

Vnútorne predpisy  
Univerzity Komenského v Bratislave

---

**Vnútorný predpis č. 3/2012**

Schválený Akademickým senátom  
Univerzity Komenského v Bratislave

**Dodatok č. 1**  
**k Vnútornému predpisu č. 11/2008**  
**Pracovný poriadok Univerzity Komenského v Bratislave**



**Ročník 2012**

Univerzita Komenského v Bratislave (ďalej len „UK“) vydáva na základe § 15 ods. 1 písm. d) zákona 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“), § 12 zák. 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 na základe § 84 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), po predchádzajúcom súhlase Rady predsedov odborových organizácií Univerzity Komenského v Bratislave zo dňa 29. 3. 2012 a po schválení v Akademickom senáte UK dňa 30. 5. 2012 tento Dodatok č.1 k vnútornému predpisu č. 11/2008 Pracovný poriadok Univerzity Komenského (ďalej len „Pracovný poriadok UK“).

## Čl. 1

Pracovný poriadok UK sa mení a dopĺňa takto:

1. V čl. 2 ods. 7 sa na konci vety pripájajú tieto slová „ak ide o mladistvého“.
2. V čl. 3 ods. 6 písm. d) sa slová „svojej kvalifikácii“ nahrádzajú slovami „kvalifikačných predpokladoch“.
3. V čl. 3 ods. 9 sa pred slovo „odkazom“ vkladá písmeno „s“ a pred slovo „príslušné“ sa vkladajú slová „s odkazom na“.
4. V čl. 4 ods. 2 znie:

„(2) Vymenovanie je stanovené ako požiadavka na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca uvedeného v odseku 1. Pracovný pomer sa v tomto prípade zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po vymenovaní. Vedúci zamestnanci podľa odseku 1 sú vymenovaní na príslušnú funkciu na základe výberového konania a zamestnávateľ s nimi uzatvorí pracovnú zmluvu spravidla na dobu určitú v trvaní jedného roka. Po zhodnotení dosahovaných pracovných výsledkov môže zamestnávateľ bez ďalšieho výberového konania uzatvoriť, resp. predĺžiť pracovný pomer s vymenovaným vedúcim zamestnancom spravidla na dobu neurčitú, ak nie je dohodnuté inak.<sup>16</sup> Ak vo výberovom konaní uspeje uchádzač, ktorý už má uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú na iný druh práce, zamestnávateľ s ním uzatvorí dodatok k pracovnej zmluve na výkon príslušnej funkcie na základe vymenovania.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 16 znie:

“<sup>16</sup> § 48 Zákonníka práce.“.

5. V čl. 4 ods. 3 sa za slová "pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2" vkladá slovo „ZP“.
6. V čl. 4 ods. 9 sa za slová „§ 14 ods. 1 zákona o vysokých školách“ vkladajú slová „a v súlade so zákonom o výkone práce vo verejnom záujme“.
7. V čl. 6 ods. 1 písm. i) sa slová „65 rokov veku“ nahrádzajú slovami „vek určený podľa osobitných predpisov“.

8. V čl. 6 ods. 2 prvá veta znie „Zamestnanec doručuje svoje podania v súvislosti so skončením pracovného pomeru v písomnej forme cez príslušnú podateľňu UK, podateľňu fakulty alebo podateľňu súčasti UK, ktorá potvrdí príjem podania a deň doručenia.“.
9. V čl. 6 ods. 5 písm. d) bod 3 sa slová "určené zamestnávateľom" nahrádzajú slovami "určené osobitným predpisom alebo zamestnávateľom".
10. V čl. 6 ods. 5 písm. d) bod 4 sa slovo „šiestich“ nahrádza slovom „dvoch“.
11. V čl. 6 ods. 7 prvej vete sa vypúšťa slovo „tak“ a súčasne v druhej vete sa slová „sa nesmie následne meniť“ nahrádzajú slovami „nemožno dodatočne meniť“.
12. V čl. 6 ods. 9 sa slová „najmenej dva mesiace“ nahrádzajú slovami „jeden mesiac, pokiaľ zákon neustanovuje inak.“ a súčasne sa vypúšťa posledná veta.
13. V čl. 6 sa za odsek 9 vkladá nový odsek 10, ktorý znie:

„(10) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako uvedených v tomto odseku, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.“.

Doterajšie odseky 10 až 17 sa označujú ako odseky 11 až 18.

14. V čl. 6 ods.13 sa slová „pracovnoprávných vzťahov“ nahrádzajú slovami „pracovnoprávneho vzťahu“.
15. V čl. 6 sa vypúšťa odsek 14.  
  
Doterajšie odseky 15 až 18 sa označujú ako odseky 14 až 17.
16. V čl. 6 ods. 15 prvej vete sa slovo „bezprostredného“ nahrádza slovom „bezprostredne“ a zároveň sa vypúšťa slovo „zadaných“.

17. V čl. 6 ods. 17 druhej vete sa slová „môže sa na súde“ nahrádzajú slovami „môže sa zamestnanec na súde“.

18. V čl. 8 ods. 1 písmeno e) znie:

„e) oznamovať priebežne bez zbytočného odkladu personálnemu útvaru zmeny v osobných pomeroch, ktoré sú rozhodujúce pri posudzovaní nárokov z pracovného pomeru, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností a skutočnosti dôležité z hľadiska zdravotného a dôchodkového poistenia a útvaru mzdovej učtarne okolnosti, ktoré majú význam pre nemocenské poistenie, skutočnosti týkajúce sa nároku na daňový bonus, ohlasovať trvanie súdom nariadeného výkonu rozhodnutia a v prípade poukazovania výplaty na bankový účet aj zmenu bankového spojenia,“.

19. V čl. 8 ods. 1 písmeno g) znie:

„g) sústavne sa oboznamovať so všeobecne záväznými právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu a s vnútornými predpismi zamestnávateľa a dodržiavať ich,“.

20. V čl. 8 ods. 1 písm. m) sa slovo „keď“ nahrádza slovom „ak“.

21. V čl. 8 ods. 1 sa vypúšťa písmeno y) a súčasne sa v čl. 8 ods. 1 v písmene x na konci čiarka nahrádza bodkou.

22. V čl. 8 ods. 2 písm. b) treťom bode sa pred slová vyšším územným vkladá predložka „s“.

23. V čl. 10 sa vypúšťa odsek 2.

Doterajšie odseky 3 až 5 sa označujú ako odseky 2 až 4.

24. Poznámka pod čiarou k odkazu 32 znie:

„<sup>32</sup> § 63 ods. 2 až 4 a ods. 6 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.“.

25. V čl. 11 ods. 3 písm. b) sa slovo „šiestich“ nahrádza slovom „dvoch“.

26. V čl. 11 ods. 3 sa vypúšťa písmeno o).

Doterajšie písmeno p) sa označuje ako písmeno o).

27. V čl. 11 ods. 4 písm. d) sa slová „iných omamných látok“ nahrádzajú slovami „iných omamných a psychotropných látok“.

28. V čl. 11 sa za odsek 4 vkladá nový odsek 5, ktorý znie:

„(5) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.<sup>33</sup>“.

Doterajšie odseky 5 a 6 sa označujú ako odseky 6 a 7.

Poznámka pod čiarou k odkazu 33 znie:

„<sup>33</sup> § 144a ods. 6 Zákonníka práce.“.

29. V čl. 14 ods. 1 druhej vete sa slová „s ustanoveniami Zákonníka práce“ nahrádzajú slovami „s ustanoveniami § 85 a nasl. Zákonníka práce“.
30. V čl. 15 ods. 1 sa za slová „materská dovolenka,“ vkladajú slová „rodičovská dovolenka,“.
31. V čl. 15 ods. 3 sa slová „manželke zamestnanca“ nahrádzajú slovom „zamestnancovi“ a súčasne sa vypúšťajú slová „alebo nad stanovený rozsah“.
32. V čl. 15 ods. 7 poslednej vete sa na konci vypúšťa bodka a pripájajú sa tieto slová „prípadne na personálne oddelenie.“.
33. V čl. 16 ods. 1 prvá veta znie „Zamestnanca môže vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce jeho pravidelného pracoviska alebo bydliska priamo nadriadený vedúci zamestnanec na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom.“.
34. Poznámka pod čiarou k odkazu 35 znie:  
„<sup>35</sup> § 141 Zákonníka práce.“.
35. V čl. 17 ods. 1 sa na konci pripája táto veta: „Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.“.
36. V čl. 17 ods. 4 znie:  

„(4) V kolektívnej zmluve možno odchyľne od odseku 3 dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín.“.
37. V čl. 17 sa za odsek 4 vkladajú nové odseky 5 až 7, ktoré znejú:  

„(5) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (ide o nariadenú i dohodnutú prácu nadčas).

(6) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu alebo o vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

(7) Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 550

hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa odseku 6.“.

Doterajší odsek 5 sa označuje ako odsek 8.

38. V čl. 17 ods. 8 sa slová „6. hodinou“ nahrádzajú slovami „5. hodinou“.

39. V čl. 18 ods. 1 prvej vete sa vypúšťajú slová „na zotavenie“.

40. V čl. 19 ods. 1 sa slová „vnútorný predpis, ktorý vydá rektor“ nahrádzajú slovami „platový poriadok“.

41. Čl. 20 vrátane nadpisu znie:

### **„Čl. 20 Výkon inej zárobkovej činnosti**

- (1) Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.
- (2) Zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter; toto právo môže zamestnávateľ písomne uplatniť najneskôr do desiatich pracovných dní od oznámenia podľa odseku 1. Zamestnanec je povinný vyhovieť požiadavke zamestnávateľa podľa prvej vety bez zbytočného odkladu.
- (3) Zamestnávateľ môže požiadavku podľa odseku 2 písomne odvolať.
- (4) Odseky 1 až 3 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.
- (5) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, bez jeho súhlasu:
  - a) na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám, realizovanom ministerstvom alebo ostatným ústredným orgánom štátnej správy v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou,
  - b) pri posudzovaní projektu financovaného zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky alebo z iných zdrojov,
  - c) ktorej predmetom je uskutočňovanie programu supervízie.<sup>37</sup>
- (6) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

(7) Výkon inej zárobkovej činnosti uskutočňujú zamestnanci v mimopracovnom čase a bez použitia majetku UK.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 37 znie:

„<sup>37</sup> § 9a zákona o výkone práce vo verejnom záujme.“.

42. V čl. 22 ods. 3 sa nahrádza slovo „bezprostrednému“ slovom „bezprostredne“.

43. V čl. 24 ods. 2 sa slová „svojej internetovej stránke“ nahrádzajú slovami „svojom webovom sídle“.

44. V čl. 24 ods. 6 znie:

„(6) Ustanovenie Pracovného poriadku, ktorého znenie nadväzuje na príslušné ustanovenie zákona, prípadne ho vykonáva, stráca v prípade zrušenia alebo zmeny príslušného zákonného ustanovenia platnosť. Na ustanovenia tohto Pracovného poriadku sa v takomto prípade aplikujú platné znenia ustanovení príslušného zákona až do vydania dodatku k tomuto Pracovnému poriadku.“.

## Čl. 2

### Záverečné ustanovenia

Tento Dodatok č. 1 nadobúda platnosť 30. 5. 2012 a účinnosť 2. 7. 2012.

doc. MUDr. Daniel Böhmer, PhD.  
predseda AS UK

prof. RNDr. Karol Mičieta, PhD.  
rektor UK

MUDr. Alexander Kurtanský,  
predseda RPOO UK