

# Katolícka univerzita v Ružomberku



Vnútorňý predpis č. 14/2015

## **PLATOVÝ PORIADOK KU**

CZ 8486/ 2015 RE

Účinnosť od: 01.01.2016

Ružomberok 18.12.2015

## **PRVÁ ČASŤ**

### **Článok 1**

#### **Úvodné ustanovenia**

(1) Odmeňovanie zamestnancov Katolíckej univerzity v Ružomberku (ďalej len „KU“) upravuje zákon 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“), platná kolektívna zmluva a tento platový poriadok.

(2) Tento platový poriadok upravuje v súlade so zákonom o odmeňovaní a platnou kolektívnou zmluvou odmeňovanie zamestnancov KU (ďalej len „zamestnanec“ alebo „zamestnanci“) na všetkých fakultách a súčiastiach KU (ďalej len „zamestnávateľ“). Zamestnancami sú fyzické osoby, ktoré sú s KU v pracovnom pomere uzatvorenom v súlade so zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách 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 práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a Pracovným poriadkom KU (ďalej len „pracovný poriadok“).

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Článok 2**

#### **Plat zamestnanca**

(1) Zamestnancovi patrí za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom o odmeňovaní a týmto platovým poriadkom plat, ktorým je:

- a) tarifný plat,
- b) osobný plat,
- c) príplatok za riadenie,
- d) príplatok za zastupovanie,
- e) osobný príplatok,
- f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- g) príplatok za zmenu,
- h) výkonnostný príplatok,
- ch) 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,
- n) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla.

- (2) Za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom o odmeňovaní a týmto platovým poriadkom patrí zamestnancovi okrem platu podľa odseku 1 náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.
- (3) Platom na účely platového poriadku je peňažné plnenie poskytované KU zamestnancovi za vykonanú prácu.
- (4) Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti s vykonávaním pracovných činností podľa osobitných predpisov, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
- (5) Plat podľa odseku 3 sa poskytuje vo forme mesačného platu ako úhrn jednotlivých zložiek platu.
- (6) Tarifný plat spolu s príplatkami určenými mesačnou sumou podľa odseku 1 písm. c) až g) a n) je funkčným platom zamestnanca.
- (7) Funkčný plat je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa čl. 9.
- (8) Funkčný plat zamestnanca, ktorému sa poskytuje výkonnostný príplatok, je súčet funkčného platu podľa odseku 6 alebo podľa odseku 7 a priemerného výkonnostného príplatku. Priemerný výkonnostný príplatok je suma rovnajúca sa mesačnému priemeru výkonnostných príplatkov vyplatených za predchádzajúci kalendárny štvrtrok.
- (9) Výšku a zloženie funkčného platu je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

### **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 KU (ďalej len „rektor“) alebo v rozsahu disponibilných mzdových prostriedkov fakulty a v súlade so schváleným počtom a štruktúrou pracovných miest dekan fakulty (ďalej len „dekan“), ak ide o zamestnancov KU zaradených na fakulte.
- (3) V súlade s § 23 ods. 1 písm. d) zákona o vysokých školách, v súlade s § 7 Zákonníka práce a čl. 41 ods. 2 Štatútu KU konajú dekan fakúlt KU v mene zamestnávateľa.
- (4) Plat dekanov, kvestora a riaditeľov, resp. vedúcich súčastí KU v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas určuje rektor v súlade so zákonom o odmeňovaní.
- (5) Rektor uzatvára s dekanom, rektorom KS dohodu o zmene pracovnej zmluvy na výkon funkcie dekana, rektora KS

(6) Plat prorektorov KU počas výkonu funkcie prorektora stanovuje rektor KU formou príplatku za riadenie, výškou osobného príplatku k funkčnému platu na príslušnej fakulte KU, kde prorektor pôsobí.

(7) Plat prodekanov fakulty určuje dekan. Ich tarifný plat je nákladom materskej katedry, osobný príplatok a príplatok za riadenie je nákladom dekanátu.

(8) Plat rektora určuje v súlade so zákonom o odmeňovaní Správna rada KU na návrh predsedu Správnej rady KU. Kvestor písomne oznámi rektorovi na základe rozhodnutia Správnej rady KU výšku a zloženie jeho funkčného platu. Jeho plat v ďalšom pracovnom pomere na fakulte určuje dekan príslušnej fakulty .

(9) Vysokoškolskí učitelia obsadzujú funkčné miesta profesor, docent, odborný asistent s PhD., asistent, lektor a zaradia sa do jednotlivých platových tried takto: profesor (14. trieda), docent (13. trieda), odborný asistent s PhD. (12. trieda), asistent (11. trieda), lektor (11. trieda). Funkčné miesto odborného asistenta s PhD. nemôže obsadiť uchádzač bez PhD.

## Článok 4

### Úprava funkčného platu

(1) Funkčný plat možno upraviť zamestnancovi formou zvýšenia tarifného platu alebo niektorej z jeho ostatných zložiek po:

- a) uplatnení zákona alebo nariadenia vlády, ktoré ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok, alebo uplatnení zákona o štátnom rozpočte.
- b) prehodnotení na základe dosahovaných kvalitných pracovných výsledkov,
- c) rozšírení rozsahu pracovnej činnosti,
- d) zvýšení stupňa náročnosti pracovnej činnosti.

(2) Funkčný plat možno upraviť formou zníženia alebo odobratia niektorej z jeho zložiek po:

- a) zúžení rozsahu pracovnej činnosti,
- b) znížení stupňa náročnosti pracovnej činnosti, ak sa so zamestnancom dohodne formou zmeny obsahu pracovnej zmluvy alebo zmenou dohodnutých činností vyplývajúcich z pracovnej náplne zamestnanca,
- c) preukázanom porušení pracovnej disciplíny,
- d) pretrvávajúcom poklese úrovne dosahovaných pracovných výsledkov alebo neplnení ukladaných pracovných povinností,
- e) skončení platnosti podmienok, za ktorých bol priznaný (čl. 2 ods. 1 písm. c), d), f), g), e), n).

(3) Návrh na úpravu zložiek funkčného platu zamestnanca aj so zdôvodnením predkladá príslušný vedúci útvaru (okrem odseku 1 písm. a)) dekanovi za zamestnanca fakulty a rektorovi za zamestnanca Rektorátu KU a zamestnanca súčasti. Ak vedúci útvaru, ktorý predkladá návrh, je v riadiacej podriadenosti prorektora KU, prodekana, tajomníka na fakulte alebo iného vedúceho zamestnanca, k jeho návrhu dáva súhlas príslušný prorektor KU, prodekan fakulty, tajomník fakulty alebo príslušný nadriadený vedúci zamestnanec.

(4) Konečnú úpravu zložiek funkčného platu zamestnanca v súlade s čl. 3 ods. 2 schvaľuje rektor, v prípade zamestnanca KU zaradeného na fakulte dekan, resp. príslušný nadriadený vedúci zamestnanec.

## Článok 5

### Kvalifikačné predpoklady

(1) Na výkon prác vo verejnom záujme možno prijať zamestnanca, ktorý 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,

b) osobitný kvalifikačný predpoklad - ktorým je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitnými predpismi, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

(2) Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie jednotlivých pracovných činností vypracované v súlade s charakteristikami platových tried podľa miery zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej záťaže sú uvedené v katalógoch pracovných činností.

(3) Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme, ak nie je ďalej ustanovené inak.

(4) Ak zamestnanec nespĺňa kvalifikačný predpoklad vzdelania, ktorý sa požaduje pre výkon pracovnej činnosti a ktorý je pre túto pracovnú činnosť uvedený v katalógu, nemožno mu udeliť výnimku z jeho nesplnenia, ak nie je ďalej ustanovené inak.

(5) Zamestnancovi, ktorému bola podľa predpisov platných do 31.decembra 2003 zachovaná výnimka 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 výnimka udelená.

(6) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok platnosť udelenej výnimky z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania končí a pri opätovnom prijatí do pracovného pomeru aj v prípade vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom ju nemožno udeliť a zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa skutočne dosiahnutého vzdelania.

(7) Ak zamestnanec pri prijatí nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad požadovaný pre výkon pracovnej činnosti uvedený v katalógu, je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto osobitnom predpise. Ak v osobitnom predpise nie je ustanovený čas na jeho splnenie, určí ho zamestnávateľ.

(8) Rovnako sa postupuje aj u zamestnanca, ktorý počas pracovného pomeru začne vykonávať pracovnú činnosť, na vykonávanie ktorej je potrebný osobitný kvalifikačný predpoklad, alebo u zamestnanca, ktorý je ustanovený do funkcie vedúceho zamestnanca.

(9) Udelenie výnimky zo splnenia osobitného kvalifikačného predpokladu a stanovenie lehoty na jeho splnenie oznámi zamestnávateľ zamestnancovi písomne.

(10) Po uplynutí stanovenej lehoty nemožno nesplnenie osobitného kvalifikačného predpokladu odpustiť a zamestnávateľ musí zaradiť zamestnanca do platovej triedy, pre ktorú požiadavky spĺňa.

## **Článok 6**

### **Zaradovanie zamestnancov do platových tried**

(1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú má vykonávať, z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, podľa druhu práce všeobecne dohodnutého v pracovnej zmluve a podrobnejšie špecifikovaného v pracovnej náplni a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie a sú uvedené v katalógu pracovných činností pre každú platovú triedu a pracovnú činnosť osobitne.

(2) Vedúci zamestnanec sa zaradí 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 útvere. Rovnako sa postupuje, ak ide o rektora, ktorý je štatutárnym orgánom.

(3) Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, sa zaradí do niektorej z platových tried 3 až 14 podľa katalógu pracovných činností.

(4) Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, sa zaradí do niektorej z platových tried 1 až 7 podľa katalógu pracovných činností. Zamestnanca, ktorý vykonáva takéto pracovné činnosti, má stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe, možno výnimočne zaradiť do 6. platovej triedy na vykonávanie činností, ktorých okruh je stanovený v katalógu pracovných činností. Pre zaradenie do platového stupňa sa mu z doby započítanej praxe určenej podľa čl. 7 odpočítajú 2 roky.

(5) Pri zaraďovaní zamestnanca do platovej triedy sa neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je predpísaný pre príslušnú platovú triedu a pracovnú činnosť v katalógu, ktorý zamestnanec nevyužíva pri vykonávaní danej pracovnej činnosti a nemôže si tak z tohto dôvodu uplatňovať zvýšené finančné nároky.

(6) Návrh na zaradenie nového zamestnanca do platovej triedy predkladá príslušný vedúci pracoviska na dohodnutom formulári tlačiva, ktorého vzor je uvedený v Návrhu na prijatie zamestnanca (Príloha č. 3). Spolu s návrhom na zaradenie do platovej triedy predkladá príslušný vedúci pracoviska pracovnú náplň zamestnanca a ostatné podklady.

## Článok 7

### Zaradovanie zamestnancov do platových stupňov podľa doby započítanej praxe

(1) Zamestnávateľ 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 a

b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa – započíta sa v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac však 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 KU.

(4) 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,

b) civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,

c) starostlivosti o dieťa

- zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky,
- s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi,

d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,

e) doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,

(5) Ustanovenie odseku 4 písm. c) sa použije iba vtedy, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, započíta sa však najviac 6 rokov zo súhrnu týchto dôb.

(6) Zamestnanec predloží pred prijatím do zamestnania Osobný dotazník (uvedený v prílohe č. 4) spolu s ostatnými povinnými dokladmi personálnemu útvaru zamestnávateľa na účel určenia dĺžky započítanej praxe pre zaradenie do platového stupňa potvrdenia od predchádzajúcich zamestnávateľov a vyplní priebeh predchádzajúcich zamestnaní s presnými dátumami (od – do v tvare dd.mm.rr), s podrobným popisom doteraz vykonávaného druhu práce (nie funkcie). V prípade náhradných dôb podľa odseku 4 je potrebné uviesť, o akú náhradnú dobu ide, uviesť presný čas náhradných dôb, v prípade starostlivosti o dieťa uviesť tiež dátum narodenia dieťaťa.

(7) Zamestnávateľ posúdi prax zamestnanca dosiahnutú u predchádzajúcich zamestnávateľov vo vzťahu k požadovaným pracovným činnostiam, ktoré bude zamestnanec vykonávať na KU. Ak inú prax (odsek 2 písm. b)) nemožno využiť pri vykonávaní danej pracovnej činnosti, zamestnávateľ ju nezapočíta vôbec.

(8) Zamestnancovi, ktorému bola podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 ponechaná výnimka z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, zostáva zachovaný aj odpočet zo započítateľnej praxe v počte rokov zodpovedajúcich dĺžke štúdia príslušného stupňa vzdelania, ktoré sa vyžaduje pre danú pracovnú činnosť podľa katalógu pracovných činností.

## **Článok 8**

### **Tarifný plat**

(1) Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa čl. 6 patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa:

- a) základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- b) osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov



c) osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov – podľa ktorej je určený tarifný plat zamestnancom, ktorí pôsobia na verejnej vysokej škole ako učители, zamestnancom s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku, a zdravotníckych zamestnancov, ktorí nie sú odmeňovaní podľa osobitného predpisu

(2) Zamestnávateľ určí tarifný plat podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov zamestnancovi:

a) ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti v pedagogicko-psychologickej poradni a činnosti poradensko-psychologických služieb,

b) ktorý v oblasti tvorby, šírenia, uchovávanía a sprístupňovania kultúrnych hodnôt:  
- poskytuje knižnično-informačné služby, získava, spracúva, uchováva, ochraňuje alebo využíva knižničné fondy, zabezpečuje používanie informačných technológií,

- vykonáva odbornú činnosť pri ochrane a využívaní archívnych dokumentov.

(3) Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf, podľa ktorej sa určuje tarifný plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat vedúcemu zamestnancovi sa určí podľa tej stupnice platových taríf, ktorá je preňho výhodnejšia. Rovnako sa postupuje, ak ide o rektora, ktorý je štatutárnym orgánom KU, pokiaľ mu nie je priznaný osobný plat.

(4) Zamestnávateľ môže zamestnancovi (okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca) určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa skutočnej dĺžky započítanej praxe.

(5) Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat podľa odseku 4 zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

## **Článok 9**

### **Osobný plat**

(1) Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného osobitne zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patrilo podľa čl. 2.

(2) Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje dovtedy, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný.

(3) Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

(4) Dôvody, na základe ktorých bol osobný plat priznaný, uvedie zamestnávateľ aj v oznámení o výške platu zamestnancovi.

## **Článok 10**

### **Príplatok za riadenie**

(1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

(3) Príplatky za riadenie sa určujú podľa prílohy č. 1 k zákonu o odmeňovaní v rámci rozpätia percentuálneho podielu pre jednotlivé stupne riadenia určeného pre zamestnávateľov s celoštátnou pôsobnosťou.

(4) Pre určenie príplatkov za riadenie vedúcim zamestnancom stanovil rektor na jednotlivých stupňoch riadenia maximálnu výšku percentuálneho podielu v závislosti od počtu študentov alebo počtu zamestnancov fakúlt a súčastí KU, resp. od počtu priamo riadených podriadených zamestnancov na IV. stupni riadenia.

(5) Príplatok za riadenie na IV. stupni riadenia je možné priznať vedúcemu zamestnancovi, ktorý riadi organizačný útvar, ktorý je uvedený v organizačnom poriadku zamestnávateľa, a riadi najmenej 2 podriadených zamestnancov.

(6) Príplatok za riadenie vedúcim zamestnancom s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce podľa stanovených kritérií ako aj z hľadiska finančných možností súčasti KU určí zamestnávateľ najmenej vo výške dolnej hranice percentuálneho podielu pre príslušný stupeň riadenia a najviac do výšky určeného maximálneho percentuálneho podielu. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **Článok 11**

### **Príplatok za zastupovanie**

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti 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 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 príplatok za zastupovanie od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ 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.

## **Článok 12**

### **Osobný príplatok**

(1) Na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať zamestnancovi osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený

(3) Zamestnávateľ rozhoduje o priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí osobného príplatku zamestnancovi na základe písomného zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(4) Osobný príplatok je nenárokovou zložkou funkčného platu, jeho priznanie môže podliehať prehodnocovaniu z hľadiska disponibilných zdrojov fakulty alebo súčasti KU.

(5) Novoprijatým zamestnancom sa osobný príplatok prizná najskôr po uplynutí skúšobnej doby. Vo výnimočných prípadoch môže zamestnávateľ individuálne na základe zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca priznať osobný príplatok zamestnancovi aj pred uplynutím skúšobnej doby alebo od tejto podmienky upustiť.

## **Článok 13**

### **Platová kompenzácia za sťažný výkon práce**

(1) Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažný výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia: a) chemické faktory, b) karcinogénne a mutagénne faktory, c) biologické faktory, d) prach, e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

(3) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí platová kompenzácia za sťažný výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

a) tretej kategórie – mesačne v sume minimálne 20 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf

b) štvrtej kategórie – mesačne v sume minimálne 20 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf

(4) Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo do štvrtej kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre štvrtú kategóriu.

(5) Platová kompenzácia určená mesačnou sumou podľa odsekov 3 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 fakulty KU do uvedených kategórií, ktoré vydal na základe žiadosti fakulty KU.

#### **Článok 14**

##### **Príplatok za zmenu**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke a vykonáva prácu striedavo v zmenách príplatok mesačne v sume 2,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. V rovnakej výške patrí príplatok za zmenu zamestnancovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

#### **Článok 15**

##### **Výkonnostný príplatok**

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (čl. 6 ods. 4) poskytovať mesačne výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.

(2) Výkonnostný príplatok je nenárokovou zložkou platu. Zamestnávateľ ho môže priznať na základe písomne zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktorý tak môže aktuálne reagovať na zvýšený výkon a rôzne množstvo práce zamestnanca v jednotlivých mesiacoch.

(3) Priznanie výkonnostného príplatku nevyklučuje možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok podľa čl. 12.

## Článok 16

### Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu. Práca v noci je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

## Článok 17

### Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

## Článok 18

### 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 podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12 kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 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 po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

## Článok 19

### Plat za prácu nadčas

(1) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi:

- a) hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %,
- b) hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 60 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno zamestnancovi najneskôr počas štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak sa tak nestane, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa odseku 1.

(4) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa čl. 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

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

## **Článok 20**

### **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

a) 50 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu,

b) 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, ak ide o deň pracovného pokoja.

(2) Zamestnanec počas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku nepracuje, nepatrí mu preto príplatok podľa čl. 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa čl. 19. Ak zamestnanec začne vykonávať prácu, je vykonávanie práce prácou nadčas.

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

## **Článok 21**

### **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

(1) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla sa v príslušnom kalendárnom mesiaci poskytne zamestnancovi, ak:

a) má požadované vodičské oprávnenie potrebné na vedenie služobného motorového vozidla,

b) v kalendárnom mesiaci skutočne jazdí prideleným služobným motorovým vozidlom, aspoň 15 hodín mesačne alebo najazdí v kalendárnom mesiaci najmenej 1 000 km,

c) má zverené služobné motorové vozidlo do trvalej starostlivosti,

d) starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, ktoré vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

(2) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla sa poskytuje zamestnancovi len za jedno služobné motorové vozidlo.

(3) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla je súčasťou funkčného platu zamestnanca od prvého dňa kalendárneho mesiaca v ktorom zamestnanec uzatvoril Dohodu o zverení vozidla, alebo Dohodu o trvalej starostlivosti o vozidlo, do posledného dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom táto dohoda zanikla.

(4) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla nepatrí zamestnancovi v kalendárnom mesiaci, v ktorom služobným motorovým vozidlom skutočne nejazdil.

(5) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla je vo výške 20,- Eur mesačne.

(6) Splnenie podmienok na poskytnutie príplatku za vedenie služobného motorového vozidla schvaľuje rektor KU, ak ide o zamestnanca KU zaradeného na fakulte, dekan fakulty.

## Článok 22

### Odmena

(1) Odmena je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Zamestnávateľ ju môže zamestnancovi poskytnúť len z dôvodov, ktoré sú menovite uvedené v § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Odmena môže byť schválená **len na základe dostatku finančných zdrojov fakulty alebo súčasti KU**. Odmena nesmie byť schválená 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.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

a) **Kvalitné vykonávanie pracovných činností** alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva v rámci dohodnutého druhu práce v sume:

➤ Raz za obdobie 1. polroka kalendárneho roka do výšky 100 % jeho funkčného platu

➤ Raz za obdobie 2. polroka kalendárneho roka do výšky 100 % jeho funkčného platu

b) Za kvalitné vykonávanie vzdelávacej, expertíznej, posudzovateľskej a inej odbornej činnosti na pracovisku v rámci KU, ktoré je odlišné od pracoviska, kde má zamestnanec uzatvorenú pracovnú zmluvu.

c) **Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy** alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo za vopred určenú cieľovú pracovnú úlohu, prípadne jej ucelenú etapu.

Podmienky týkajúce sa mimoriadnej, osobitne významnej a cieľovo orientovanej pracovnej úlohy vyhlasuje dekan fakulty, rektor Kňazského seminára biskupa J. Vojašáka Sp.Kapitula (ďalej „rektor KS“) alebo rektor KU osobitným rozhodnutím.

Dekan fakulty (rektor KS) je povinný vopred písomne informovať rektora KU o vyhlásených pracovných úlohách.

d) Pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 rokov veku – jubilejná odmena** v sume:

- Do 2 rokov 40 % jeho funkčného platu
- Do 5 rokov 60 % jeho funkčného platu
- Do 10 rokov 80 % jeho funkčného platu
- Nad 10 rokov do plnej výšky jeho funkčného platu

Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov na KU, odmena sa poskytuje len raz, a to za hlavný pracovný pomer.

e) Poskytnutie **osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo inej mimoriadnej udalosti**, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže prísť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

(3) Návrh na poskytnutie odmeny podľa odseku 2 písomne zdôvodní a predkladá na schválenie príslušný vedúci zamestnanec útvaru na formulári uvedenom v Prílohe č. 4 k tomuto platovému poriadku, kde vyplní aj zdroj financovania. Návrh na poskytnutie odmeny predkladá príslušný vedúci útvaru:

a) **dekanovi**, ak ide o zamestnanca KU **zaradeného na fakulte**,

b) **rektorovi KS**, ak ide o zamestnanca **zaradeného na KS**,

c) **rektorovi**, ak ide o zamestnanca rektorátu a súčasti KU,

d) Ak vedúci útvaru, ktorý predkladá návrh, je v riadiacej podriadenosti prorektora KU, resp. prodekana alebo tajomníka na fakulte (vicerektora KS) alebo iného vedúceho zamestnanca, k návrhu vedúceho útvaru na poskytnutie odmeny dáva súhlas **aj príslušný prorektor KU**, resp. **prodekan alebo tajomník fakulty (vicerektor KS)** alebo príslušný **nadriadený vedúci zamestnanec**.

(4) Konečnú výšku odmeny zamestnancovi v súlade s čl. 3 ods. 2 schvaľuje rektor KU alebo dekan fakulty (rektor KS).

(5) **Rektor** KU schvaľuje odmenu aj dekanom fakúlt (rektorovi KS) a riaditeľom súčastí na základe zdôvodneného návrhu predloženého prodekanmi a tajomníkom fakulty, vicerektorom KS, resp. priamym nadriadeným riaditeľa súčasti KU.

**Rektor** KU schvaľuje odmenu dekanom fakúlt (rektorovi KS) aj v prípade, keď vedúci príslušnej katedry navrhne dekanovi (rektorovi KS) odmenu:

a) Za výkon jeho činnosti ako vysokoškolského pedagóga na danej katedre alebo

b) Za výkon jeho činnosti ako člena projektu realizovaného na fakulte (KS).

(6) **Rektor** KU schvaľuje odmeny v súlade s ods. 2 **aj zamestnancom** zaradených na fakultách a súčastiach KU na základe zdôvodnených návrhov predložených kvestorom a prorektormi KU z osobitne vyčlenených prostriedkov rektorátu.

(7) Personálne a mzdové oddelenie fakulty alebo súčasti KU vedú osobitnú evidenciu odmien poskytnutých zamestnancom.



- (8) Prílohou návrhu na poskytnutie odmeny v súlade s ods. 2 písm. **b) a c)** je aj podklad, na základe ktorého predkladateľ návrhu podrobne a dôkladne napr. v merateľných jednotkách alebo inak vhodným spôsobom kvantifikuje a zdôvodňuje svoj návrh na vyplatenie odmeny.
- (9) Referát personálnej práce a miezd na rektoráte KU mesačne predkladá rektorovi KU prehľad o vyplatených odmenách zamestnancov fakúlt a súčastí KU.

### **Článok 23**

#### **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.

## **TRETIA ČASŤ**

### **Článok 24**

#### **Spoločné ustanovenia**

- (1) Zamestnávateľ je povinný 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, osobný plat a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Pri skrátenom pracovnom čase patria zamestnancovi peňažné plnenia v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času.
- (3) Peňažné plnenia podľa odseku 2 patria zamestnancovi v pomernej výške k odpracovanému času, pomerné časti jednotlivých zložiek platu sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor.
- (4) Hodinová sadzba funkčného platu na účely zákona o odmeňovaní je 1/174 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 40 hodín týždenne; pri zníženej dĺžke pracovného času pod ustanovený rozsah sa hodinová sadzba funkčného platu úmerne upraví. Pre pracovný čas 37,5 hodiny týždenne je to 1/163 funkčného platu zamestnanca. Suma hodinovej sadzby funkčného platu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor. Výsledná suma príplatku v závislosti od počtu odpracovaných hodín sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
- (5) Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu dňom účinnosti tohto preradenia.

(6) 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.

(7) Ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnancov a na KU ako zamestnávateľa, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto platového poriadku. Ak osobitné predpisy obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa čl. 2 ods. 6 až 8 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

(8) Pre správne spracovanie osobných a platových údajov zamestnancov vo finančnom informačnom systéme SAP za oblasť ľudských zdrojov zamestnávateľ pri personálnych opatreniach týkajúcich sa zmeny platovej triedy, zmeny pracovného úväzku a zmeny kategórie zamestnanca a pri organizačných zmenách stanoví ich účinnosť od prvého dňa kalendárneho mesiaca.

(9) 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.

## **Článok 25**

### **Výplata a splatnosť platu**

(1) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie najneskôr v 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Pokiaľ tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, plat je splatný v predchádzajúci pracovný deň.

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

(3) Pri mesačnom vyúčtovaní platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad, ktorý obsahuje údaje o jednotlivých zložkách platu a o vykonaných zrážkach z platu. Na žiadosť zamestnanca mu umožní zamestnávateľ nahliadnuť do dokladov, podľa ktorých bol jeho plat vypočítaný.

(4) Zrážky z platu je možné vykonať bez súhlasu zamestnanca len podľa § 131 ods.1 a 2 Zákonníka práce. Ďalšie zrážky z platu, ktoré presahujú rámec uvedených ustanovení, môžu byť vykonané len na základe písomnej dohody so zamestnancom podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce.

(5) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca len podľa § 222 ods. 6 Zákonníka práce.

(6) Poskytovanie platu, jeho splatnosť, výplatu a uskutočňovanie zrážok upravujú ďalej ustanovenia všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov KU upravujúcich túto oblasť.

## **Článok 26**

### **Záverečné ustanovenia**

- (1) Na pracovnoprávne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktoré nie sú týmto platovým poriadkom vyslovene upravené, sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o odmeňovaní, zákona o vysokých školách, zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.
- (2) Ustanovenie platového poriadku, ktorého znenie nadväzuje na príslušné ustanovenie zákona o odmeňovaní, stráca v prípade zrušenia alebo zmeny príslušného ustanovenia zákona o odmeňovaní platnosť. Na odmeňovanie zamestnancov sa v takomto prípade aplikujú platné znenia príslušných ustanovení zákona o odmeňovaní až do vydania dodatku k tomuto platovému poriadku.
- (3) KU zverejní platový poriadok na svojej internetovej stránke. Vedúci zamestnanci oboznámia priamo podriadených zamestnancov s obsahom tohto platového poriadku a zabezpečia, aby bol zamestnancom prístupný na pracovisku.
- (4) Za uplatnenie a dodržiavanie tohto platového poriadku zodpovedajú dekáni na fakultách a všetci vedúci zamestnanci, ktorým rektor delegoval právo konať v pracovnoprávnych vzťahoch na súčastiach KU.
- (5) Tento platový poriadok nadobúda platnosť a účinnosť 1.1.2016
- (6) Smernica rektora č. 5/2011 je týmto zrušená.

prof. ThDr. Jozef Jarab, PhD.  
rektor KU

## Príloha č. 1

Určenie príplatkov za riadenie vedúcim zamestnancom KU v súlade s ust. § 8 zák. č. 553/2003 Z.z.

Stupeň riadenia	Vedúci zamestnanec	Príplatok v %
I.	rektor	12 – 50 %
II.	prorektori, dekáni, kvestor, rektori KS	8 – 32 %
III.	prodekani, tajomníci fakúlt, riaditelia účelových zariadení, vicerektor KS	6 – 26 %
IV.	vedúci oddelení, vedúci katedier, vedúci zamestnanci ostatných útvarov fakúlt a univerzity, ktorí sú oprávnení riadiť prácu podriadených	3 – 20 %

Podľa § 8, ods. 2) zákona č. 553/2003 Z. z. príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.



**KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU**

formujúca myseľ i srdce

Hrabovská cesta 1A, 034 01 Ružomberok

www.ku.sk, tel.: +421 44 43 16 111, fax: +421 44 43 16 207, e-mail: rektor@ku.sk

**Návrh na priznanie mimoriadnej odmeny**

v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z.

Meno a priezvisko:	Výška odmeny:	Vyplatiť zo súčasti KU:
XY	000,- EUR	Rektorát KU
XY	000,- EUR	Rektorát KU
XY	000,- EUR	Rektorát KU
	000,- EUR	

**Zdôvodnenie priznania:**

**Vyplatiť vo výplatnom termíne za mesiac:**

Dátum: \_\_\_\_\_

meno a priezvisko a podpis priameho nadriadeného

**Nasledujúce údaje vyplní (napr. zakrúžkovaním) kvestor/tajomník:**

**Vyplatiť z programu:**

- Vyššie terciálne vzdelávanie (magisterské, Inžinierske, doktorské) - 09413
- Študentské domovy – 096062
- Študentské jedálne 096061
- Základný výskum 01402
- UPaC, šport – 0810
- Klinické praxe – 0731
- Iné

**Vyplatiť z fondu: :**

- 111 - Dotácia zo ŠR 2016
- 131F – dotácia zo ŠR 2015
- 35 – zdroje zo zahraničia
- 46 – domáce zdroje (dary, vlastné výnosy, z predaja materiálu, ...)
- 46P – podnikateľská činnosť
- Zdroje EÚ (uviesť konkrétny fond)
- Iné – uveďte aké

**Číslo prvku ŠPP:**.....

Dátum: .....

\_\_\_\_\_  
kvestor/tajomník

**Vyjadrenie rektora/dekana:**

**S návrhom súhlasím.**

Ružomberok, \_\_\_\_\_

meno a priezvisko a podpis rektora/dekana

**NÁVRH NA PRIJATIE DO PRACOVNÉHO POMERU**

Meno pracovníka:

Predpokladaný deň nástupu:

Druh práce:

Úväzok v hodinách/týždeň:

Miesto výkonu práce:

Názov strediska:

Pracovný pomer na dobu:

Navrhuje: meno, priezvisko, funkcia  
podpis

Schválil: rektor/dekan

**Záznamy personálneho oddelenia:**

Osobné číslo:

Číslo pracovného miesta v org. štruktúre:

Kód ISCO - 08:

Platová trieda a stupeň: ..... pl. tr. /pl. st.  
(v súlade s katalógom pracovných činností)

**Rozúčtovanie mzdy:**

Finančné a nákladové stredisko:

Funkčná klasifikácia:

Prvok štátnej pokladnice:

Fond (zdroj financovania):

## Vzor osobného dotazníka

OSOBNÝ DOTAZNÍK					
Priezvisko, meno, titul rodné				Deň, mesiac, rok narodenia	
Trvalé bydlisko – PSC ulica telefon mail:				Prechodné bydlisko – PSC ulica telefon	
Občiansky preukaz		Národnosť	Štátna príslušnosť	Rodinný stav	Ste vojak?
evid. číslo	rodné číslo			Slobodný	Nie
RODINNÍ PRÍSLUŠNÍCI					
Meno, priezvisko (i rodné)	Dátum narodenia	inval.	Bydlisko	Zamestnaný(a), študuje - kde	
Manžel(ka)					
Deti					
Ostatné vyživované osoby					
VZDELANIE, KVALIFIKÁCIA					
DOKONČENÉ VZDELANIE	Druh školy, výchovy, odbor		Počet tried (semest.)	Rok skončenia	Druh skúšky
- základné					
- stredné odborné vrátane vyučenia					
- úplné stredné					
- úplné stredné odborné (vrátane učeb. odborov s maturitou)					
- vyššie odborné					
- vysokoškolské					
- postgraduálne (vrátane predchádzajúcej vedeckej výchovy)					
Druh doplnenia kvalifikácie: - skúšky odb. spôsobilosti - odborné stáže - odborné kurzy					
NEDOKONČENÉ VZDELANIE					
Prebiehajúce vzdelávanie					
ZNALOSŤ CUDZÍCH REČÍ					
jazyk	stupeň znalostí		skúšky		

PRIEBEH PREDCHÁDZAJÚCICH ZAMESTNANÍ (uved'te všetky zamestnania, vrátane štúdia, voj. zákl. a civil. služby a pod.)						Záznamy zamestnávateľa	
Zamestnávateľ (podnik) - sídlo	Pracovné zaradenia		od	do	rokov	dni	
			deň, mesiac, rok	deň, mesiac, rok			
Poberáte dôchodok			Zmenená prac. schopnosť - invalidita		Váš zdravotný stav		
druh	Sk	dátum výmeru	od	dátum výmeru			
Vedie sa proti Vám súdne trestné konanie alebo máte zákaz činnosti na základe rozhodnutia súdu: Nie Dôvod			Máte určené zrážky zo mzdy napr. výživné, pôžičky a iné záväzky: Nie Druh				
Uved'te ďalšie okolnosti charakterizujúce Vaše odborné znalosti a spôsobilosti (vodičský preukaz, druh a ev. číslo) a pod							
číslo osobného účtu:				názov zdravotnej poisťovne:			

Vyhlasujem, že som nič nezamíchal a všetky mnou uvedené údaje sú pravdivé.

V \_\_\_\_\_ dňa \_\_\_\_\_ podpis \_\_\_\_\_

Údaje overil(a) \_\_\_\_\_ v \_\_\_\_\_ dňa \_\_\_\_\_





**KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU**

formujúca myseľ i srdce

Hrabovská cesta 1A, 034 01 Ružomberok

www.ku.sk, tel.: +421 44 43 16 111, fax: +421 44 43 16 207, e-mail: rektor@ku.sk

**Návrh na úpravu osobného príplatku**

v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o doplnení niektorých zákonov

<b>Meno a Priezvisko, tituly</b>	
<b>Súčasť KU</b>	
<b>Katedra/dekanát/oddelenie</b>	

Návrh	Udeliť/upraviť/odobrať
doterajší príplatok vyplácať do	Deň. Mesiac rok
vo výške	Suma ,-EUR/mesačne

nový príplatok s účinnosťou od	Deň. Mesiac rok
vo výške	Suma ,-EUR/mesačne
Odôvodnenie návrhu	Definovať zákonný dôvod , § 10 zák.553/2003 Z.z.

V Ružomberku dňa: .....

Návrh predkladá:

\_\_\_\_\_

podpis vedúceho pracoviska

Vyjadrenie rektora/dekana:

\_\_\_\_\_

podpis rektora/dekana