

**TECHNICKÁ UNIVERZITA VO ZVOLENE**

**PLATOVÝ PORIADOK**

číslo: R-1413/2015

**pre zamestnancov  
Technickej univerzity vo Zvolene**

Zvolen február 2015

## **Platový poriadok pre zamestnancov Technickej univerzity vo Zvolene**

Rektor Technickej univerzity vo Zvolene po prerokovaní vo vedení TU vo Zvolene, po schválení v Akademickom senáte TU vo Zvolene a po odsúhlasení v Rade Univerzitnej odborovej organizácii TU vo Zvolene, vydáva tento Platový poriadok pre zamestnancov Technickej univerzity vo Zvolene (ďalej len „platový poriadok“), ako vnútornú právnu normu pre účely zaraďovania a odmeňovania zamestnancov TU podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Katalóg pracovných činností“) a Zákonníka práce – zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len ZP).

### **I. Plat zamestnanca**

1. Zamestnancovi patrí za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní a týmto platovým poriadkom 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,
  - k) plat za prácu nadčas,
  - l) odmena,
  - m) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom týmto platovým poriadkom okrem platu podľa ods.1 patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.
3. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za vykonanú prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
4. Funkčný plat na účely zákona o odmeňovaní a tohto platového poriadku je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až g). 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 tohto platového poriadku je aj osobný plat určený zamestnancovi.
5. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tohto platového poriadku.
7. Mzdové 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. Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v ods.8 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.
10. Odseky 7 až 9 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

## **Platové triedy (PT) a zarad'ovanie zamestnancov do platových tried**

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podrobnejšie špecifikovaného v pracovnej náplni a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie a sú uvedené v katalógu pracovných činností pre každú platovú triedu a pracovnú činnosť osobitne.
2. Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvare. Rovnako sa postupuje, ak ide o rektora, ktorý je štatutárnym orgánom.
3. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zamestnávateľ ho zaradí do niektorej z platových tried 3 až 14 podľa katalógu pracovných činností.
4. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 7 katalógu pracovných činností.
5. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s
  - charakteristikou platovej triedy,
  - katalógom alebo rezortným katalógom pracovných činností.
6. 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 5 rokov.

Na Technickej univerzite vo Zvolene sú to tieto činnosti s prevahou fyzickej práce zaradené v 6. PT a v 7. PT:

- ucelené odborné údržbárske práce podľa rámcových postupov spojené spravidla s vysokou osobnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb,
- organizovanie alebo operatívne zabezpečovanie chodu súboru zložitých zariadení alebo prevádzkových procesov,

- vedenie montáže, oživovanie alebo zabezpečovanie technickej prevádzky digitálnych telefónnych ústrední,
- individuálne remeselné vysoko odborné práce,
- individuálne tvorivé majstrovské remeselné práce.

Zamestnancovi, ktorý bol takto výnimočne zaradený do platovej triedy, zamestnávateľ odpočíta dva roky z dĺžky započítanej praxe.

7. Pri zaradení zamestnanca do PT zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutie vyššieho stupňa vzdelania, alebo druhu osobitného kvalifikačného predpokladu ako stupňa vzdelania, alebo druhu osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú ustanovené pre pracovnú činnosť zaradenú do príslušnej PT v charakteristikách PT, v katalógu alebo rezortnom katalógu pracovných činností alebo vo všeobecne záväznom právnom predpise.
8. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
9. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 8, dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve.
10. Rektorovi verejnej vysokej školy na návrh predsedu správnej rady verejnej vysokej školy určí plat správna rada verejnej vysokej školy.

### **Započítaná prax a zaradovanie zamestnancov do platových stupňov (PS)**

1. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov (PS).
2. Započítaná prax podľa zákona o odmeňovaní a tohto platového poriadku 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 je súhrn znalostí a skúsenosti získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, po ukončení požadovaného stupňa vzdelania.

4. Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas:
- a) skutočného vykonávania základnej vojenskej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
  - b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
  - c) starostlivosti o dieťa
    - 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,Ustanovenie tohto odseku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však 6 rokov zo súhrnu týchto dôb.
  - d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
  - e) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
  - f) vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu.
5. Započítaná prax priznaná zamestnávateľom podľa predchádzajúcich predpisov, zostáva zamestnancovi zachovaná.
6. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.

### **Osobitný kvalifikačný predpoklad**

Úprava a bližšie podmienky osobitného kvalifikačného predpokladu v podmienkach TU vo Zvolene sú v príslušných ustanoveniach Pracovného poriadku TU.

#### **A. Tarifný plat**

1. Zamestnancovi patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorej je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. Základná stupnica

platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z., osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov je uvedená v prílohe č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z., a osobitná stupnica platových taríf zamestnancov, ktorí pôsobia vo verejnej vysokej škole ako učitelia (ďalej len „učitelia vysokých škôl“), zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku (ďalej len výskumní a vývojoví zamestnanci) a zdravotníckych zamestnancov, ktorí nie sú odmeňovaní podľa osobitného predpisu je uvedená v prílohe č. 5 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

2. Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa platovej tarify, ktorá je pre neho výhodnejšia.
3. Zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne a manipulačné (platová trieda 1. – 7. katalógu prac. činností), zamestnávateľ môže určiť tarifný plat v príslušnej platovej triede v rozpätí najnižšieho a najvyššieho platového stupňa, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat podľa zaradenia skutočnej dĺžky praxe do platového stupňa.

Zamestnávateľ určí tarifný plat uvedený v stupnici platových taríf v prílohe č. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnancovi, ktorý v oblasti tvorby, šírenia, uchovávanía a sprístupňovania kultúrnych hodnôt:

- poskytuje knižnično-informačné služby, získava, spracúva, uchováva, ochraňuje alebo využíva knižničné fondy, zabezpečuje používanie informačných technológií.

Funkčný plat určený zamestnancovi podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 sa považuje za funkčný plat určený podľa tohto zákona, ak sa zachovali rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov. To platí aj pre zaradenie zamestnanca do platovej triedy, zaradenie do platového stupňa a určenú započítanú prax.

#### 4. Osobný plat

Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako tarifný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa časti A. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

#### B. Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
2. Príplatok za riadenie na jednotlivých stupňoch riadenia určí vedúcemu zamestnancovi rektor v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. Príplatok za riadenie podľa prílohy č. 6 k zákonu o odmeňovaní určí rektor TU s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Technická univerzita vo Zvolene má celoštátnu pôsobnosť.

Stupeň riadenia	Funkcia	Príplatok za riadenie %
I.	r e k t o r	(12 – 50)
II. a)	prorektor poverený zastupovaním rektora, dekan	(10 – 40)
II. b)	prorektor, prodekan poverený zastupovaním dekana, kvestor	(8 – 32)
III.	prodekan, tajomník fakulty, vedúci súčastí TU, vedúci katedry, vedúci oddelenia rektorátu, kancelár	(6 – 26)
IV.	vedúci pracovísk na jednotlivých súčastiach TU	(3 – 20)

#### C. Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie 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 rovnakých podmienok 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.

#### **D. Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok nesmie prevýšiť v úhrnej výške tento limit, aj keď je zamestnancovi poskytovaný z rôznych zdrojov financovania.

#### **E. Platová kompenzácia za sťažený výkon**

1. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v ods. 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu 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. Pracovné činnosti, pri ktorých zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia
  - a) chemické faktory,
  - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
  - c) biologické faktory,
  - d) prach,
  - e) fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
  
3. Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do
  - a) tretej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 20 % až 35,2 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, ,
  - b) štvrtej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 20 % 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 tretej kategórie alebo do štvrtej kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre štvrtú kategóriu.
  
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa osobitného predpisu, mesačne v rámci rozpätia 10 % až 23 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
  
6. Rozhodujúcimi kritériami na zaradenie pracovnej činnosti do príslušnej skupiny platovej kompenzácie za sťažený výkon sú:
  - a) charakter práce a použité postupy,
  - b) fyzikálne, chemické, toxikologické a biologické vlastnosti škodlivých faktorov pracovného prostredia a postupy práce, pričom sa vychádza z charakteristiky a miery rizika, ktoré najpodstatnejšie pôsobia nepriaznivo na ľudský organizmus,
  - c) vznikajúce a pôsobiace škodliviny (druh, množstvo, vplyv na ľudský organizmus).
  
7. Rozhodujúcimi kritériami na určenie kompenzácie za sťažený výkon práce 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 zdravie na posudzovanom pracovisku s najvyššie prípustnými hodnotami (koncentraciami) podľa príslušných predpisov na zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
8. Pri hodnotení miery sťažujúcich a škodlivých vplyvov sa prihliada na zvyčajné podmienky na pracovisku, nie na ojedinelé výkyvy a havarijný stav.
  9. Platová kompenzácia určená mesačnou sumou sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
  10. Podmienky a platovú kompenzáciu za sťažený výkon na pracoviskách TU posudzuje komisia, ktorej členov menuje rektor a ktorá je v tejto oblasti poradným orgánom rektora.

#### **F. Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorý má v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu 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 (príloha č. 3 k zákonu o odmeňovaní). Určený príplatok sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

#### **G. Príplatok za prácu v noci**

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

Práca v noci je práca vykonávaná v čase od 22.00 h do 6.00 h ráno.

#### **H. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu**

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

## **I. 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 zamestnancovi nepatrí.
3. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
4. Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno zamestnancovi najneskôr do troch kalendárnych mesiacov po výkone práce vo sviatok.
5. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa posudzuje za odpracovaný deň.

## **J. 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; zvýšenie zamestnancovi potom nepatrí.
3. Zamestnancom v pracovnom zaradení vrátnik a strážnik patrí za prácu nadčas plat, ktorý sa vypláca raz za štvrt'rok, prípadne podľa dohodnutého režimu na pracovisku, zamestnávateľ týmto zamestnancom neprikazuje čerpanie náhradného voľna.
4. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za túto prácu. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
5. Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno zamestnancovi najneskôr do troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas.
6. Rektor ako štatutárny orgán TU má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

## K. Odmena

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, pri použití týchto zásad:
  - do 10 rokov zamestnania na TU – až do výšky funkčného platu, ale najviac 266,00 €
  - do 15 rokov zamestnania na TU – až do výšky funkčného platu, ale najviac 332,00 €
  - nad 15 rokov zamestnania na TU – až do výšky funkčného platu

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa písm. a) – c), vrátane jej výšky a zdroja financovania písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

## II.

### **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

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. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnanecovi nepatrí príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu a príplatok za prácu vo sviatok a plat za prácu nadčas. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytovaní náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
2. 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.
3. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

### **III.**

#### **Spoločné ustanovenia o odmeňovaní**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate a o náležitostiach s ním súvisiacich, ako aj iných peňažných náležitostiach zamestnanca. Tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.
2. Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa poskytujú zamestnancovi 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. Pomerne časti jednotlivých zložiek platu sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.
3. Ak je na účely odmeňovania potrebné zistiť hodinovú sadzbu funkčného platu je ňou 1/174 funkčného platu určeného pre 40 hodinový pracovný týždeň, 1/168 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 38 a  $\frac{3}{4}$  hodiny týždenne a 1/163 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne; pri zníženej dĺžke pracovného času v zmenovom režime práce alebo ak sa dohodne pracovný čas pod ustanovený rozsah, hodinová sadzba funkčného platu sa úmerne upraví. Suma hodinovej sadzby funkčného platu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.
4. Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu dňom účinnosti tohto preradenia.
5. Údaj o celkovej cene práce tvorí súčet mzdy a úhrady poisťného na zdravotné poistenie, sociálne poistenie a úhrady príspevku na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom.

#### **IV.**

### **Výplata platu zamestnanca**

Zamestnávateľ je povinný poukázať plat zamestnanca alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.

#### **V.**

### **Zrážky z platu**

Z platu zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykonáva zrážky poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, príspevku na poistenie, ktoré je povinný platiť zamestnanec, zrážky predavku na daň, nedoplatok preddavku na daň nedoplatok z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov a ďalšie zrážky v súlade s ust. § 131 Zákonníka práce.

#### **VI.**

### **Záverčné ustanovenia**

1. Vedúci pracovísk TU sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov s týmto platovým poriadkom.
2. Zamestnanci sú oprávnení kedykoľvek nahliadnuť do platového poriadku, ktorý je k dispozícii u vedúcich zamestnancov jednotlivých organizačných zložiek.
3. Tento platový poriadok schvaľuje Akademický senát TU vo Zvolene so súhlasom Rady UOO pracovníkov TU vo Zvolene.
4. Platový poriadok TU vo Zvolene nadobúda platnosť a účinnosť dňom 12. 02. 2015.
5. Nadobudnutím platnosti a účinnosti tohto platového poriadku sa ruší Platový poriadok číslo R-662/2011 vrátane jeho zmien a doplnkov.

Vo Zvolene 12. 02. 2015

prof. Ing. Milan Saniga, DrSc.  
predseda AS TU

prof. Ing. Rudolf Kropil, CSc.  
rektor TU