



EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

VNÚTORNÝ PREDPIS
EKONOMICKEJ UNIVERZITY V BRATISLAVE

ČÍSLO A/4/2023

Pracovný poriadok Ekonomickej univerzity v Bratislave

2023

Ekonomická univerzita v Bratislave (ďalej aj ako „EU v Bratislave“ alebo „zamestnávateľ“) v zmysle § 15 ods. 1 písm. e) zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o vysokých školách“), § 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a § 84 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákoník práce“), po predchádzajúcom súhlase Rady základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na EU v Bratislave (ďalej aj ako „Rada ZO OZ PŠaV“) a po schválení Akademickým senátom EU v Bratislave, vydáva tento Pracovný poriadok Ekonomickej univerzity v Bratislave (ďalej aj ako „pracovný poriadok“).

Článok 1

Úvodné ustanovenie

Pracovný poriadok EU v Bratislave je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov, ktorí sú s ním v pracovnom pomere. Na zamestnancov, ktorí pre zamestnávateľa vykonávajú práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa pracovný poriadok vzťahuje, len pokiaľ to vyplýva z jeho ďalších ustanovení a z uzavretej dohody.

Článok 2

Zamestnanci

- 1) Zamestnanci EU v Bratislave sú zamestnancami pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov EU v Bratislave sa spravujú zákonom o vysokých školách, zákonom o výkone práce vo verejnom záujme a zákonníkom práce.
- 3) Predpokladom vzniku pracovného pomeru je preukázanie bezúhonnosti v zmysle platnej legislatívy.¹ Ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má zamestnanec vykonávať, EU v Bratislave vyžaduje preukázanie požiadavky bezúhonnosti aj zo strany týchto zamestnancov (ide napr. o zamestnancov v pracovnom zaradení vrátnik, vrátnik – informátor, informátor, strážnik, upratovačka, šatniarka a iných podľa rozhodnutia zamestnávateľa).²
- 4) Na EU v Bratislave ako zamestnanci pôsobia vysokoškolskí učitelia, výskumní pracovníci a ostatní zamestnanci.
- 5) Vysokoškolskí učitelia pôsobia na funkčných miestach profesor, hosťujúci profesor, docent, odborný asistent, asistent a lektor.

¹ Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

² Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Článok 3

Základné zásady pracovnoprávných vzťahov zamestnancov

- 1) Pracovné miesta vysokoškolských učiteľov, pracovné miesta výskumných pracovníkov, funkčné miesta profesorov a docentov a funkcie vedúcich zamestnancov EU v Bratislave sa obsadzujú výberovým konaním v zmysle „Zásad výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkčných miest profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov EU v Bratislave“ (ďalej aj ako „zásady“). Zásady sa vzťahujú aj na obsadzovanie pracovných miest vedúcich zamestnancov fakúlt EU v Bratislave.
- 2) Vysokoškolský učiteľ a výskumný 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 a výskumného pracovníka, pričom najviac v jednom z nich môže vykonávať prácu v ustanovenom týždennom pracovnom čase.
- 3) Ak na skončenie pracovného pomeru zamestnanca EU v Bratislave bezprostredne nadväzuje vznik nového pracovného pomeru k EU v Bratislave, ide o jeden pracovný pomer.
- 4) Pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa možno uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov. Predpokladom na výkon činnosti vysokoškolského učiteľa na funkčnom mieste docenta je sústavné plnenie aktuálnych kritérií na obsadenie funkčného miesta docenta. Predpokladom na výkon činnosti vysokoškolského učiteľa na funkčnom mieste profesora je sústavné plnenie aktuálnych kritérií na obsadenie funkčného miesta profesora.
- 5) Vysokoškolský učiteľ môže obsadiť funkčné miesto docenta alebo profesora na základe jedného výberového konania najviac na päť rokov. Ak vysokoškolský učiteľ obsadil funkčné miesto docenta alebo profesora aspoň tretí raz, pričom celkový čas jeho pôsobenia na týchto funkčných miestach dosiahol aspoň deväť rokov, získava právo na pracovnú zmluvu na EU v Bratislave na miesto vysokoškolského učiteľa na dobu určitú až do dosiahnutia veku 70 rokov; tým sa nezakladá nárok vysokoškolského učiteľa na zaradenie na príslušnom funkčnom mieste.
- 6) Vysokoškolského učiteľa môže rektor alebo dekan, ak je vysokoškolský učiteľ zaradený na fakulte, uvoľniť na primerané obdobie z plnenia pedagogických úloh a umožniť mu, aby sa venoval iba vedeckej práci. Tým nie sú dotknuté ustanovenia osobitných predpisov.³
- 7) Pracovný pomer vysokoškolského učiteľa sa skončí koncom akademického roku, v ktorom dovŕši 70 rokov veku, ak sa jeho pracovný pomer neskončil skôr podľa osobitných predpisov.⁴
- 8) Rektor alebo dekan, ak ide o zamestnanca zaradeného na fakulte, môže s osobou nad 70 rokov veku uzavrieť pracovný pomer na pracovné miesto vysokoškolského učiteľa, ak ide o zamestnanca zaradeného na fakulte najdlhšie na jeden rok; takto možno uzavrieť pracovný pomer aj opakovane.

³ Zákon 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

⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

- 9) Ak vysokoškolský učiteľ zastáva funkciu rektora alebo dekana fakulty a počas jeho funkčného obdobia v tejto funkcii sa má skončiť jeho pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy alebo z dôvodu dosiahnutia veku 70 rokov, jeho pracovný pomer sa skončí uplynutím funkčného obdobia.
- 10) Rektor alebo dekan fakulty môže bez výberového konania najviac na jeden rok prijať zamestnanca do pracovného pomeru na kratší pracovný čas na miesto vysokoškolského učiteľa alebo uzatvoriť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 4

Práva zamestnancov

- 1) Zamestnanci majú najmä tieto práva:
 - a) vyžadovať vymedzenie práv a povinností vyplývajúcich pre nich z ich pracovného a funkčného zaradenia,
 - b) požadovať vytvorenie podmienok potrebných na plnenie pracovných úloh v rámci daných možností zamestnávateľa,
 - c) na včasné informácie o všetkých dôležitých rozhodnutiach zamestnávateľa a o ďalších opatreniach, ktoré sa týkajú ich práce a majú na ňu vplyv,
 - d) na plat za vykonanú prácu,
 - e) podávať podnety, sťažnosti a pripomienky,
 - f) byť organizovaní v odborovej organizácii,
 - g) voliť a byť volení do akademických orgánov a akademických funkcií zamestnávateľa v súlade so zákonom o vysokých školách, Štatútom EU v Bratislave a štatútmi fakúlt.
- 2) Zamestnanci majú právo vyžadovať od zamestnávateľa ochranu zdravia v rozsahu stanovenom v zmysle platných právnych predpisov.
- 3) Zamestnanci majú okrem práva na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, právo na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami.

Článok 5

Práva vedúcich zamestnancov

- 1) Vedúci zamestnanci majú okrem práv zamestnancov uvedených v článku 4 tohto pracovného poriadku aj tieto ďalšie práva:
 - a) navrhovať organizačné zmeny svojho pracoviska,
 - b) navrhovať vznik, zmenu alebo skončenie pracovného pomeru podriadených zamestnancov v súlade so všeobecne platnými právnymi predpismi,
 - c) navrhovať platové zaradenie a platové náležitosti podriadených zamestnancov.

Článok 6

Povinnosti zamestnancov

- 1) Zamestnanci sú povinní najmä:
 - a) podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu,
 - b) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
 - c) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
 - d) dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy EU v Bratislave, ako aj Etický kódex EU v Bratislave a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,
 - e) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, ak boli s nimi riadne oboznámení,
 - f) v období, v ktorom majú podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,
 - g) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré im zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
 - h) konať a rozhodovať nestranné a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
 - i) dodržiavať na pracovisku pravidlá slušnosti a občianskeho spolužitia a kvalitne plniť pracovné úlohy,
 - j) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
 - k) nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
 - l) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prisľuby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
 - m) zabezpečiť hospodárne a účelné spravovanie a využívanie finančných zdrojov a zariadení, ktoré boli zamestnancom zverené,
 - n) oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve zamestnávateľa,

- o) oznámiť zamestnávateľovi, že boli právoplatne odsúdení za úmyselný trestný čin alebo že boli pozbavení spôsobilosti na právne úkony, alebo že ich spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená,
- p) primerane svojmu pracovnému zaradeniu poznať úlohy, organizáciu práce a pôsobnosť organizačných súčastí, v ktorých sú zaradení, poznať úlohy zamestnávateľa v rozsahu potrebnom na výkon vlastnej činnosti,
- q) plniť si ohlasovaciu povinnosť, t. j. v lehote do troch pracovných dní písomne oznámiť:
 - qa) Oddeleniu pre personálne a sociálne otázky (ďalej aj ako „OPPaSO“) každú zmenu v osobných údajoch, zmenu v poisťných vzťahoch k príslušnej zdravotnej poisťovni, rozhodnutie o poberaní starobného, invalidného, výsluhového dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku a ďalšie skutočnosti, ktoré majú význam pre nároky z pracovného pomeru, z poisťného vzťahu a pod.,
 - qb) Oddeleniu ekonomiky práce a mzdovej učtárne EU v Bratislave (ďalej aj ako „OEPaMU“) skutočnosti, ktoré majú vplyv na nemocenské poistenie, na ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti na EU v Bratislave, pokiaľ si zamestnanci nepodávajú daňové priznanie sami, ohlasovať trvanie súdom nariadeného výkonu rozhodnutia – napr. vyživovacej povinnosti a pod.; za nedodržanie ohlasovacej povinnosti znášajú zodpovednosť zamestnanci v plnom rozsahu vrátane prípadných finančných dôsledkov,
- r) oznámiť bez zbytočného odkladu svojmu priamemu nadriadenému dôvod neprítomnosti na pracovisku,
- s) pri odchode zo svojho pracoviska vždy uzamknúť zverené priestory a skontrolovať, či sú vypnuté elektrické spotrebiče, osvetlenie, zatvorené okná a pod., podľa povahy pracoviska,
- t) dodržiavať zákon o ochrane nefajčiarov,
- u) dodržiavať zákaz požívania alkoholických nápojov, drog a iných omamných alebo psychotropných látok pred nástupom do práce a na pracovisku,
- v) dbať pri práci o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktoré sa na pracovisku nachádzajú, a dodržiavať opatrenia zamestnávateľa prijaté na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- w) oboznámiť sa s Pracovným poriadkom EU v Bratislave, s obsahom platnej kolektívnej zmluvy EU v Bratislave a s Etickým kódexom EU v Bratislave.

Článok 7

Povinnosti vedúcich zamestnancov

- 1) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.
- 2) Vedúci zamestnanci sú povinní, okrem povinností zamestnanca uvedených v článku 6 tohto pracovného poriadku, najmä:
 - a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,

- b) zabezpečiť, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny a k neplneniu pracovných povinností,
- c) utvárať podmienky na prijímanie do pracovného pomeru zamestnancov so zdravotným postihnutím v zmysle zákona o službách zamestnanosti a zákonníka práce,
- d) zabezpečiť prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa,
- e) utvárať zamestnancom priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať v rozsahu svojej pôsobnosti bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a ochranu pred požiarom,
- f) zabezpečiť v súčinnosti s OPPaSO účasť novoprijatých zamestnancov na vstupnej inštrukcii o BOZPaPO,
- g) priebežne oboznamovať podriadených zamestnancov s pracovnými úlohami,
- h) určiť na pracovisku zodpovedného zamestnanca, ktorý bude usmerňovať novoprijatého zamestnanca pri jeho adaptácii,
- i) pridelovať zamestnancom prácu dohodnutú v pracovnej zmluve, vydať im písomnú charakteristiku druhu prác (náplň práce), ktoré patria do okruhu práce dohodnutej v ich pracovnej zmluve,
- j) zabezpečiť na pracovisku dodržiavanie pravidiel slušnosti a občianskeho spolužitia s cieľom utvárať priaznivú pracovnú atmosféru, motivujúcu podriadených zamestnancov kvalitne plniť pracovné úlohy,
- k) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov, zabezpečiť dodržiavanie právnych a iných predpisov, najmä viesť zamestnancov k pracovnej disciplíne, oceňovať ich iniciatívu a pracovné úsilie,
- l) zabezpečiť odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv, a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a zákonníka práce (zákaz diskriminácie),
- m) predkladať majetkové priznanie v súlade s § 10 zákona o výkone práce vo verejnom záujme,
- n) oboznámiť svojich podriadených zamestnancov s obsahom platnej kolektívnej zmluvy EU v Bratislave,
- o) oboznámiť svojich podriadených zamestnancov s Pracovným poriadkom EU v Bratislave a vyžadovať jeho dodržiavanie.

Článok 8

Porušenie pracovnej disciplíny

- 1) Za **menej závažné porušenie pracovnej disciplíny** zamestnávateľ považuje najmä:
 - a) porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, vnútorných predpisov, organizačných a riadiacich aktov zamestnávateľa, ktoré sa priamo vzťahujú na výkon práce zamestnanca podľa jeho pracovnej zmluvy,

- b) neskorý neospravedlnený príchod do práce alebo predčasný neospravedlnený odchod z práce,
 - c) svojvoľné opustenie pracoviska počas pracovného času,
 - d) nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh,
 - e) bezdôvodné zdržiavanie sa na pracovisku po pracovnom čase napriek zákazu vedúceho pracoviska.
- 2) Pri opakovanom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) zákonníka práce, ak bol zamestnanec v posledných 6 mesiacoch písomne upozornený na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny.
- 3) **Za závažné porušenie pracovnej disciplíny** zamestnávateľ považuje najmä:
- a) neohlásenú alebo neospravedlnenú neprítomnosť v práci,
 - b) účasť na akademickom podvode;
 - c) úmyselné vydávanie cudzej práce za vlastnú, použitie cudzej práce alebo jej časti vo vlastnej práci bez príslušného odkazu na pôvodné dielo alebo doslovné použitie časti cudzej práce bez citovania pôvodného autora,
 - d) požitie alkoholických nápojov, drog alebo iných omamných alebo psychotropných látok pred príchodom na pracovisko a na pracovisku,
 - e) odmietnutie vyšetrenia na požitie alkoholických nápojov, drog alebo iných omamných alebo psychotropných látok,
 - f) krádež, lúpež, resp. pokus o krádež, lúpež na pracovisku,
 - g) úmyselné poškodenie majetku zamestnávateľa,
 - h) preukázaný násilný čin proti vedúcemu zamestnancovi, spolupracovníkovi, študentovi, alebo návštevníkovi priestorov zamestnávateľa.
- 4) Pri závažnom porušení pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ skončiť so zamestnancom pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. e) zákonníka práce s uplatnením výpovednej lehoty alebo okamžite v zmysle § 68 zákonníka práce.
- 5) Oprávnenie vyžadovať od zamestnanca, aby sa podrobil vyšetreniu na zistenie, či nie je pod vplyvom alkoholu, drog alebo iných omamných alebo psychotropných látok, má bezpečnostný technik a technik požiarnej ochrany (ďalej aj ako „technik BOZPaPO“) a priamy nadriadený zamestnanca, pričom toto oprávnenie má každý z nich samostatne. Technik BOZPaPO, resp. priamy nadriadený zamestnanca je oprávnený podrobiť vyšetreniu zamestnanca za účasti dvoch iných zamestnancov EU v Bratislave.

Článok 9

Záverečné ustanovenia

- 1) Tento pracovný poriadok odsúhlasil Výbor Rady ZO OZ PŠaV dňa 16. 6. 2023 a schválil Akademický senát EU v Bratislave dňa 27. 6. 2023.

- 2) S obsahom tohto pracovného poriadku oboznámia vedúci pracovísk svojich podriadených zamestnancov, ktorí svojím vlastnoručným podpisom potvrdia, že sa s ním oboznámili a porozumeli jeho obsahu.
- 3) Dňom nadobudnutia účinnosti tohto pracovného poriadku sa ruší „Pracovný poriadok Ekonomickej univerzity v Bratislave“ zo dňa 3. 6. 2020.
- 4) Tento pracovný poriadok nadobúda platnosť dňom schválenia Akademickým senátom EU v Bratislave a účinnosť nasledujúci deň po nadobudnutí jeho platnosti.

V Bratislave dňa 27. 6. 2023

prof. Ing. Helena Majdúchová, CSc.
predsedníčka AS EU v Bratislave

prof. Ing. Ferdinand Daňo, PhD.
rektor EU v Bratislave

Ing. Zora Szakalová
predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV
na EU v Bratislave