

Slovenská technická univerzita v Bratislave

Dodatok č. 3 k Pracovnému poriadku č. 7/2007 – N pre zamestnancov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave

Týmto dodatkom sa mení a dopĺňa Pracovný poriadok pre zamestnancov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave (ďalej len „STU“) v znení dodatku č. 1 a č. 2 takto:

1. V Čl. 3 bod 8 tretia odrážka sa vypúšťa slovo „ odborovej“.
2. V Čl. 3 bod 12 sa mení znenie písm. d), nové znenie:
„ d) nárok zamestnávateľa na peňažnú náhradu v sume funkčného platu zamestnanca za jeden mesiac, ak v Kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, tento nárok si zamestnávateľ môže uplatniť zrážkou z platu,
3. V Čl. 3 bod 12 písm. e) sa veta za druhou čiarkou dopĺňa „...pohľadávky a záväzky vyplývajúce z týchto vzťahov a povinnosť zamestnanca nahlásiť bezodkladne písomne každú zmenu osobných údajov,“
4. V Čl. 3 bod 14 sa nahrádza znením:
„ 14) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, ak v Kolektívnej zmluve nie je uvedené inak. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.
V kolektívnej zmluve možno odchylné dohodnúť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov.“
5. V Čl. 4 bod. 1 písm. c) sa nahrádza znením:
„ c) zamestnanec je povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.“
6. V Čl. 4 pôvodné body 4 – 8 sa nahrádzajú bodmi 4 – 7 v znení
„4) Podmienky podnikania, výkonu inej zárobkovej činnosti rektora, jeho členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch je upravené ust. §§ 9, 9a zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

- 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.

- 6) Vedúci zamestnanec je povinný deklarovať svoje majetkové pomery do
 - a) 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca,
 - b) 31. marca každého kalendárneho roka
v súlade s ust. § 10 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

- 7) Za vedúceho zamestnanca sa pre účely tohto pracovného poriadku považujú: rektor, kvestor, vedúci pedagogických, výskumných, vývojových, umeleckých, hospodársko-správnych a informačných pracovísk STU, vedúci účelových zariadení STU, dekanı fakúlt STU, tajomníci fakúlt STU, vedúci pedagogických pracovísk, informačných pracovísk, výskumných pracovísk, vývojových alebo umeleckých pracovísk fakúlt STU a vedúci účelových zariadení fakulty, a to všetko v súlade s organizačnou štruktúrou STU a jej fakúlt.“

Pôvodný bod 9,10 sa označuje ako 8, 9.

7. V Čl. 5 bod 1, prvá zarážka, na konci vety sa doplní text „ a tohto pracovného poriadku“.
8. V Čl. 5 bod 1 z vety za šiestou zarážkou na konci sa vypúšťa slovo „ viac ako “ a nahrádza sa „ 2 a viac dní“.
9. V Čl. 5 sa vypúšťa bod 3, pôvodný bod 4 sa označuje ako 3.
10. V Čl. 6 bod 3 v písm. b) sa slovné spojenie za čiarkou „ alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov“ nahrádza slovným spojením „ matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena ...“
 - v písm. c) sa slovné spojenie „ na ochranu zdravia“ nahrádza „ verejného zdravotníctva“,
 - v písm. f) sa slovné spojenie za čiarkou, „ alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov“ nahrádza slovným spojením „ matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.....“
12. Čl. 8 Odstupné a odchodné sa nahrádza znením:
 - 1) STU poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.

- 2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať STU, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je STU povinná vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.
- 3) Ak sa STU so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.
- 4) Zamestnancovi, s ktorým STU skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
- 5) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť na STU alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa s STU nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- 6) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
- 7) Odstupné vypláca STU po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy, ak sa nedohodnú inak.
- 8) STU môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa bodov 1 a 4.
- 9) STU poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
 - a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%,
 - b) predčasný starobný dôchodok alebo
 - c) starobný dôchodok.

- 10) STU poskytne zamestnancovi odchodné podľa bodu 9, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 11) STU nie je povinná poskytnúť odchodné podľa bodu 9, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
- 12) Výšku odstupného a odchodného presahujúcu výšku ako je uvedená vyššie upravuje Kolektívna zmluva.
- 13.** V Čl. 10 bod 12 sa nahrádza znením „Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.“
- 14.** V Čl. 10 bod 23 sa nahrádza znením
„23) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. 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 500 hodín v kalendárnom roku za podmienok uvedených v Zákonníku práce.
V kolektívnej zmluve možno odchylné od bodu 22 dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 250 hodín. V kolektívnej zmluve možno odchylné od bodu 23 dohodnúť maximálny rozsah práce nadčas, ktorý zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.
Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
a) nalievavých opravárenských prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu. „
- Bod 25 sa označuje ako 24.
- 15.** V Čl. 11 bod 5 sa na konci prvej vety vypúšťa slovné spojenie „ a zlučiteľné so záujmom zamestnancov“. V druhej vete sa bodka nahrádza čiarkou a dopĺňa znením“ ak Zákonník práce neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.“
- 16.** V Čl. 12 bod 3 v prvej vete po čiarku sa vkladá slovné spojenie „ jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním“.
- 17.** V Čl. 13 bod 2) písm. d) sa vynecháva slovné spojenie „ a peňažného príspevku na opatrovanie“ .
- 18.** V Čl. 14 bod 5 sa na konci vety sa pripája „ a ak v Kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.“
- 19.** V Čl. 14 bod 6 sa v prvej vete za slovo „jeho“ dopĺňa slovíčko „ dočasnej“.

20. V Čl. 14 bod 7 písm. b) sa nahrádza znením:

„b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,“.

21. V Čl. 14 bod 8, 9 a 10 sa nahrádzajú znením:

„8) STU môže poskytnúť zamestnancovi

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa bodu 7 s náhradou alebo bez náhrady mzdy
- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa bodu 7 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy
- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

9) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať. Pri prekážkach v práci podľa bodu 7 a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

10) STU určuje, že ak pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v bode 7 písm. a) prvom bode a písm. c) v prvom bode sa poskytnie v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.“

22. V Čl. 19 sa nahrádza znením

„Čl. 19 Náhrada škody

1) STU je povinné požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí STU.

2) Náhradu škody spôsobenej z nedbanlivosti môže STU určiť nižšou sumou, ako je skutočná škoda alebo ako je štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je nižšia ako jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jedna tretina skutočnej škody. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je vyššia ako štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca.

3) Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To neplatí, ak ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a o zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamnej látky alebo psychotropnej látky.“

23. Čl. 21 sa nahrádza znením

„Čl. 21
Postup pri pracovných úrazoch

- 1) Pracovným úrazom je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.
- 2) Úrazy, ktoré majú znaky pracovného úrazu, ale nespôsobili zamestnancovi pracovnú neschopnosť dlhšiu ako tri dni, sa evidujú v knihe drobných úrazov, ktorú sú povinní viesť na pracoviskách vedúci zamestnanci. Do knihy sa zapisujú údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr.
- 3) Nebezpečná udalosť je udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia. Nebezpečná udalosť sa musí evidovať. V evidencii sa uvedú údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobných udalostí.
- 4) Iný úraz ako pracovný úraz alebo smrť, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo priestoroch zamestnávateľa, sa musia rovnako evidovať. V evidencii sa uvedú údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobných úrazov.
- 5) Úrazy, ktoré majú znaky pracovného úrazu a spôsobili zamestnancovi pracovnú neschopnosť trvajúcu viac ako tri dni, sa musia registrovať.
- 6) Pracovný úraz, nebezpečnú udalosť a iný úraz ako pracovný úraz má povinnosť bezprostredne oznámiť ako postihnutý, tak aj zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorá bola svedkom vzniku uvedených udalostí, a to najbližšie nadriadenému pracovníkovi postihnutého. Ten je povinný bezodkladne oznámiť uvedené udalosti technikovi BOZP, ktorý zabezpečí ďalšie úkony.
- 7) Vedúci zamestnanec je povinný oznámiť príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, prípadne príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin, vznik závažného pracovného úrazu, ktorým je smrť, ťažká ujma na zdraví alebo práceneschopnosť dlhšia ako 42 dní.
- 8) Vedúci zamestnanec je povinný spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu, do ôsmich dní ho doručiť postihnutému a zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru. Pri závažnom pracovnom úraze je potrebné zaslať do tridsať dní príslušnému inšpektorátu práce správu o prijatých a vykonaných opatreniach, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.
- 9) Na zistenie príčin a okolností vzniku registrovaného pracovného úrazu, nebezpečnej udalosti, iného úrazu, choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania vymenúva rektor STU komisiu.
- 10) Evidencia pracovných úrazov, iných úrazov, nebezpečných udalostí, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, ako aj záznam o registrovanom pracovnom úraze sa musia uchovávať 10 rokov.

24. V Čl. 22 v bode 6 sa za prvú vetu vkladá veta:

„Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.“

25. V Čl. 24 bod 2 a 3 sa slovo „pošta“ nahrádza slovným spojením „poštový podnik“ v príslušnom tvare.

Ostatné ustanovenia tohto Pracovného poriadku pre zamestnancov STU v znení dodatku č. 1 a č. 2 zostávajú týmto dodatkom nezmenené.

Tento dodatok k PP bol schválený UOO STU dňa

Tento dodatok k PP bol schválený AS STU dňa 30.1.2012.

Ing. Miloslav Štjber
za UOO STU

prof. Ing. Robert Redhammer, PhD.
rektor STU

doc. Ing. Karol Jelemenský, PhD.
predseda AS STU