

Smernica rektora Trnavskej univerzity v Trnave č. 15/2014, ktorou sa ustanovuje Platový poriadok Trnavskej univerzity v Trnave

Na zabezpečenie jednotných podmienok zaradovania a odmeňovania zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave (ďalej len „univerzita“)

vydávam

podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní vo verejnom záujme“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), Prílohy č. 1 k Nariadeniu vlády č. 341/2004 Z. z., v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovil Katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „katalóg pracovných činností“), § 15 ods. 1 písm. 1) zákona 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“) tento

platový poriadok univerzity (ďalej len „platový poriadok“) ako vnútorný predpis univerzity.

čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tento platový poriadok podrobnejšie upravuje spôsob odmeňovania všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovno-právnom vzťahu k univerzite.
- (2) Zamestnávateľom pre účely tejto smernice je univerzita a fakulty univerzity.
- (3) Dekan fakulty v zmysle čl. 20 ods. 2 písm. c) a d) štatútu univerzity má právo rozhodnúť alebo konať v mene univerzity pri založení, zmene a skončení pracovno-právnych vzťahov zamestnancov fakulty.
- (4) Za realizáciu mzdovej politiky súčastí univerzity zodpovedajú rektor univerzity a dekaní fakúlt.
- (5) Rektor univerzity a dekaní fakúlt zodpovedajú za čerpanie mzdových prostriedkov podľa položiek rozpočtovej klasifikácie v členení na vysoké školstvo a základný výskum na vysokých školách.

čl. 2

Plat zamestnanca

- (1) Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom v zákone o odmeňovaní vo verejnom záujme a platnom platovom poriadku univerzity 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,
 - k) plat za prácu nadčas,
 - l) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
 - m) odmena.
- (2) Funkčný plat je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou.

(3) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

(4) Nárokovateľnými zložkami odmeňovania, ktoré podľa zákona o odmeňovaní vo verejnom záujme patria zamestnancovi, sú:

- a) tarifný plat, zodpovedajúci zaradeniu zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa,
- b) osobný plat,
- c) príplatok za riadenie,
- d) príplatok za zastupovanie,
- e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- f) príplatok za zmenu,
- g) príplatok za prácu v noci,
- h) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- i) príplatok za prácu vo sviatok,
- j) plat za prácu nadčas.

(5) Stimulačnými zložkami odmeňovania, ktoré podľa zákona o odmeňovaní vo verejnom záujme zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť, sú:

- a) osobný príplatok,
- b) odmena,
- c) výkonnostný príplatok.

(6) Mzda sa zamestnancovi vypláca desiaty deň nasledujúceho mesiaca.

čl. 3

Platové triedy a zaradovanie zamestnancov do platových tried

(1) Pre zaradenie zamestnanca do jednej zo štrnástich platových tried podľa katalógu pracovných činností sú rozhodujúce:

- a) druh dohodnutej a sústavne vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve,
- b) plnenie kvalifikačného predpokladu vzdelania a kvalifikačných požiadaviek vzdelania, ktoré sú potrebné k vykonávaniu funkcie. Na dosiahnutie vyššieho ako potrebného stupňa vzdelania sa neprihliada.

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

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

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

- a) charakteristikou platovej triedy,
- b) katalógom pracovných činností.

(5) Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve nie je uvedená v katalógu pracovných činností, zamestnávateľ ho dočasne zaradi do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s príkladmi pracovných činností uvedenými v katalógu pracovných činností. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska:

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

(6) Ak zamestnávateľ dočasne zaradi zamestnanca do platovej triedy podľa ods. 5, bez zbytočného odkladu požiada doplniť katalóg pracovných činností o novú pracovnú činnosť. O definitívnom zaradení zamestnanca do platovej triedy rozhodne zamestnávateľ v súlade s doplnením tejto pracovnej činnosti do katalógu pracovných činností. Finančné nároky zamestnanca alebo zamestnávateľa do platovej triedy a jeho definitívneho zaradenia do platovej triedy sa nevyrovnávajú.

(7) Zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do šiestej platovej triedy alebo

siedmej platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na vykonávanie tejto pracovnej činnosti podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a zamestnanec má v tomto odbore prax najmenej päť rokov.

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

(9) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola udelená výnimka.

(10) Pedagogickí zamestnanci univerzity sa zaraďujú do platových tried podľa funkčného miesta:

a) profesor	platová trieda 14
b) hosťujúci profesor	platová trieda 14
c) mimoriadny profesor	platová trieda 14
d) docent DrSc.	platová trieda 14
e) docent CSc., PhD.	platová trieda 13
f) odborný asistent CSc., PhD.	platová trieda 12
g) odborný asistent	platová trieda 11
h) asistent, lektor	platová trieda 10
i) asistent absolvent	platová trieda 9
j) lektor absolvent	platová trieda 9

(11) Profesori a docenti TU v pozícii garantov a kogarantov jednotlivých študijných programov majú garantovanú výšku platu (tzv. garantovaný plat) nad rámec svojho tarifného platu. Výška garantovaného platu je určená platným uznesením Kolégia rektora TU.

(12) Kvalifikačným predpokladom na vykonávanie funkcie profesora je vedecko-pedagogický titul „profesor“ alebo „docent“ v študijnom odbore, na ktorý sa funkcia viaže alebo v príbuznom študijnom odbore.

(13) Kvalifikačným predpokladom na vykonávanie funkcie docenta je vedecko-pedagogický titul „docent“ v študijnom odbore, na ktorý sa funkcia viaže alebo v príbuznom študijnom odbore.

(14) Vysokoškolský učiteľ, ktorý má vedecko-pedagogický titul „profesor“ a vykonáva funkciu profesora, je počas pôsobenia v tejto funkcii riadnym profesorom univerzity.

(15) Vysokoškolský učiteľ, ktorý má vedecko-pedagogický titul „docent“ a vykonáva funkciu profesora, je počas pôsobenia v tejto funkcii mimoriadnym profesorom univerzity. Ak mimoriadny profesor univerzity získa počas svojho pôsobenia vo funkcii profesora vedecko-pedagogický titul „profesor“, stáva sa riadnym profesorom univerzity.

(16) Obsadiť pracovné miesto odborného asistenta bez vedeckej hodnosti je možné len vo výnimočných prípadoch, ktoré posúdi dekan fakulty.

čl. 4

Platové stupne a zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

(1) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z dvanástich platových stupňov.

(2) Započítaná prax je:

a) odborná prax

b) a 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 v rozsahu dvoch tretín.

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

(4) Do započítanej praxe sa ďalej započíta čas:

- a) skutočného vykonávania základnej vojenskej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom¹ 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 osobitným predpisom v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky,
- d) starostlivosti o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
- e) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov²,
- f) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
- g) vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu.³

(5) Ustanovenia ods. 4 písm. c) a d) sa použijú, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie. Do započítanej praxe sa započíta najviac šesť rokov zo súhrnu týchto dôb.

(6) Zamestnancovi, ktorý bol do platovej triedy výnimočne zaradený podľa čl. 3 ods. 7, zamestnávateľ z dĺžky započítanej praxe odpočíta dva roky.

čl. 5 Tarifný plat

(1) Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf v súlade so zákonom o odmeňovaní vo verejnom záujme a s Nariadením vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v aktuálnom znení.

(2) Základná platová stupnica platových taríf je určená pre zamestnancov v kategórii ostatní zamestnanci (administratíva, odborní, prevádzkoví), osobitná stupnica platových taríf je určená pre učiteľov vysokých škôl a výskumných, vývojových a umeleckých zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov je určená pre zamestnancov knižníc a archívov.

(3) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej je určovaný tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat sa vedúcemu zamestnancovi určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia.

(4) Zamestnancovi, zaradenému do platovej triedy podľa čl. 3 ods. 3 tejto smernice môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(5) Zamestnávateľ určí tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorí vykonávajú odborné činnosti v oblasti poskytovania knižnično-informačných služieb, to znamená zamestnancom knižnice a zamestnancom vykonávajúcim odbornú činnosť pri ochrane a využívaní archívnych dokumentov, to znamená zamestnancom archívu Trnavskej univerzity.

čl. 6 Osobný plat

(1) Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe

¹ Napr. zákon č. 351/1997 Z. z. branný zákon v znení zákona č. 401/2000 Z. z.

² Zákon č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov, zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov.

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

písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa jeho zaradenia do príslušnej tarifnej triedy a platového stupňa.

(2) Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

(3) Pri zmene dôvodov, na základe ktorých bol zamestnancovi priznaný osobný plat, je vedúci zamestnanec povinný predložiť nový písomný návrh na zmenu.

čl. 7

Príplatok za riadenie a príplatok za zastupovanie

(1) Príplatok za riadenie sa na univerzite vypláca podľa stupňa riadenia určených pre organizáciu s celoštátnou pôsobnosťou.

(2) Príplatok za riadenie patrí zamestnancovi len počas výkonu riadiacej práce a prítomnosti v práci, pričom musí priamo riadiť prácu podriadených zamestnancov.

(3) Minimálna výška príplatkov za riadenie na TU upravená v ods. 5 je viazaná na kvantitatívne kritériá počtu riadených prepočítaných zamestnancov, resp. počtu prepočítaných študentov (okrem prorektorov a kvestora). Ďalšie úpravy výšky príplatkov za riadenie sú v kompetencii rektora a dekanov, a to v závislosti od nimi určených ďalších, najmä kvalitatívnych kritérií.

(4) Prepočítaný počet zamestnancov potrebný pre výpočet riadiaceho príplatku sa preberá zo stavu pracovníkov v SAP k 1. 9. daného roka. Prepočítaný počet študentov sa prevezme zo stavu denných študentov k 1.9. daného roka z CRŠ a pre výpočet sa uplatnia koeficienty dennej formy štúdia v zmysle platnej metodiky rozpisu dotácií zo štátneho rozpočtu verejným vysokým školám. Riadiace príplatky sa na základe týchto údajov prehodnotia každoročne k 1.10. daného roka.

(5) Minimálna výška príplatkov za riadenie na TU podľa jednotlivých stupňov riadenia:

- | | |
|--|---|
| a) druhý stupeň riadenia: | výška za mesiac |
| prorektor | 300 eur |
| kvestor | 300 eur |
| dekan | 200 eur + 0,10 Eur (50/500) za každého prepočítaného študenta nad 500 prepočítaných študentov príslušnej fakulty |
| b) tretí stupeň riadenia: | |
| prodekan fakulty | 120 eur + 0,06 Eur (30/500) za každého prepočítaného študenta nad 500 prepočítaných študentov príslušnej fakulty |
| c) tretí stupeň riadenia: | |
| tajomník fakulty | 100 eur + 0,80 Eur (40/50) za každého prepočítaného zamestnanca nad 50 prepočítaných zamestnancov príslušnej fakulty |
| d) štvrtý stupeň riadenia: | |
| vedúci ústavov a katedier | 30 eur + 6,0 Eur (30/5) za každého priamo riadeného prepočítaného zamestnanca nad 5 prepočítaných zamestnancov príslušného pracoviska |
| e) štvrtý stupeň riadenia: | |
| vedúci úsekov a oddelení všetkých súčastí univerzity | 20 eur + 4,0 Eur (20/5) za každého priamo riadeného prepočítaného zamestnanca nad 5 prepočítaných zamestnancov príslušného pracoviska |

(6) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich

z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(7) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 5 i príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie mu patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však vo výške príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie podľa ods. 5 mu počas zastupovania nepatrí.

čl. 8

Osobný príplatok

(1) Zamestnancovi za 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 rektor alebo dekan na základe písomného vyjadrenia príslušného vedúceho zamestnanca.

(3) Maximálny limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

(4) Novoprijatým zamestnancom sa osobný príplatok priznáva spravidla po uplynutí skúšobnej doby.

čl. 9

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, ak tieto príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu (Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) 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 ods. 1, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia:

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálnych faktory (napríklad 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 20 % platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- b) štvrtej kategórie, mesačne 30 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(4) Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do tretej alebo do štvrtej kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 30 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(5) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov mesačne 10 %.

(6) Platová kompenzácia určená sumou za mesiac podľa odseku 3 a 4 sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

(7) Krízové oblasti pre účely odseku 1 určuje výnos Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky.

čl. 10 **Príplatok za zmenu**

(1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu.

(2) Príplatok za zmenu v dvojzmennej prevádzke v šatni patrí zamestnancovi vo výške 2,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(3) Príplatok za zmenu v dvojzmennej prevádzke na vrátnici patrí zamestnancovi vo výške 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(4) Príplatok za zmenu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na vrátnici patrí zamestnancovi vo výške 7,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(5) Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

čl. 11 **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnanci univerzity v pracovnom zaradení vrátnik – strážnik vykonávajú spravidla aj prácu v noci. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok vo výške 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.

čl. 12 **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. Na tento príplatok majú nárok zamestnanci, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke. Takúto prácu vykonávajú zamestnanci v pracovnom zaradení vrátnik – strážnik.

čl. 13 **Príplatok za prácu vo sviatok**

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

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

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

(4) Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

čl. 14 **Plat za prácu nadčas**

(1) Za hodinu práce nadčas, ktorá je vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak zamestnanec z vlastnej iniciatívy vykonáva prácu nadčas, táto musí byť vopred odsúhlasená jeho príslušným nadriadeným, inak sa nepovažuje za prácu nadčas. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca do 1 hodiny nad rámec ustanoveného pracovného času.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnancovi patrí príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tomto prípade zvýšenie podľa ods. 1 zamestnancovi nepatrí.

(3) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa ods. 1.

(4) Ak je zamestnancovi nariadená práca nadčas na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, ktorá je vykonávaná v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa čl. 11, 12 a 13. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

(5) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

čl. 15 **Odmena**

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce dohodnutých v pracovnej zmluve,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

(2) Zamestnávateľ ďalej môže poskytnúť zamestnancovi jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiatich rokov života a ďalších okrúhlych výročí nad 50 rokov končiacich nulou (60, 70, atď.), až do sumy jeho funkčného platu za týchto podmienok:

a) nárok na priznanie jubilejnej odmeny má zamestnanec, ktorý má odpracovaných minimálne 20 rokov,

b) výška odmeny závisí od počtu rokov odpracovaných na univerzite nasledovne:

<u>počet rokov odpracovaných v TU:</u>	<u>max. výška odmeny:</u>
--	---------------------------

od 1 roka	do 5 rokov	200 eur
-----------	------------	---------

nad 5 rokov	do 10 rokov	400 eur
-------------	-------------	---------

nad 10 rokov	do 15 rokov	600 eur
--------------	-------------	---------

nad 15 rokov	do 20 rokov	800 eur
--------------	-------------	---------

nad 20 rokov		vo výške funkčného platu
--------------	--	--------------------------

(3) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 a 2, vrátane jej výšky, písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec, ktorý návrh predloží na schválenie rektorovi univerzity alebo dekanovi fakulty.

(4) O výške odmeny rozhodne rektor univerzity alebo dekan fakulty.

čl. 16 **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

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

(2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok, ani za prácu nadčas.

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

čl. 17

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.

čl. 18

Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %) odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 zákonníka práce, teda okamžitým skončením pracovného pomeru.

(5) Výška odchodného sa upravuje v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy platnej v príslušnom roku.

čl. 19

Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Výška odstupného sa upravuje v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy platnej v príslušnom roku.

(4) Ďalšie podmienky výplaty alebo vrátenia odstupného rieši § 76 zákonníka práce.

čl. 20

Spoločné ustanovenia

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

(2) Rektorovi univerzity na návrh predsedu správnej rady určí plat podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme správna rada univerzity.

(3) Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.

(4) Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

(5) Pomerné časti jednotlivých zložiek platu podľa odsekov 3 a 4 sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.

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

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

(8) Ak zamestnávateľ rozhodol o zmene príplatku priznaného v mesačnej sume, ktorý je súčasťou funkčného platu, zamestnancovi patrí príplatok odo dňa účinnosti tohto rozhodnutia o zmene príplatku.

(9) Ďalšie postupy pri výpočte priemerného zárobku a peňažných plnení rieši § 29 zákona o odmeňovaní vo verejnom záujme.

čl. 21

Prechodné ustanovenia

(1) Funkčný plat určený zamestnancovi podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 sa považuje za funkčný plat určený podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak sa zachovali rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti a vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov. To platí aj pre zaradenie zamestnanca do platovej triedy, zaradenie do platového stupňa a určenú započítanú odbornú prax.

(2) Zachovanie výnimiek z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 rieši § 30 ods. 1 a 2 zákona o odmeňovaní.

čl. 22
Zrušovacie ustanovenie

Zrušuje sa Smernica rektora č. 9/2004, ktorou bol ustanovený platový poriadok Trnavskej univerzity v Trnave zo dňa 13. 9. 2004, jej dodatky a prílohy.

čl. 23
Záverečné ustanovenia

(1) Neoddeliteľnou súčasťou tejto smernice je Príloha č. 1: *Rozsah pedagogických úväzkov priamej výučby na TU v Trnave*.

(2) Tento platový poriadok Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave bol prerokovaný a schválený v Kolégiu rektora TU dňa 28. 10. 2014, po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov TU dňa 25. 9. 2014.

(3) Nadriadení zamestnanci zabezpečia bezodkladne oboznámenie svojich podriadených zamestnancov s obsahom tohto platového poriadku.

(4) Platový poriadok musí byť prístupný všetkým zamestnancom univerzity a dostupný minimálne na personálnom oddelení každej súčasti univerzity, sekretariáte rektora univerzity, sekretariáte kvestora univerzity, sekretariáte dekana príslušnej fakulty a sekretariáte tajomníka príslušnej fakulty.

(5) Právne vzťahy, týkajúce sa spôsobu odmeňovania všetkých zamestnancov v pracovno-právnom vzťahu k univerzite, ktorých úprava nie je touto smernicou vyslovene upravená, sa budú riadiť všeobecne záväznými právnymi predpismi SR pre oblasť odmeňovania, predovšetkým právnymi predpismi uvedenými v preambule tejto smernice.

(6) Tento platový poriadok Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave nadobúda platnosť dňom jeho vyhlásenia na úradnej výveske univerzity a účinnosť dňom 1. 1. 2015.

prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

Táto smernica bola vyhlásená na úradnej výveske TU dňa

Príloha č. 1: Rozsah pedagogických úväzkov priamej výučby na TU v Trnave

A) Rozsah pedagogických úväzkov priamej výučby pre pedagogických a vedecko-výskumných zamestnancov

profesor	6 hodín/týždenne
docent	8 hodín/týždenne
odborný asistent s CSc., PhD.	12 hodín/týždenne
odborný asistent	14 hodín/týždenne
asistent	20 hodín/týždenne
lektor	18 hodín/týždenne
vedecko-výskumní zamestnanci	4 hodiny/týždenne

B) Zníženie pedagogického úväzku z dôvodu vykonávania funkcie

funkcia:	rozsah priamej výučby:
rektor, dekan	bez vyučovacej povinnosti
prorektor, predseda Akademického senátu TU	0,5 úväzku
prodekan, predseda Akademického senátu fakulty	0,6 úväzku
vedúci katedier	0,9 úväzku

C) Pedagogický úväzok zamestnancov na kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas, sa alikvotná čiastka rozsahu priamej výučby **prepočíta koeficientom 1,5**.

D) Zníženie a zvýšenie pedagogického úväzku z dôvodu nadštandardného plnenia, resp. neplnenia vedecko-výskumnej a umeleckej činnosti

Úprava úväzkov pre pedagogických zamestnancov je minimálnou normou TU. Fakulta si môže vytvoriť podrobnejšie upravený predpis pre zníženie, resp. zvýšenie úväzku.

1) Pedagogický úväzok sa v príslušnom akademickom roku zvyšuje o 2 hodiny/týždenne:

- ak profesor, docent, odborný asistent s titulom PhD a odborný asistent nemá za predchádzajúce uzatvorené dve vykazovacie obdobia po sebe v BIREPe vykázané **aspoň štyri publikačné výstupy** (do úvahy sa neberú výstupy v kategóriách EAI, EDI, EDJ, GAI, GHG, GII v zmysle kategorizácie publikačnej činnosti MŠVVaŠ SR) (príklad: pre úväzky v akad. roku 2014/15 sa berie do úvahy publikačná činnosť evidovaná v BIREPe v rokoch 2012 a 2013).
- Ak pedagogický zamestnanec v najbližšom sledovanom období vykáže **najmenej štyri publikačné výstupy za ostatné dva vykazovacie roky** (do úvahy sa neberú výstupy v kategóriách EAI, EDI, EDJ, GAI, GHG, GII v zmysle kategorizácie publikačnej činnosti MŠVVaŠ SR), jeho úväzok sa upraví na štandardný úväzok v zmysle bodu A tejto prílohy).
- Zvýšenie úväzku je možné aplikovať, ak pedagogický zamestnanec pracuje na univerzite aspoň dva uzatvorené kalendárne roky, dovtedy má štandardný úväzok v zmysle bodu A). Podobné pravidlo platí aj pri návrate z materskej dovolenky.

2) Pedagogický úväzok v príslušnom akademickom roku sa znižuje o 2 hodiny/týždenne za každé s nasledujúcich kritérií:

- ak profesor, docent, odborný asistent s titulom PhD., odborný asistent alebo asistent má za predchádzajúce uzatvorené dve vykazovacie obdobia po sebe v BIREPe vykázané **aspoň tri publikačné výstupy**, ktoré možno podľa akreditačných kritérií zaradiť do skupiny A (podľa jednotlivých vedných oblastí),

- b) ak profesor, docent, odborný asistent s titulom PhD, odborný asistent alebo asistent, získal v rámci riešenia zahraničného vedeckého projektu v predchádzajúcom kalendárnom roku finančnú čiastku **nad 10 000,- Eur** alebo v rámci riešenia domáceho vedeckého projektu finančnú čiastku **nad 20 000,- Eur** (v oboch prípadoch ide len o finančnú čiastku poukázanú v sledovanom roku),
 - c) ak pedagogický zamestnanec spĺňa podmienky pre zníženie úväzku v bode a) aj b), zníženie úväzku platí v súbehu, teda úväzok sa mu zníži o 4 hodiny/týždenne.
- 3) Ak pedagogický zamestnanec získal projekt APVV, pri ktorom je výška celkovej sumy uvedenej v zmluve nad 30 000,- Eur, jeho pedagogický úväzok sa znižuje o 2 hodiny/týždenne počas celej doby riešenia projektu.**