

Vnútorne predpisy
Univerzity Komenského v Bratislave

Vnútorný predpis č. 3/2013

schválený Akademickým senátom
Univerzity Komenského v Bratislave

Dodatok č. 2
k vnútornému predpisu č. 11/2008
Pracovný poriadok Univerzity Komenského v Bratislave



Ročník 2013

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 zákona 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 3. 4. 2013 a po schválení v Akademickom senáte UK dňa 24. 4. 2013 tento Dodatok č. 2 k vnútornému predpisu č. 11/2008 Pracovný poriadok Univerzity Komenského (ďalej len „Pracovný poriadok UK“) v znení vnútorného predpisu č. 3/2012 dodatok č. 1.

Čl. I

Pracovný poriadok UK sa mení a dopĺňa takto:

1. V čl. 3 ods. 8 druhá veta sa slová „priemerného zárobku⁹ zamestnanca za jeden mesiac“ nahrádzajú slovami „ , ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku⁹ tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“.

2. V poznámke pod čiarou k odkazu 10 sa citácia „§ 62 ods. 3 Zákonníka práce.“ nahrádza citáciou „§ 62 ods. 8 Zákonníka práce.“.

3. V čl. 3 sa za odsek 14 vkladá nový odsek 15, ktorý znie:

„(15) Vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník a umelecký pracovník môže mať najviac tri pracovné pomery s vysokými školami sídliacimi na území Slovenskej republiky alebo pôsobiacimi na území Slovenskej republiky, uzavreté na výkon práce vysokoškolského učiteľa, výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka, pričom najviac v jednom z nich môže vykonávať prácu v ustanovenom týždennom pracovnom čase.^{10a}“.

Doterajšie odseky 15 až 18 sa označujú ako odseky 16 až 19.

4. V čl. 3 ods. 15 sa nad slovo „čase“ umiestňuje odkaz 10a.

Poznámka pod čiarou k odkazu 10a znie:

„^{10a} § 74 ods. 4 zákona o vysokých školách.“.

5. V čl. 5 ods. 3 sa za slová „Dočasné pridelenie zamestnanca“ vkladajú slová „v pracovnom pomere“.

6. V čl. 6 ods. 5 písmeno a) znie:

„a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,“.

7. V čl. 6 ods. 5 písm. d) bod 3 sa vypúšťajú slová „osobitným predpisom alebo“.
8. V čl. 6 ods. 5 písm. d) bod 4 sa slovo „dvoch“ nahrádza slovom „šiestich“.
9. V čl. 6 ods. 9 druhá veta sa za slová „a je“ vkladá slovo „najmenej“.
10. V čl. 6 ods. 10 prvá veta sa za slová „doterajšiu prácu, je“ vkladá slovo „najmenej“.
11. V čl. 6 ods. 10 druhý odstavec sa za slová „v tomto odseku, je“ vkladá slovo „najmenej“.
12. V čl. 6 ods. 10 tretí odstavec sa za slová „výpovedná doba je“ vkladá slovo „najmenej“.
13. V čl. 6 ods. 12 znie:

„(12) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca, ktorou je podľa zákona o odmeňovaní zamestnancov funkčný plat tohto zamestnanca za jeden mesiac a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.“.

14. Čl. 6 sa dopĺňa odsekom 18, ktorý znie:

„(18) Ak na skončenie pracovného pomeru zamestnanca vysokej školy bezprostredne nadväzuje vznik nového pracovného pomeru k tej istej vysokej škole, na účely zákona o vysokých školách ide o jeden pracovný pomer.“^{28a}

15. V čl. 6 ods. 18 sa nad slovo „pomer“ umiestňuje odkaz 28a.

Poznámka pod čiarou k odkazu 28a znie:

„^{28a} § 74 ods. 3 zákona o vysokých školách.“.

16. Čl. 6 sa dopĺňa odsekom 19, ktorý znie:

„(19) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.“.

17. Čl. 8 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník a umelecký pracovník je povinný po celý čas trvania pracovného pomeru s UK, resp. s jej súčasťami dodržiavať podmienky stanovené v § 74 ods. 4 zákona o vysokých školách (čl. 3 ods. 15). Dodržiavanie uvedenej povinnosti sa považuje za požiadavku na riadny výkon dohodnutej práce vysokoškolského učiteľa, výskumného pracovníka, resp. umeleckého pracovníka.“.

18. Čl. 9 sa dopĺňa písmenom m), ktoré znie:

„m) oboznámiť sa s platnými akreditačnými kritériami týkajúcimi sa študijného programu, v ktorom pôsobí alebo ho garantuje a dodržiavať podmienky a predpoklady stanovené v týchto akreditačných kritériách vo vzťahu k dohodnutému druhu práce.“.

19. V čl. 11 odsek 3 znie:

„(3) Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje najmä:

- a) nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh,
- b) zanedbávanie predpísaného spôsobu evidencie dochádzky,
- c) neospravedlnená absencia,
- d) svojvoľné opustenie pracoviska počas pracovného času,
- e) nerešpektovanie príkazu nadriadeného vedúceho, pokiaľ nejde o príkaz, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi,
- f) preukázateľné požitie alkoholických nápojov, drog alebo omamných látok pri nástupe do práce, počas pracovného času alebo mimo pracovného času na pracovisku. V tomto prípade môže dychovú skúšku alebo odber krvi nariadiť rektor, resp. dekan alebo vedúci zamestnanec,
- g) odmietnutie vyšetrenia na požitie alkoholu, drog a omamných látok,
- h) nástup na dovolenku bez požiadania o udelenie dovolenky a písomného súhlasu nadriadeného s nástupom na dovolenku,
- i) používanie vulgárnych výrazov zamestnancami vo vzťahu k iným zamestnancom, urážky alebo znevažovanie osobnosti iného zamestnanca preukázateľným spôsobom,
- j) porušenie povinnosti uvedenej v čl. 9 písm. k),
- k) vykazovanie tej istej publikačnej činnosti u viacerých zamestnávateľov,
- l) iné konanie zamestnanca (najmä porušenie povinností uvedených v čl. 8 až 10), ktoré definuje zamestnávateľ ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.“.

20. V čl. 11 odsek 4 znie:

„(4) Za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré môže zamestnávateľ výnimočne okamžite skončiť pracovný pomer sa považuje preukázané konanie:

- a) opakovaná neospravedlnená neprítomnosť v práci alebo opakované svojvoľné opustenie pracoviska,
- b) prijímanie úplatkov na pracovisku alebo v súvislosti s výkonom práce,
- c) opakované nerešpektovanie zákazu požívania alkoholických nápojov, drog alebo iných omamných látok na pracovisku,
- d) neschopnosť plniť pracovné povinnosti v dôsledku požitia alkoholických nápojov, drog alebo iných omamných a psychotropných látok s následkom bezprostredného zmarenia výučby alebo ohrozenia prevádzky pracoviska,
- e) neospravedlnená neprítomnosť na miestach výkonu práce tých zamestnancov, ktorí pracujú v pracovnom zaradení na miestach, kde ich neprítomnosť môže ohroziť bezpečnosť prevádzky a bezpečnosť zamestnancov UK,
- f) krádež alebo iný úmyselný delikt proti majetku, alebo ich pokus na pracovisku alebo vo vzťahu k majetku UK alebo jej študentov alebo jej zamestnancov,

- g) podstatným spôsobom porušenie právnych predpisov a vnútorných predpisov zamestnávateľa, ktoré sa priamo vzťahujú na výkon práce jednotlivými zamestnancami podľa pracovnej zmluvy,
- h) násilný čin proti nadriadeným, ostatným zamestnancom a študentom,
- i) porušenie zákazu inej zárobkovej činnosti zamestnanca v zmysle tohto Pracovného poriadku počas pracovnej doby alebo s použitím investičného a obchodného majetku zamestnávateľa,
- j) poškodenie mena UK spôsobom, keď zamestnanec oznamuje alebo rozširuje nepravdivé údaje o UK alebo o inom zamestnancovi,
- k) porušenie povinnosti podľa čl. 8 ods. 3 a podľa čl. 9 písm. m),
- l) iné konanie zamestnanca (najmä porušenie povinností uvedených v čl. 8 až 10), ktoré kvalifikuje zamestnávateľ ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.“.

21. Čl. 12 sa dopĺňa písmenom i), ktoré znie:

„i) nenarušať bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil; ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“.

22. V čl. 14 ods. 3 sa slová „okrem tých, ktoré sú povinné z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, napr. u vodičov“ nahrádzajú slovami „to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom“.

23. V čl. 14 ods. 3 sa na konci pripája táto veta: „Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.“^{33ac}.

24. V čl. 14 ods. 3 sa nad slovo „času“ na konci odseku umiestňuje odkaz 33a.

Poznámka pod čiarou k odkazu 33a znie:

„^{33a} § 91 ods. 6 Zákonníka práce.“.

25. V čl. 17 ods. 3 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.“^{35ac}.

26. V čl. 17 ods. 3 sa nad slovo „roku“ umiestňuje odkaz 35a.

Poznámka pod čiarou k odkazu 35a znie:

„^{35a} § 97 ods. 7 Zákonníka práce“.

27. V čl. 17 sa vypúšťa odsek 4.

Doterajšie odseky 5 a 6 sa označujú ako odseky 4 a 5.

28. V čl. 17 sa vypúšťa odsek 7.

Doterajší odsek 8 sa označuje ako odsek 6.

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

30. V čl. 20 odseky 1 až 3 znejú:

„(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

(3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.“.

31. V čl. 20 sa vypúšťa odsek 4.

Doterajšie odseky 5, 6, a 7 sa označujú ako 4, 5 a 6.

Čl. II

Záverečné ustanovenia

Tento Dodatok č. 2 nadobúda platnosť 24. apríla 2013 a účinnosť 1. mája 2013.

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

prof. RNDr. Karol Mičieta, PhD.
rektor UK

MUDr. Alexander Kurtanský
predseda RP OO OZ UK