

Vysoká škola múzických umení v Bratislave, Ventúrska ul. č. 3, 813 01 Bratislava

**Platový predpis
Vysokej školy múzických umení v Bratislave**

január 2019

Článok 1 Úvodné ustanovenie

1. Smernica rektorky „Platový predpis Vysokej školy múzických umení v Bratislave“ (ďalej len „predpis“) ustanovuje jednotné zásady odmeňovania zamestnancov v podmienkach Vysokej školy múzických umení v Bratislave (ďalej len „VŠMU“ alebo „zamestnávateľ“) ako verejnej vysokej školy.
2. Odmeňovanie zamestnancov VŠMU 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. Tento predpis 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 VŠMU 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 VŠMU (ďalej len „Pracovný poriadok“).

Článok 2 Plat zamestnanca

1. Zamestnancovi **za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní** a týmto predpisom 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. **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.

3. **Funkčný plat** na účely zákona o odmeňovaní a tohto predpisu je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa bodu 1 písm. c) až g) tohto článku predpisu. 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 tohto predpisu je aj osobný plat priznaný zamestnancovi.
4. O priznanom funkčnom plate a jeho zložkách vydá zamestnávateľ zamestnancovi písomné rozhodnutie.
5. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona o odmeňovaní, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie zákona o odmeňovaní a platnej kolektívnej zmluvy.
6. Platové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie.

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 VŠMU (ďalej tiež „rektor“) alebo na fakultách v rozsahu disponibilných mzdových prostriedkov a v súlade so schváleným počtom a štruktúrou pracovných miest:
 - a) dekan fakulty (ďalej len „dekan“), ak ide o zamestnancov fakulty,
 - b) kvestor VŠMU (ďalej tiež „kvestor“), ak ide o zamestnancov Rektorátu VŠMU, okrem zamestnancov uvedených v bode 4 tohto článku smernice, a to na základe poverenia rektora s právom konať v pracovnoprávných vzťahoch vo vymedzenom rozsahu.
3. Plat dekanov, kvestora, vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov Katedry jazykov a Ústrednej knižnice a študijno-informačného strediska VŠMU podriadených rektorovi, určuje rektor v súlade so zákonom o odmeňovaní a touto smernicou.
4. Plat prorektorov VŠMU, ktorí sú počas výkonu funkcie prorektora zamestnancami Rektorátu VŠMU, určuje rektor.
5. Plat rektora určuje v súlade so zákonom o odmeňovaní Správna rada VŠMU na návrh predsedu Správnej rady VŠMU. Kvestor písomne oznámi rektorovi na základe rozhodnutia Správnej rady VŠMU výšku a zloženie jeho funkčného platu.
6. 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 VŠMU priznať len s písomným súhlasom rektora VŠMU. Návrh na priznanie

osobného platu predkladá rektorovi za zamestnancov fakulty príslušný dekan, za zamestnancov Rektorátu VŠMU 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,
 - 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 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) tohto predpisu].

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 tohto predpisu príslušný vedúci útvaru, a to s vyjadrením príslušného prorektora, prodekana alebo kvestora, do kompetencie ktorého činnosť útvaru patrí. K návrhu na úpravu funkčného platu sa vyjadruje referát práce a miezd (ďalej aj ako „PAM“).

Článok 5 **Kvalifikačné predpoklady a zaradovanie zamestnancov do platových tried**

1. Zamestnancom VŠMU 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;

b) osobitné kvalifikačné predpoklady.

2. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania sa posudzuje podľa osobitných predpisov.¹
3. 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.
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. VŠMU 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 týmto predpisom a v súlade s pracovnou náplňou zamestnanca.
7. VŠMU zaradí vedúceho do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť ním vykonávaná.
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 zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

1. VŠMU určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 14 platových stupňov.

¹ 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.

2. **Započítaná prax podľa zákona o odmeňovaní je:**
- odborná prax,
 - 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,
 - rozsah započítanej inej praxe podľa písm. b) tohto bodu predpisu a času doktorandského štúdia podľa bodu 3 písm. e) tohto článku predpisu určí VŠMU na základe návrhu priameho nadriadeného zamestnanca v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie určenej pracovnej činnosti.
3. Zamestnanec PAM posúdi prax u predchádzajúcich zamestnávateľov a navrhne, ktorú činnosť, resp. doktorandské štúdium započítať do odbornej praxe a v akej miere. Poverený zamestnanec príslušného referátu PAM potom prepočíta celkovú započítanú prax ku dňu nástupu do zamestnania na VŠMU, resp. preradenia zamestnanca v rámci VŠMU. Ak inú prax podľa bodu 2 písm. b) tohto článku predpisu nemožno využiť pri vykonávaní danej pracovnej činnosti, nezapočíta sa vôbec.
4. **Do započítanej praxe sa podľa zákona o odmeňovaní ďalej započítava čas:**
- skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom, platným v čase jej vykonávania,
 - civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
 - 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.
- Ustanovenie tohto článku sa použije, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie, najviac však šesť rokov zo súhrnu týchto dôb:
- hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,
 - doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
 - vykonávanie funkcie podľa osobitného predpisu.
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 predpisu 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 tohto predpisu 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.1,
 - b) **osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov** - príloha č. 2,
2. VŠMU určí zamestnancovi z prevahou manuálnych pracovných činností tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf a charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone prác vo verejnom záujme - príloha č. 3
3. VŠMU môže zamestnancovi z prevahou manuálnych pracovných činností 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.

Článok 8 Príplatok za riadenie a príplatok za zastupovanie

1. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
2. **Na VŠMU sú vedúci zamestnanci zaradení do týchto stupňov riadenia:**
 - a) **stupeň riadenia:** vedúci zamestnanec , ktorý je štatutárnym orgánom, rozpätie príplatku za riadenie: **12-50 %** z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený;
 - b) **II. a) stupeň riadenia:** vedúci zamestnanec, ktorý zodpovedá za zverený úsek činnosti zamestnávateľa, ktorý je súčasne zástupcom štatutárneho orgánu v celom rozsahu jeho práv a povinností, t. j. je poverený zastupovať rektora počas jeho neprítomnosti v plnom rozsahu práv a povinností, a ktorý riadi viac útvarov - výšku príplatku v tomto prípade určuje rektor v rozpätí **10-40%** z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený;
 - c) **II. b) stupeň riadenia:** vedúci zamestnanec, ktorý zastupuje štatutárny orgán v rámci zvereného úseku činnosti - prorektori, dekan, kvestor, prodekani, výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, resp. dekan v rozpätí **8-32%** z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený;
 - d) **III. stupeň riadenia:** vedúci zamestnanec, ktorý riadi viac organizačných útvarov VŠMU, pracovísk, ktoré sa organizačne členia (výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, dekan, kvestor v rozpätí **6-26%** z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený;
 - e) **IV. stupeň riadenia:** vedúci zamestnanec, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov, najmä vedúci katedier, vedúci pracovísk a pod., ktoré sa organizačne

ďalej nečlenia; výšku príplatku v týchto prípadoch určuje rektor, dekan alebo kvestor na návrh priameho nadriadeného v rozpätí **3-20%** z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený.

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

Článok 9 **Osobný príplatok**

1. **Osobný príplatok** je nenárokovateľnou zložkou platu zamestnanca. Možno ho poskytnúť na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
2. **Osobný príplatok možno priznať na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.** Výšku osobného príplatku možno zmeniť alebo osobný príplatok je možné odobrať 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.** Vo výnimočných prípadoch môže zamestnávateľ individuálne na základe zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca priznať osobný príplatok zamestnancovi pred uplynutím skúšobnej doby.

Článok 10

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby a od 1.5.2019 40 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 11

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu v sume 25 % a od 1.5.2019 v sume 50% hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 50 % hodinovej sadzby a od 1.5.2019 v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 12

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 13

Plat za prácu nadčas

1. **Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi:**
 - a) hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 25 %, v rizikových zamestnaniach vo výške 30 %
 - b) ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 50%.
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 predpisu 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 14 Odmena

1. VŠMU môže priznať 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 VSMU.
2. **Odmena je nenárokovou zložkou platu** a môže byť schválená len za predpokladu dostatku finančných zdrojov príslušnej súčasti VŠMU. 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. Návrh na poskytnutie odmeny v zmysle tohto článku predpisu písomne zdôvodní, uvedie rozsah vykonaných prác a predkladá na schválenie zamestnancovi oprávnenému na určenie platu v zmysle článku 3 tejto smernice príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 15 Výplata a splatnosť platu

1. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie najneskôr v 10. 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 určené účty 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 .

Článok 16

Záverečné ustanovenia

1. Na pracovnoprávne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktoré nie sú týmto predpisom vyslovene upravené, sa vzťahujú príslušné ustanovenia zákona o odmeňovaní, zákona o vysokých školách, zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Ustanovenie predpisu, 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 predpisu.
3. Akékoľvek zmeny a doplnenia tohto predpisu je možné vykonať iba dodatkami k tomuto predpisu.
4. Tento predpis prerokovalo Kolégium rektora VŠMU dňa 09.01.2019
5. Tento predpis nadobúda účinnosť dňom 15.01.2019.
6. Dňom nadobudnutia účinnosti tohto Platového predpisu VŠMU v Bratislave stráca platnosť a účinnosť Platový poriadok schválený vedením VŠMU 17.12.2002, ktorý nadobudol účinnosť dňa 01.01.2003.

V Bratislave dňa 09.01.2019

doc. Mgr. art. Mária Heinzová, ArtD.
rektorka