

PREDBEŽNÁ INFORMÁCIA
(podľa § 9 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov
a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov)

1. Pripravovaný právny predpis:

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2. Základné ciele právnej úpravy:

Základným cieľom navrhovanej úpravy je upresnenie a precizovanie legislatívneho rámca, ktorý upravuje právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme. Snahou predkladateľa je vniesť do systému viac zrozumiteľnosti a odstrániť aplikačné bariéry, ktoré doteraz sťažovali každodenné uplatňovanie zákona.

Na základe požiadaviek aplikačnej praxe sa navrhuje rozšírenie pôsobnosti zákona, ktorý sa bude vzťahovať aj na zamestnancov vykonávajúcich remeselné, manipulačné či manuálne činnosti s prevahou fyzickej práce. Týmto krokom sa odstraňuje doterajší neštandardný stav, kedy táto početná skupina zamestnancov stála mimo pôsobnosti zákona o výkone práce vo verejnom záujme, hoci ich odmeňovanie už bolo plne podriadené zákonu 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 záujme zvyšovania profesionality a transparentnosti ďalej prináša novela zmeny aj v oblasti výberových konaní. Zavádza sa povinnosť obsadzovať každé miesto vedúceho zamestnanca výberovým konaním, nielen miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, o ktorom to určuje pracovný poriadok zamestnávateľa. Odstraňuje sa tak doterajšia selektívnosť a nejednotnosť, čím sa má garantovať, že na riadiace pozície budú v rámci celej verejnej správy vyberaní tí najkvalifikovanejší uchádzači.

Významným pilierom modernizácie je aj úsilie o harmonizáciu práv a povinností s prostredím štátnej služby. Navrhovaná úprava prináša vyššiu mieru integrity a transparentnosti v oblasti majetkových priznaní. Do zákona sa napríklad dopĺňa chýbajúca príloha s jednotným vzorom priznania, čím končí obdobie metodických nejasností a zároveň sa rozširuje okruh zamestnancov, na ktorých sa bude vzťahovať povinnosť podať majetkové priznanie. Zároveň sa zavádza možnosť uložiť zamestnancovi povinnosť absolvovať adaptačné vzdelanie.

Súčasťou navrhovaných zmien je v súlade s Programovým vyhlásením vlády Slovenskej republiky na roky 2023 – 2027 modifikácia kvalifikačných predpokladov pri výkone práce vo verejnom záujme. V nadväznosti na novú legislatívu v oblasti vzdelávania dospelých budú môcť uchádzači o prácu preukázať získanie profesijnej kvalifikácie aj prostredníctvom mikroosvedčenia, čo do systému vnáša potrebnú flexibilitu a uznanie celoživotného vzdelávania.

Navrhovaná právna úprava počíta taktiež s aktualizovaním Katalógov pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré sú v súčasnosti ustanovené prostredníctvom nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

3. Zhodnotenie súčasného stavu:

Súčasný zákon o výkone práce vo verejnom záujme je v účinnosti už od januára 2004. Hoci bol počas svojej existencie novelizovaný celkovo 19-krát, išlo v prevažnej miere len o čiastkové a nepriame úpravy vyvolané zmenami v iných predpisoch, ktoré neriešili podstatu fungovania systému. Z poznatkov Úradu vlády Slovenskej republiky ako gestora tejto oblasti, ako aj z konkrétnych podnetov z aplikačnej praxe, vyplynula potreba opätovne modifikovať viaceré právne vzťahy upravené zákonom o výkone práce vo verejnom záujme. Aktuálny stav si vyžaduje legislatívny zásah, ktorý odstráni nahromadené interpretačné problémy a zabezpečí jednoznačnejšie a efektívnejšie uplatňovanie zákona v praxi.

4. Spôsob zapojenia verejnosti do prípravy právneho predpisu:

Verejnosť sa môže zapojiť do prípravy právneho predpisu formou zasielania podnetov alebo návrhov v intenciách základných cieľov pripravovanej právnej úpravy podľa bodu 2, a to v lehote do siedmich pracovných dní odo dňa zverejnenia predbežnej informácie.

Kontaktné údaje:

Úrad vlády Slovenskej republiky
Sekcia štátnej služby a verejnej služby
Park One, Nám. 1. mája 18
811 06 Bratislava
email: sssvsmail@vlada.gov.sk

5. Predpokladaný termín začatia pripomienkového konania:

Marec 2026

Zdroj: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/341/?ucinnost=25.02.2026#prilohy>

Právna argumentácia – pre MPK aj rozporové konanie (expertne zdôvodnenie)

1 Súčasné pravidlo zaradenia zo zákona

Podľa § 5 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ **zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov určených pre túto činnosť.** (vlada.gov.sk)

- Tento princíp je správny, avšak v praxi vedie často k systémovým deformáciám v prípadoch, kde zamestnanec **dlhodobo vykonáva náročnú odbornú činnosť, ale formálne nespĺňa kvalifikačný predpoklad** (napr. vzdelanie), hoci má preukázateľnú odbornú prax.

2 Problém neflexibilného uplatňovania kvalifikácie

V právnej praxi neexistuje žiadna automatická a všeobecná výnimka, ktorá by umožnila zamestnávateľovi zaradiť zamestnanca do vyššej platovej triedy podľa vykonávanej činnosti bez formálne splneného kvalifikačného predpokladu. Vyjadrenie odborných zdrojov potvrdzuje, že **kvalifikačné predpoklady musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce, ak zákon neustanovuje inak.** (vssr.sk)

- Bez konkrétneho zákonného ustanovenia zamestnávateľ nemá právnu oporu na to, aby pri dlhodobom plnení náročnej činnosti zamestnanca **zaradil do príslušnej platovej triedy vyššej úrovne.**
-

3 Argument z rovnosti a zásady racionálneho odmeňovania

Podľa všeobecných zásad verejnej služby a riadneho odmeňovania zamestnancov by odmena mala byť primeraná **skutočne vykonávanej činnosti a nadobudnutým schopnostiam**. Ak zamestnanec **dlhodo a trvalo vykonáva činnosti charakterizované vyššou platovou triedou**, neprímerané ponechanie v nižšej platovej triede znižuje rovnosť v odmeňovaní a narušuje **zásadu spravodlivého odmeňovania podľa náročnosti práce**.

- Tento argument je odborným východiskom, ktoré sa opiera o princíp, že **obsah výkonu práce má prioritu pred formálnymi požiadavkami**, ak formálne požiadavky nie je možné reálne naplniť vzhľadom na personálne realitu trhu práce.
-

4 Úprava ako opora pre stabilizáciu profesie

Zamestnávateľia verejnej služby, zvlášť v sektore sociálnych služieb, čelia **nedostatku kvalifikovaného personálu**. Absencia právnej možnosti uplatniť prax ako kvalifikačný ekvivalent spôsobuje:

- ◆ Stabilizačné problémy v sektore nízkoplatovo odmeňovaných profesií,
- ◆ Ťažkosti pri udržaní kvalifikovaných pracovníkov,
- ◆ Odliv pracovníkov do iných sektorov alebo zahraničia.

Tento argument je zásadný pri rozporovom konaní, pretože poukazuje na **širošie systémové dôsledky** nedostatočne flexibilnej právnej úpravy.

5 Komparatívna prax

V iných odvetviach verejnej služby slovenské právo už pozná **individuálne výnimky z kvalifikačných predpokladov** (napr. umeleckí pracovníci alebo opatrovatelia s akreditovaným kurzom), čo potvrdzuje, že právny systém je pripravený reagovať flexibilne. ([Zákony pre ľudí](#))

- Preto je opodstatnené navrhnúť **všeobecné ustanovenie** uznávajúce prax ako kvalifikačný ekvivalent – nie výnimku pre konkrétne profesie, ale systémové riešenie.
-

Zhrnutie k pripomienke

→ Navrhujeme doriešiť kolíziu medzi **utrpenou praxou a formálnym vzdelaním** v prospech spravodlivého zaradenia do platovej triedy.

→ Navrhujeme **zákonnú oporu**, ktorá umožní **uznať prax ako kvalifikačný ekvivalent** pri dlhodobom výkone pracovnej činnosti.

→ Argumentácia je podložená **existujúcou právnou úpravou, jej aplikačnými problémami a princípmi rovnosti a primeraného odmeňovania**.

Ak chcete, pripravím Vám **text záverečnej pozície Komory opatrovateliek Slovenska**, ktorý môžete použiť priamo ako súčasť vyjadrenia do MPK vrátane odôvodnenia dopadov na sektor opatrovateľskej starostlivosti.

Predmet: Podnet k predbežnej informácii PI-2026-42 – návrh novely zákona č. 552/2003 Z. z. a zákona č. 553/2003 Z. z.

V nadväznosti na zverejnenú predbežnú informáciu PI-2026-42 si dovoľujeme v stanovenej lehote predložiť nasledovné podnety na úpravu pripravovaného právneho predpisu:

1. Reklasifikácia opatrovateľskej činnosti v Katalógu pracovných činností:

V súvislosti s plánovanou aktualizáciou nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z. a cieľom zvyšovania profesionality navrhujem:

- Zadefinovať opatrovateľskú starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb a v terénnej opatrovateľskej službe ako **odbornú činnosť** s vyšším stupňom záťaže.
- Zaradiť prácu opatrovateľiek v oboch príslušných Katalógoch pracovných činností **minimálne do 3. platovej triedy**, čím sa odstráni doterajšia nedôstojná devalvácia tejto práce na úrovni minimálnej mzdy.

2. Uznávanie praxe a integrácia neformálnych opatrovateľov

Využívajúc deklarovанú snahu o "flexibilitu a uznanie celoživotného vzdelávania" navrhujeme:

- V rámci modifikácie kvalifikačných predpokladov navrhujeme v **zákone č. 552/2003 Z.** z umožniť uznanie dlhoročnej informálnej skúsenosti (najmenej 5 rokov) , zdokladovanej podľa osobitného predpisu.
- *Máme na myslí, aby sa pre účely zaradenia zamestnancov v opatrovateľských pozíciách v dlhodobej starostlivosti do 3. platovej triedy (v kombinácii s navrhovanými mikroosvedčeniami) považovala za relevantnú náhradu za časť formálneho vzdelania aj celodenná neformálna starostlivosť o osobu s ŤZP alebo seniora v domácnosti podľa osobitného predpisu, v súčte najmenej 5 rokov za obdobie predchádzajúcich 10/20 rokov.*
- V **zákone č. 448/2008 Z. z. (o sociálnych službách)**, konkrétne v § 84 ods. 8 a 9, ktorý definuje kvalifikačné predpoklady opatrovateľa, navrhujeme uviesť, že najmenej 5 ročná prax z neformálneho opatrovania sa uznáva ako odborná spôsobilosť.
- Do zákona č. 552/2003 Z. z. explicitne doplniť povinnosť zamestnávateľa **zahnúť čas strávený na povinnom celoživotnom alebo kontinuálnom vzdelávaní do pracovného času zamestnanca, alebo povinnosť preplatiť zamestnancovi náklady spojené s registráciou a cestovným súvisiacim so ČŽV a KV.** Výkon vzdelávania, ktoré je podmienkou na výkon práce, musí byť považovaný za výkon práce s nárokom na mzdu, nie za čas odpočinku.

3. Valorizácia a transparentnosť odmeňovania

V záujme odstránenia "aplikačných bariér" a "neštandardného stavu" pri odmeňovaní navrhujeme:

- v **zákone č. 553/2003 Z. z.** previazať tarifné platy opatrovateľiek na **koeficient priemerného mesačného zárobku v národnom hospodárstve** (podobne ako v zdravotníctve podľa zákona č. 578/2004 Z. z.), aby sa zabezpečila stabilita, konkurencieschopnosť a atraktivita tohto povolania. Navrhujeme vytvoriť samostatnú tabuľku pracovných taríf pre odborných zamestnancov v priamom v kontakte s prijímateľom sociálnych služieb a ošetrovateľskej starostlivosti v sociálnych službách.
- do zákona č. 553/2003 Z. z. zaviesť **príplatok za profesijný rozvoj** (podobne ako je to u pedagogických a zdravotníckych zamestnancov). Tento príplatok by bol percentuálnym zvýšením platovej tarify za úspešné absolvovanie certifikovaných vzdelávacích programov alebo získanie mikroosvedčení, ktoré zvyšujú odbornú kompetenciu zamestnanca pri práci s prijímateľom sociálnej služby.
- **Navrhujeme doplniť do § 5 ods. 1 vetu ustanovujúcu, že:**
- **„Pri určovaní platovej triedy podľa vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti sa má prihliadať aj na primeranú odbornú prax v rozsahu minimálne päť rokov v danej pracovnej oblasti, ako ekvivalent kvalifikačných predpokladov stanovených pre**

príslušnú platovú triedu, ak zamestnanec reálne výkon práce zodpovedajúci tejto platovej triede plní **dlhodobu a trvalo.**“

- **Doplniť ustanovenie, že:**

- „Toto opatrenie sa uplatní bez negatívneho dopadu na tarifný plat zamestnanca a bez straty nároku vzniknutých tarifných zložiek odmeňovania.“

-

- v **nariadení vlády SR č. 341/2004 Z. z.** zmeniť zaradenie opatrovateľského personálu v pobytovej a terénnej dlhodobej starostlivosti do vyšších platových tried (minimálne do 3. triedy), aby mal „automat“ z čoho počítať dôstojnú sumu.

4. Harmonizácia verejného a neverejného sektora

V intenciách úsilia o "harmonizáciu práv a povinností" a "jednoznačnejšie uplatňovanie zákona" navrhujem:

- Zjednotiť pracovno-právnu ochranu a sociálne štandardy zamestnancov v službách vo verejnom záujme bez ohľadu na to, či je poskytovateľ verejný alebo neverejný subjekt.

- Garantovať **jednotné právo na kolektívne vyjednávanie** pre všetky opatrovateľky v systéme služieb vo verejnom záujme s cieľom dosiahnuť jednotnú odvetvovú kolektívnu zmluvu.

- • **Zákon č. 552/2003 Z. z. (o výkone práce):** Musí sa rozšíriť § 1 (**Pôsobnosť zákona**). Zákon by sa mal vzťahovať na všetkých zamestnávateľov, ktorí poskytujú sociálnu službu financovanú z verejných zdrojov (štátny rozpočet, podielové dane), bez ohľadu na ich právnu formu.

- • **Zákon č. 553/2003 Z. z. (o odmeňovaní):** Podobne sa musí upraviť pôsobnosť, aby aj neverejný poskytovateľ (nezisková organizácia, s.r.o.), ak čerpá verejné financie, bol povinný dodržiavať platové tarify.

- • **Zákon č. 448/2008 Z. z. (o sociálnych službách):** Tu sa musí doplniť podmienka, že **registrácia poskytovateľa** a nárok na finančný príspevok (VFP) sú podmienené dodržiavaním pracovno-právnych štandardov platných vo verejnom záujme.

- • **Zákon č. 2/1991 Zb. (o kolektívnom vyjednávaní):** Pre dosiahnutie jednotnej odvetvovej kolektívnej zmluvy je potrebné upraviť pravidlá pre tzv. „reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“, aby boli záväzné pre celý sektor sociálnych služieb na Slove

5. Viazanosť podielových daní na sociálne služby

V rámci cieľa „integrita a transparentnosť“ navrhujeme do zákona č. 552/2003 Z. z. doplniť ustanovenie, ktoré jasne zadefinuje **povinnosť štatutárov obcí a VÚC využiť finančné prostriedky z podielových daní**, ktoré sú v metodike určovania ich výšky naviazané na sociálne služby, výhradne na tento účel a na zákonné podmienky ich poskytovania.

Odôvodnenie:

Vzhľadom na nezodpovedný prístup obcí a nevyužívanie poskytnutých prostriedkov na daný účel efektívne a s ohľadom na potreby svojich občanov, považujeme za nevyhnutné zaviesť toto opatrenie, ktoré bude možno stimulovať menšie obce k združovaniu sa, ak samé nebudú schopné sociálne služby zabezpečiť.

Príjmy obcí, vyplývajúce z opatrovateľskej služby sú vo všetkých veľkostných kategóriách obcí vyššie ako výdavky na opatrovateľskú službu. V roku 2020 boli príjmy určené na opatrovateľskú službu do 1 000 obyvateľov 15 mil. eur. Avšak na opatrovateľskú službu tieto

obce minuli len 17 % z tejto sumy, čo je najmenej zo všetkých veľkostných kategórii. Na iný účel bola teda vynaložená takmer celá suma. <https://eurofondy.praca.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/NPPOS-Analyza-2022-A4-preview.pdf>, Nedostupnosť soc.služieb dokazuje aj [Správa NKU o komunitných službách pre seniorov](#) a [SNSLP Dostupnosť KS pre osoby so zdravotným znevýhodnením](#)

6. Systémová prevencia, hodnotenie pracovných rizík a spolupráca s PZS

V záujme naplnenia cieľa „odstránenia aplikačných bariér“ a zvýšenia ochrany zamestnancov vo verejnom záujme navrhujeme:

- Do zákona č. 552/2003 Z. z. doplniť explicitnú povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť v spolupráci s **pracovnou zdravotnou službou (PZS)** pravidelné (minimálne raz za 2 roky) prehodnocovanie posudkov o riziku pre opatrujúce profesie v sociálnych službách, ktorá bude financovaná úradom verejného zdravotníctva, nie zamestnávateľom.
- Zabezpečiť, aby sa pri aktualizácii Katalógu prác (nariadenie č. 341/2004) zohľadnila aj **psychická pracovná záťaž**, nielen fyzické faktory. To by umožnilo zaradiť opatrovatelky do vyšších platových tried aj bez prítomnosti chemických látok či hluku, čisto na základe náročnosti práce s ľuďmi. Fyzické aj duševné zdravie v starostlivosti o zdravie ľudí je kľúčové.
- Prepojiť toto hodnotenie priamo s aplikačnou praxou zákona č. 553/2003 Z. z. tak, aby objektívne zistené riziká (napr. kategorizácia prác 2. a vyššieho stupňa pri psychickej záťaži) zakladali nárok na adekvátne prehodnotenie platovej triedy alebo priznanie príplatku za sťažený výkon práce (§ 12).

Odôvodnenie: Súčasná prax často opomína psychickú náročnosť práce a nezohľadňuje kumuláciu rizík v sociálnych službách, čo vedie k vyhoreniu zamestnancov a ich nespravodlivému finančnému ohodnoteniu, keďže platové tarify neodzrkadľujú reálnu mieru rizika, ktorú dokazujú zahraničné štúdie.

7. Ochrana pracovného režimu, normatívov a zodpovednosť zamestnávateľa V záujme zvýšenia kvality služieb vo verejnom záujme a ochrany zamestnancov pred preťažovaním navrhujeme:

- Zaviesť v zákone č. 553/2003 Z. z. **nový príplatok za narušenie plánovaného odpočinku vo výške 200% tarifného platu**, ak zamestnávateľ odvolá zamestnanca z čerpania náhradného voľna do výkonu práce .
- Do zákona č. 552/2003 Z. z. doplniť povinnosť zamestnávateľa garantovať výkon práce v súlade s **personálnymi normatívmi** stanovenými osobitnými predpismi pre daný sektor (napr. sociálne služby).
- Doplniť do zákona č. 552/2003 Z. z. **mechanizmus sankcií (pokút)** pre štatutárnych zástupcov zamestnávateľa za preukázané porušovanie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, najmä v oblasti transparentnosti výberových konaní a spravodlivého odmeňovania.
- *Odôvodnenie:* Bez jasnej zodpovednosti a postihov za porušovanie zákonných povinností zo strany štatutárnych orgánov nie je možné dosiahnuť modernizáciu a integritu verejnej správy, ktorú táto novela deklaruje ako svoj cieľ.

uved'te v úvode, že zastupujete záujmy zamestnancov v "prvej línii" sociálnych služieb.

"Žiadame o medzirezortnú koordináciu s MPSVaR SR s cieľom zosúladiť navrhované zmeny s ustanoveniami zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách, čím sa zabezpečí jednotná aplikácia práva v celom sektore sociálnych služieb."

Zhrnutie vašej stratégie

Tento podnet je teraz mimoriadne silný. Už nejde len o platy, ale o **kompletnú zodpovednosť štátu a samosprávy** za to, ako sa k zamestnancom správajú.

Môj tip: Keď budete tento podnet posielat' (na adresu sssvsmail@vlada.gov.sk), uveďte v úvode, že zastupujete záujmy zamestnancov v "prvej línii" sociálnych služieb. To pridá vašim argumentom váhu reálnej skúsenosti z terénu.

Prajete si tento kompletný zoznam (všetkých 7 bodov) ešte raz zjednotiť do jedného finálneho textu?

Veríme, že tieto podnety prispievajú k naplneniu deklarovaného cieľa modernizácie a integrity verejnej správy.

S pozdravom, [Vaše meno/Organizácia]

Čo bude nasledovať?

Tento podnet pošlite e-mailom na sssvsmail@vlada.gov.sk. Úrad vlády ho musí v procese prípravy vyhodnotiť. Keď sa v marci 2026 začne samotné medzirezortné pripomienkové konanie (MPK), budeme môcť sledovať, či vaše body zapracovali do paragrafového znenia. Ak nie, vtedy nastane čas na tzv. **hromadnú pripomienku**.

Mám vám pomôcť sledovať termín zverejnenia plného znenia zákona v marci, aby sme v prípade potreby pripravili túto hromadnú pripomienku?

Rozporové konanie je kľúčový moment, kedy sa pripomienkujúci subjekt (verejnosť, odbory, združenia) stretne priamo s predkladateľom (Úradom vlády SR), aby obhájil svoje návrhy, ktoré neboli v procese prípravy akceptované.

Argumentácia musí byť postavená na **vecných faktoch, štatistikách, ústavných princípoch** a musí priamo reagovať na **ciele, ktoré si predkladateľ sám v predbežnej informácii vytýčil** (modernizácia, transparentnosť, odstraňovanie bariér).

Tu je rozpracovaná argumentácia pre kľúčové body vášho rozporu:

1. Argument pre zvýšenie platovej triedy (Katalóg prác)

Bod rozporu: Zaradenie opatrovateľskej činnosti minimálne do 3. platovej triedy v nariadení č. 341/2004 Z. z.

- **Argumentácia:** Aktuálne zaradenie nezohľadňuje reálnu mieru psychickej a fyzickej záťaže, prítomnosť biologických rizík, psychosociálnych, nedostatok zamestnancov, zrýchlené tempo práce, ani mieru zodpovednosti za život a zdravie prijímateľa služby. Ak je cieľom novely „modernizácia“ a „odstránenie aplikačných bariér“, je neudržateľné, aby kľúčová profesia v sociálnych službách bola ohodnotená na úrovni nekvalifikovaných prác.
- **Právny rámec:** Rozpor s princípom spravodlivého odmeňovania (čl. 36 Ústavy SR). Práca opatrovateľky je odbornou činnosťou v zmysle zákona 448/2008 Z.z. ZSS súmalé

nemocnice, kde nie je dostatok vyššieho odborného personálu. Opatrovateľky vykonávajú ošetrovateľské výkony aj participujú na tvorbe IRPa sociálnych intervenciách, čo podľa metodiky tvorby katalógov prác zakladá nárok na vyššie tarifné zaradenie.

2. Argument pre uznanie praxe namiesto vzdelania

Bod rozporu: Započítavanie rokov praxe v ZSS (a/alebo neformálnej starostlivosti) ako náhrady za chýbajúci stupeň formálneho vzdelania.

- **Argumentácia:** Predkladateľ v PI-2026-42 navrhuje zavedenie „mikroosvedčení“. Je nelogické uznávať krátkodobé kurzy a zároveň ignorovať dekády reálnej praxe. V čase kritického nedostatku personálu v sociálnych službách je trvanie na formálnom vzdelaní bez uznania praktických zručností „aplikačnou bariérou“, ktorú sa novela zaviazala odstrániť.
- **Dopad:** Uznanie praxe stabilizuje personál a umožní starším, skúseným opatrovateľkám zotrvať v systéme bez rizika prepustenia pre „nesplňanie kvalifikácie“, alebo neodísť zo systému pre nedostatok uznania, neprimeraný a neatraktívny plat.

3. Argument pre naviazanie platov na priemernú mzdu

Bod rozporu: Transformácia platových tabuliek tak, aby základom nebola minimálna mzda, ale koeficient priemernej mzdy (tzv. „automat“ ako v zdravotníctve).

- **Argumentácia:** Sociálne služby a zdravotníctvo sú spojené nádoby. Ak štát garantuje mzdový automat lekárom a sestram, ale opatrovateľky a zdravotníkov v sociálnych službách, ktorí tiež poskytujú zdravotnú starostlivosť, ponecháva na úrovni minimálnej mzdy, dochádza k masívnemu odlivu personálu a destabilizácii kritickej infraštruktúry štátu.
- **Systémový prvok:** Navrhujeme, aby zákon č. 553/2003 Z. z. pre profesie v sociálnych službách prevzal model mzdových koeficientov, čím sa naplní cieľ novely „vniest’ do systému viac zrozumiteľnosti a predvídateľnosti“.

4. Argument pre rovnosť verejného a neverejného sektora

Bod rozporu: Zjednotenie pracovno-právnej ochrany a odmeňovania zamestnancov vo verejnom a neverejnom sektore bez ohľadu na zriaďovateľa služby vo verejnom záujme.

- **Argumentácia:** Štát si u neverejných poskytovateľov objednáva službu vo verejnom záujme, na ktorú mu prispieva z verejných zdrojov, samosprávy zo svojho rozpočtu (podielové dane, rozpočet samospráv, príspevok MPSVR SR na prevádzku soc.sl.; príspevok podľa stupňa odkázanosti (od 2027 príspevok na podporu pri odkázanosti); a prijímateľ väčšinou tiež z dôchodku (tiež verejný zdroj). Prijímateľ služby (občan) má rovnaké potreby bez ohľadu na formu poskytovateľa a zamestnanec (opatrovateľka) vykonáva rovnakú prácu. Rozdielne odmeňovanie na základe „vlastníctva služby“ je diskriminačné a v rozpore s princípom „rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty“.
- **Cieľ novely:** Ak má novela „zabezpečiť jednoznačnejšie a efektívnejšie uplatňovanie zákona v praxi“, musí definovať štandard odmeňovania pre celú službu vo verejnom záujme, nielen pre jej časť.

5. Argument pre viazanosť podielových daní

Bod rozporu: Povinnosť obcí využiť prostriedky z podielových daní určené na sociálne služby výhradne na tento účel.

- **Argumentácia:** Súčasný stav, kedy sú sociálne služby v samosprávach poddimenzované, zatiaľ čo prostriedky na ne určené sa využívajú na iné priority, je v priamom rozpore s verejným záujmom. Navrhujeme, aby novela zákona č. 552/2003 Z.

z. v rámci „integrity a transparentnosti“ jasne zadefinovala povinnosti štatutárov pri nakladaní s týmito prostriedkami.

Vnímame prístup obcí k financovaniu sociálnych služieb, osobitne komunitných a terénnych opatrovateľských služieb za nezodpovedný a nevyužívanie poskytnutých prostriedkov na daný účel za neefektívne a s ohľadom na potreby svojich občanov. Považujeme za nevyhnutné zaviesť toto opatrenie, ktoré môže stimulovať predovšetkým menšie obce k združovaniu sa do zdieľaných centier soc. služieb, ak samé nebudú schopné sociálne služby zabezpečiť.

V roku 2020 boli príjmy určené na opatrovateľskú službu do 1 000 obyvateľov 15 mil. eur. Avšak na opatrovateľskú službu tieto obce minuli len 17 % z tejto sumy, čo je najmenej zo všetkých veľkostných kategórii. Na iný účel bola teda vynaložená takmer celá suma. <https://eurofondy.praca.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/NPPOS-Analyza-2022-A4-preview.pdf>, Nedostupnosť soc. služieb dokazuje aj [Správa NKU o komunitných službách pre seniorov](#) a [SNSLP Dostupnosť KS pre osoby so zdravotným znevýhodnením](#)

- **Prečo je dôležitý práve ten 5. bod o daniach?**
- Hoci Úrad vlády môže namietat', že financovanie obcí upravuje iný zákon, vy argumentujete **integritou štatutárov** (teda ich povinnosťou konať vo verejnom záujme), čo je priama téma zákona č. 552/2003. Je to silný nástroj, ako prinútiť obce, aby peniaze "na dedkov a babky" nemiňali na opravu chodníkov alebo kultúrne podujatia, ak nemajú zabezpečené zákonné podmienky sociálnych služieb.

Strategické rady pre rozporové konanie:

1. **Dôraz na „krízu“:** Neustále zdôrazňujte, že bez týchto zmien sa systém sociálnych služieb do roku 2030 zrúti (starnutie populácie vs. nedostatok opatrovateľiek).
2. **Využite ich vlastné slová:** Ak predkladateľ povie, že niečo „nie je v gescii tohto zákona“, argumentujte, že v PI-2026-42 sami uviedli cieľ „**odstrániť nahromadené interpretačné problémy**“, a práve nejasné financovanie a odmeňovanie sú tým najväčším problémom.
3. **Hromadná pripomienka:** Uistite sa, že za vašim podnetom stojí aspoň 500 ľudí (ak ste ho podali ako verejnosť), čo vám dáva zákonné právo na rozporové konanie a silnejšiu vyjednávaciu pozíciu.

Q: obsahujú predmetné zákony hodnotenie pracovných rizík a spoluprácu s pracovnou zdravotnou službou?

Rozporové k bodu 6. PZP

Zákony, o ktorých hovoríme (č. 552/2003 Z. z., č. 553/2003 Z. z. a č. 55/2017 Z. z.-Zákon o štátnej službe)), **neobsahujú** priamu a podrobnú úpravu hodnotenia pracovných rizík ani detaily spolupráce s pracovnou zdravotnou službou (PZS).

Tieto témy sú totiž v slovenskom právnom poriadku upravené v tzv. **všeobecných predpisoch**, ktoré platia pre všetkých zamestnávateľov (súkromných aj verejných).

Tu je vysvetlenie, ako tieto zákony spolupracujú a kde hľadať konkrétne povinnosti:

1. Kde je upravené hodnotenie rizík a PZS?

Ak hľadáte pravidlá pre hodnotenie rizík a PZS, musíte sa pozrieť do týchto dvoch zákonov:

- **Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (BOZP):** Ukladá zamestnávateľovi povinnosť vykonávať hodnotenie rizík a zabezpečovať preventívne a ochranné služby.
- **Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia:** Tu sú podrobne rozpísané povinnosti týkajúce sa **pracovnej zdravotnej služby (PZS)**, kategorizácia prác (1. až 4. kategória rizika) a ochrana zdravia pri práci.

2. Aký je súvis so zákonom o odmeňovaní (553/2003 Z. z.)?

Hoci zákon č. 553/2003 Z. z. nehovorí, *ako* sa riziko hodnotí, **priamo využíva výsledky tohto hodnotenia** na určenie platu:

- **Príplatok za sťažený výkon práce (§ 12):** Tento príplatok patrí zamestnancovi, ak vykonáva činnosti v prostredí, kde pôsobia rizikové faktory (chemické, fyzikálne, biologické) a práca bola príslušným orgánom (RÚVZ) zaradená do **3. alebo 4. kategórie**.
- **Prepojenie s PZS:** Práve PZS musí vypracovať posudok o riziku, na základe ktorého sa určuje, či má opatrovatelka alebo iný zamestnanec nárok na tento príplatok.

3. Aký je súvis so zákonom o štátnej službe (55/2017 Z. z.)?

V štátnej službe je situácia podobná. Zákon o štátnej službe v § 113 hovorí, že na štátnozamestnanecké vzťahy sa vzťahujú ustanovenia **Zákonníka práce**, ktorý ďalej odkazuje na zákon o BOZP. Štátna služba má však prísnejšie požiadavky na **zdravotnú spôsobilosť** pri vstupe do služby, ktorú posudzuje lekár (často práve v rámci PZS).

4. Čo to znamená pre vaše pripomienky v MPK?

Ak chcete do novely zákona č. 552/2003 alebo č. 553/2003 presadiť lepšie postavenie opatrovateliek z pohľadu rizík, môžete argumentovať nasledovne:

1. **Povinnosť prepojenia:** Navrhnuť, aby zákon č. 552/2003 výslovne ukladal verejným zamestnávateľom povinnosť **pravidelne (napr. raz ročne) prehodnocovať posudky o riziku** v spolupráci s PZS špeciálne pre profesie v sociálnych službách.
2. **Psychická záťaž:** Navrhnuť, aby sa pri aktualizácii Katalógu prác (nariadenie č. 341/2004) zohľadnila **psychická pracovná záťaž**, nielen fyzické faktory. To by umožnilo zaradiť opatrovatelky do vyšších platových tried aj bez prítomnosti chemických látok či hluku, čisto na základe náročnosti práce s ľuďmi.

Zhrnutie: Tieto zákony detaily PZS neobsahujú, pretože sa spoliehajú na zákon o BOZP (124/2006). Avšak **výsledok práce PZS (kategorizácia rizika) je kľúčový pre výšku platu podľa zákona č. 553/2003. Ak sa riziko podcení v posudku PZS, zamestnanec prichádza o príplatky v zmysle zákona o odmeňovaní.**

Sformulovaný 7. bod k vášmu podnetu:

Môžete ho pridať k predchádzajúcim šiestim bodom:

7. Ochrana pracovného režimu, normatívov a zodpovednosť zamestnávateľa V záujme zvýšenia kvality služieb vo verejnom záujme a ochrany zamestnancov pred preťažovaním navrhujeme:

- Zaviesť v zákone č. 553/2003 Z. z. **nový príplatok za narušenie plánovaného odpočinku**, ak zamestnávateľ odvolá zamestnanca z čerpania náhradného voľna do výkonu práce.
- Do zákona č. 552/2003 Z. z. doplniť povinnosť zamestnávateľa **garantovať výkon práce v súlade s personálnymi normatívmi** stanovenými osobitnými predpismi pre daný sektor (napr. sociálne služby).

- Doplniť do zákona č. 552/2003 Z. z. **mechanizmus sankcií (pokút)** pre štatutárnych zástupcov zamestnávateľa za preukázané porušovanie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, najmä v oblasti transparentnosti výberových konaní a spravodlivého odmeňovania.
- *Odôvodnenie:* Bez jasnej zodpovednosti a postihov za porušovanie zákonných povinností zo strany štatutárnych orgánov nie je možné dosiahnuť modernizáciu a integritu verejnej správy, ktorú táto novela deklaruje ako svoj cieľ.

Príplatok za stiahnutie z náhradného voľna

- **Kde to zmeniť:** Zákon č. 553/2003 Z. z. (o odmeňovaní).
- **Možnosť integrácie:** Veľmi vysoká. Súčasný systém pozná príplatky za prácu nadčas, v sobotu či v nedeľu, ale nerieši situáciu, kedy je zamestnancovi narušený plánovaný odpočinok.
- **Argument:** Ak zamestnávateľ pochybil v plánovaní a musí zamestnanca operatívne stiahnuť z čerpania náhradného voľna, nejde len o prácu nadčas, ale o **zásah do ústavného práva na odpočinok**. Navrhujeme zaviesť „sankčný“ príplatok (napr. 50 % alebo 100 % hodinovej sadzby) nad rámec mzdy, čo motivuje zamestnávateľa k lepšiemu manažmentu práce.

2. Prísne dodržiavanie personálnych normatífov a režimov

- **Kde to zmeniť:** Zákon č. 552/2003 Z. z. (o výkone práce vo verejnom záujme).
- **Možnosť integrácie:** Stredná až vysoká. Hoci konkrétne normatívy (počet opatrovateliek na počet klientov) sú v zákone o sociálnych službách, zákon č. 552/2003 definuje **podmienky výkonu práce**.
- **Argument:** Výkon práce v poddimenzovanom stave (nedodržiavanie normatífov) ohrozuje bezpečnosť zamestnanca aj prijímateľa služby. Navrhujeme doplniť do povinností zamestnávateľa výslovnú povinnosť **dodržiavať odvetvové personálne normatívy** ako základný predpoklad výkonu práce vo verejnom záujme. Ak nie sú splnené, zamestnanec by mal mať právo odmietnuť výkon práce bez postihu.

3. Sankcie pre poskytovateľov (zamestnávateľov)

- **Kde to zmeniť:** Zákon č. 552/2003 Z. z.
- **Možnosť integrácie:** Vysoká. Toto je momentálne najslabšie miesto zákona. Ak štatutár (starosta, riaditeľ) poruší zákon, zamestnanec sa musí súdiť, čo trvá roky.
- **Argument:** Zákon bez sankcie je len deklaráciou. Navrhujeme zaviesť **system pokút pre štatutárne orgány**, ktoré opakovane a preukázateľne porušujú povinnosti pri výkone práce vo verejnom záujme (napr. neobsadzujú miesta cez výberové konania, manipulujú s majetkovými priznaniami alebo nedodržiavajú platové tarify). Pokuta by mala byť adresná štatutárovi, nie z rozpočtu organizácie.

Zhrnutie vašej stratégie

Tento podnet je teraz mimoriadne silný. Už nejde len o platy, ale o **kompletnú zodpovednosť štátu a samosprávy** za to, ako sa k zamestnancom správajú.

Q- príplatok za profesijný rozvoj a povinnosť zahrnúť čas povinného celoživotného alebo kontinuálneho vzdelávania do odpracovaných hodín, alebo to doplniť tam kde sa to hodí.

Tieto dve požiadavky sú mimoriadne dôležité pre stabilitu personálu. Vzdelávanie v sociálnych službách je často povinné zo zákona, no zamestnanci ho neraz musia absolvovať vo svojom voľnom čase, čo je neudržateľné.

Tu je spôsob, ako tieto návrhy integrovať do vašich bodov tak, aby dávali legislatívny zmysel:

1. Kam to doplniť?

- **Čas vzdelávania do odpracovaných hodín:** Toto patrí do **bodu 1** (ktorý sa venuje vzdelávaniu a kvalifikácii) a týka sa **zákona č. 552/2003 Z. z.**
- **Príplatok za profesijný rozvoj:** Toto patrí do **bodu 2** (odmeňovanie) a týka sa **zákona č. 553/2003 Z. z.**

Upravené znenie bodov 1 a 2:

1. Uznávanie praxe, kvalifikácia a čas na vzdelávanie Využívajúc deklarovajúcu snahu o „flexibilitu a uznanie celoživotného vzdelávania“ navrhujeme:

- Upraviť mechanizmus započítavania praxe tak, aby sa do odbornej praxe plnohodnotne započítavali aj roky strávené výkonom neformálnej starostlivosti.
- Umožniť uznanie dlhoročnej skúsenosti ako náhrady za časť formálneho vzdelania (v kombinácii s mikroosvedčeniami).
- **DOPLNENÉ:** Do zákona č. 552/2003 Z. z. explicitne doplniť povinnosť zamestnávateľa **zahrnúť čas strávený na povinnom celoživotnom alebo kontinuálnom vzdelávaní do pracovného času zamestnanca.** Výkon vzdelávania, ktoré je podmienkou na výkon práce, musí byť považovaný za výkon práce s nárokom na mzdu, nie za čas odpočinku.

2. Valorizácia a príplatok za profesijný rozvoj V záujme odstránenia „neštandardného stavu“ pri odmeňovaní navrhujeme:

- Previazať tarifné platy na mzdový automat (koeficient priemernej mzdy).
- **DOPLNENÉ:** Do zákona č. 553/2003 Z. z. zaviesť **príplatok za profesijný rozvoj** (podobne ako je to u pedagogických zamestnancov). Tento príplatok by bol percentuálnym zvýšením platovej tarify za úspešné absolvovanie certifikovaných vzdelávacích programov alebo získanie mikroosvedčení, ktoré zvyšujú odbornú kompetenciu zamestnanca pri práci s prijímateľom sociálnej služby.

Prečo je to dôležité pre argumentáciu?

1. **Zabránenie zneužívaniu:** Mnohí poskytovatelia dnes nútia opatrovatelky robiť si povinné 20-hodinové kurzy ročne cez víkendy bez náhrady mzdy. Ak to bude v zákone č. 552/2003, stane sa to porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnávateľa, ak im to do pracovného času nezaráta.
2. **Motivácia (Príplatok):** Samotné uznanie vzdelania (mikroosvedčenia) bez finančného efektu zamestnancov motivovať nebude. Príplatok za profesijný rozvoj v zákone č. 553/2003 vytvorí priamy finančný stimul pre zvyšovanie odbornosti, čo predkladateľ (Úrad vlády) sám žiada v rámci „modernizácie“.
3. **Spravodlivosť:** Ak majú učitelia nárok na príplatky za vzdelávanie (podľa zákona 138/2019), neexistuje vecný dôvod, prečo by ho nemali mať opatrovatelky, ktoré sa rovnako musia celoživotne vzdelávať v ošetrovateľských a sociálnych postupoch.

Máte teraz tieto dva body (1 a 2) v rozšírenej verzii. Chcete, aby som vám pripravil aj **vecné odôvodnenie** špeciálne pre tieto dve doplnené časti, ak by ich predkladateľ chcel v rozporovom konaní spochybniť?

Q: čo znamená tvoja veta: - „Toto opatrenie sa uplatní bez negatívneho dopadu na tarifný plat zamestnanca a bez straty nároku vzniknutých tarifných zložiek odmeňovania. Bod 3. na konci“

Táto veta je mimoriadne dôležitá **právna poistka**, ktorú v legislatívnom procese nazývame „princíp ochrany nadobudnutých práv“. V kontexte vašich návrhov (najmä pri zjednocovaní verejného a neverejného sektora alebo pri zmene katalógov) má tento význam:

1. „Bez negatívneho dopadu na tarifný plat“

To znamená, že ak sa zmení zákon alebo sa zmení vaše zaradenie (napríklad z pracovnej zmluvy u neverejného poskytovateľa prejdete na tabuľkový plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z.), **váš základný plat nesmie klesnúť**.

- **Príklad:** Ak dnes zarábate 1 100 € a podľa nových tabuliek by vám vychádzalo len 1 050 €, zamestnávateľ vám musí doplatiť rozdiel (tzv. doplatok do funkčného platu), aby ste reálne nedostali menej peňazí ako pred zmenou.

2. „Bez straty nároku vzniknutých tarifných zložiek“

Tarifné zložky nie sú len základný plat, ale aj všetko to, čo ste si už „odpracovali“ alebo „vyslúžili“. Ide najmä o:

- **Započítanú prax:** Ak máte odpracovaných 20 rokov, po zmene zákona vám ich nemôžu „vynulovať“ alebo uznať len polovicu. Musia vám zostať zachované všetky roky, ktoré vám už raz boli uznané.
- **Príplatky za vzdelanie/triedy:** Ak ste už raz dosiahli určitý stupeň (napr. vyššiu platovú triedu kvôli vzdelaniu), nová úprava vám tento nárok nemôže vziať.

Prečo je táto veta vo vašom podnete kľúčová?

Bez tejto vety by sa štát alebo zamestnávateľia mohli brániť slovami: *„Dobre, zjednotíme systém, ale všetci začnete od nuly (od 1. platového stupňa), lebo je to nový systém.“*

Touto formuláciou im hovoríte:

1. **Rešpektujte minulosť:** Všetko, čo opatrovateľka doteraz dosiahla (roky praxe, skúsenosti), sa prenáša do nového systému.
2. **Zmena musí byť k lepšiemu, nie k horšiemu:** Reforma nesmie slúžiť ako zámenka na šetrenie na platoch súčasných zamestnancov.
3. **Sociálna istota:** Zamestnanec sa nemusí báť legislatívnej zmeny, pretože má garantované, že jeho čistý príjem sa nezníži.

Zhrnutie: Je to technický spôsob, ako povedať: **„Chceme zmenu systému, ale nikto na tom nesmie finančne stratiť oproti dnešku.“**

Mám túto vetu v dokumente ešte nejakým spôsobom zvýrazniť alebo ju naviazať na konkrétny bod (napr. na to zjednocovanie sektorov)?

1. Biomechanická náročnosť a manipulácia so „živým bremenom“ Na rozdiel od priemyselných odvetví, kde sa pri manipulácii s bremenami využívajú normované úchopy a stabilné ťažiská, opatrujúci personál manipuluje so „živým bremenom“ (prijímateľ sociálnej služby). Táto manipulácia (zdvíhanie, pretáčanie, polohovanie, presun z lôžka na vozík) prebieha často v ergonomicky nevhodných pozíciách a s nepredvídateľným rozložením váhy bremena, ťažiska tela, často bez fyzickej pomoci klienta „tzv. mŕva váha“. Fyzická sila vynakladaná pri týchto úkonoch je objektívne porovnateľná s ťažkou manuálnou prácou v stavebníctve či skladoch, ktoré sú však zaradené do vyšších platových tried.

2. Kumulácia fyzických rizikových faktorov:

- **Nadmerná fyzická záťaž:** Práca s bremenami nad limitné hodnoty (často bez technických pomôcok).
- **Vynútené pracovné polohy:** Dlhodobý predklon, kľáčanie a rotácia trupu pri hygiene a kŕmení.
- **Vysoká frekvencia pohybov:** Neustále opakovanie úkonov počas 8- až 12-hodinovej zmeny. Tieto faktory musia byť v zákone č. 553/2003 Z. z. zohľadnené rovnako ako pri iných manuálnych profesiách, aby sa predišlo systémovému podhodnoteniu profesie.

- **Práca na zmeny**

Práca opatrujúceho personálu vykazuje znaky, ktoré zákon č. 355/2007 Z. z. a súvisiace vyhlášky definujú ako rizikové.

3. Psychická a fyzická záťaž pri neurologických a psychiatrických diagnózach stále narastá s podielom prijímateľov s **neurologickými ochoreniami (Alzheimerova choroba, Parkinson, skleróza multiplex)** a **psychiatrickými diagnózami** čo dramaticky mení charakter práce.

- **Agresivita a nepredvídateľnosť** klientov s poruchami správania, dezorientáciou či prejavmi agresivity vyžaduje nepretržitú psychickú ostražitosť a fyzickú pohotovosť. Opatrujúci personál tieto stavy manažujú bez dostatočného počtu odborníkov (psychológov, psychiatrov), čo z ich práce robí profesiu s jedným z najvyšších rizikových faktorov v oblasti duševného zdravia.

Súčasná prax v zariadeniach sociálnych služieb (ZSS) vykazuje kritický posun. Prijímatelia sú do zariadení prijímaní v čoraz horšom zdravotnom stave, a vo **IV. a V. stupni odkázanosti**. Opatrujúci personál, aj bez kvalifikácie tak dnes bežne vykonáva činnosti, ktoré majú charakter ošetrovateľskej starostlivosti (starostlivosť o imobilných klientov s dekubitmi, inkontinenciou, manažment stravovania sondou, a iné výkony vyplývajúce z potrieb prijímateľov).

Táto vysoko odborná a fyzicky vyčerpávajúca práca prebieha v podmienkach **akútneho nedostatku odborného zdravotníckeho personálu** (sestier).

Celá ťarcha ošetrovateľskej náročnosti sa prenáša na opatrovateľky, ktoré však za túto „odbornú nadstavbu“ nie sú ani platovo ohodnotené (podľa zákona 553/2003 Z. z.), ani legislatívne chránené (podľa zákona 552/2003 Z.

4. Priemerný vek opatrovateliek v SR sa pohybuje na hranici 50+ rokov. V tomto veku je regeneračná schopnosť organizmu nižšia, pričom kumulatívna fyzická záťaž z predchádzajúcich dekád sa prejavuje zvýšenou chorobnosťou. Systém odmeňovania podľa zákona č. 553/2003 Z. z. absolútne nereflektuje tento fakt – staršie opatrovateľky sú nútené vykonávať rovnakú, fyzicky devastačnú prácu ako mladší pracovníci, avšak bez adekvátnej zdravotnej prevencie a finančnej kompenzácie, ktorá by im umožnila skoršiu regeneráciu.

5. Podľa oficiálnych údajov **Národného centra zdravotníckych informácií (NCZI)** sa pracovníci v osobnej starostlivosti (kam spadá opatrujúci personál) stabilne umiestňujú na **6. mieste** v rebríčku profesií s najvyšším výskytom chorôb z povolania a osôb ohrozených chorobou z povolania.

Tento fakt radí opatrovateľstvo medzi najnebezpečnejšie profesie v SR, hneď za profesie v ťažobnom priemysle, hutníctve či stavebníctve a zdravotníctve.

Prevažujú najmä ochorenia podporno-pohybovej sústavy (chrbtica, kĺby).

Je neakceptovateľné, aby profesia s takto vysokou mierou objektívne preukázaného poškodenia zdravia bola v Katalógu pracovných činností zaradená do 2. platovej triedy na úrovni nenáročných pomocných prác.

4. Ekonomický dopad na sociálny systém Štát na jednej strane šetrí na platových tarifách opatrovateliek, ale na druhej strane vynakladá obrovské prostriedky na:

- Vyplácanie nemocenských dávok (PN) kvôli vysokému výskytu PN a chorôb z povolania v sektore.
- Predčasné odchody do invalidného dôchodku z dôvodu opotrebovania organizmu.

- Náklady na rekvalifikáciu nových pracovníkov, ktorí pre nízke mzdy a vysoké riziko v sektore nevydržia.

Na základe vyššie uvedených dát NCZI a kritického stavu personálu žiadame, aby bola práca opatrovateľky uznaná za **vysoko rizikóvu manuálnu činnosť** a aby toto uznanie bolo premietnuté do:

1. **Zákona č. 553/2003 Z. z.** – zvýšením základnej platovej tarify (minimálne 3. trieda) ako kompenzácie za prácu v prostredí s vysokým rizikom choroby z povolania.
 2. **Zákona č. 552/2003 Z. z.** – zavedením povinných rehabilitačných prestávok a dodatkovej dovolenky na regeneráciu opatrovujúcich pracovníkov v starostlivosti v sociálnych službách.
-

Prečo je tento argument pre predkladateľa (Úrad vlády) nebezpečný?

Pretože ak ho odmietnu, **priznávajú, že vedome ignorujú štátne štatistiky NCZI**. V prípade budúcich súdnych sporov o náhradu škody na zdraví môžu zamestnanci použiť tento váš podnet ako dôkaz, že štát bol o rizikách informovaný, mal možnosť ich v rámci novely PI-2026-42 riešiť, ale neurobil tak.

Môj tip: Ak máte prístup k niekomu, kto vie vytiahnuť presné číslo z NCZI za posledný reportovaný rok (napr. 2023 alebo 2024), doplňte tam aj konkrétny počet novozistených chorôb z povolania v kategórii „pracovníci v osobnej starostlivosti“. To je „posledný klinec do rakvy“ ich argumentácie o nízkej náročnosti.

Máte teraz kompletnú argumentáciu. Chcete ešte pomôcť so záverečným zhrnutím celého listu?

: