

**UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA
V KOŠICIACH**



Garant: UOČaP R UPJŠ

Košice 07.12.2018

Č.j.: REK000239/2018-UPA/8642

**Rozhodnutie rektora č. 24/2018,
ktorým sa vydávajú**

**zásady pre určovanie platových náležitostí
zamestnancov UPJŠ v Košiciach**

December 2018

V súlade s ust. článku 4 odsek 3 Organizačného poriadku Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach v platnom znení a po predchádzajúcom prerokovaní tohto rozhodnutia s odborovou organizáciou Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach (ďalej len „UPJŠ“) dňa 04.12.2018 podľa ust. článku 10 ods. 1 písm. d) platnej Kolektívnej zmluvy

vydávam

nasledovné zásady pre určovanie platových náležitostí zamestnancov UPJŠ v Košiciach a jej súčastí.

Čl. 1 Úvodné ustanovenia

Odmeňovanie zamestnancov realizuje UPJŠ (ďalej len „zamestnávateľ“) podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) a v zmysle podmienok dohodnutých v platnej Kolektívnej zmluve na príslušný rok.

Čl. 2 Zaraďovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov

1. Zamestnávateľ 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 a podrobnejšie špecifikovaného v pracovnej náplni a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie:
 - do platovej triedy 7 – 11 vysokoškolský učiteľ,
 - do platovej triedy 6 – 11 výskumný pracovník,
 - do platovej triedy 2 – 9 ostatní zamestnanci s prevahou duševnej práce,
 - do platovej triedy 1 – 4 zamestnanci vykonávajúci remeselné, manuálne alebo manipulačné činnosti s prevahou fyzickej práce.
2. Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvare. Rovnako sa postupuje, ak ide o rektora, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
3. Pri zaraďovaní zamestnanca do platovej triedy sa neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stanovený v katalógu pracovných činností pre príslušnú platovú triedu a pracovnú činnosť, ktorý zamestnanec nevyužíva pri vykonávaní svojej pracovnej činnosti a nemôže si tak z toho dôvodu uplatňovať zvýšené finančné nároky.
4. Návrh na zaradenie nového zamestnanca alebo návrh na zmenu zaradenia zamestnanca do platovej triedy predkladá príslušný vedúci zamestnanec (ďalej len „vedúci

zamestnanec“) personálnemu útvaru. Spolu s návrhom predkladá v písomnej forme opis pracovných činností (pracovnú náplň).

5. Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradí do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa ust. § 3 ods. 1 zákona, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska potrebných kvalifikačných predpokladov, zložitosti, zodpovednosti, psychickej záťaže a fyzickej záťaže. Následne vedúci zamestnanec v lehote do 15 dní predloží Úseku organizačných činností a personalistiky Rektorátu UPJŠ UPJŠ (ďalej len ÚOČaP R UPJŠ) návrh na doplnenie katalógu o novú pracovnú činnosť podľa ust. § 5 ods. 7 zákona na analytickom liste.
6. ÚOČaP R UPJŠ vykoná obsahovú kontrolu analytického listu, na základe ktorého bude MŠVVaŠ SR predložená žiadosť na doplnenie katalógu pracovných činností. Predmetnú žiadosť podpisuje rektor. O definitívnom zaradení zamestnanca do platovej triedy rozhodne rektor resp. dekan v rozsahu vymedzenej právomoci v súlade s rozhodnutím MŠVVaŠ SR o doplnení tejto pracovnej činnosti do katalógu. Finančné nároky zamestnanca alebo zamestnávateľa vyplývajúce z nesúladu dočasného zaradenia zamestnanca do platovej triedy a jeho definitívneho zaradenia do platovej triedy sa nevyrovnávajú.
7. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca v súlade s ust. § 6 zákona a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.
8. Započítaná prax podľa zákona 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.
9. Odborná prax na účely zákona je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.
10. Na účel posúdenia dosiahnutej praxe a určenia dĺžky započítanej praxe pre zaradenie do platového stupňa zamestnanec predloží pred prijatím do zamestnania spolu s ostatnými povinnými dokladmi personálnemu útvaru potvrdenia od predchádzajúcich zamestnávateľov alebo vyplní čestné prehlásenie o priebehu predchádzajúcich zamestnaní s presnými dátumami začiatku a skončenia v tvare dd.mm.rr s podrobným popisom vykonávaného druhu práce resp. činností.

Čl. 3

Stupnice platových taríf pre zaradovanie zamestnancov

1. V súlade s ust. § 7 zákona tarifný plat v príslušnej platovej triede a v platovom stupni bude priznaný takto:

- a) podľa prílohy č. 5 k zákonu - Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov:
 - zamestnancom s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na fakultách a univerzitných pracoviskách na funkčných miestach vysokoškolských učiteľov a na funkčných miestach výskumných pracovníkov podľa Čl. 3 časti C odseku 12 platného Pracovného poriadku UPJŠ;
 - b) podľa prílohy č. 3 k zákonu - Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:
 - ostatným zamestnancom vysokej školy.
2. Zvýšenie tarifného platu určeného podľa ods. 1 tohto článku o 5% patrí:
 - odborným zamestnancom Univerzitetnej knižnice UPJŠ, ktorí poskytujú knižnično-informačné služby, vykonávajú získavanie, spracovávanie, uchovávanie, ochraňovanie alebo využívanie knižničných fondov, zabezpečujú používanie informačných technológií a ktorí sú zaradení do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
 3. Zamestnávateľ určí tarifný plat vedúcemu zamestnancovi podľa stupnice platových taríf podľa ktorej sa určuje plat jemu podriadeným zamestnancom. Ak sa tarifný plat podriadeným zamestnancom určuje podľa rôznych stupníc platových taríf, tarifný plat sa vedúcemu zamestnancovi určí podľa stupnice, ktorá je preňho výhodnejšia.

Čl. 4 **Príplatok za riadenie**

1. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý riadi organizačný útvar, ktorý je uvedený v organizačnom poriadku zamestnávateľa a ktorý riadi najmenej dvoch zamestnancov, patrí príplatok za riadenie v súlade s ust. § 8 zákona.
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. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 zákona, pričom v rámci UPJŠ sa uplatňuje rozpätie určené pre zamestnávateľov s celoštátnou pôsobnosťou.
3. Príplatky za riadenie sa určujú vedúcim zamestnancom v nadväznosti na platnú organizačnú štruktúru vo výške stanovenej podľa čl. 4 ods. 2, spravidla v sume v rozpätí podľa tabuľky:

Stupeň riadenia	Funkcia	Percentuálny podiel	Čiastka v €
II.a	kvestor	10 – 40 %	180 - 300
III.	tajomník	6 – 26 %	100 - 180
	vedúci zamestnanec pedagogického, výskumného, alebo klinického pracoviska resp. ústavu, ktorý riadi dva a viac organizačných útvarov	6 – 26 %	100 - 220
	riaditeľ a vedúci univerzitného pracoviska, ktorý riadi dva a viac organizačných útvarov	6 – 26 %	100 - 180
	vedúci organizačného útvaru rektorátu, ktorý riadi dva a viac organizačných útvarov	6 – 26 %	90 - 160
	vedúci organizačného útvaru dekanátu, ktorý riadi dva a viac organizačných útvarov	6 – 26 %	45 - 100
IV.	vedúci zamestnanec pedagogického, výskumného, alebo klinického pracoviska resp. ústavu, ktorý priamo riadi dvoch a viac zamestnancov	3 – 20 %	90 - 220
	vedúci organizačného útvaru rektorátu, ktorý riadi dvoch a viac zamestnancov	3 – 20 %	90 - 150
	vedúci organizačného útvaru univerzitného pracoviska, ktorý riadi dvoch a viac zamestnancov	3 – 20 %	38 - 90
	vedúci organizačného útvaru dekanátu, ktorý riadi dvoch a viac zamestnancov	3 – 20 %	30 - 70

4. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi sa kráti v závislosti od úväzku.

Čl. 5 Určenie platu a osobný plat

1. O zaradení zamestnanca do platovej triedy a o zmene zaradenia, o určení funkčného platu a o jeho úprave, prípadne o iných zmenách platových náležitostí rozhoduje rektor alebo dekan v rozsahu mzdových prostriedkov fakulty, ak ide o zamestnancov fakulty.
2. Plat rektora určuje Správna rada UPJŠ na návrh predsedu správnej rady. Kvestor písomne oznámi rektorovi na základe rozhodnutia správnej rady výšku a zloženie funkčného platu.
3. Plat prorektorov, dekanov, kvestora a vedúcich univerzitných pracovísk určuje rektor.
4. Plat prodekanov a vedúcich fakultných pracovísk určuje dekan.
5. Zamestnávateľ môže v súlade s ust. § 7a zákona namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh vykonávaných v rámci jednej alebo viacerých súčastí univerzity súčasne.
6. Správna rada UPJŠ v súlade s ods. 5 čl. 5 priznáva osobný plat rektorovi z dôvodu vykonávania pracovných činností súvisiacich s funkciou rektora.
7. Rektor v súlade s ods. 5 čl. 5 priznáva osobný plat:

- a) prorektorom a dekanom fakúlt z dôvodu vykonávania pracovných činností súvisiacich s funkciou prorektora, resp. dekana,
 - b) prodekanom a tajomníkom fakúlt na návrh dekanov z dôvodu vykonávania pracovných činností súvisiacich s funkciou prodekana, resp. tajomníka,
 - c) zamestnancom fakúlt, rektorátu a univerzitných pracovísk, organizačne zaradeným v jednej zo súčastí univerzity, z dôvodu súčasného vykonávania mimoriadne náročných pracovných úloh v rámci iných organizačných súčastí univerzity na návrh dekanov, kvestora resp. príslušných vedúcich zamestnancov univerzitných pracovísk,
 - d) zamestnancom z dôvodu vykonávania mimoriadne náročných pracovných úloh na základe pracovnej zmluvy, ktorou bol dohodnutý viac ako jeden druh práce a viac ako jedno miesto výkonu práce pri dodržaní celkového rozsahu jedného pracovného úväzku.
8. Rektor môže namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh aj iným zamestnancom, neuvedeným v ods. 7 čl. 5, na návrh dekanov, kvestora resp. príslušných vedúcich zamestnancov univerzitných pracovísk.
 9. Osobný plat priznaný podľa ods. 7 alebo ods. 8 čl. 5 sa priznáva najdlhšie do doby skončenia funkčného obdobia rektora, prorektorov, dekanov alebo prodekanov alebo do doby ukončenia plnenia príslušných pracovných činností alebo úloh.
 10. Osobný plat možno priznať na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh musí obsahovať zdôvodnenie, konkrétne určenie osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh a obdobie, na ktoré sa osobný plat priznáva.
 11. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa ust. § 4 ods. 4 zákona.
 12. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný.
 13. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, a to na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
 14. Pri určení výšky osobného platu alebo osobného príplatku funkčného platu sa zohľadňuje náročnosť, úroveň a rozsah vykonávaných činností a úspešnosť pri získavaní a riešení grantov a projektov. Najvýznamnejšou mierou sa prihliada na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných osobitne významných pracovných výsledkov alebo na vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Výška platu zamestnancov pri rozšírení rámca vykonávaných pracovných povinností o mimoriadne náročné pracovné úlohy pri získavaní medzinárodných grantov a projektov v rámci EŠF a pri ich vedení a riešení sa môže určiť maximálne do výšky dvojnásobku priemerného funkčného platu zamestnancov univerzity v príslušnej kategórii v aktuálnom období.

Čl. 6

Prechodné ustanovenie

Zamestnanec, ktorý je k 31. 12. 2018 zaradený do 1. – 4. platovej triedy a do 12. platového stupňa bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe, bude zaradený k 1. 1. 2019 do platovej triedy v zmysle §32f zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a dĺžku započítanej praxe zamestnanca určí zamestnávateľ podľa doby od nadobudnutia najvyššieho vzdelania zamestnanca do 31.12.2018. Na základe tejto dĺžky započítanej praxe zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jedného zo 14 platových stupňov.

Čl. 7

Záverečné ustanovenia

1. V ostatných prípadoch nešpecifikovaných v týchto podmienkach v plnom rozsahu platia ustanovenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Toto rozhodnutie nadobúda platnosť dňom jeho podpisu rektorom UPJŠ a účinnosť dňom 01. 01. 2019.
3. Nadobudnutím účinnosti tohto rozhodnutia sa ruší Rozhodnutie rektora č. 21/2016 č.j. 3889/2016 zo dňa 14.12.2016, ktorým sa vydávajú platové podmienky na poskytovanie platových náležitostí zamestnancom UPJŠ v Košiciach a jej súčasťou.

prof. RNDr. Pavol Sovák, CSc.
rektor