

Kolektívna zmluva

01. 09. 2026 medzi zmluvnými stranami

Stredná zdravotnícka škola, Daxnerova 6, 917 92 Trnava, IČO 607371, zastúpená: PhDr. Katarínou Hrašnovou, PhD., MPH, riaditeľkou školy

A

Základná organizácia OZ PŠaV pri Strednej zdravotníckej škole, Daxnerova 6, 917 92 Trnava
zastúpená: Mgr. Evou Haškovou, predsedníčkou ZO, (ďalej odborová organizácia)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 18. 12. 1990. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odbornej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

- 2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom 01. septembra 2026. Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31. augusta 2027.

Článok 4 *Zmena kolektívnej zmluvy*

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5 *Archivovanie kolektívnej zmluvy*

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 *Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa o obsahu tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzavretia.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods. 2 ZP.

Článok 7 *Spolupráca pri riadení a vzájomné záväzky v oblasti ekonomického zabezpečenia rozvoja školy*

- 1) Zamestnávateľ bude pozývať na gremiálne porady predsedu odborovej organizácie, na ktorých sa budú podávať informácie o:
 - zámeroch rozvoja organizácie,
 - ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach,
 - plánoch a rozpočtoch,
 - výsledkoch hospodárenia a prijatých opatrení,
 - mzdových otázkach.
- 2) Pri riadení školy budú obe strany vplývať na upevňovanie medziľudských vzťahov a dodržiavanie zákonnosti.
- 3) V riadení sa bude dôsledne presadzovať odbornosť, mravnosť, čestnosť, kompetentnosť, humanizmus a demokracia.
- 4) Obidve strany sa budú navzájom informovať o dôležitých jednaniach a uzneseniach TTSK, MŠVVaM SR a OZPŠaV, ktoré sa vzťahujú na činnosť pracoviska.

- 5) Zamestnávateľ zabezpečí úpravu rozvrhu predsedu odborovej organizácie tak, aby sa mohol zúčastniť gremiálnej porady.
- 6) Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú kontrolovať dodržiavanie pracovného poriadku.
- 7) Hospodárenie s prostriedkami štátneho rozpočtu, ale aj naplňovanie predpísaných príjmov zabezpečovať v súlade s vyhláškou o hospodárení rozpočtových a príspevkových organizácií.
- 8) Obidve strany budú podporovať podnikateľské aktivity, ktoré prispievajú k zvyšovaniu poddimenzovaného rozpočtu školy.

Článok 8

Vzájomné záväzky v oblasti zamestnanosti

- 1) Zamestnávateľ je povinný informovať 10 dní vopred odborovú organizáciu o všetkých prípadoch ukončenia pracovného pomeru zo strany organizácie.
- 2) Pri prijímaní nových zamestnancov do pracovného pomeru rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a profesie. Pri riadení a vytváraní pracovných podmienok sa nebudú uplatňovať opatrenia diskriminačnej povahy, t. j. akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie alebo preferovanie z dôvodu rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, národností alebo sociálneho pôvodu. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.
- 3) Informovať odborovú organizáciu o všetkých prípadoch zmeny pracovnej činnosti u uzatvárania pracovného pomeru.
- 4) Zamestnávateľ je povinný v čase vedľajších prázdnin alebo v čase, keď je prevádzka školy alebo školského zariadenia prerušená, prideliť pedagogickým zamestnancom práce súvisiace s ich pracovnou zmluvou, tvorivou pedagogickou činnosťou a ďalším vzdelávaním, ak si títo nečerpajú dovolenku v zmysle ZP, alebo náhradné voľno za nadčasovú prácu.
- 5) Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas najviac 150 hodín ročne. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 9

Vzájomné záväzky v oblasti hmotnej zainteresovanosti

- 1) Zamestnanci budú odmeňovaní v zmysle zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Miera vyučovacej povinnosti učiteľov sa stanovuje podľa Nariadenia vlády SR č. 201/2019 Zb. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi na ocenenie jeho mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Výška osobných príplatkov závisí od mzdového fondu školy. Kritériá na priznanie osobných príplatkov sú vo vnútornom mzdovom predpise.
- 3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov až do sumy jeho funkčného platu.

- 4) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch.
- 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- 8) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10

Dovolenka na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 11

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

A. Bezpečnosť a ochrana pri práci

1. Zamestnávateľ bude organizovať a zabezpečovať pravidelné školenia stálych zamestnancov a novoprijatých pracovníkov v oblasti BOZP.
2. Zamestnávateľ zabezpečí vypracovanie zoznamu ochranných prostriedkov a systému kontroly ich využitia.
3. Odborová organizácia bude uplatňovať právo spoločenskej kontroly nad stavom.

B. Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ umožní dodržiavanie intervalu povinných lekárskeho prehliadok zamestnancov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie pracovísk potrebnými hygienickými prostriedkami a lekárničkami, ktoré sa budú pravidelne kontrolovať a podľa potreby dopĺňať.

C. Rekreačná starostlivosť a čas odpočinku

1. Odborová organizácia bude aktívne propagovať zariadenia odborového zväzu v záujme ich využívania našimi členmi.
2. Zamestnanec čerpá dovolenku počas letných, jesenných, vianočných, jarných a veľkonočných prázdnin.
3. Zamestnávateľ poskytne možnosti čerpania dovolenky zamestnancom v nevyhnutných prípadoch aj počas školského roka.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť po dohode so zamestnávateľom jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy v kalendárnom roku.

D. Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podporovať prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov a jej zvyšovanie. Bude tiež dbať, aby boli zamestnanci podľa kvalifikácie zamestnávaní a odmeňovaní.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú sa poskytovať úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

E. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2026 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Bližšie podmienky budú stanovené vo vnútornom predpise.

Článok 12

Riešenie sporov a sťažností

- 1) Každý zamestnanec domnievajúci sa, že má dôvod k sťažnosti, má nárok na jej prešetrenie v zmysle platných predpisov.
- 2) Zamestnávateľ a odborová organizácia ustanoví podľa potreby komisiu pre urovanie sporov, ktoré vyplynú z výkladu ustanovení tejto zmluvy.

Článok 13

Sociálny fond

- 1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 %,
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- 2) Použitie sociálneho fondu:
 - a) príspevok na obed zamestnancovi 0,70 €,

- b) ostatné príspevky – spoločné rekreácie, kultúrne podujatia, športové aktivity, vzdelávacia činnosť, sociálna výpomoc, podľa možnosti a výšky prostriedkov v sociálnom fonde,
- c) jednorazový príspevok pri životných udalostiach, t. j. narodenie dieťaťa alebo úmrtie manžela, manželky, partnera, partnerky, dieťaťa vo výške 200€.

- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie v školskej jedálni. Počas prázdnin a vždy, keď nie je v prevádzke školská jedáleň, poskytne zamestnancom finančný príspevok, na ktorý zamestnávateľ prispeje zo SF 0,70 €.

Článok 14

Ochrana odborárskych práv

- 1) Zamestnávateľ nebude diskriminovať odborárskych funkcionárov za výkon funkcie a kritiku.
- 2) Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akémukoľvek prejavu diskriminácie s cieľom:
 - a) viazania zamestnania na podmienku členstva v odborovej organizácii v kladnom alebo zápornom zmysle,
 - b) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania alebo postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času alebo so súhlasom nadriadeného v pracovnom čase.
- 3) Nepripustiť akékoľvek šikanovanie, alebo postih za členstvo v odboroch a výkon funkcií v odboroch.
- 4) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii používať priestory školy na zasadnutia, poskytne informačné priestory (nástenku), členom výboru poskytne možnosť telefonovať, písať, rozmnožovať a používať internet na náklady školy.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno podľa § 136 ZP s náhradou mzdy predsedovi a členom výboru v rozsahu najviac 8 dní počas roka na školenia a účasť na zasadnutiach vyšších odborových orgánov.
- 6) V prípade, že zamestnanec bude uvoľnený pre výkon odborárskej funkcie, zamestnávateľ mu zabezpečí po uplynutí funkčného obdobia zamestnanie zodpovedajúce pracovnej zmluve.

Článok 15

Záverečné ustanovenia

- 1) Kolektívna zmluva je právne účinná od 01. 09. 2026 do 31. 08. 2027.
- 2) Zmeny a doplnky do zmluvy sa urobia písomne formou dodatku po vzájomnej dohode.
- 3) Ustanovenia Kolektívnej zmluvy, ktoré nebudú v súlade so ZP alebo inými vládnyimi nariadeniami a vyhláškami, strácajú platnosť.
- 4) Kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich exemplároch. Zamestnávateľ dostane tri exempláre a odborová organizácia dva exempláre.
- 5) Kontrola plnenia KZ sa vykoná 2x ročne, za I. a II. polrok školského roka do 30 dní po ich skončení vo výbore odborovej organizácie a na gremiálnej porade.