

## Kolektívna zmluva

01. 09. 2025 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 Zákonník 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 2025. Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31. augusta 2026.

#### *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 Archívovanie kolektívnej zmluvy*

Zmluvné strany uschovajú 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 medziludských 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, pridelovať 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 posilať 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 lekárskych 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 2025 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 prídela do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelaom vo výške 1 %,
  - b) ďalším prídelaom 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.

- 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. 2025 do 31. 08. 2026.
- 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.

Tmava 25. 08. 2025

Mgr. Eva Hašková  
predsedníčka ZO OZ

PhDr. Katarína Hrašnová, PhD., MPH  
riaditeľka školy