



Smernica rektora  
číslo: 8/2016 - SR

**Platový predpis  
Slovenskej technickej univerzity v Bratislave**

Dátum: 17. 05. 2016

Rektor Slovenskej technickej univerzity v Bratislave v súlade s článkom 3 bod 1 písm. b) v spojení s článkom 5 bod 3 smernice rektora číslo 4/2013-SR zo dňa 03. 10. 2013 Pravidlá vydávania interných predpisov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave vydáva nasledovnú smernicu rektora

**Platový predpis  
Slovenskej technickej univerzity v Bratislave:**

**Článok 1  
Úvodné ustanovenia  
a definície pojmov**

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

---

<sup>1</sup> Vnútorňý predpis STU číslo 7/2007-N v znení dodatkov číslo 1 až 6.

## Článok 2 Plat zamestnanca

1. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní a touto smernicou patrí plat, ktorým je:
  - a) tarifný plat,
  - b) osobný plat,
  - c) príplatok za riadenie,
  - d) príplatok za zastupovanie,
  - e) osobný príplatok,
  - f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
  - g) príplatok za zmenu,
  - h) príplatok za prácu v noci,
  - i) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
  - j) príplatok za prácu vo sviatok,
  - k) plat za prácu nadčas,
  - l) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
  - m) odmena.
2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom touto smernicou okrem platu podľa bodu 1 tohto článku patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.
3. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie.
4. Funkčný plat na účely zákona o odmeňovaní a tejto smernice je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa bodu 1 písm. c) až g) tohto článku. Funkčným platom je aj plat pri vykonávaní inej práce alebo funkčný plat poskytovaný podľa § 30 ods. 3 zákona o odmeňovaní. Funkčný plat na účely zákona o odmeňovaní a tejto smernice je aj osobný plat priznaný zamestnancovi.
5. O priznanom funkčnom plati a jeho zložkách vydá zamestnávateľ zamestnancovi písomné rozhodnutie.
6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie zákona o odmeňovaní a platnej kolektívnej zmluvy.
7. Platové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie.
8. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

9. Zamestnávateľ uplatňuje hodnotenie zamestnancov. Hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v bode 8 tohto článku uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

### Článok 3 Určenie platu zamestnancov

1. Tarifný plat sa určí zamestnancovi vo výške platovej tarify v platovej triede a v platovom stupni, do ktorých je zaradený.
2. O zaradení a o zmene zaradenia zamestnanca do platovej triedy, o určení alebo úprave funkčného platu, prípadne o iných zmenách platových pomerov zamestnancov rozhoduje rektor STU (ďalej tiež „rektor“) alebo na súčasti STU v rozsahu disponibilných mzdových prostriedkov a v súlade so schváleným počtom a štruktúrou pracovných miest:
  - a) dekan fakulty, ak ide o zamestnancov fakulty<sup>2</sup> (ďalej len „dekan“),
  - b) kvestor STU (ďalej tiež „kvestor“), ak ide o zamestnancov Rektorátu STU<sup>3</sup> a zamestnancov centrálne financovaných súčastí STU<sup>4</sup> (ďalej len „CFS“), zamestnancov Účelových zariadení STU<sup>5</sup>, okrem zamestnancov Účelového zariadenia Študentské domovy a jedálne STU<sup>6</sup> (ďalej len „ÚZ ŠDaJ STU“) a okrem zamestnancov uvedených v bode 4 tohto článku, a to na základe poverenia rektora s právom konať v pracovnoprávných vzťahoch vo vymedzenom rozsahu,<sup>7</sup>
  - c) riaditeľ ÚZ ŠDaJ STU, na základe poverenia rektora s právom konať v pracovnoprávných vzťahoch vo vymedzenom rozsahu<sup>7</sup>.
3. V súlade s § 23 ods. 1 písm. d) zákona o vysokých školách a v súlade s § 7 Zákonníka práce a článkom 6 bod 4 Štatútu STU sú fakulty v postavení zamestnávateľa.
4. Plat dekanov, kvestora, riaditeľov a vedúcich univerzitných pracovísk STU<sup>8</sup>, riaditeľov účelových zariadení STU<sup>9</sup>, vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov na Ústave manažmentu STU<sup>10</sup>, zamestnancov organizačných zložiek Rektorátu STU podriadených rektorovi<sup>11</sup> určuje rektor v súlade so zákonom o odmeňovaní a tejto smernice.

<sup>2</sup> Článok 2 bod 2 platného Organizačného poriadku STU.

<sup>3</sup> Článok 2 bod 3 písm. a) platného Organizačného poriadku STU.

<sup>4</sup> Článok 2 bod 7 platného Organizačného poriadku STU.

<sup>5</sup> Článok 2 bod 4 platného Organizačného poriadku STU.

<sup>6</sup> Článok 2 bod 4 písm. a) platného Organizačného poriadku STU.

<sup>7</sup> Platný podpisový poriadok STU (smernica rektora číslo 1/2013-SR zo dňa 17. 05. 2013).

<sup>8</sup> Článok 2 bod 3 platného Organizačného poriadku STU.

<sup>9</sup> Článok 2 bod 4 platného Organizačného poriadku STU.

<sup>10</sup> Článok 2 bod 3 písm. f) platného Organizačného poriadku STU.

<sup>11</sup> Článok 5 bod 5 a 6 platného Organizačného poriadku Rektorátu STU.

5. Plat prorektorov STU, ktorí sú počas výkonu funkcie prorektora zamestnancami Rektorátu STU, určuje rektor.
6. Plat rektora určuje v súlade so zákonom o odmeňovaní Správna rada STU na návrh predsedu Správnej rady STU. Kvestor písomne oznámi rektorovi na základe rozhodnutia Správnej rady STU výšku a zloženie jeho funkčného platu<sup>12</sup>.
7. Osobný plat je možné zamestnancovi priznať počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe návrhu príslušného vedúceho útvaru. Osobný plat sa poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých bol zamestnancovi priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe hodnotenia úrovne kvality plnenia pracovných úloh, na základe návrhu príslušného vedúceho toho zamestnanca, ktorému bol osobný plat priznaný. Osobný plat je možné na STU priznať len s písomným súhlasom rektora STU. Návrh na priznanie osobného platu predkladá rektorovi za zamestnancov fakulty príslušný dekan, za zamestnancov univerzitných pracovísk STU a za zamestnancov účelových zariadení STU kvestor. Návrh na priznanie osobného platu musí obsahovať vecné zdôvodnenie osobitne významných pracovných činností a mimoriadne náročných pracovných úloh.

#### **Článok 4** **Úprava funkčného platu**

1. Funkčný plat možno upraviť zamestnancovi formou zvýšenia tarifného platu alebo niektorej z jeho ostatných zložiek:
  - a) po uplatnení zákona o odmeňovaní alebo nariadenia vlády, ktoré upravuje zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok, alebo zákon o štátnom rozpočte<sup>13</sup>,
  - b) po dosiahnutí požadovaných rokov praxe pri zaradení do vyššieho platového stupňa; tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň,
  - c) zvýšením stupňa náročnosti pracovnej činnosti,
  - d) prehodnotením na základe dosahovaných pracovných výsledkov,
  - e) rozšírením rozsahu pracovnej činnosti.
2. Funkčný plat možno upraviť formou zníženia alebo odobratia niektorej z jeho zložiek:
  - a) po zúžení rozsahu pracovnej činnosti,
  - b) po znížení stupňa náročnosti pracovnej činnosti, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne formou písomnej zmeny obsahu pracovnej zmluvy alebo

---

<sup>12</sup> § 41 ods. 5 zákona o vysokých školách, § 26 ods. 2 zákona o odmeňovaní.

<sup>13</sup> § 28 ods. 1 a 2 zákona o odmeňovaní.

- písomnou zmenou dohodnutých činností vyplývajúcich z pracovnej náplne zamestnanca,
- c) po preukázanom porušení pracovnej disciplíny,
  - d) po pretrvávajúcom poklese úrovne dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo neplnení ukladaných pracovných povinností zo strany zamestnanca,
  - e) v dôsledku skončenia platnosti podmienok, za ktorých bol priznaný (článok 2 bod 1 písm. c), d), f), g) tejto smernice).
3. Návrh na úpravu zložiek funkčného platu zamestnanca aj so zdôvodnením predkladá zamestnancovi oprávnenému rozhodnúť o určení platu v zmysle článku 3 bodu 2 a 4 tejto smernice príslušný vedúci útvaru, a to s vyjadrením príslušného prorektora, prodekana alebo kvestora, do kompetencie ktorého činnosť útvaru patrí; uvedený postup neplatí v prípadoch podľa bodu 1 písm. a) tohto článku. K návrhu na úpravu funkčného platu sa vyjadruje príslušný Útvar ľudských zdrojov.

## Článok 5

### Kvalifikačné predpoklady a zaradovanie zamestnancov do platových tried

1. Zamestnancom STU sa môže stať len fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačné predpoklady a to:
  - a) vzdelanie, ktorým je:
    - primárne vzdelanie alebo nižšie stredné vzdelanie (ďalej len „základné vzdelanie“),
    - nižšie stredné odborné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
    - úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),
    - vyššie odborné vzdelanie,
    - vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
    - vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
    - vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa,

Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania sa posudzuje podľa osobitných predpisov<sup>14</sup>.

  - b) osobitné kvalifikačné predpoklady.
2. Osobitným kvalifikačným predpokladom pre účely zákona o odmeňovaní je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

<sup>14</sup> Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon o vysokých školách.

3. Pre jednotlivé pracovné činnosti sú kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu pracovných činností, ktoré sú v súlade s charakteristikami platových tried ustanovených nariadením vlády pre jednotlivé platové triedy:

a) pre činnosti s prevahou duševnej práce:

- 3. platová trieda – stredné vzdelanie
- 4. platová trieda – úplné stredné vzdelanie,
- 5. platová trieda – úplné stredné vzdelanie
- 6. platová trieda – úplné stredné vzdelanie,
- 7. platová trieda – úplné stredné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie,
- 8. platová trieda – úplné stredné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie I. stupňa,
- 9. platová trieda – úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom alebo vyššie odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie I. stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie II. stupňa,
- 10. platová trieda – vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
- 11. platová trieda – vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
- 12. až 14. platová trieda – vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.

V platových triedach 7 až 14, kde v kvalifikačných predpokladoch je uvedených viac možných stupňov, je konkrétny požadovaný druh vzdelania uvedený priamo pri popise príslušnej pracovnej činnosti.

Pri zaradovaní zamestnancov do všetkých platových tried sa okrem vzdelania vyžaduje osobitný kvalifikačný predpoklad pokiaľ je ustanovený osobitným predpisom.

b) Pre činnosti s prevahou fyzickej práce:

- 1. a 2. platová trieda – neustanovujú sa,
- 3. a 4. platová trieda – stredné vzdelanie,
- 5. platová trieda – stredné vzdelanie alebo úplné stredné vzdelanie,
- 6. a 7. platová trieda – úplné stredné vzdelanie.

4. Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu pracovných činností musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme, ak nie je ďalej uvedené inak.

5. STU zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (uvedeného v pracovnej náplni) a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností.

6. Návrh na zaradenie alebo preradenie zamestnanca do platovej triedy vypracováva príslušný nadriadený vedúci v súlade s predpismi o odmeňovaní, s touto smernicou a v súlade s pracovnou náplňou zamestnanca.

7. STU zaradí vedúceho<sup>15</sup> do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenej organizačnej zložke.
8. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je predpísaný pre príslušnú platovú triedu pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť.

## Článok 6

### Započítanie praxe a zaraďovanie zamestnancov do platových stupňov

1. STU určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov.
2. Započítaná prax podľa zákona o odmeňovaní je:
  - a) odborná prax,
  - b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín,
  - c) rozsah započítanej inej praxe podľa písm. b) tohto bodu a času doktorandského štúdia podľa bodu 3 písm. e) tohto článku určí STU na základe návrhu priameho nadriadeného zamestnanca v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie určenej pracovnej činnosti.

Vedúci útvaru, do ktorého sa zamestnanec prijíma, posúdi prax u predchádzajúcich zamestnávateľov a navrhne, ktorú činnosť, resp. doktorandské štúdium započítať do odbornej praxe a v akej miere. Poverený zamestnanec príslušného Útvaru ľudských zdrojov potom prepočíta celkovú započítanú prax ku dňu nástupu do zamestnania na STU resp. preradenia zamestnanca v rámci STU. Ak inú prax podľa písm. b) tohto bodu nemožno využiť pri vykonávaní danej pracovnej činnosti, nezapočíta sa vôbec.
3. Do započítanej praxe sa podľa zákona o odmeňovaní ďalej započítava čas:
  - a) skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom, platným v čase jej vykonávania<sup>16</sup>,
  - 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,

<sup>15</sup> Článok 1 bod 4 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov STU.

<sup>16</sup> Napr. zákon 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.



- s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,
  - d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov<sup>17</sup>,
  - e) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
  - f) vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu<sup>18</sup>.
4. Ustanovenie bodu 3 písm. c) tohto článku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto časov.
  5. Na účely určenia dĺžky započítanej praxe pre zaradenie do platového stupňa predloží zamestnanec pred prijatím do zamestnania spolu s ostatnými povinnými dokladmi aj potvrdenia od predchádzajúcich zamestnávateľov a vyplní čestné vyhlásenie o priebehu predchádzajúcich zamestnaní s presnými dátumami (od – do), s popisom doteraz vykonávaného druhu práce. V prípade náhradných dôb podľa bodu 3 tohto článku je potrebné uviesť, o akú náhradnú dobu ide, uviesť presné trvanie náhradných dôb, v prípade starostlivosti o dieťa uviesť tiež dátum narodenia dieťaťa.
  6. Priznanú započítanú dobu praxe možno prehodnotiť z dôvodu zmeny pracovného zaradenia.

## Článok 7 Tarifný plat

1. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa zákona o odmeňovaní a tejto smernice patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa:
  - a) základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme – príloha č. 3 k zákonu o odmeňovaní,
  - b) osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov – príloha č. 4 k zákonu o odmeňovaní,
  - c) osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku<sup>19</sup> - príloha č. 5 k zákonu o odmeňovaní.
2. STU určí tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf (príloha č. 4 k zákonu o odmeňovaní) zamestnancovi, ktorý v oblasti tvorby, šírenia, uchovávania sprístupňovania kultúrnych hodnôt:

<sup>17</sup> Zákon č. 119/1990 Zb. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov, zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov..

<sup>18</sup> Napr. zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

<sup>19</sup> Zákon o vysokých školách.

- poskytuje knižnično-informačné služby, získava, spracúva, uchováva, ochraňuje alebo využíva knižničné fondy, zabezpečuje používanie informačných technológií<sup>20</sup>,
  - vykonáva odbornú činnosť pri ochrane a využívaní archívnych dokumentov<sup>21</sup>.
3. STU môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej 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. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa určí tarifný plat postupom podľa tohto bodu je uvedený v prílohe číslo 1 tejto smernice ako jej neoddeliteľnej súčasť.

## Článok 8

### Príplatok za riadenie a príplatok za zastupovanie

1. STU v súlade s listom MŠ SR č. 3779/1992-41 zo dňa 15.5.1992 je z hľadiska príplatku za riadenie organizáciou s celoštátnou pôsobnosťou.
2. Na STU sú vedúci<sup>15</sup> zaradení do týchto stupňov riadenia:
  - a) I. stupeň riadenia: 12-50 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom)
  - b) II. a) stupeň riadenia: 10-40% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý je zástupca štatutárneho orgánu a je poverený zastupovať rektora počas jeho neprítomnosti v plnom rozsahu práv a povinností; výšku príplatku v tomto prípade určuje rektor)
  - c) II. b) stupeň riadenia: 8-32% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý zastupuje štatutárny orgán v rámci zvereného úseku činnosti – prorektori, dekan, kvestor, prodekan, tajomník; výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, resp. dekan)
  - d) III. stupeň riadenia: 6-26% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý riadi viac organizačných zložiek STU, s výnimkou zástupcu štatutárneho orgánu, najmä vedúci ústavov, vedúci katedier a pracovísk, ktoré sa organizačne členia (výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, dekan, kvestor)
  - e) IV. stupeň riadenia: 3-20% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený (vedúci, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov, najmä vedúci katedier, vedúci pracovísk a pod., ktoré sa

<sup>20</sup> Zákon č. 126/2015 Z. z. o knižniciach a o zmene a doplnení zákona č. 206/2009 Z.z. o múzeách a o galériách a o ochrane predmetov kultúrnej hodnoty a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 38/2014 Z.z.

<sup>21</sup> Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

organizačne ďalej nečlenia (výšku príplatku v týchto prípadoch určuje dekan alebo kvestor na návrh priameho nadriadeného zamestnanca).

3. Príplatok za riadenie podľa bodu 2 tohto článku STU určí s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Príplatok za riadenie na IV. stupni riadenia v zmysle bodu 2 písm. e) tohto článku je možné priznať vedúcemu, ktorý riadi organizačnú zložku, ktorá je uvedená v organizačnom poriadku STU resp. v organizačných poriadkoch súčastí STU a riadi najmenej 2 podriadených zamestnancov.
5. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho.  
Ak vedúci zastupuje vedúceho na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za obdobných podmienok ako sú uvedené v tomto článku, príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie sa určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho, ak je to pre zastupujúceho vedúceho výhodnejšie, príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

## Článok 9 Osobný príplatok

1. Osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Možno ho poskytnúť na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
2. Osobný príplatok možno priznať na základe hodnotenia práce zamestnanca. Po písomnom hodnotení ho navrhuje príslušný vedúci<sup>15</sup>. Výšku osobného príplatku možno zmeniť alebo osobný príplatok je možné odobrať na základe nového hodnotenia zamestnanca napr. pri zmene pracovného zaradenia, pri zmene pracovnej náplne, pri rozšírení alebo znížení rozsahu pracovných činností, pri dosiahnutí predpísaného vzdelania alebo kurzu, po návrate z materskej dovolenky, z rodičovskej dovolenky, pri nedostatočnom plnení pracovných úloh, pri porušení pracovnej disciplíny.
3. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Novoprijatým zamestnancom sa osobný príplatok prizná najskôr po uplynutí skúšobnej doby<sup>22</sup>. Vo výnimočných prípadoch môže zamestnávateľ individuálne na základe zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho priznať osobný príplatok zamestnancovi pred uplynutím skúšobnej doby.

<sup>22</sup> Článok 3 bod 14 platného Pracovného poriadku pre zamestnancov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave.

5. Dekan a riaditeľ inej súčasti STU, na ktorej sa vykonáva vzdelávacia a výskumná činnosť (ďalej na účely tohto bodu len „dekan“ a „fakulta“) je oprávnený v prípade tvorivých zamestnancov (najmä vysokoškolskí učitelia, výskumní pracovníci, umeleckí pracovníci) a v ostatných prípadoch, kedy je to s ohľadom na charakter vykonávanej pracovnej činnosti možné, ustanoviť výkonové kritéria na účely priznávania alebo odňatia osobného príplatku pre zamestnancov zaradených na ním riadenej fakulte a tiež na účely určenia, zvýšenia alebo zníženia výšky osobného príplatku s ohľadom na spĺňanie dekanom stanovených výkonových kritérií v jednotlivom prípade; pritom je dekan povinný dodržať zásady stanovené v tejto smernici a v zákone o odmeňovaní.
6. Pri stanovovaní osobného príplatku tvorivým pracovníkom (učiteľom a výskumným pracovníkom) sa zohľadňuje najmä
  - a) vo vzdelávacích činnostiach rozsah a úroveň výkonov priamej a nepriamej výuky, výuka v cudzom jazyku (prednášok, vedenia cvičení, semestrálnych, ročníkových, záverečných projektov/prác, vedenie študentov pri diplomových a dizertačných prácach, garantovanie a spolugarantovanie študijných programov, a pod).
  - b) vo výskumnej činnosti, t. j. najmä rozsah a úroveň publikačných výstupov vo vedeckej a odbornej literatúre, kvalitu periodík zverejňujúcich vedecké publikácie zamestnanca (charakterizovaná napríklad impakt faktorom periodika), citačná odozva výstupov a pod., úspešnosť v získavaní grantov na výskumné projekty, riešenie takýchto projektov a pod.
  - c) v ostatnej činnosti rozsah a úroveň prác pri príprave vzdelávacej a výskumnej činnosti, budovaní laboratórií, učebných pomôcok a pod.
7. V osobnom príplatku sa zohľadňuje úroveň a rozsah vykonávaných činností, **významnejšou** mierou sa hodnotia aktivity najmä
  - a) vo vzdelávacej činnosti vedúce ku skvalitneniu vzdelávania napr. formou účasti študentov na domácich aj zahraničných vedomostných súťažiach a pod.
  - b) vo výskume publikácia v medzinárodných vedeckých časopisoch registrovaných v citačných databázach (najmä Web of Science, Scopus)
  - c) vedenie projektov vo významnom objeme.
8. V osobnom príplatku sa zohľadňuje úroveň a rozsah vykonávaných činností, **najvýznamnejšou** mierou sa hodnotia aktivity najmä
  - a) vo vzdelávacej činnosti priamo vedúce ku špecifickým úspechom študentov vo vzdelávaní (ocenenia ako cena rektora, cena dekana, medzinárodné uznávané ocenenia a pod.)
  - b) vo výskume publikácia vo vysoko impaktovaných vedeckých časopisoch, vysoký Hirshov index, významné medzinárodné ocenenia, priznané medzinárodné patenty,
  - c) získanie alebo riadenie (zodpovedný riešiteľ projektu za STU) významného medzinárodného projektu (Horizont 2020, ERC, NATO, a pod.).

## Článok 10

### Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu<sup>23</sup> a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Zamestnancovi podľa bodu 1 tohto článku patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených
  - a) do tretej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 20 % - 35,2% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
  - b) do štvrtej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 20% - 42% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
3. 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.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa osobitného predpisu<sup>23</sup>, mesačne v rámci rozpätia 10 % -23% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
5. Platová kompenzácia určená mesačnou sumou sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
6. Platovú kompenzáciu možno zamestnancovi poskytovať len na základe rozhodnutia miestne príslušného Úradu verejného zdravotníctva SR o zaradení rizikových prác príslušnej súčasti STU do uvedených kategórií, ktoré vydal na základe žiadosti príslušnej súčasti STU.
7. Jednotlivé súčasti STU, ktoré majú rozhodnutie Úradu verejného zdravotníctva SR o zaradení rizikových prác do uvedených kategórií, si vypracujú vlastný interný predpis na priznávanie platovej kompenzácie za sťažený výkon práce.

## Článok 11

### Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi, ktorý má v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých

---

<sup>23</sup> Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

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.

2. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.
4. Výšku príplatku navrhuje príslušný vedúci<sup>15</sup>.

## **Článok 12** **Príplatok za prácu v noci**

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

## **Článok 13** **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

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

## **Článok 14** **Príplatok za prácu vo sviatok**

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, ak sa so zamestnávateľom nedohodol na čerpaní náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
2. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

## **Článok 15** **Plat za prácu nadčas**

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi:
  - a) hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%
  - b) ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 60%.
2. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec 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 bodu 1 tohto článku mu nepatrí.

3. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príslušné príplatky. Tieto príplatky patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
4. Rektor má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
5. Plat za prácu nadčas sa poskytuje iba v prípadoch práce nadčas vykonávanej zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s písomným súhlasom zamestnávateľa.

## **Článok 16**

### **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa bodu 1 tohto článku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

## **Článok 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.

## **Článok 18**

### **Odmena**

1. STU môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
  - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
  - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,

- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu podľa podmienok dohodnutých v platnej Kolektívnej zmluve STU,
  - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru<sup>24</sup> alebo mimoriadnej udalosti<sup>25</sup>, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Odmena je nenárokovou zložkou platu a môže byť schválená len za predpokladu dostatku finančných zdrojov príslušnej súčasti STU. Odmena nesmie byť poskytnutá za vykonanie práce, za ktorú bola zamestnancovi už odmena poskytnutá, alebo za výkon ktorej bola zamestnancovi vyplatená odmena na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
  3. Finančné prostriedky na odmeny môžu rektor, dekan, kvestor, každý v rozsahu svojich kompetencií a právomocí, rozdeliť na jednotlivé nimi riadené organizačné zložky podľa významu, rozsahu a obtiažnosti ich úloh.
  4. Odmenu možno poskytnúť zamestnancovi aj za dlhodobé zastupovanie iného zamestnanca v rámci organizačnej zložky počas jeho práceneschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, prípadne inej neprítomnosti v práci. Zamestnancovi, pokiaľ nie je v tejto smernici ustanovené inak, ktorý zastupuje iného zamestnanca v rámci organizačnej zložky dlhšie ako 10 pracovných dní nepretržite, nepoberá príplatok za riadenie a nevzťahuje sa na neho príplatok za zastupovanie, môže priamy nadriadený vedúci navrhnúť mimoriadnu odmenu vo výške minimálne 20%, maximálne 50 % tarifného platu zastupovaného zamestnanca, na ktorý by zastupovanému vznikol nárok v období jeho neprítomnosti. Zastupujúci zamestnanec nemôže mať vyplatenú odmenu za dni, počas ktorých sám nie je prítomný v práci.
  5. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom robotníckych povolání vo funkciách upratovačky na STU a pomocné sily v študentských jedálňach, za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas práceneschopnosti alebo ošetrovaní člena rodiny, odmenu vo výške podľa platnej Kolektívnej zmluvy STU. Pri zastupovaní na znížený úväzok sa odmena úmerne kráti.
  6. Návrh na poskytnutie odmeny v zmysle tohto článku písomne zdôvodní, uvedie rozsah vykonaných prác a predkladá na schválenie zamestnancovi oprávnenému na určenie platu v zmysle článku 3 tejto smernice príslušný vedúci<sup>15</sup>.

## **Článok 19** **Záverečné ustanovenia**

1. Akékoľvek zmeny a doplnenia tejto smernice je možné vykonať iba číslovanými dodatkami k tejto smernici, podpísanými rektorom.

<sup>24</sup> Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi v znení neskorších predpisov.

<sup>25</sup> Zákon Národnej rady SR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.



2. Neoddeliteľnou súčasťou tejto smernice je príloha číslo 1 „Zoznam manuálnych činností v rámci Slovenskej technickej univerzity v Bratislave“.
3. Rušia sa Rámcové zásady STU pre spoločný postup v oblasti odmeňovania z apríla 2009.
4. Táto smernica nadobúda účinnosť dňom 1. jún 2016.

prof. Ing. Robert Redhammer, PhD. <sup>26</sup>  
rektor

---

<sup>26</sup> Podpísaný originál smernice rektora číslo 8/2016-SR Platový predpis Slovenskej technickej univerzity v Bratislave je uložený a k nahliadnutiu prístupný na právnom a organizačnom útvare Rektorátu STU.

**Príloha číslo 1**

k smernici rektora číslo 8/2016 – SR zo dňa 17. 05. 2016

Platový predpis Slovenskej technickej univerzity v Bratislave

**Zoznam manuálnych činností**

**v rámci Slovenskej technickej univerzity v Bratislave**

Záhradník  
Chovateľ laboratórnych zvierat  
Traktorista, mechanizátor  
Pestovateľ  
Robotník v geologickom prieskume  
Kurič kotlov  
Strojník pri výrobe tepla  
Obsluhovač vykurovania  
Strojný zámočník  
Nástrojár  
Klmpiar  
Zvárač  
Sústružník kovov  
Frézar  
Brúsič kovov  
Zlievač  
Modelár  
Galvanizér  
Lakovník  
Sklár technického skla  
Sklár – vlákna  
Sklár dutého skla  
Stolár  
Sadzač  
Litograf  
Tlačiar na kníhtlačiarskych strojoch  
Tlačiar na malooffsetových strojoch  
Reprodukčný grafik, retušér  
Montážnik v polygrafii  
Robotník v tlačiarni  
Knihár  
Plánograf  
Rozmnožovač  
Fotograf  
Fotolaborant  
Opravár pracovných odevov a pomôcok  
Mechanik optických a meracích prístrojov  
Mechanik polygrafických strojov  
Prevádzkový pracovník  
Prevádzkový zámočník  
Automechanik  
Elektromechanik  
Prevádzkový elektrikár

Spojový mechanik telefónnych a špeciálnych zariadení  
Mechanik elektronických zariadení  
Elektromechanik oznamovacích a zabezpečovacích zariadení  
Mechanik meracích a regulačných zariadení  
Prevádzkový montér vodovodov  
Montér výťahov  
Montér strojných zariadení  
Kopáč  
Murár  
Štukatér  
Tesár  
Šamotár  
Stavebný robotník  
Stavebný klampiar  
Stavebný zámočník  
Inštalatér  
Elektroinštalatér  
Izolatér  
Podlahár  
Sklenár  
Maliar a natierač  
Geodetický merač  
Obsluhovač výťahov  
Vodič osobných automobilov  
Vodič nákladných automobilov  
Vodič autobusov  
Vodič motorových vozíkov  
Závozník  
Predavač potravín  
Predavač  
Pokladník v obchode  
Pokladník – predavač  
Masér  
Plavčík  
Žehliar  
Robotník v práčovni  
Čistič  
Upratovač  
Posol – doručovateľ  
Šatniar  
Údržbár  
Domovník – údržbár  
Vrátnik – informátor



Kuchár  
Cukrár – múčnikár  
Šéfkuchár  
Zástupca šéfkuchára  
Mäsiar – prípravár  
Čašník  
Chyžná  
Pomocný pracovník v prevádzkovej jednotke  
Skladník v prevádzkovej jednotke  
Zberač prádla  
Robotník v sklade  
Skladník  
Merač strojov a zariadení  
Manipulačný robotník  
Strážnik