

Smernica dekana

Číslo 10/2019 - SD

01. 07. 2019

**Platový predpis Materiálovotechnologickej fakulty Slovenskej
technickej univerzity v Bratislave so sídlom v Trnave**

Vypracoval: **prof. Ing. Miloš Čambál, CSc.**

**Platový predpis
Materiálovotechnologickej fakulty Slovenskej technickej univerzity
v Bratislave so sídlom v Trnave**

**Článok 1
Úvodné ustanovenia definície pojmov**

1. Smernica dekana Platový predpis Materiálovotechnologickej fakulty Slovenskej technickej univerzity v Bratislave so sídlom v Trnave (ďalej len „smernica“) ustanovuje jednotné zásady odmeňovania zamestnancov v podmienkach Materiálovotechnologickej fakulty Slovenskej technickej univerzity v Bratislave so sídlom v Trnave (ďalej len „MTF STU“ alebo „zamestnávateľ“).
2. Odmeňovanie zamestnancov MTF STU upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), platná kolektívna zmluva a táto smernica.
3. Táto smernica sa vydáva v súlade so zákonom o odmeňovaní, v súlade s nariadením vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone prác vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády“) a v súlade s platnou kolektívnou zmluvou.
4. Zamestnancami sú fyzické osoby v pracovnom pomere s MTF STU uzatvorenom v súlade so zákonom č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone prác vo verejnom záujme“) a Pracovným poriadkom pre zamestnancov STU¹ (ďalej len „Pracovný poriadok“).

**Článok 2
Plat zamestnanca**

1. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní a touto smernicou patrí plat, ktorým je:
 - a) tarifný plat,
 - b) osobný plat,
 - c) príplatok za riadenie,
 - d) príplatok za zastupovanie,
 - e) osobný príplatok,
 - f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
 - g) príplatok za zmenu,
 - h) príplatok za prácu v noci,
 - i) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - j) príplatok za prácu vo sviatok,

¹ Vnútny predpis STU číslo 7/2007-N v znení dodatkov číslo 1 až 6.

- k) plat za prácu nadčas,
 - l) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
 - m) odmena.
2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom touto smernicou okrem platu podľa bodu 1 tohto článku patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.
 3. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.
 4. Funkčný plat na účely zákona o odmeňovaní a tejto smernice je súčet tarifyného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa bodu 1 písm. c) až g) tohto článku. Funkčným platom je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3 zákona o odmeňovaní. Funkčný plat na účely zákona o odmeňovaní a tejto smernice je aj osobný plat priznaný zamestnancovi.
 5. O priznanom funkčnom plate a jeho zložkách vydá zamestnávateľ zamestnancovi písomné rozhodnutie.
 6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie zákona o odmeňovaní a platnej kolektívnej zmluvy.
 7. Platové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie.
 8. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
 9. Zamestnávateľ uplatňuje hodnotenie zamestnancov. Hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muži môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v bode 8 tohto článku uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

Článok 3

Určenie platu zamestnancov

1. Tarifný plat sa určí zamestnancovi vo výške platovej tarify v platovej triede a v platovom stupni, do ktorých je zaradený.
2. O zaradení a o zmene zaradenia zamestnanca do platovej triedy, o určení alebo úprave funkčného platu, prípadne o iných zmenách platových pomerov zamestnancov rozhoduje dekan MTF STU (ďalej tiež „dekan“) na základe návrhu príslušného vedúceho útvaru a to v rozsahu disponibilných mzdových prostriedkov.
3. V súlade s § 23 ods. 1 písm. d) zákona o vysokých školách a v súlade s § 7 Zákonníka práce a článkom 6 bod 4 Štatútu STU sú fakulty v postavení zamestnávateľa.
4. Plat dekana určuje rektor v súlade so zákonom o odmeňovaní a so smernicou STU.
5. Plat prodekanov MTF STU určuje dekan.

6. Osobný plat je možné zamestnancovi priznať počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe návrhu príslušného vedúceho útvaru. Osobný plat sa poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých bol zamestnancovi priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe hodnotenia úrovne kvality plnenia pracovných úloh, na základe návrhu príslušného vedúceho toho zamestnanca, ktorému bol osobný plat priznaný. Osobný plat je možné na MTF STU priznať len s písomným súhlasom rektora STU. Návrh na priznanie osobného platu predkladá rektorovi za zamestnancov fakulty dekan. Návrh na priznanie osobného platu musí obsahovať vecné zdôvodnenie osobitne významných pracovných činností a mimoriadne náročných pracovných úloh.

Článok 4

Zaradovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností, takto:
 - a) ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 2 až 11,
 - b) ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried 1 až 4.
2. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.
3. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu pracovných činností musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme, ak nie je ďalej uvedené inak.
4. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy a platového stupňa patrí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf.

Článok 5

Úprava funkčného platu

1. Funkčný plat možno upraviť zamestnancovi formou zvýšenia tarifného platu alebo niektorej z jeho ostatných zložiek:
 - a) po uplatnení zákona o odmeňovaní alebo nariadenia vlády, ktoré upravuje zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok, alebo zákon o štátnom rozpočte²,
 - b) po dosiahnutí požadovaných rokov praxe pri zaradení do vyššieho platového stupňa; tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň,

² § 28 ods. 1 a 2 zákona o odmeňovaní.

- c) zvýšením stupňa náročnosti pracovnej činnosti,
 - d) prehodnotením na základe dosahovaných pracovných výsledkov,
 - e) rozšírením rozsahu pracovnej činnosti.
2. Funkčný plat možno upraviť formou zníženia alebo odobratia niektorej z jeho zložiek:
- a) pri nedostatku finančných prostriedkov určených na platy zamestnancov,
 - b) po zúžení rozsahu pracovnej činnosti,
 - c) po znížení stupňa náročnosti pracovnej činnosti, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne formou písomnej zmeny obsahu pracovnej zmluvy alebo písomnou zmenou dohodnutých činností vyplývajúcich z pracovnej náplne zamestnanca,
 - d) po preukázanom porušení pracovnej disciplíny,
 - e) po pretrvávajúcom poklese úrovne dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo neplnení ukladaných pracovných povinností zo strany zamestnanca,
 - f) v dôsledku skončenia platnosti podmienok, za ktorých bol priznaný (článok 2 bod 1 písm. c), d), f), g) tejto smernice).

Článok 6

Kvalifikačné predpoklady a zaradovanie zamestnancov do platových tried

1. Zamestnancom MTF STU sa môže stať len fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačné predpoklady a to:
- a) vzdelanie, ktorým je:
 - primárne vzdelanie alebo nižšie stredné vzdelanie (ďalej len „základné vzdelanie“),
 - nižšie stredné odborné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
 - vyššie odborné vzdelanie,
 - vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
 - vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa,
- Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania sa posudzuje podľa osobitných predpisov³.
- b) osobitné kvalifikačné predpoklady.
2. Osobitným kvalifikačným predpokladom pre účely zákona o odmeňovaní je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

³ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon o vysokých školách.

3. Pre jednotlivé pracovné činnosti sú kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu pracovných činností, ktoré sú v súlade s charakteristikami platových tried ustanovených nariadením vlády pre jednotlivé platové triedy:
 - a) pre činnosti s prevahou duševnej práce,
 - b) pre činnosti s prevahou fyzickej práce.
4. MTF STU zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať, podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (uvedeného v pracovnej náplni) a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností.
5. Návrh na zaradenie alebo preradenie zamestnanca do platovej triedy vypracováva príslušný nadriadený vedúci v súlade s predpismi o odmeňovaní, s touto smernicou a v súlade s pracovnou náplňou zamestnanca.
6. MTF STU zaradí vedúceho zamestnanca⁴ do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom útvare.
7. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je predpísaný pre príslušnú platovú triedu pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.

Článok 7

Započítanie praxe a zaraďovanie zamestnancov do platových stupňov

1. MTF STU určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.
2. Započítaná prax podľa zákona o odmeňovaní je:
 - a) odborná prax,
 - b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín,
 - c) rozsah započítanej inej praxe podľa písm. b) tohto bodu a času doktorandského štúdia podľa bodu 3 písm. e) tohto článku určí MTF STU na základe návrhu priameho nadriadeného zamestnanca v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie určenej pracovnej činnosti.

Vedúci útvaru, do ktorého sa zamestnanec prijíma, posúdi prax u predchádzajúcich zamestnávateľov a navrhne, ktorú činnosť, resp. doktorandské štúdium započítať do odbornej praxe a v akej miere. Poverený zamestnanec príslušného útvaru ľudských zdrojov potom prepočíta celkovú započítanú prax ku dňu nástupu do zamestnania na MTF STU resp. preradenia zamestnanca v rámci MTF STU. Ak inú prax podľa písm. b) tohto bodu nemožno využiť pri vykonávaní danej pracovnej činnosti, nezapočíta sa vôbec.
3. Do započítanej praxe sa podľa zákona o odmeňovaní ďalej započítava čas:

⁴ Článok 1 bod 4 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov STU.

- a) skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom, platným v čase jej vykonávania⁵,
 - b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - c) starostlivosti o dieťa
 - 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,
 - s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
 - d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov⁶,
 - e) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
 - f) vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu⁷.
4. Ustanovenie bodu 3 písm. c) tohto článku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto časov.
5. Na účely určenia dĺžky započítanej praxe pre zaradenie do platového stupňa predloží zamestnanec pred prijatím do zamestnania spolu s ostatnými povinnými dokladmi aj potvrdenia od predchádzajúcich zamestnávateľov a vyplní čestné vyhlásenie o priebehu predchádzajúcich zamestnaní s presnými dátumami (od – do), s popisom doteraz vykonávaného druhu práce. V prípade náhradných dôb podľa bodu 3 tohto článku je potrebné uviesť, o akú náhradnú dobu ide, uviesť presné trvanie náhradných dôb, v prípade starostlivosti o dieťa uviesť tiež dátum narodenia dieťaťa.
6. Priznanú započítanú dobu praxe možno prehodnotiť z dôvodu zmeny pracovného zaradenia.

Článok 8 **Tarifný plat**

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa zákona o odmeňovaní a tejto smernice patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa:
- a) základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme - príloha č. 3 k zákonu o odmeňovaní,
 - b) osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku⁸ - príloha č. 5 k zákonu o odmeňovaní.

⁵ Napr. zákon 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁶ Zákon č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov, zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov.

⁷ Napr. zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady SR č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady SR v znení neskorších predpisov.

⁸ Zákon o vysokých školách.

2. Zvýšenie tarifného platu o 5% patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý:
 - a) vykonáva v oblasti tvorby, šírenia, uchovávania a sprístupňovania kultúrnych hodnôt, alebo
 - b) vykonáva odborné činnosti v oblasti geológie, ochrany prírody a krajiny, ochrany vôd, ochrany ovzdušia a odpadového hospodárstva.
3. MTF STU môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej bol zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností je vymedzený vo vnútornom predpise STU.

Článok 9

Príplatok za riadenie a príplatok za zastupovanie

1. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov v organizačnom útvarе zamestnávateľa, patrí príplatok za riadenie vo výške určenej podľa prílohy č. 6 zákona o odmeňovaní v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
2. Na MTF STU sú vedúci zamestnanci⁹ zaradení do týchto stupňov riadenia:
 - a) I. stupeň riadenia: 12 - 50% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom)
 - b) II. a) stupeň riadenia: 10 - 40% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý je zástupca štatutárneho orgánu a je poverený zastupovať rektora počas jeho neprítomnosti v plnom rozsahu práv a povinností; výšku príplatku v tomto prípade určuje rektor)
 - c) II. b) stupeň riadenia: 8 - 32% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý zastupuje štatutárny orgán v rámci zvereného úseku činnosti – prorektori, dekan, kvestor, prodekan, tajomník; výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, resp. dekan)
 - d) III. stupeň riadenia: 6 - 26% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý riadi viac organizačných zložiek STU, s výnimkou zástupcu štatutárneho orgánu a pracovísk, ktoré sa organizačne členia; výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, dekan, kvestor)
 - e) IV. stupeň riadenia: 3 - 20% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov, ktoré sa organizačne ďalej nečlenia; výšku príplatku v týchto prípadoch určuje dekan na návrh priameho nadriadeného zamestnanca).
3. Príplatok za riadenie podľa bodu 2 tohto článku MTF STU určí s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Príplatok za riadenie na IV. stupni riadenia v zmysle bodu 2 písm. e) tohto článku je možné priznať vedúcemu zamestnancovi, ktorý riadi organizačný útvar, ktorý je uvedený v organizačnom poriadku

⁹ Článok 1 bod 4 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov STU.

MTF STU, resp. v organizačných poriadkoch súčastí MTF STU a riadi najmenej 2 podriadených zamestnancov.

5. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho.
6. Ak vedúci zastupuje vedúceho na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za obdobných podmienok ako sú uvedené v tomto článku, príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie sa určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho, ak je to pre zastupujúceho vedúceho výhodnejšie, príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Článok 10 **Osobný príplatok**

1. Osobný príplatok je nenárokovateľnou zložkou platu zamestnanca. Možno ho poskytnúť na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
2. Osobný príplatok možno priznať na základe hodnotenia práce zamestnanca. Po písomnom hodnotení ho navrhuje príslušný vedúci¹⁰ útvaru. Výšku osobného príplatku možno zmeniť alebo osobný príplatok je možné odobrať na základe nového hodnotenia zamestnanca, napr. pri zmene pracovného zaradenia, pri zmene pracovnej náplne, pri rozšírení alebo znížení rozsahu pracovných činností, pri dosiahnutí predpísaného vzdelania alebo kurzu, po návrate z materskej dovolenky, z rodičovskej dovolenky, pri nedostatočnom plnení pracovných úloh, pri porušení pracovnej disciplíny.
3. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Dekan fakulty môže upraviť resp. odňať osobný príplatok, ak sa zmenia alebo zaniknú dôvody, pre ktoré sa osobný príplatok priznal.
5. Dekan fakulty môže upraviť, resp. odňať osobný príplatok pri nedostatku finančných prostriedkov určených na platy zamestnancov. Návrhy na úpravy osobných príplatkov v uvedených prípadoch môže žiadať od príslušných vedúcich pracovísk.
6. Novoprijatým zamestnancom v opodstatnených prípadoch môže zamestnávateľ individuálne na základe zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho priznať osobný príplatok pred uplynutím skúšobnej doby, resp. pri nástupe do zamestnania.
7. Dekan fakulty, na ktorej sa vykonáva vzdelávacia a výskumná činnosť je oprávnený v prípade tvorivých zamestnancov (najmä vysokoškolskí učitelia, výskumní pracovníci) a v ostatných prípadoch, kedy je to s ohľadom na charakter vykonávanej pracovnej činnosti možné, ustanoviť výkonové kritéria na účely priznávania alebo odňatia osobného príplatku pre zamestnancov zaradených na ním riadenej fakulte a tiež na účely určenia, zvýšenia alebo zníženia výšky osobného príplatku s ohľadom na spĺňanie dekanom stanovených výkonových kritérií v jednotlivom prípade.

¹⁰ Článok 1 bod 4 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov STU.

8. V osobnom príplatku sa zohľadňuje úroveň a rozsah vykonávaných činností, pričom významnejšou mierou sa hodnotia aktivity najmä: vo vzdelávacej činnosti, vo výskumnej a publikačnej činnosti a v ostatnej činnosti, zameranej na prípravu vzdelávacej a výskumnej činnosti.

Článok 11 **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

1. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu¹¹ a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Zamestnancovi podľa bodu 1 tohto článku patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených
 - a) do 3. kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8% - 20,8% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
 - b) do 4. kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8% - 24,8% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
3. Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do 3. kategórie alebo do 4. kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre 4. kategóriu.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do 2. kategórie podľa osobitného predpisu¹², mesačne v rámci rozpätia 5,9% - 13,6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
5. Platová kompenzácia určená mesačnou sumou sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Článok 12 **Príplatok za zmenu**

1. Zamestnancovi, ktorý má v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3% - 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
2. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.
4. Výšku príplatku navrhuje príslušný vedúci¹³ zamestnanec.

¹¹ Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹² Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹³ Článok 1 bod 4 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov STU.

Článok 13

Príplatky za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu a za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však:
 - a) v sume 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
 - b) v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu v prípade zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však:
 - a) v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu práce v sobotu podľa osobitného predpisu,
 - b) najmenej v sume 100% minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu práce v nedeľu podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na čerpaní náhradného voľna počas troch nasledujúcich kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat
4. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.
5. Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 14

Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V takom prípade zamestnancovi zvýšenie podľa prvého odseku tohto článku nepatrí.
3. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa článku 13 tohto predpisu. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, pokiaľ sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 15

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa bodu 1 tohto článku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Článok 16

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:
 - a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
2. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Článok 17

Odmena

1. MTF STU môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu podľa podmienok dohodnutých v platnej Kolektívnej zmluve STU,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru¹⁴ alebo mimoriadnej udalosti¹⁵, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
 - e) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - f) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.
2. Odmena je nenárokovateľnou zložkou platu a môže byť schválená len za predpokladu dostatku finančných zdrojov na MTF STU. Odmena nesmie byť poskytnutá za vykonanie práce, za ktorú bola zamestnancovi už odmena poskytnutá, alebo za výkon ktorej bola zamestnancovi vyplatená odmena na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Finančné prostriedky na odmeny môže dekan rozdeliť na jednotlivé útvary podľa významu, rozsahu a obtiažnosti ich úloh.
4. Odmenu možno poskytnúť zamestnancovi aj za dlhodobé zastupovanie iného zamestnanca v rámci útvaru počas jeho práceneschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, prípadne inej neprítomnosti v práci. Zamestnancovi, pokiaľ nie je v tejto smernici ustanovené inak, ktorý zastupuje iného zamestnanca v

¹⁴ Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarom v znení neskorších predpisov.

¹⁵ Zákon Národnej rady SR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.

rámci útvaru dlhšie ako 10 pracovných dní nepretržite, nepoberá príplatok za riadenie a nevzťahuje sa na neho príplatok za zastupovanie, môže priamy nadriadený vedúci navrhnúť mimoriadnu odmenu vo výške minimálne 20%, maximálne 50% tarify platy zastupovaného zamestnanca, na ktorý by zastupovanému vznikol nárok v období jeho neprítomnosti. Zastupujúci zamestnanec nemôže mať vyplatenú odmenu za dni, počas ktorých sám nie je prítomný v práci.

5. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom robotníckych povolání vo funkciách upratovačky na MTF STU a pomocné sily v študentskej jedálni, za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas práceneschopnosti alebo ošetrovaní člena rodiny, odmenu vo výške podľa platnej Kolektívnej zmluvy STU. Pri zastupovaní na znížený úväzok sa odmena úmerne kráti.
6. Návrh na poskytnutie odmeny v zmysle tohto článku písomne zdôvodní, uvedie rozsah vykonaných prác a predkladá na schválenie zamestnancovi oprávnenému na určenie platy v zmysle článku 3 tejto smernice príslušný vedúci¹⁶ útvaru.

Článok 18 Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarify platy a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času.
2. V prípade rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku priznaného v mesačnej sume, ktorý je súčasťou funkčného platy, zamestnancovi patrí príplatok počnúc dňom účinnosti rozhodnutia zamestnávateľa o zmene príplatku.
3. Na pracovnoprávne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktoré nie sú výslovne upravené v tomto predpise, sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o odmeňovaní, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.
4. Akékoľvek zmeny a doplnenia tejto smernice je možné vykonať iba číslovanými dodatkami k tejto smernici, podpísanými dekanom.
5. Tento platový predpis bol prerokovaný so zástupcami zamestnancov dňa 28. 06. 2019.
6. Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňom 01. 07. 2019.

V Trnave dňa 01. 07. 2019

prof. Ing. Miloš Čambál, CSc.
dekan MTF STU

¹⁶ Článok 1 bod 4 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov STU.