

Akadémia umení v Banskej Bystrici

Smernica rektora č. 132

Platový poriadok

Akadémie umení v Banskej Bystrici

Vypracovala

Ing. Petra VIRÁGOVÁ

kvestorka AU

Nadobúda účinnosť

1. apríla 2021

Schválil

prof. MgA. Ing.

Michal MURIN, ArtD.

rektor

Vydanie: 1

Počet listov: 13

Počet príloh: 4



Platový poriadok

Čl. 1

Rozsah platnosti a pojmy

1. Odmeňovanie všetkých zamestnancov Akadémie umení v Banskej Bystrici sa riadi zákonom 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“), nariadením 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“ alebo „katalóg“), – zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len „Zákonník práce“), kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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 platnom znení (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“) a týmto Platovým poriadkom. Tento Platový poriadok je záväzný pre Akadémiu umení v Banskej Bystrici (ďalej len „AU“) ako zamestnávateľa a jej zamestnancov v pracovnom pomere alebo zamestnancov v obdobnom pracovnom vzťahu za podmienok stanovených týmto Platovým poriadkom.
2. Zamestnancovi AU za podmienok a v rozsahu stanovenom v zákone o odmeňovaní a tomto Platovom poriadku patrí plat, ktorým je:
 - a) tarifný plat,
 - b) príplatok za riadenie,
 - c) príplatok za zastupovanie,
 - d) osobný príplatok,
 - e) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
 - f) príplatok za zmenu,
 - g) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla,
 - 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,
3. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu.
4. Funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 zákona o odmeňovaní, rozdielu podľa § 32f ods. 13 zákona o odmeňovaní a príplatkov určených mesačnou sumou podľa odseku 2 písm. c) až h) tejto smernice. Funkčný plat je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3 zákona o odmeňovaní.

5. AU je povinná pri uzatvorení pracovnej zmluvy písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu. Podobne sa postupuje pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
6. AU poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov a v ich rámci podľa vnútorných predpisov a smerníc AU, podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a pracovnej zmluve.
7. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
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. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní, okrem platu podľa odseku 2 tohto článku tejto smernice patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie. 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.

Čl. 2

Kvalifikačné predpoklady

1. O výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad, ak v zákone o odmeňovaní alebo v tejto smernici nie je ustanovené inak.
2. Kvalifikačný predpoklad na účely tejto smernice ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, je:
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu (napr. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
3. Kvalifikačný predpoklad vzdelania na účely zákona o odmeňovaní a tejto smernice je:
 - a) primárne vzdelanie alebo nižšie stredné vzdelanie (ďalej len „základné vzdelanie“),
 - b) nižšie stredné odborné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - c) úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
 - d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
 - g) vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.

4. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania uvedeného v odseku 3 tohto článku tejto smernice sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
5. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
6. Ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným zákonom, je povinný ho splniť v čase ustanovenom v osobitnom predpise. Ak v osobitnom predpise nie je ustanovený čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí ich AU. Po tomto čase nemožno ich nespĺnenie odpustiť podľa § 2 ods. 6 zákona o odmeňovaní. Rovnako sa postupuje aj u zamestnanca, ktorý počas pracovného pomeru začne vykonávať pracovnú činnosť, na ktorej vykonávanie je potrebný osobitný kvalifikačný predpoklad, alebo u zamestnanca, ktorý je ustanovený do funkcie vedúceho zamestnanca.

Čl. 3

Posudzovanie plnenia kvalifikačných predpokladov

1. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sú uvedené v charakteristikách platových tried pre pracovné činnosti
 - a) s prevahou duševnej práce vo verejnom záujme v prílohe č. 1 zákona o odmeňovaní,
 - b) remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 2 zákona o odmeňovaní.
2. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme, ak nie je v zákone o odmeňovaní alebo v tejto smernici ďalej ustanovené inak.
3. Kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé pracovné činnosti vypracované v súlade s charakteristikami platových tried sú uvedené v katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme.
4. Ak najnáročnejšia pracovná činnosť uvedená v pracovnej náplni, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu pracovných činností, zamestnávateľ určí kvalifikačný predpoklad porovnaním tejto pracovnej činnosti z hľadiska miery jej zložitosti a zodpovednosti, psychickej záťaže a fyzickej záťaže s obdobnými pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu pracovných činností.
5. Ak zamestnanec nespĺňa kvalifikačný predpoklad, ktorý je ustanovený zákonom o odmeňovaní, alebo kvalifikačný predpoklad, ktorý je uvedený v katalógu, nemožno mu udeliť výnimku z jeho nespĺnenia, okrem prípadu uvedeného v odseku 6 tohto článku tejto smernice.
6. So zamestnancom, ktorý nespĺňa kvalifikačný predpoklad vzdelania o jeden stupeň, možno pracovnú zmluvu uzatvoriť len vtedy, ak má vykonávať pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, má byť zaradený do 4. platovej triedy. Na vykonávanie týchto pracovných činností podľa rozhodnutia AU stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe. Okruh takýchto pracovných činností určí AU v pracovnom poriadku.

Čl. 4

Platové triedy a zaradovanie zamestnancov do platových tried

1. AU 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 a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.
2. AU 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 vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom AU.
3. Ak zamestnanec začne vykonávať funkciu vedúceho zamestnanca a v čase začatia výkonu funkcie vedúceho zamestnanca nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom (zák. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v nadväznosti na nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov), je zaradený 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, a to na obdobie 5 rokov od začatia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca. Pokiaľ v tomto období takýto vedúci zamestnanec nesplní osobitný kvalifikačný predpoklad pre zaradenie do príslušnej platovej triedy, bude zaradený do platovej triedy, ktorá zodpovedá jeho kvalifikačným predpokladom.
4. Ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho AU do niektorej z platových tried 2 až 11.
5. Ak má zamestnanec vykonávať remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, zaradí ho AU do niektorej z platových tried 1 až 4.
6. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s:
 - a) charakteristikou platovej triedy (príloha č. 1, 2 zákona o odmeňovaní),
 - b) katalógom pracovných činností.
7. Za zaradenie zamestnanca do platovej triedy zodpovedá personálne oddelenie a príslušní vedúci zamestnanci určení v pracovnom/organizačnom poriadku zamestnávateľa.
8. AU môže zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie, do 6. platovej triedy len vtedy, ak má podľa druhu práce vykonávať pracovnú činnosť zaradenú v katalógu do tejto platovej triedy a spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu ustanovený na jej vykonávanie.
9. Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 4. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia AU stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.
10. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy AU neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu alebo v osobitnom predpise ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.

Čl. 5

Platové stupne a zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

1. AU určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo štrnástich 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 AU započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.
3. Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať na AU.
4. Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas
 - a) skutočného vykonávania základnej vojenskej služby alebo náhradnej vojenskej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania,
 - b) civilnej služby v rozsahu jej vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - c) starostlivosti o dieťa
 - ca) 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,
 - cb) s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,len v prípade, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť 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. Zamestnancovi, ktorý bol do platovej triedy výnimočne zaradený podľa § 5 ods. 10 zákona o odmeňovaní resp. čl. 4 ods. 9 tejto smernice zamestnávateľ z dĺžky započítanej praxe odpočíta dva roky.
6. Zamestnanec je povinný pred prijatím do zamestnania predložiť personálnemu oddeleniu AU doklady a poskytnúť informácie pre určenie dĺžky započítanej praxe pre zaradenie zamestnanca do platového stupňa.
7. Za správny zápočet praxe zamestnanca pri nástupe do zamestnania aj počas trvania pracovného pomeru zodpovedá personálne oddelenie AU.

Čl. 6

Tarifný plat

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 zákona o odmeňovaní patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre príslušnú platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený,

a to podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá je uvedená v prílohe č. 3 zákona o odmeňovaní alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov v prílohe č. 5 zákona.

2. AU určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia.
3. AU môže určiť riadiacim zamestnancom na I. a II. stupni riadenia uvedeným v čl. 8 ods. 2 tejto smernice 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 započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
4. Zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 čl. 6 tejto smernice 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 vykonáva v oblasti tvorby, šírenia, uchovávanía a sprístupňovania kultúrnych hodnôt a to poskytovanie knižnično-informačných služieb, získavanie, spracúvanie, uchovávanie, ochraňovanie alebo využívanie knižničných fondov, zabezpečovanie používania informačných technológií. V podmienkach AU ide o zamestnancov zaradených do Akademickje knižnice AU a o zamestnancov, ktorí na AU zabezpečujú používanie informačných technológií.

Čl. 7

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí AU v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je v súlade s prílohou č. 6 zákona o odmeňovaní nasledovné:

Stupeň riadenia	Funkcia	Príplatok za riadenie %
I.	rektor	12 - 50
II. a)	prorektor poverený zastupovaním rektora v čase jeho neprítomnosti v celom rozsahu jeho práv a povinností	10 - 40
II. b)	prorektor, dekan, kvestor	8 - 32
III.	prodekan, tajomník fakulty	6 - 26
IV.	vedúci zamestnanec, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov, vedúci katedry	3 - 20

3. Príplatok za riadenie určí AU s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Výšku príplatku za riadenie priznáva prorektorom, dekanom, kvestorovi, riaditeľom celoakademických organizačných súčastí AU rektor na základe návrhu 1. štatutárneho zástupcu t. j. prorektora povereného zastupovaním rektora v čase jeho neprítomnosti v celom rozsahu jeho práv a povinností. Rektor na návrh dekana priznáva príplatok za riadenie aj vedúcim zamestnancom fakúlt – prodekanom, tajomníkom, vedúcim katedier . Vedúcim zamestnancom organizačných súčastí AU riadených kvestorom (vedúci oddelení a úsekov Rektorátu AU - vedúci ekonomického oddelenia, vedúci prevádzky a správy budov) priznáva príplatok za riadenie rektor na návrh kvestora. Návrh na priznanie, zmenu, odobratie príplatku za riadenie sa predkladá na predpísanom tlačive – Príloha č. 1.

Čl. 8

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 v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 tohto článku tejto smernice príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a AU ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
3. Výšku príplatku za zastupovanie priznáva prorektorom, dekanom, kvestorovi, riaditeľom celoakademických organizačných súčastí AU rektor na základe návrhu 1. štatutárneho zástupcu t. j. prorektora povereného zastupovaním rektora v čase jeho neprítomnosti v celom rozsahu jeho práv a povinností. Rektor na návrh dekana priznáva príplatok za zastupovanie prodekanom, tajomníkom, vedúcimi katedier, vysokoškolským učiteľom a výskumným zamestnancom na fakulte. Ostatným zamestnancom priznáva výšku príplatku za zastupovanie rektor na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na priznanie, zmenu, odobratie príplatku za zastupovanie sa predkladá na predpísanom tlačive – Príloha č. 2.

Čl. 9

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 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

3. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení alebo odobratí rozhoduje AU na základe písomného návrhu príslušného priamo nadriadeného vedúceho zamestnanca.
4. Osobný príplatok je nenárokovateľnou a fakultatívnou zložkou funkčného platu.
5. Výšku osobného príplatku priznáva prorektorom, dekanom, prodekanom, kvestorovi, riaditeľom celoakademických organizačných súčastí AU rektor na základe návrhu 1. štatutárneho zástupcu t. j. prorektora povereného zastupovaním rektora v čase jeho neprítomnosti v celom rozsahu jeho práv a povinností. Rektor na návrh dekana priznáva osobný príplatok tajomníkom, vedúcim katedier, vysokoškolským učiteľom a výskumným zamestnancom na fakulte. Ostatným zamestnancom priznáva výšku osobného príplatku rektor na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na priznanie, zmenu, odobratie osobný príplatok sa predkladá na predpísanom tlačive – Príloha č. 3.
6. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Čl. 10

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní tých pracovných činností, ktoré 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 ods. 1 tohto článku tejto smernice, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, tonizujúce žiarenie).
3. Zamestnancovi podľa odseku 1 tohto článku tejto smernice patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:
 - a) tretej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 20,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
 - b) štvrtej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 24,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Čl. 11

Príplatok za zmennosť

Zamestnancovi, ktorému AU v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhla pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok patria zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Čl. 12

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

1. Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok mesačne až do sumy 20 eur.
2. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, môže zamestnávateľ priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla až do výšky 13 eur mesačne.
3. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla je nenárokovateľnou a fakultatívnou zložkou funkčného platu.

Čl. 13

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce .

Čl. 14

Príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume:

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie podľa § 122a ods. 1 Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie podľa § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

Čl. 15

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 za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.
3. Ak AU neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok za sviatok. 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 AU na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Čl. 16

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. Ak sa AU so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak AU neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety tohto ods. 1 čl. 16 tejto smernice.
2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona o odmeňovaní. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
3. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Čl. 17

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

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 zamestnancovi nepatrí príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok a plat za prácu nadčas.

Ak sa AU so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto čl. 17 tejto smernice a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Čl. 18

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 pridelenia 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. 19 **Odmena**

1. AU môže zamestnancovi poskytovať 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, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku:
 - do 5 rokov zamestnania na AU maximálne až do výšky 25 % jedného funkčného platu,
 - viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov zamestnania vrátane na AU maximálne až do výšky 50 % jedného funkčného platu,
 - viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov zamestnania vrátane na AU maximálne až do výšky 75 % jedného funkčného platu,
 - viac ako 15 rokov zamestnania na AU maximálne až do výšky 100 % jedného funkčného platu,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Odmenu priznáva prorektorom, dekanom a prodekanom, kvestorovi, riaditeľom celoakademických organizačných súčastí AU rektor na základe návrhu 1. štatutárneho zástupcu t. j. prorektora povereného zastupovaním rektora v čase jeho neprítomnosti v celom rozsahu jeho práv a povinností. Rektor na návrh dekana priznáva odmenu tajomníkom, vedúcim katedier, vysokoškolským učiteľom a výskumným zamestnancom na fakulte. Ostatným zamestnancom priznáva výšku odmeny rektor na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na poskytnutie odmeny vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec predkladajúci návrh podľa tohto bodu čl. 19 tejto smernice. Návrh na priznanie odmeny sa predkladá na predpísanom tlačive – Príloha č. 4.

Čl. 20

Náhrada pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie

Zamestnancovi, ktorého AU zaradila do plánu vyzoznenia a ktorý je povinný v stave bezpečnosti podľa osobitného zákona hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu a spôsob vyzoznenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie v sume zodpovedajúcej 2,5% až 24,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Suma náhrady sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Čl. 21

Spoločné a záverečné ustanovenia

1. AU je povinná zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o 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, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času.
3. Ak sa AU dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky patria zamestnancovi v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času.
4. Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
5. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.
6. Zamestnancom určuje plat rektor, ktorý podpisuje ich písomné oznámenia o plate. O zaradení a o zmene zaradenia zamestnanca do platovej triedy, o určení alebo úprave funkčného platu, prípadne o iných zmenách platových pomerov zamestnancov rozhoduje rektor AU.
7. Rektorovi AU na návrh predsedu Správnej rady AU určí plat podľa zákona o odmeňovaní Správna rada AU. Kvestor písomne oznámi rektorovi výšku a zloženie funkčného platu na základe rozhodnutia Správnej rady AU.
8. Za mimoriadne úlohy celoškolského významu priznáva odmeny rektor AU.
9. Táto smernica je vypracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov s prihliadnutím na podmienky zamestnávateľa, ktorým je AU. Pokiaľ je novelizovaný všeobecne záväzný právny predpis, z ktorého tento Platový poriadok vychádza a jej ustanovenia sú v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom, platia ustanovenia všeobecne záväzného právneho predpisu.

Čl. 22

Účinnosť

1. Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňa 01. apríla 2021.

V Banskej Bystrici, 31. marec 2021

prof. MgA. Ing. Michal Murin, ArtD.
rektor AU



NÁVRH NA PRIZNANIE / ODOBRATIE / ÚPRAVU PRÍPLATKU ZA RIADENIE

Meno zamestnanca:	
Funkcia:	
Úsek, oddelenie (útvár):	
Fakulta AU:	

Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Pracovného poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici a Platového poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici navrhujem vyššie uvedenému zamestnancovi priznať / odobrať / upraviť príplatok za riadenie s účinnosťou od 1. apríla 2021:

vo výške 000 €

Zdôvodnenie návrhu:

Navrhol:

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis

Schválil :

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis



NÁVRH NA PRIZNANIE / ODOBRATIE PRÍPLATKU ZA ZASTUPOVANIE

Meno zamestnanca:	
Funkcia:	
Úsek, oddelenie (útvár):	
Fakulta AU:	

Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Pracovného poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici a Platového poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici navrhujem vyššie uvedenému zamestnancovi priznať / odobrať príplatok za zastupovanie s účinnosťou od 1. apríla 2021

vo výške 000 €

Zdôvodnenie návrhu:

Navrhol:

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis

Schválil :

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis



NÁVRH NA PRIZNANIE / ODOBRATIE / ÚPRAVU OSOBNÉHO PRÍPLATKU

Meno zamestnanca:	
Funkcia:	
Úsek, oddelenie (útvár):	
Fakulta AU:	

Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Pracovného poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici a Platového poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici navrhujem vyššie uvedenému zamestnancovi priznať / odobrať / upraviť osobný príplatok s účinnosťou od 1. apríla 2021:

vo výške 000 €

Zdôvodnenie návrhu:

--

Navrhol:

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis

Schválil :

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis



NÁVRH NA PRIZNANIE ODMENY

Meno zamestnanca:	
Funkcia:	
Úsek, oddelenie (útvár):	
Fakulta AU:	

Podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Pracovného poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici a Platového poriadku Akadémie umení v Banskej Bystrici navrhujem vyššie uvedenému zamestnancovi priznať odmenu **za (doplniť dôvod)**

vo výške **000** €

jednorazovo

mesačne od **1. 4. 2021** do **neobmedzene / uviesť dátum**

Zdôvodnenie návrhu:

--

Navrhol:

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis

Schválil :

Funkcia:

Dňa:

.....

podpis