

Názov účtovnej jednotky (adresa, IČO)	Stredná odborná škola poľnohospodárstva a služieb na vidieku, Žilina
Názov vnútro podnikovej smernice	Postih zamestnancov pri porušení pracovnej disciplíny
Prílohy	
Číslo smernice	15
Rozsah platnosti	1. január 2018
Za správnosť smernice zodpovedá	Ing. Ľubomír Schvarc
Za dodržiavanie smernice zodpovedá	Mgr. Elena Raždíková, Ing. Dušan Matúšek, Monika Jurovátá, Alena Janušová
Platnosť smernice pre obdobie	1. január 2018
Schválil	Ing. Ľubomír Schvarc

Článok I

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Článok II

Zamestnanec je povinný:

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
- g) vykonávať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, tieto práva a povinnosti nesmie zneužívať na škodu zamestnávateľa alebo spolu zamestnancov § 13 ods. 3 ZP,
- h) zamestnanec nesmie vykonávať popri svojom zamestnaní v pracovnom pomere inú zárobkovú činnosť zhodnú alebo obdobnú s predmetom činnosti zamestnávateľa bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa alebo po písomnom odvolaní udeleného súhlasu,

Článok III

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v článku II. ďalej povinný podľa § 82 Zákonníka práce

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti (zák. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) :
 - prístupu k zamestnaniu, povolaniu a inej zárobkovej činnosti
 - výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania
 - prístupu k odbornému vzdelávaniu a ďalšiemu odbornému vzdelávaniu
 - členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú,
- f) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- g) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa

Článok IV

Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny (podľa § 47 ods. 3 Zákonníka práce), ktoré

- a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi,
- b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Článok V

Porušenie pracovnej disciplíny

Zamestnávateľ sa dozvie o dôvode výpovede vtedy, keď ho zistí ktorýkoľvek zamestnanec služobne nadriadený zamestnancovi, ktorý pracovnú disciplínu porušil, ktorý je oprávnený ukladať mu pracovné úlohy a dávať mu na ten účel záväzné pokyny.

Porušenie povinností zamestnancov a vedúcich zamestnancov uvedených v článkoch II. a III. tejto smernice zamestnávateľ považuje za porušenie pracovnej disciplíny, a to:

za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje konanie zamestnanca (§ 68 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce)

- neospravedlnená absencia zamestnanca,
 - výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase,
 - nepovolené používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely, majetkové a morálne delikty na pracovisku.
-

Podľa § 68 ods.1 písm. a) ZP je osobitným dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru skutočnosť, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.

- ublíženie na zdraví,
- nerešpektovanie príkazov nadriadených,
- urážky voči nadriadenému zamestnancovi,
- požívanie alkoholických nápojov zamestnancom v pracovnom čase na pracovisku i mimo pracoviska,
- neschopnosť zamestnanca na výkon práce v dôsledku požitia alkoholických nápojov, pre ktoré ho pri nastúpení do práce nepripustili vykonávať prácu, ako aj nenastúpenie zamestnanca do práce v určený čas pre zistenú indispozíciu po požití alkoholických nápojov.
- obťažovanie § 2 ods. 5 zákona č. 365/2004 Z. z. spolu zamestnancov, nadriadených alebo podriadených zamestnancov, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za neprijemné, nevhodné alebo urážlivé a
 - 1.) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastrahujúceho prostredia alebo
 - 2.) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.
- nepriama diskriminácia § 2 ods. 4 zákona č. 365/2004 Z. z. ,
- priama diskriminácia z dôvodu pohlavia, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia § 6 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z. ,
- pokyn na diskrimináciu § 2 ods. 6 zákona č. 365/2004 Z. z. spočívajúci v zneužití podriadenosti zamestnanca na účel diskriminácie ďalšieho zamestnanca,
- nabádanie na diskrimináciu § 2 ods. 7 zákona č. 365/2004 Z. z. spočívajúce v presviedčaní, utvrdzovaní alebo podnecovaní zamestnanca na diskrimináciu ďalšieho zamestnanca,
- neoprávnený postih § 2 ods. 8 zákona č. 365/2004 Z. z. spočívajúci v konaní alebo opomenutí, ktoré je pre zamestnanca, ktorého sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí
 - 1.) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
 - 2.) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok VI

Opatrenie zamestnávateľa pri podozrení závažného porušenia pracovnej disciplíny

(§ 141a Zákonníka práce)

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (článok V. písm. b) tohto vnútorného predpisu) a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Článok VII

Opatrenia zamestnávateľa pri porušení pracovnej disciplíny

Zamestnávateľ môže pre:

- a) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedené v článku V. písm. a) tejto smernice zamestnanca napomenúť a poučiť ho o škodlivosti jeho konania a zároveň písomne upozorniť na možnosť výpovede, (§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce)
- b) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedené v článku V. písm. a) tejto smernice možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede,
- c) závažné porušenie pracovnej uvedené v článku V. písm. b) tejto smernice môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP prvá časť vety, alebo môže pre
- d) závažné porušenie pracovnej disciplíny uvedené v článku V. písm. b) okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP,

Článok VIII

Zamestnávateľ vopred oboznámi zamestnanca s dôvodom výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny a umožní mu vyjadriť sa k nemu (§ 63 ods. 5 Zákonníka práce; Dohovor MOP č. 158 o skončení pracovného pomeru).

Článok IX

Táto smernica je záväzná pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov.

Článok X

Povinnosťou vedúcich zamestnancov je svojich podriadených s touto smernicou oboznámiť.

Článok XI

Táto smernica nadobúda účinnosť dňa 1. január 2018

