹⁾
- b) ďalšie rozpočtové organizácie,²⁾
- c) príspevkové organizácie,²⁾
- d) vyššie územné celky a obce,
- e) štátne fondy,²⁾
- f) zamestnávateľa, na ktorých zriadenie je potrebný súhlas ministerstva podľa osobitného predpisu³⁾ s výnimkou súkromných škôl a súkromných školských zariadení,
- g) Sociálna poisťovňa, Národný úrad práce, Všeobecná zdravotná poisťovňa, Spoločná zdravotná poisťovňa,
- h) rezortná zdravotná poisťovňa, odvetvová zdravotná poisťovňa, podniková zdravotná poisťovňa alebo občianska zdravotná poisťovňa, ktorá je zriadená podľa osobitného predpisu,⁴⁾
- i) Slovenský pozemkový fond alebo
- j) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

(2) Verejná služba podľa tohto zákona je vykonávanie práce vo veciach verejného záujmu a vykonávanie úkonov súvisiacich s územnou samosprávou zamestnancom v pracovnom pomere.

(3) Zamestnanec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere k zamestnávateľovi uvedenému v odseku 1.

(4) Fyzickej osobe sa zabezpečuje právo a možnosť bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie podľa pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia za rovnakých podmienok stať sa zamestnancom verejnej služby. Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým zamestnancom verejnej služby.

(5) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis⁵⁾ neustanovuje inak.

§ 2**Predpoklady na vykonávanie verejnej služby**

(1) Zamestnancom podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá

- a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,
- b) je bezúhonná; predpoklad bezúhonnosti sa nevyžaduje, ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce,
- c) spĺňa kvalifikačné predpoklady, ak nie je ďalej ustanovené inak,
- d) má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis,⁶⁾
- e) bola zvolená alebo vymenovaná, ak osobitný pred-

¹⁾ Napríklad zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o doplnení a zmene niektorých ďalších zákonov.

²⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 303/1995 Z. z. o rozpočtových pravidlách v znení neskorších predpisov.

³⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach v znení neskorších predpisov.

⁴⁾ § 57b zákona č. 29/1984 Zb. o systave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov.

⁵⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov.

⁶⁾ Napríklad zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

⁷⁾ Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 315/1996 Z. z. o premávke na pozemných komunikáciách v znení neskorších predpisov, vyhláška Slovenského úradu bezpečnosti práce č. 25/1984 Zb. na zaistenie bezpečnosti práce v nízkotlakových kotolniciach v znení vyhlášky Úradu bezpečnosti práce Slovenskej republiky č. 75/1996 Z. z.

pis⁷⁾ voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad na vykonávanie verejnej služby,
f) zloží predpísaný sľub, ak nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Bezúhonná fyzická osoba na účely tohto zákona je fyzická osoba, ktorá nebola právoplatne odsúdená za úmyselný trestný čin; bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.⁸⁾

(3) Kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť z opisu pracovných činností, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve podľa § 6, je

a) vzdelanie,
b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa všeobecne záväzného právneho predpisu.⁹⁾

(4) Kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania na účely tohto zákona je

a) základné vzdelanie,
b) stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
c) úplné stredné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
d) vyššie odborné vzdelanie,
e) vzdelanie získané absolvovaním vysokoškolského bakalárskeho štúdia (ďalej len „bakalárske vzdelanie“),
f) vzdelanie získané absolvovaním vysokoškolského magisterského štúdia alebo inžinierskeho štúdia, alebo doktorského štúdia (ďalej len „vysokoškolské vzdelanie“).

(5) Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu (stupeňa) vzdelania uvedeného v odseku 4 sa posudzuje podľa osobitných predpisov.¹⁰⁾

(6) Osobitný kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených všeobecne záväzným právnym predpisom,⁹⁾ ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

(7) Ak zamestnanec pri prijatí do verejnej služby nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený všeobecne záväzným právnym predpisom,⁹⁾ je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto všeobecne záväznom právnym predpise, ak nie je ďalej ustanovené inak; ak vo všeobecne záväznom právnym predpise nie je ustanovený čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí ich zamestnávateľ. Po tomto čase nemožno ich nesplnenie odpustiť.

(8) Zamestnávateľ môže v pracovnom poriadku určiť na vykonávanie niektorých pracovných činností kvali-

fikačné požiadavky (zameranie alebo odbor vzdelania, absolvovanie odborného kurzu, ktorý súvisí s vykonávaním pracovnej činnosti, alebo ďalšie kvalifikačné požiadavky).

(9) Predpoklady uvedené v odseku 1 písm. a) až e) musí zamestnanec spĺňať po celý čas vykonávania verejnej služby.

§ 3

Posudzovanie plnenia kvalifikačných predpokladov

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

a) s prevahou duševnej práce vo verejnej službe v prílohe č. 1,
b) remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce vo verejnej službe v prílohe č. 2.

(2) Pre jednotlivé pracovné činnosti sú kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógoch, ktoré sú vypracované v súlade s charakteristikami platových tried. Tieto katalógy sú:

a) katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce vo verejnej službe alebo katalóg pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vo verejnej službe (ďalej len „katalóg“) vydaný podľa § 46 ods. 3, alebo
b) rezortný katalóg pracovných činností (ďalej len „rezortný katalóg“) vydaný podľa § 46 ods. 4.

(3) Ak najnáročnejšia pracovná činnosť z opisu pracovných činností, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve podľa § 6, nie je uvedená v katalógu alebo v rezortnom 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 niektorom z katalógov.

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

(5) So zamestnancom, ktorý tvorivo interpretuje tanečné diela alebo baletné diela, alebo so zamestnancom, ktorý je vrcholovým športovcom, možno pracovnú zmluvu uzatvoriť, aj keď nespĺňa kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania podľa odseku 2.

(6) So zamestnancom, ktorý nespĺňa kvalifikačný

⁷⁾ Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 274/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

⁸⁾ Zákon č. 311/1999 Z. z. o registri trestov.

⁹⁾ Napríklad vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších predpisov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 157/1997 Z. z. o osobitných kvalifikačných predpokladoch na výkon niektorých činností v krajských úradoch a okresných úradoch.

¹⁰⁾ Zákon č. 29/1984 Zb. v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 172/1990 Zb. v znení neskorších predpisov.

predpoklad (stupeň) vzdelania podľa odseku 2 o jeden stupeň, možno pracovnú zmluvu uzatvoriť len vtedy, ak má vykonávať pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, má byť zaradený do 6. platovej triedy alebo do 7. platovej triedy. Na vykonávanie týchto pracovných činností podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a zamestnanec má v tomto odbore prax najmenej päť rokov. Okruh takýchto pracovných činností určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

§ 4

Výberové konanie na miesta vedúcich zamestnancov

(1) Miesta vedúcich zamestnancov sa obsadzujú na základe výsledku výberového konania, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Výberovým konaním na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca (ďalej len „výberové konanie“) sa overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať na mieste vedúceho zamestnanca. Výberové konanie sa uskutočňuje bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, vieru, náboženstvo, politické či iné zmýšľanie uchádzačov, ich národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo k etnickej skupine.

(3) Výberové konanie vyhlasuje zamestnávateľ v tlačí alebo v iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie najmenej tri týždne pred jeho začatím s uvedením údajov o mieste vedúceho zamestnanca, ktorými sú:

- a) názov zamestnávateľa vrátane obce sídla zamestnávateľa,
- b) funkcia, ktorá sa obsadzuje výberovým konaním,
- c) neodpušiteľné kvalifikačné predpoklady na vykonávanie funkcie,
- d) iné kritériá a požiadavky na uchádzačov v súvislosti s výberovým konaním,
- e) význam predpokladov, kritérií a požiadaviek pri výberovom konaní pri rozhodovaní o víťazovi výberového konania,
- f) zoznam požadovaných dokladov,
- g) dátum a miesto podania žiadosti o účasť na výberovom konaní.

(4) Výberové konanie uskutočňuje výberová komisia, ktorú zriaďuje zamestnávateľ. Členov komisie vymenúva najvyšší vedúci zamestnanec zamestnávateľa okrem výberových konaní na miesto najvyššieho vedúceho zamestnanca zamestnávateľa. Členov komisie pri výberovom konaní na miesto najvyššieho vedúceho zamestnanca zamestnávateľa vymenúje zriaďovateľ.²⁾ Ak zamestnávateľ nemá zriaďovateľa, vymenúje členov výberovej komisie ústredný orgán štátnej správy, do ktorého pôsobnosti zamestnávateľ patrí. Výberová komisia má päť členov, z toho najmenej jedného člena zvoleného zamestnancami zamestnávateľa. Ak člen výberovej komisie je predpojatý, oznámi túto skutočnosť ostatným členom komisie.

(5) Uchádzača, ktorý spĺňa predpoklady ustanovené v odseku 3 písm. a) až g), výberová komisia pozve na

výberové konanie najmenej sedem dní pred jeho začatím.

(6) Výberová komisia zhodnotí výsledok výberového konania a na základe výsledkov určí poradie uchádzačov. Poradie uchádzačov je záväzné pri obsadení funkcie.

(7) Výberová komisia zverejní výsledok výberového konania aj naplnenie predpokladov, kritérií a požiadaviek jednotlivými uchádzačmi.

(8) Výberová komisia písomne oznámi uchádzačom výsledok výberového konania do desiatich dní od jeho skončenia.

(9) Ak výberová komisia na základe výberového konania nevyberie uchádzača na obsadzované miesto vedúceho zamestnanca, pretože žiaden uchádzač nevyhovuje, zamestnávateľ vyhlási nové výberové konanie.

(10) Na zastupovanie odvolaného vedúceho zamestnanca možno vymenovať bez výberového konania dočasný vedúceho zamestnanca len do vykonania výberového konania podľa tohto zákona, a to najviac na šesť mesiacov.

§ 5

Sľub

(1) Zamestnanec pri uzatvorení pracovnej zmluvy je povinný zložiť zamestnávateľovi sľub, ktorý znie: „Sľubujem, že pri vykonávaní verejnej služby budem dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony a zákony a ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva.“.

(2) O zložení sľubu sa vyhotoví záznam, ktorý zamestnanec podpíše.

(3) Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

§ 6

Pracovná zmluva

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť

- a) druh práce (opis pracovných činností), na ktorý sa zamestnanec prijíma,
- b) miesto výkonu práce (obec, organizačná časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce.

(2) Opis pracovných činností, ktorými sa podrobnejšie charakterizuje druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, na účely tohto zákona je súhrn pracovných činností (pracovná náplň), ktoré má zamestnanec vykonávať.

(3) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri

uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

(4) Pracovná zmluva musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

§ 7

Podriadenosť zamestnancov

Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami podľa osobitného predpisu,¹¹⁾ nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti, alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého, okrem zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí.

§ 8

Predĺženie výpovednej doby

Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý dovŕšil 45 rokov veku a vykonával verejnú službu najmenej 15 rokov, z dôvodu, že sa stal nadbytočným, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov na účely zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách, je výpovedná doba najmenej šesť mesiacov.

§ 9

Povinnosti zamestnanca

(1) Zamestnanec pri vykonávaní verejnej služby je povinný konať v súlade s verejným záujmom a plniť všetky povinnosti ustanovené týmto zákonom a Zákonníkom práce a konať v súlade so sľubom podľa § 5 ods. 1.

(2) Zamestnanec je ďalej povinný

- a) konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri vykonávaní verejnej služby všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
- b) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri vykonávaní verejnej služby a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis¹²⁾ neustanovuje inak,
- c) v súvislosti s vykonávaním verejnej služby neprijímať dary alebo iné výhody s výnimkou darov alebo iných výhod poskytovaných zamestnávateľom,
- d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu verejného záujmu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti s vykonávaním zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech niekoho iného.

§ 10

Povinnosti vedúceho zamestnanca

(1) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho zástupcu zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1, a ďalší vedúci zamestnanci, u ktorých to určí pracovný poriadok, nesmú podnikáť alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členmi riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb. Obmedzenie vykonávať inú zárobkovú činnosť sa nevzťahuje na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v štátnych zdravotníckych zariadeniach alebo v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je obec, na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú činnosť, prednášateľskú činnosť, publicistickú činnosť, literárnu alebo umeleckú činnosť, činnosti sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní a na správu vlastného majetku alebo na správu majetku svojich detí. Činnosť znalca alebo tlmočníka môže štatutárny zástupca vykonávať len vtedy, ak sa táto činnosť vykonáva pre súd, pre iný štátny orgán alebo pre obec.

(2) Vedúci zamestnanec je počas vykonávania svojej funkcie povinný deklarovať svoje majetkové pomery do

- a) 30 dní od vymenovania do funkcie,
- b) 31. marca každého kalendárneho roka počas vykonávania funkcie.

(3) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho zástupcu, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch deklarovaných podľa odseku 2 v rozsahu podľa osobitného predpisu¹³⁾ orgánu, ktorý ho vymenoval do funkcie. Ak tento orgán zistí, že štatutárny zástupca uviedol v majetkovom priznaní neúplné alebo nepravdivé údaje alebo zistí porušenie povinnosti podľa odseku 1, odvolá ho z funkcie.

(4) Ostatní vedúci zamestnanci oznamujú údaje o svojich majetkových pomeroch deklarovaných podľa odseku 2 v rozsahu podľa osobitného predpisu¹³⁾ štatutárnemu zástupcovi. Uvedenie neúplných alebo nepravdivých údajov v majetkovom priznaní alebo porušenie povinnosti podľa odseku 1 zo strany vedúceho zamestnanca sa považuje za dôvod na skončenie pracovného pomeru podľa osobitného predpisu.¹⁴⁾

§ 11

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný.

§ 12

Pracovný čas

(1) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas roz-

¹¹⁾ § 116 Občianskeho zákonníka.

¹²⁾ Napríklad zákon č. 241/2001 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹³⁾ § 54 ods. 2 až 4 a odsek 6 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁴⁾ § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

vrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne, a vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

(2) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov¹⁵⁾ pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú činnosť, a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou. Rozsah vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády“).

§ 13

Náhrada škody

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu.

(2) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, a za stratu zverených predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(3) Zamestnávateľ je povinný požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá.

(4) Náhradu škody určí zamestnávateľ. Ak škodu spôsobil vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, jeho zástupca, sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí zriaďovateľ.

(5) Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To sa nevzťahuje na škody, ktoré zamestnanec spôsobil úmyselne, pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok, na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov.

§ 14

Uspokojovanie nárokov zamestnancov zrušeného zamestnávateľa

(1) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa, prípadne uplatňovať jeho nároky, likvidátor. Ak likvidátor ku dňu skončenia likvidácie zamestnávateľa neuspokojí nároky jeho zamestnancov, má túto povinnosť zriaďovateľ alebo správca konkurznej podstaty.

(2) Na uspokojovanie nárokov zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je rozpočtová organizácia alebo

príspevková organizácia, ktorá zaniká zrušením bez právneho nástupcu, sa vzťahuje osobitný predpis.¹⁶⁾

DRUHÁ HLAVA

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV VEREJNEJ SLUŽBY

§ 15

Plat zamestnanca

(1) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je

- a) tarifný plat,
- b) osobný plat,
- c) príplatok za riadenie,
- d) príplatok za zastupovanie,
- e) osobný príplatok,
- f) príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí,
- g) príplatok za prácu v krízovej oblasti,
- h) príplatok leteckému personálu,
- i) príplatok za zmennosť,
- j) výkonnostný príplatok,
- k) príplatok za praktickú prípravu,
- l) rozdielový príplatok,
- m) príplatok za prácu v noci,
- n) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- o) príplatok za prácu vo sviatok,
- p) plat za prácu nadčas,
- r) odmena,
- s) ďalší plat.

(2) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom okrem platu podľa odseku 1 patrí náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť.

(3) Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za pracovnú pohotovosť, náhrada za pohotovosť a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné a cestovné náhrady.

(4) Funkčný plat na účely tohto zákona je súčet tarifného platu alebo osobného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 19 ods. 12 až 15 a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až i). Funkčným platom je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 55 ods. 8 a 9.

(5) Ak ide o zamestnancov, ktorým sa poskytuje výkonnostný príplatok podľa § 28, funkčným platom na účely tohto zákona je súčet funkčného platu podľa odseku 4 a priemerného výkonnostného príplatku. Priemerným výkonnostným príplatkom je suma rovnajúca sa priemeru výkonnostných príplatkov vyplatených za predchádzajúci kalendárny štvrtrok.

(6) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat

¹⁵⁾ Zákon č. 29/1984 Zb. v znení neskorších predpisov.

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 279/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹⁶⁾ § 23 ods. 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 303/1995 Z. z.

podľa tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy.

Platové triedy a zaradovanie zamestnancov do platových tried

§ 16

(1) Zamestnanec sa zaradi do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností, a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

(2) Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradi ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 3 až 14.

(3) Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradi ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 7.

(4) Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s

- a) charakteristikou platovej triedy a
- b) katalógom alebo
- c) rezortným katalógom.

(5) Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci opisu pracovných činností, nie je uvedená v katalógu alebo v rezortnom katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradi do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s príkladmi pracovných činností uvedenými v katalógoch. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa § 3 ods. 1, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska

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

(6) Ak zamestnávateľ dočasne zaradi zamestnanca do platovej triedy podľa odseku 5, požiada bez zbytočného odkladu o doplnenie katalógu alebo rezortného katalógu o novú pracovnú činnosť podľa § 46 ods. 3. O definitívnom zaradení zamestnanca do platovej triedy rozhodne zamestnávateľ v súlade s doplnením tejto pracovnej činnosti do katalógu alebo rezortného katalógu. Finančné nároky zamestnanca alebo zamestnávateľa vyplývajúce z nesúladu dočasného zaradenia zamestnanca do platovej triedy a jeho definitívneho zaradenia do platovej triedy sa nevyrovnávajú.

(7) Zamestnávateľ môže zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie, do 9. platovej triedy len vtedy, ak má podľa opisu pracovných činností vykonávať pracovné činnosti zaradené v katalógu alebo v rezortnom katalógu do tejto platovej triedy a spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad požadovaný podľa všeobecne záväzného právneho predpisu.⁹⁾

(8) Zamestnanca, ktorý tvorivo interpretuje tanečné

diela alebo baletné diela, a zamestnanca, ktorý je vrcholovým športovcom, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do platovej triedy, v ktorej je v katalógu zaradená ním vykonávaná najnáročnejšia pracovná činnosť, aj keď pre túto platovú triedu nespĺňa kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania podľa § 3 ods. 2.

(9) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 6. platovej triedy alebo 7. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na vykonávanie tejto pracovnej činnosti podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a zamestnanec má v tomto odbore prax najmenej päť rokov.

(10) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutie vyššieho stupňa vzdelania alebo iného druhu osobitného kvalifikačného predpokladu ako stupňa vzdelania, alebo druhu osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú ustanovené pre pracovnú činnosť zaradenú do príslušnej platovej triedy v charakteristikách platových tried, v katalógu alebo v rezortnom katalógu, alebo vo všeobecne záväznom právnom predpise.⁹⁾

§ 17

(1) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce a pred dosiahnutím potrebného stupňa vzdelania nezískal odbornú prax podľa § 18 ods. 3, možno počas získavania praktických skúseností na vykonávanie požadovaných pracovných činností zaradiť najvyššie do

- a) 3. platovej triedy, ak dosiahol stredné vzdelanie,
- b) 4. platovej triedy, ak dosiahol úplné stredné vzdelanie,
- c) 7. platovej triedy, ak dosiahol vyššie odborné vzdelanie,
- d) 8. platovej triedy, ak dosiahol bakalárske vzdelanie,
- e) 9. platovej triedy, ak dosiahol vysokoškolské vzdelanie.

(2) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a pred dosiahnutím potrebného stupňa vzdelania nezískal odbornú prax podľa § 18 ods. 3, možno počas získavania praktických skúseností na vykonávanie požadovaných pracovných činností zaradiť najvyššie do

- a) 3. platovej triedy, ak dosiahol stredné vzdelanie,
- b) 4. platovej triedy, ak dosiahol úplné stredné vzdelanie.

(3) Ak zaradenie zamestnanca podľa odsekov 1 a 2 nie je v súlade s § 16 ods. 1, zamestnanec môže byť takto zaradený najdlhšie jeden rok od začiatku vykonávania požadovanej pracovnej činnosti.

§ 18

Platové stupne a zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

(1) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe za-

mestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h).

(2) Započítaná prax podľa tohto zákona je

- a) odborná prax,
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín.

(3) Odborná prax na účely tohto zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

(4) Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas

- a) skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom¹⁷⁾ 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. dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo starostlivosť o dieťa dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté vyžadujúce osobitne náročnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
- d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,¹⁸⁾
- e) doktorandského štúdia¹⁹⁾ v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
- f) vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu.²⁰⁾

(5) Ustanovenie odseku 4 písm. c) sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto časov.

(6) Zamestnancovi, ktorý bol do platovej triedy výnimočne zaradený podľa § 16 ods. 8 a 9, § 55 ods. 3 alebo odseku 5, zamestnávateľ odpočíta z dĺžky započítanej praxe podľa odseku 2, ak zamestnanec kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania nespĺňa o

- a) jeden stupeň, dva roky,
- b) dva stupne, tri roky,
- c) tri stupne, päť rokov.

§ 19

Tarifný plat

(1) Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 16 patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. To neplatí pre zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h). Základná stupnica platových taríf je uvedená v prílohe č. 3 a osobitné stupnice platových taríf sú uvedené v prílohách č. 4 a 7. Stupnica platových taríf zamestnancov Kancelárie Národnej rady Slovenskej republiky sa určí ako súčasť jej platového poriadku.²¹⁾

(2) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej je určovaný tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom. To neplatí pre vedúceho zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h). Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupnic platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia.

(3) Tarifný plat zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h) nesmie byť nižší ako minimálna platová tarifa ustanovená pre platovú triedu (príloha č. 3), v ktorej je zaradený podľa § 16 alebo § 17.

(4) Tarifný plat vedúceho zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h) určí zamestnávateľ podľa odseku 3 s prihliadnutím na náročnosť jeho riadiacej práce.

(5) Zamestnancovi, ktorý je vrcholovým športovcom, alebo zamestnancovi, ktorý je členom Horskej služby Tatranského národného parku a vykonáva záchrannú službu, môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(6) Okruh zamestnancov, ktorí sú vrcholovými športovcami, alebo okruh zamestnancov, ktorí ako členovia Horskej služby Tatranského národného parku vykonávajú záchrannú službu a ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 5, dohodne zamestnávateľ so zriaďovateľom.

(7) Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 16 ods. 3 môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej

¹⁷⁾ Napríklad zákon č. 351/1997 Z. z. Branný zákon v znení zákona č. 401/2000 Z. z.

¹⁸⁾ Zákon č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov.

¹⁹⁾ Zákon č. 172/1990 Zb. v znení neskorších predpisov.

²⁰⁾ § 34 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

²¹⁾ § 143 ods. 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovačom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky.

v prílohe č. 3 v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(8) Okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 16 ods. 3, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 7, dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom.

(9) Zamestnávateľ určí tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 4 zamestnancovi

- a) štátneho zdravotníckeho zariadenia,²²⁾ ktorý je zdravotníckym zamestnancom podľa osobitného predpisu,²³⁾
- b) Sociálnej poisťovne, ktorý je posudkovým lekárom sociálneho zabezpečenia²⁴⁾ a vykonáva posudkovú činnosť sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu,²⁵⁾
- c) Všeobecnej zdravotnej poisťovne, Spoločnej zdravotnej poisťovne, rezortnej zdravotnej poisťovne alebo občianskej zdravotnej poisťovne zriadenej podľa osobitného predpisu,⁴⁾ ktorý je revíznym lekárom a vykonáva kontrolnú činnosť poskytovania zdravotnej starostlivosti podľa osobitného predpisu,⁴⁾
- d) zariadenia sociálnych služieb s právnou subjektivitou alebo zariadenia sociálnych služieb, ktoré je organizačnou súčasťou zriaďovateľa, ktorý sa podieľa na zabezpečovaní poskytovania zdravotnej starostlivosti,²⁶⁾
- e) školy alebo školského zariadenia,¹⁵⁾ ktorý sa podieľa na zabezpečovaní poskytovania zdravotnej starostlivosti pre deti a mládež,
- f) obce, ktorá prevádzkuje neštátne zdravotnícke zariadenie bez právnej subjektivity, ktorý je zdravotníckym zamestnancom podľa osobitného predpisu,²³⁾
- g) zamestnancovi neštátneho zdravotníckeho zariadenia, ktorého zriaďovateľom je obec, ktorý je zdravotníckym zamestnancom podľa osobitného predpisu.²³⁾

(10) Zamestnávateľ určí tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 7 pedagogickému zamestnancovi. Pedagogický zamestnanec je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý

- a) zabezpečuje výchovnú starostlivosť detí v predškolskom zariadení,²⁷⁾

- b) vyučuje a vychováva deti a mládež alebo dospelých na základnej škole, na strednej škole alebo na špeciálnej škole alebo vykonáva obdobnú činnosť podľa osobitných predpisov,²⁸⁾
- c) pôsobí na vysokej škole ako učiteľ.²⁹⁾

(11) Zamestnávateľ určí tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 7 zamestnancovi s vysokoškolským vzdelaním, ktorý vykonáva vedecko-pedagogickú alebo vedeckovýskumnú činnosť na vedeckovýskumnom pracovisku³⁰⁾ (ďalej len „vedeckovýskumný zamestnanec“); to platí aj pre zamestnanca, ktorý vykonáva tvorivú umeleckú činnosť na vysokej škole.

(12) Zamestnancovi, ktorému sa tarifný plat určuje podľa odseku 9, zamestnávateľ môže zvýšiť jeho tarifný plat určený podľa odseku 1 až o 15 %. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

(13) Zamestnancovi, ktorý tvorivým spôsobom utvára vedecky originálne práce dôležité pre rozvoj bádania v určitom vednom odbore alebo pre spoločenskú prax s nešpecifikovanými výstupmi, zamerané na získavanie nových poznatkov a ich prenášanie do praxe, a ktorému bola udelená vedecká hodnosť doktora vied (doctor scientiarum, v skratke „DrSc.“), zamestnávateľ môže zvýšiť jeho tarifný plat určený podľa odseku 1 až o 15 %. Zamestnancovi, ktorému bola udelená vedecká hodnosť kandidát vied (candidatus scientiarum, v skratke „CSc.“ alebo philosophiae doctor „PhD.“), zamestnávateľ môže zvýšiť jeho tarifný plat určený podľa odseku 1 až o 5 %. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

(14) Zamestnancovi s vedecko-pedagogickým titulom alebo umelecko-pedagogickým titulom profesor zamestnávateľ môže zvýšiť jeho tarifný plat určený podľa odseku 1 až o 15 %; ak ide o zamestnanca s vedecko-pedagogickým titulom alebo umelecko-pedagogickým titulom docent, môže zvýšiť jeho tarifný plat až o 10 %. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

(15) Zamestnancovi podľa § 1 ods. 1 písm. d), ktorý vykonáva úlohy územnej samosprávy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15 %. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

²²⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.

²³⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

²⁴⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 274/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

²⁵⁾ Zákon Slovenskej národnej rady č. 543/1990 Zb. o štátnej správe sociálneho zabezpečenia v znení neskorších predpisov.

²⁶⁾ Zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov.

²⁷⁾ § 5 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 279/1993 Z. z. a § 12 vyhlášky Ministerstva školstva a vedy Slovenskej republiky č. 353/1994 Z. z. o predškolských zariadeniach.

²⁸⁾ § 50 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb. a § 6 ods. 2 písm. c) zákona Slovenskej národnej rady č. 542/1990 Zb. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení neskorších predpisov.

²⁹⁾ § 27 ods. 1 zákona č. 172/1990 Zb. v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.

³⁰⁾ Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 74/1963 Zb. o Slovenskej akadémii vied v znení neskorších predpisov, § 1 ods. 1 a § 27 ods. 1 zákona č. 172/1990 Zb., § 24 ods. 1 písm. r) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z.

(16) Podieľaním sa na zabezpečovaní poskytovania zdravotnej starostlivosti v zariadeniach podľa odseku 9 písm. d) a e) na účely tohto zákona je odborná pracovná činnosť zameraná na včasné zistenie zmeny zdravotného stavu občana, ktorému sa poskytuje starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb alebo včasné zistenie zmeny zdravotného stavu detí a mládeže v škole alebo v školskom zariadení, a ďalšie činnosti vykonávané zamestnancom s príslušným zdravotníckym vzdelaním,³¹⁾ ktorý sa priamo podieľa na vykonávaní týchto činností.

(17) Druhy škôl a školských zariadení na účely určenia tarifného platu podľa odseku 9 písm. e) a na účely zvýšenia tarifného platu podľa odseku 12 ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo školstva Slovenskej republiky.

(18) Zamestnávateľ uvedený v § 1 ods. 1 písm. d), g) a h) a zamestnávateľ, ktorého zriaďovateľom je zamestnávateľ uvedený v § 1 ods. 1 písm. d), g) a h), môžu uzatvoriť so zamestnancom vykonávajúcim verejnú službu pracovnú zmluvu podľa § 6, v ktorej sa dohodne vyšší tarifný plat, ktorý zamestnancovi patrí podľa tohto zákona.

(19) Vyšší tarifný plat možno dohodnúť v pevnej sume alebo ako súčet tarifného platu, ktorý zamestnancovi patrí podľa tohto zákona, a osobitnej časti tarifného platu. Osobitná časť môže byť určená pevnou sumou alebo ako percento tarifného platu, ktorý zamestnancovi patrí podľa tohto zákona.

(20) Ak po zvýšení stupnice platových taríf podľa § 46 ods. 1 by mal byť tarifný plat dohodnutý podľa odsekov 18 a 19 nižší ako tarifný plat, ktorý zamestnancovi patrí podľa tohto zákona, patrí zamestnancovi tarifný plat, ktorý zamestnancovi patrí podľa tohto zákona.

§ 20

Osobný plat

(1) Zamestnancovi, ktorý tvorivo interpretuje náročné umelecké diela, zamestnávateľ môže namiesto tarifného platu podľa § 19 ods. 1 priznať osobný plat.

(2) Zamestnanec podľa odseku 1 je zamestnanec podľa osobitného predpisu³¹⁾ a ďalší zamestnanec, ktorý vykonáva pracovnú činnosť, na ktorej vykonávanie je potrebné vzdelanie umeleckého zamerania.

(3) Zamestnancovi s vysokoškolským vzdelaním, ktorý na vedeckovýskumnom pracovisku alebo na vysokej škole na základe poverenia zamestnávateľom vykonáva vedeckovýskumnú činnosť, vedecko-pedagogickú činnosť alebo umelecko-pedagogickú činnosť v rámci schváleného projektu medzinárodnej spolupráce financovaného z prostriedkov prijatých od Európskej komisie alebo od iných subjektov s výnimkou verejných financií, zamestnávateľ môže namiesto tarifného platu podľa § 19 priznať osobný plat.

(4) Osobný plat určený podľa odseku 1 alebo odse-

ku 3 nesmie byť nižší ako tarifný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa § 19.

§ 21

Príplatok za riadenie

(1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

(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. 5. Pôsobnosť zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h) sa určí podľa platného organizačného usporiadania zamestnávateľa vnútorným predpisom.

(3) Príplatok za riadenie podľa odseku 2 určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

§ 22

Príplatok za zastupovanie

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

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

§ 23

Osobný príplatok

(1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na vedúceho zamestnanca a zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) a h), zamestnanca, ktorému zamestnávateľ priznal osobný plat podľa § 20, a zamestnanca zaradeného do platovej triedy podľa § 16 ods. 3, ktorému zamestnávateľ poskytuje výkonnostný príplatok podľa § 28. Osobný príplatok

³¹⁾ § 9 ods. 1 písm. a) až c) zákona č. 384/1997 Z. z. o divadelnej činnosti.

§ 6 ods. 1 písm. a) až c) zákona č. 385/1997 Z. z. o Slovenskom národnom divadle.
Zákon č. 114/2000 Z. z. o Slovenskej filharmónii.

sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

(2) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, zníženi alebo odobrati rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(3) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 70 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

(4) Limit osobného príplatku podľa odseku 3 sa postupne znižuje až na hodnotu 35 %. Miera postupného znižovania osobného príplatku bude zodpovedať miere zvyšovania stupníc platových taríf podľa § 49 ods. 1 alebo § 51 ods. 7 tak, aby jeho absolútna výška v jednotlivých platových triedach zostala zachovaná.

§ 24

Príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

(1) Zamestnancovi patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak vykonáva pracovné činnosti, pri ktorých dochádza k ohrozeniu života alebo zdravia, v pracovnom prostredí s rizikom škodlivého pôsobenia

- a) profesionálnej infekcie,
- b) ionizujúceho žiarenia alebo neionizujúceho žiarenia,
- c) chemických karcinogénov,
- d) chemických škodlivín alebo
- e) fyzikálnych vplyvov.

(2) Činnosti, pri ktorých vykonávaní patrí zamestnancovi príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí podľa odseku 1, s prihliadnutím na mieru rizika, intenzitu a čas pôsobenia škodlivých vplyvov v priebehu vykonávania pracovných činností, sú rozdelené do dvoch skupín. Zoznam týchto činností je uvedený v prílohe č. 6.

(3) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí pri vykonávaní pracovných činností uvedených v

- a) I. skupine mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 23 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- b) II. skupine mesačne v rámci rozpätia 6,3 % až 42 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(4) Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do I. skupiny a do II. skupiny, patrí mu príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre II. skupinu.

(5) Rozhodujúcimi kritériami na zaradenie pracovnej činnosti do príslušnej skupiny príplatkov sú:

- a) charakter práce a použité postupy,
- b) fyzikálne, chemické, toxikologické a biologické vlastnosti škodlivých faktorov pracovného prostre-

dia a postupy práce, pričom sa vychádza z charakteru a miery rizika, ktoré najpodstatnejšie pôsobia nepriaznivo na ľudský organizmus,

- c) vznikajúce a pôsobiace škodliviny (druh, množstvo, vplyv na ľudský organizmus).

(6) Rozhodujúcimi kritériami na určenie príplatku za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí v rámci rozpätia pri využití prípadného odborného zisťovania a rozboru sú:

- a) čas, v ktorom je zamestnanec vystavený pôsobeniu sťažujúcich a škodlivých vplyvov,
- b) doterajší výskyt poškodenia zdravia a chorôb z povolania v súvislosti s vykonávaním pracovnej činnosti,
- c) porovnávanie zistených hodnôt faktorov rozhodujúcich o stupni obťažnosti alebo škodlivosti na zdraví na posudzovanom pracovisku s najvyššie prípustnými hodnotami (koncentráciami, dávkami, limitmi) podľa príslušných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(7) Pri hodnotení miery sťažujúcich a škodlivých vplyvov sa prihliada na zvyčajné podmienky na pracovisku, nie na ojedinelé výkyvy a havarijný stav.

(8) Ak sa vyskytne ďalší sťažujúci a škodlivý vplyv alebo pracovná činnosť, pri ktorej vykonávaní treba poskytovať príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, zamestnávateľ požiadá príslušný orgán na ochranu zdravia³²⁾ o zaradenie tejto činnosti do príslušnej skupiny.

(9) Zamestnancovi za prácu vykonávanú pri použití dýchacieho izolačného prístroja alebo odevu proti sálavému teplu, pri práci pod vodou alebo pri ničení a výskumných skúškach výbušných predmetov patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí za každú hodinu tejto práce v sume, ktorá je 0,9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(10) Zamestnancovi za prácu s výbušninami pod vodou patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí za každú hodinu tejto práce v sume, ktorá je 1,3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, ak mu nepatrí príplatok podľa odseku 9.

(11) Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné zdravotnícke činnosti pri leteckej zdravotníckej záchrannej službe, patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí za každú letovú hodinu v sume, ktorá je 0,9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(12) Zamestnancovi za prácu vo výške 10 m a viac nad zemou na nezabezpečených pracoviskách patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí za každú hodinu tejto práce v sume, ktorá je 0,3 % platovej tarify prvého platového

³²⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(13) Zamestnancovi za prácu vykonávanú pri záchrane ľudského života pri leteckej záchrane z podve-su pod vrtuľníkom a pri vysadzovaní z vrtuľníka patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí za každú letovú hodinu v sume, ktorá je 0,9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(14) Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné práce pri záchrane ľudského života v ťažkom horolezeckom teréne s použitím špeciálnych záchranárskych pomô-cok v sťažených prírodných a poveternostných pod-mienkach, patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdra-viu škodlivom pracovnom prostredí za každú hodinu tejto práce v sume, ktorá je 0,9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stup-nice platových taríf.

(15) Zamestnancovi za prácu v podzemí pri geologic- kom výskume a prieskume patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí za každú hodinu tejto práce v sume, ktorá je 0,4 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(16) Príplatok určený mesačnou sumou podľa odse- ku 3 sa zaokrúhľuje na celé desiatky korún nahor. Príplatok určený hodinovou sadzbou podľa odsekov 9 až 15 sa zaokrúhľuje na celé koruny nahor.

§ 25

Príplatok za prácu v krízovej oblasti

(1) Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva verejnú službu v zahraničí a ktorého vyko-návanie pracovnej činnosti je spojené s veľkým rizi- kom a mimoriadnou psychickou záťažou v krízovej ob- lasti, patrí mesačne príplatok až do 10 % súčtu jeho tarifného platu a osobného príplatku alebo výkonnost- ného príplatku.

(2) Krízové oblasti na účely odseku 1 určí výnosom Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky.

§ 26

Príplatok leteckému personálu

(1) Zamestnancovi Leteckého útvaru Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, ktorý pri zabezpečovaní leteckej prepravy vykonáva pracovné činnosti výkon- ného letca alebo palubného personálu, patrí príplatok mesačne v rámci rozpätia 4,2 % až 41,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok určený podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé desiatky korún nahor.

(2) Zamestnancovi, ktorý má priznaný príplatok podľa odseku 1, nepatrí príplatok podľa § 24.

§ 27

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj- zmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo ne- pretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prá- cu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Prí- platok určený podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé desiatky korún nahor. Príplatok za zmenu v rovna- kom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

§ 28

Výkonnostný príplatok

Zamestnancovi s osobným platom priznaným podľa § 20 alebo zamestnancovi zaradenému podľa § 16 ods. 3, ktorému sa neposkytuje osobný príplatok pod- ľa § 23, zamestnávateľ môže mesačne poskytovať vý- konnostný príplatok podľa množstva a kvality vykona- nej práce.

§ 29

Príplatok za praktickú prípravu

Pedagogickému zamestnancovi fakultnej (univerzit- nej) cvičnej školy alebo fakultného (univerzitného) cvičného školského zariadenia, ktorý pripravuje učite- ľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškol- ské zariadenia, iné školské zariadenia, základné školy a stredné školy a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy,¹⁹⁾ patrí za hodinu takejto činnosti príplatok až do 50 % hodinovej sadzby funkč- ného platu.

§ 30

Rozdielový príplatok

(1) Rozdielový príplatok patrí pedagogickému za- mestnancovi

- lekárskej fakulty,
- farmaceutickej fakulty,
- fakulty zdravotníctva a sociálnej práce,
- strednej zdravotníckej školy,
- Slovenskej postgraduálnej akadémie medicíny (ďa- lej len „akadémia“).

(2) Pedagogickému zamestnancovi uvedenému v od- seku 1 patrí rozdielový príplatok, ak sa zúčastňuje na poskytovaní zdravotnej starostlivosti na klinike zria- denej v nemocnici, vo fakultnej nemocnici alebo vo fakultnej lekární, ktoré sú výučbovými základňami týchto fakúlt,¹⁹⁾ strediskami odbornej praxe³³⁾ alebo výučbovými základňami akadémie,²³⁾ v rámci študij- ného programu fakulty, strednej zdravotníckej školy alebo akadémie. Účasť na poskytovaní zdravotnej sta- rostlivosti je súčasťou výučby študentov príslušnej

³³⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 279/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov.

fakulty, žiakov strednej zdravotníckej školy alebo účastníkov ďalšieho vzdelávania v akadémii v rozsahu určenom vzájomnou dohodou podľa osobitného predpisu.³⁴⁾

(3) Rozdielový príplatok podľa odsekov 1 a 2 patrí pedagogickému zamestnancovi za každú hodinu účasti na poskytovaní zdravotnej starostlivosti v rámci rozpätia 0,4 % až 1,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok určený podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé koruny nahor. Rozdielový príplatok sa určí v dohode podľa odseku 2.

(4) Náklady na rozdielový príplatok podľa odsekov 1 až 3 vrátane zvýšenia o odvody poisťného na zdravotné poistenie,⁴⁾ nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie²⁴⁾ a príspevku na poistenie v nezamestnanosti³⁵⁾ uhradí zamestnávateľovi príslušné zdravotnícke zariadenie, ktoré je výučbovou základňou fakulty, strediskom odbornej praxe strednej zdravotníckej školy alebo výučbovou základňou akadémie.

§ 31

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.

§ 32

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

§ 33

Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

(4) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameš-

kal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

§ 34

Plat za prácu nadčas

(1) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

(2) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 31 až 33. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

(3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas. To sa nevzťahuje na prácu nadčas vykonávanú vedúcim zamestnancom, ktorý je štatutárnym orgánom štátneho zdravotníckeho zariadenia alebo neštátneho zdravotníckeho zariadenia zriadeného obcou, ktorú vykonáva v rámci nariadenej pracovnej pohotovosti.

§ 35

Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce podľa § 6 ods. 1 písm. a),
- 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 až do sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru³⁶⁾ alebo mimoriadnej udalosti,³⁷⁾ pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podni-

³⁴⁾ § 56 ods. 5 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. v znení zákona č. 80/2000 Z. z.

³⁵⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov.

³⁶⁾ Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi.

³⁷⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.

kateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.

(2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

§ 36

Vyrovňavací príspevok

(1) Tanečnému umelcovi sólistovi (baletu), ktorý vykonával túto pracovnú činnosť 20 rokov, a členovi tanečného (baletného) zboru, ktorý 22 rokov vykonával túto pracovnú činnosť alebo dosiahol vek 35 rokov a vykonávanie tejto pracovnej činnosti skončil preto, že podľa rozhodnutia lekárskej komisie stratil dlhodobú zdravotnú spôsobilosť vykonávať doterajšiu pracovnú činnosť alebo akúkoľvek pracovnú činnosť v tanečnom zbere, ktorej vykonávanie by nebolo na ujmu jeho zdravia, a nemá nárok na dôchodok zo sociálneho zabezpečenia, sa poskytuje vyrovnávací príspevok do dosiahnutia veku potrebného na vznik nároku na starobný dôchodok.

(2) Vyrovnávací príspevok patrí umelcovi uvedenému v odseku 1 odo dňa skončenia vykonávania pracovnej činnosti tanečného umelca do takej sumy, aby spolu s príjmami inej zárobkovej činnosti a dávkami sociálneho zabezpečenia dosiahla sumu priemerného funkčného platu za posledných dvanásť mesiacov zamestnania. Vyrovnávací príspevok vypláca na základe žiadosti zamestnanca ten bývalý zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec odpracoval najviac rokov.

§ 37

Ďalší plat

(1) Zamestnancovi patrí v kalendárnom roku ďalší plat vo výške funkčného platu zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa mu ďalší plat poskytne, ak k 30. novembru kalendárneho roka

- a) odpracoval aspoň 150 dní alebo 1 200 hodín,
- b) absolvoval špecializované formy vzdelávania podľa § 2 ods. 6,
- c) získal oprávnenie podľa § 2 ods. 6,
- d) jeho pracovný pomer trvá,
- e) nebolo mu uložené disciplinárne opatrenie alebo náhrada škody.

(2) Ďalší plat sa po splnení podmienok podľa odseku 1 vypláca v termíne určenom na výplatu platu za mesiac november.

§ 38

Náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť

(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti, ak ide o pohotovosť

- a) v mieste vykonávania práce alebo v inom mieste určenom na vykonávanie práce mimo pracovného času zamestnanca, náhrada v sume 50 % hodinovej

sadzby funkčného platu alebo 100 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

- b) v mieste trvalého bydliska alebo prechodného bydliska, alebo v inom dohodnutom mieste mimo pracovného času zamestnanca, náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- c) mimo miesta vykonávania práce s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

(2) Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

(3) Podrobnosti o organizácii, druhoch, nariadení a rozsahu pracovnej pohotovosti zdravotníckych zamestnancov a započítavanie času vykonávania práce počas jej trvania do pracovného času ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky po dohode s ďalšími ústrednými orgánmi štátnej správy, ktoré sú zriaďovateľmi zdravotníckych zariadení.

(4) Ak ide o zamestnanca, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyznamenania a ktorý je povinný hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu mimo pracovného času a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh pri zabezpečovaní opatrení na obdobie brannej pohotovosti štátu, na účely tohto zákona ide o pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení na obdobie brannej pohotovosti štátu. Zamestnancovi, ktorému bola nariadená pohotovosť podľa prvej vety, patrí náhrada mesačne v rámci rozpätia 4,2 % až 41,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Náhrada určená podľa druhej vety sa zaokrúhľuje na celé desiatky korún nahor. Zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi sumu náhrady za pohotovosť.

§ 39

Plat pri vykonávaní verejnej služby v zahraničí

(1) Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva verejnú službu v zahraničí, možno na jeho písomnú žiadosť poskytovať časť platu v peňažných prostriedkoch v inej ako v slovenskej mene. Na tieto účely časťou platu je 43 % funkčného platu. Zostávajúcich 57 % funkčného platu sa poskytuje v slovenských korunách. V slovenských korunách sa poskytuje aj plat podľa § 15 ods. 1 písm. m) až s) a náhrada za pracovnú pohotovosť.

(2) Funkčný plat zamestnanca, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva verejnú službu v zahraničí, je jeho funkčný plat určený v slovenskej mene pred uplatnením postupu podľa odseku 1.

(3) Ustanovenie odseku 1 neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorého predpokladaný čas vykonávania verejnej služby v zahraničí je kratší ako šesť kalendárnych mesiacov. Vykonávanie takejto verejnej služby sa na účely tohto zákona považuje za pracovnú cestu a za-

mestnancovi patria cestovné náhrady podľa osobitného predpisu.³⁸⁾

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva verejnú službu v zahraničí, preddavok na časť platu poskytovanú v peňažných prostriedkoch v inej ako slovenskej mene. Poskytnutý preddavok je zamestnanec povinný zúčtovať najneskôr do šiestich mesiacov od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol tento preddavok poskytnutý. Po skončení vykonávania verejnej služby v zahraničí vráti zamestnanec poskytnutý preddavok alebo jeho pomernú časť najneskôr pred odchodom zo zahraničia.

§ 40

Platová relácia

Časť platu podľa § 39 ods. 1 vynásobená platovou reláciou podľa osobitného predpisu³⁹⁾ je časť platu v peňažných prostriedkoch v inej ako slovenskej mene.

§ 41

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť ďalšie odchodné nad ustanovený rozsah a nad rozsah dohodnutý podľa § 49 ods. 1 až vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnanca.

Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

§ 42

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plati, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

§ 43

V kolektívnej zmluve možno v rozsahu ustanovenom týmto zákonom podrobnejšie upraviť podmienky na určenie tarifného platu, zvýšenie tarifného platu, priznanie osobného platu, priznanie osobného príplatku, poskytnutie príplatku za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, poskytnutie príplatku leteckému personálu, poskytnutie príplatku za zmenosť, poskytnutie výkonnostného príplatku, poskytnutie príplatku za praktickú prípravu, poskytovanie odmien, priznanie náhrady za pohotovosť a na poskytnutie odchodného, ako vyplývajú z § 19 ods. 7, 8, 12 až 14 a 18 až 20, § 20, § 23 ods. 1, § 24 ods. 3, § 26 až 29, § 35, § 38 ods. 4 a § 41.

§ 44

(1) Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, určí plat podľa tohto zákona ten, kto ho do funkcie ustanovil, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Rektorovi vysokej školy určí plat podľa tohto zákona príslušný ústredný orgán štátnej správy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Dekanovi fakulty určí plat podľa tohto zákona rektor vysokej školy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 45

(1) Tarifný plat alebo osobný plat, zvýšenie tarifného platu podľa § 19 ods. 12 až 15 a príplatky určené mesačnou sumou sa poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.

(2) Tarifný plat alebo osobný plat, zvýšenie tarifného platu podľa § 19 ods. 12 až 15 a príplatky patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

(3) Ak je na účely odmeňovania zamestnancov potrebné zistiť hodinovú sadzbu funkčného platu, je ňou 1/175 funkčného platu určeného pre pracovný čas 40 hodín týždenne; pri zníženej dĺžke pracovného času v zmenovom režime práce alebo ak sa podľa § 49 ods. 1 dohodne pracovný čas pod ustanovený rozsah, hodinová sadzba funkčného platu sa úmerne upraví.

(4) Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu dňom účinnosti tohto preradenia.

(5) Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe potrebný na postup do vyššieho platového stupňa.

§ 46

- (1) Nariadenie vlády ustanoví
- zvýšené stupnice platových taríf, ktoré sa vypracujú v závislosti od výsledkov kolektívneho vyjednávania podľa § 49 ods. 1 písm. c) alebo § 51 ods. 7, a termín ich účinnosti,
 - znížený limit osobného príplatku podľa § 23 ods. 4 a termín jeho účinnosti.

(2) Zvýšené platové tarify vo zvýšených stupniciach platových taríf sa zaokrúhľujú na celé desiatky korún. Základná stupnica platových taríf uvedená v prílohe č. 3, osobitná stupnica platových taríf uvedená v prílohách č. 4 a 7 a limit osobného príplatku podľa § 23 ods. 3 strácajú platnosť ustanovením zvýšených stupnic platových taríf podľa odseku 1 písm. a) a ustanovením nového zníženého limitu osobného príplatku podľa odseku 1 písm. b).

³⁸⁾ Zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

³⁹⁾ § 99 ods. 4 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(3) Katalóg [§ 3 ods. 2 písm. a)] s kvalifikačnými predpokladmi v súlade s charakteristikami platových tried a orientačnou dĺžkou odbornej praxe pre jednotlivé pracovné činnosti, zmeny a doplnky týchto katalógov, postup predkladania žiadostí o ich doplnenie alebo o doplnenie rezortného katalógu [§ 3 ods. 2 písm. b)] o nové pracovné činnosti (§ 16 ods. 6) a obsah týchto žiadostí ustanoví nariadenie vlády, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnej službe.

(4) Rezortný katalóg pracovných činností, jeho zmeny a doplnky ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý môže vydať príslušný ústredný orgán štátnej správy so súhlasom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“). Rezortný katalóg musí byť vypracovaný v súlade s charakteristikami platových tried a v súlade s katalógmi podľa odseku 3.

(5) Ministerstvo je povinné dbať, aby dopĺňanie katalógov a rezortných katalógov o nové pracovné činnosti bolo v súlade s charakteristikami platových tried.

§ 47

(1) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je nimi plat podľa tohto zákona.

(2) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo priemernej mzde, je tým funkčný plat podľa § 15 ods. 4 alebo odseku 5 alebo funkčný plat podľa § 55 ods. 8 a 9 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

(3) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z 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.

(4) Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1, § 96 ods. 3, § 118 ods. 2 a 3, § 119 ods. 2, § 120 až 124, § 125 ods. 2, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.

DRUHÁ ČASŤ ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

§ 48

Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie vo verejnej službe je proces vyjednávania o podmienkach zamestnania, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej dohody alebo kolektívnej zmluvy.

§ 49

Kolektívna dohoda

- (1) V kolektívnej dohode možno upraviť
- a) skrátenie pracovného času pod ustanovený rozsah bez zníženia platu,
 - b) predĺženie výmery dovolenky nad ustanovený rozsah,
 - c) zvýšenie stupníc platových taríf v závislosti od predpokladaného vývoja priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v podnikateľskej sfére a od možnosti štátneho rozpočtu v príslušnom roku s prihliadnutím na mieru úpravy minimálnej mzdy a termín účinnosti zvýšených stupníc platových taríf,
 - d) predĺženie výpovednej doby nad rozsah ustanovený v § 8,
 - e) výšku odstupného presahujúcu dvojnásobok funkčného platu,
 - f) výšku odchodného presahujúcu funkčný plat,
 - g) výšku príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu,⁴⁰⁾
 - h) výšku tvorby sociálneho fondu podľa osobitného predpisu.⁴¹⁾

(2) Rokovať a uzatvárať kolektívnu dohodu môžu zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa (ďalej len „zmluvné strany“), a to za

- a) zamestnancov zástupcovia príslušných vyšších odborových orgánov a zástupcovia príslušných ústredných odborových orgánov,
- b) zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1
 1. písm. a) až c), e), f) a i) vládou splnomocnení zástupcovia,
 2. písm. d), g) a h) ich reprezentatívni zástupcovia.

§ 50

Postup pri vyjednávaní o uzatvorení kolektívnej dohody

(1) Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej dohody jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

(2) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu potrebnú súčinnosť tak, aby sa

⁴⁰⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 409/2000 Z. z.

⁴¹⁾ § 3 ods. 1 písm. a) a b) prvý bod zákona Národnej rady Slovenskej republiky 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.

kolektívne vyjednávanie skončilo najneskôr do konca mesiaca mája bežného roka.

(3) Výdavky súvisiace s podmienkami zamestnania podľa kolektívnej dohody sa zahrnú do návrhu zákona o štátnom rozpočte, do návrhov poisťných rozpočtov⁴²⁾ poisťovní zriadených na vykonávanie zdravotného poistenia, do rozpočtov vyšších územných celkov, do rozpočtov obcí a do rozpočtov zamestnávateľov podľa § 1 ods. 1 písm. c), g) až i).

(4) Kolektívna dohoda nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte.

§ 51

Kolektívny spor

(1) Kolektívny spor podľa tohto zákona je spor o uzatvorenie kolektívnej dohody.

(2) Kolektívny spor riešia zmluvné strany predovšetkým zmierovacím konaním.

(3) Zmluvné strany si v spore o uzatvorenie kolektívnej dohody môžu po vzájomnej dohode určiť zmierovateľa.

(4) Zmierovacie konanie pred zmierovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa do 30 dní od predloženia písomného návrhu na začatie zmierovacieho konania pred zmierovateľom neuzatvorí kolektívna dohoda.

(5) Ak nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej dohody po konaní pred zmierovateľom, môžu si zmluvné strany určiť paritnú zmierovaciu komisiu.

(6) Zmierovacie konanie pred zmierovacou komisiou sa považuje za neúspešné, ak sa do 30 dní od predloženia písomného návrhu na začatie zmierovacieho konania pred zmierovacou komisiou neuzatvorí kolektívna dohoda.

(7) Ak zmierovacie konanie podľa odsekov 4 a 6 bolo neúspešné, zvýšenie stupníc platových taríf a termín účinnosti ich zvýšenia navrhne vláda ako súčasť návrhu zákona o štátnom rozpočte.

§ 52

Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej dohody

(1) Ak nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej dohody po konaní pred zmierovateľom a zmluvné strany nepostupujú podľa § 51 ods. 5, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzatvorenie kolektívnej dohody vyhlásiť štrajk.

(2) Zamestnanci, ktorí pri vykonávaní verejnej služby vykonávajú pracovné činnosti súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti alebo sa podieľajú na zabezpečovaní poskytovania zdravotnej starostlivosti v zdravotníckych zariadeniach, v zariadeniach sociálnych služieb, v školách alebo v školských zariadeniach, a zamestnanci pri obsluhu zariadení so štiep-

ným materiálom si nemôžu právo na štrajk uplatniť, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia obyvateľstva.

(3) Zamestnanci pri vykonávaní verejnej služby, ktorí pracujú v oblasti postihnutej mimoriadnou udalosťou,³⁷⁾ v ktorej bola príslušným štátnym orgánom vyhlásená mimoriadna situácia, si počas trvania mimoriadnej situácie nemôžu uplatniť právo na štrajk.

(4) Na štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej dohody sa primerane použije osobitný predpis.⁴³⁾

§ 53

Kolektívna zmluva

(1) Na zabezpečenie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov a na zlepšenie podmienok pri vykonávaní verejnej služby uzatvára zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom kolektívnu zmluvu.

(2) V kolektívnej zmluve možno upravovať podmienky na poskytovanie platových náležitostí a ostatné nároky zamestnancov v pracovných vzťahoch len v rozsahu ustanovenom týmto zákonom, kolektívnu dohodou podľa § 49 ods. 1 a osobitným predpisom.⁴⁴⁾

(3) Na kolektívne vyjednávanie podľa odseku 1 sa vzťahuje osobitný predpis.⁴⁵⁾

TRETIA ČASŤ

Prechodné ustanovenia

§ 54

(1) Zamestnanec, ktorý je ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona v pracovnom pomere k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 1, spĺňa predpoklady ustanovené v § 2 ods. 1 písm. a) až e) a zloží sľub, ak sa naňho vzťahuje táto povinnosť podľa § 5, stáva sa zamestnancom podľa tohto zákona.

(2) Zamestnancovi, ktorý ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona nespĺňa predpoklady ustanovené v § 2 ods. 1, sa pracovný pomer skončí na základe zákona najneskôr do jedného mesiaca odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona. Pri takomto skončení pracovného pomeru zamestnancovi patrí náhrada vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Odstupné mu nepatrí.

(3) Pracovný pomer zamestnanca podľa odseku 2, ktorému nevznikne pracovný pomer podľa tohto zákona, sa spravuje podľa predpisov platných pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

(4) Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca podľa odseku 2 o skončení jeho pracovného pomeru po nadobudnutí účinnosti tohto zákona bez zbytočného odkladu.

(5) Záväzky z kolektívnych zmlúv uzatvorených do 31. marca 2002 dotýkajúce sa dĺžky pracovného času

⁴²⁾ § 49 a § 75 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

⁴³⁾ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

⁴⁴⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

a výmery dovolenky zostávajú zachované do uzatvorenia kolektívnej dohody podľa tohto zákona.

§ 55

(1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ udelil podľa osobitných predpisov⁴⁵⁾ výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, táto výnimka zostáva zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola udelená výnimka. U takého zamestnanca sa neuplatní § 54 ods. 2.

(2) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ do dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona udelil podľa všeobecne záväzného právneho predpisu⁴⁶⁾ výnimku z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná.

(3) Zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. c), g) až i), ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie a ku dňu účinnosti tohto zákona nespĺňa kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania podľa § 2 ods. 4 písm. d) až f), môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do platovej triedy, v ktorej je v katalógu zaradená ním vykonávaná najnáročnejšia pracovná činnosť, najdlhšie do 30. júna 2010. Časové obmedzenie podľa prvej vety neplatí pre zamestnanca, ktorého odborná prax podľa § 18 ods. 2 písm. a) je ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona najmenej 10 rokov, zamestnanec je starší ako 45 rokov a vykonáva pracovnú činnosť s rovnakým alebo obdobným charakterom ako pracovnú činnosť, ktorú vykonával pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona. Ak ide o takého zamestnanca, neuplatní sa § 54 ods. 2.

(4) Zamestnanca, ktorý bol zaradený do príslušnej platovej triedy na základe ním vykonávanej činnosti, kde doteraz platný predpis nevyžadoval osobitný kvalifikačný predpoklad, ktorý sa vyžaduje podľa tohto zákona, zamestnávateľ zaradiť do platovej triedy, v ktorej je zaradená najnáročnejšia ním vykonávaná pracovná činnosť bez ohľadu na osobitný kvalifikačný predpoklad, najdlhšie do 30. júna 2010. Časové obmedzenie podľa prvej vety neplatí pre zamestnanca, ktorého odborná prax podľa § 18 ods. 2 písm. a) je ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona najmenej 10 rokov a zamestnanec je starší ako 45 rokov.

(5) Zamestnanca obecnej polície, ktorý ku dňu účinnosti tohto zákona nespĺňa kvalifikačný predpoklad (stupeň) vzdelania podľa § 2 ods. 4 písm. c) a na ktorého sa vzťahuje § 27 zákona Slovenskej národnej rady č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení zákona č. 319/1999 Z. z., môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do platovej triedy, v ktorej je v katalógu zaradená ním vykonávaná najnáročnejšia pracovná činnosť, najdlhšie do 30. júna 2003. Ak ide o takého zamestnanca, neuplatní sa § 54 ods. 2.

(6) Odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona je

zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca do platovej triedy podľa § 16 a určiť mu funkčný plat podľa tohto zákona. Rovnako sa postupuje, ak ide o zamestnanca podľa § 17.

(7) Zamestnávateľ, ktorý na účely odmeňovania zamestnancov pred účinnosťou tohto zákona uplatňoval zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení neskorších predpisov, je povinný na účely určenia tarifného platu určiť zamestnancovi započítanú prax podľa § 18.

(8) Ak funkčný plat podľa odseku 6 nedosiahne sumu, ktorá sa rovná platu určenému podľa predpisov platných do 31. marca 2002, a ak plat bol určený v súlade s týmito predpismi, zamestnancovi sa poskytuje funkčný plat v tejto sume. Platom určeným podľa predpisov platných do 31. marca 2002 je súčet tarifného platu alebo zvýšeného tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou, ak ide o zamestnanca, ktorému sa platové náležitosti určovali podľa zákona č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov, alebo priemerný zárobok zistený v rozhodnom období pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak ide o zamestnanca, ktorému sa mzda určovala podľa zákona č. 1/1992 Zb.

(9) Funkčný plat v sume podľa odseku 8 sa poskytuje iba počas vykonávania najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva v rámci opisu pracovných činností u toho istého zamestnávateľa a ktorá má rovnaký alebo obdobný charakter ako ním vykonávaná najnáročnejšia pracovná činnosť pred uplatnením tohto zákona.

(10) Započítaná prax priznaná zamestnávateľom podľa predpisov platných pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona zostáva zamestnancovi zachovaná.

(11) Do času vykonávania verejnej služby na účely § 8 sa započítava aj čas trvania pracovného pomeru zamestnanca pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak ide o zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1.

§ 56

Ďalší plat podľa § 37 ods. 1 v roku 2002 zamestnancovi nepatrí.

§ 57

Opatrenia na odmeňovanie vydané podľa predpisov platných pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona strácajú platnosť odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

⁴⁵⁾ § 5 ods. 6 písm. a) a odseky 7 a 8 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1992 Zb. o platových pomeroch zamestnancov v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov.

⁴⁶⁾ Napríklad vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov.

§ 58

Zrušovacie ustanovenia

Zrušujú sa:

1. zákon č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 260/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 386/1996 Z. z., zákona č. 333/1997 Z. z. a zákona č. 190/1998 Z. z.,
2. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 227/1992 Zb. o poskytovaní osobitného príplatku za prácu v sťažných a zdraví škodlivých pracovných podmienkach v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 193/1996 Z. z.,
3. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 249/1992 Zb. o platových pomeroch zamestnancov v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 636/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 72/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 169/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 66/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 279/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 193/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 121/1997 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 157/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 193/2000 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 237/2001 Z. z.,
4. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 250/1992 Zb. o platových pomeroch príslušníkov Zboru požiarnej ochrany Slovenskej republiky v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 637/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 73/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 279/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 193/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 121/1997 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 157/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 193/2000 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 237/2001 Z. z.,
5. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 169/1993 Z. z. o platových pomeroch zamestnancov zahraničnej služby v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 157/1995 Z. z.,
6. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 229/1994 Z. z. o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 203/2000 Z. z.,
7. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 30/1996 Z. z. o postupe a spôsobe zistenia východiskových údajov o mzdách pre úpravu stupnice platových taríf.

§ 59

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002.

Rudolf Schuster v. r.

Jozef Migaš v. r.

Mikuláš Dzurinda v. r.