

Kolektívna zmluva

uzatvorená 18. 12. 2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej zdravotníckej škole – Egészségügyi Középiskola v Rožňave, IČO: 42244307, zastúpenou Mgr. Sylviou Sárkány, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 7, ods. 5 c) stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 10. 01. 2022.
(ďalej odborová organizácia)

a

Strednou zdravotníckou školou – Egészségügyi Középiskola v Rožňave, Námestie 1.mája č.1, IČO: 00606812, zastúpenou Mgr. Ľubošom Liptákom, riaditeľom školy
(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 7, ods. 5c) stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 15.12.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Sylviu Sárkány, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie z 15.12.2025 tvorí prílohu A/1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č.1457/2009-RU 17/33083 zo dňa 30.10.2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a namiesto Kolektívne vyjednávanie skratka „KV“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods.1 ZP).

- (4) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods.2 ZP).

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 11 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej účinnosti do uzavretia novej KZ.
- (4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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 „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie 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 štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie zástupcovi riaditeľa školy je vo výške 20% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a hospodárke školy vo výške 24% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

2. Plat za prácu nadčas

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že mu za prácu nadčas poskytne náhradné voľno, a to najneskôr do konca školského roka.
- (2) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Prácu nadčas nad rozsah 150 hodín, najviac v rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku prerokujú zmluvné strany na základe § 97 ods.10 ZP.

3. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka a k septembru daného kalendárneho roka podľa kritérií mzdového predpisu.
- (3) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- (5) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

4. Príplatok za hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať príplatok za hodnotenie pedagogického podľa platnej legislatívy, v súlade s kritériami mzdového predpisu.

5. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa finančných možností školy a podmienok uvedených v Zákonníku práce poskytnúť zamestnancovi odmenu za:
 - a) Kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných činností.
 - b) Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy.
 - c) Pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/OZV).
 - d) Poskytnutie osobnej pomoci alebo mimoriadnej udalosti.
 - e) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (2) Kritériá pre priznávanie odmien prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou a zverejní vo vnútornom mzdovom poriadku školy.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je najneskôr v pätnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie č. SK 197500000004007955799 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu vždy do 15. dňa v mesiaci. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo neuskutočniť plnenie tohto bodu len v prípade, keď zavádzaný systém štátnej pokladnice zrážky technicky uskutočňovať neumožní.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1) a 2) Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

- (4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné nad rámec Zákonníka práce po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rámec Zákonníka práce v sume jedného jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Konkretizácia pracovného času je upravená v pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
- (2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (3) Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15
Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) možnosť využitia služobného telefónu, počítačového spojenia na odosielanie správ e - mailom a využívanie internetu,
 - b) vhodnú miestnosť na prácu súvisiacu s výkonom činnosti odborovej organizácie,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej

informovanosti zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu podľa § 240 Zákonníka práce.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (6) Zamestnávateľ má právo skontrolovať či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa bodu (2) na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté.

Článok 18 **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§30e ods. 16 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, a od jedenásteho do štrnásteho dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- d) umožniť pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu.

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom v hlavnej pracovnej zmene stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa platných zásad o tvorbe a čerpaní finančných prostriedkov zo sociálneho fondu.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca kratšie ako 1 kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a)
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 23

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 30. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú uzatvoriť písomný dodatok ku KZ, ktorý sa týka článku 7 bodov 3, 5 a článkov 9, 10, 19, 23 každoročne, podľa finančných možností zamestnávateľa. V prípade neuzatvorenia dodatku do 15. februára príslušného roka strácajú platnosť a platia príslušné ustanovenia podľa vyššej KZ na daný rok.
- (3) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu prípadne jej dodatky zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (5) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise, tretí rovnopis obdrží referent ľudských zdrojov a štvrtý rovnopis sa zakladá do archívu školy.
- (6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V dňa

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ

Splnomocnenie

Základná organizácia OZPŠaV pri Strednej zdravotníckej škole – Egészségügyi Középiskola, Námestie 1. mája č. 1 v Rožňave, IČO: 42244307, na základe uznesenia výboru základnej organizácie č. 2/2020 zo dňa 1.12.2025, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Sylviu Sárkány, predsedníčku odborovej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na nadchádzajúce obdobie, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na nadchádzajúce obdobie v mene našej základnej organizácie.

Rožňava 15.12.2025

.....
za Výbor ZO OZ

splnomocnenie prijímam.

Rožňava 15.12.2025

.....
Mgr. Sylvia Sárkány

Zásady a podmienky pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. 7000189845/8180.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru. Nevýčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná hospodárka školy a predseda odborovej organizácie.

Čl. 2

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška tvorby povinného a ďalšieho prídeltu vo výške 1,25% sa ďalej bude členiť nasledovne:

- a) na stravovanie
- b) na rekreáciu a služby určené na regeneráciu pracovných síl
- c) rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
- d) na dopravu do zamestnania a späť
- e) na kultúrnu, spoločenskú a vzdelávaciu činnosť
- f) na zdravotnú starostlivosť

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok.

Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom.

Vypлатenie príspevkov zo sociálneho fondu sa zabezpečí na osobný účet zamestnanca, a to najneskôr v termíne určenom na výplatu platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

a) Príspevok na stravovanie

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve v článku 24.
- (2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve v článku 24, ak školské stravovacie zariadenie nemôže poskytovať možnosť stravovania z prevádzkových dôvodov.

b) Príspevok na rekreácie a služby určené na regeneráciu pracovných síl

- (1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu svojej pracovnej sily, v sume schválenej v rozpočte v danom kalendárnom roku, a to napríklad:
 - a) na víkendové pobyty v kúpeľných, liečebných a rehabilitačných zariadeniach,
 - b) na liečebné procedúry pri kúpeľnej liečbe, ktoré si zamestnanec hradí ako samoplatca
 - osobné využívanie posilňovne alebo fitness centra,
 - využívanie služieb masérskych salónov,
 - využívanie bazénov a hydromasážnych vaní.

- (2) Zamestnancovi sa môže poskytnúť príspevok na základe skutočne vynaložených výdavkov o absolvovaní niektorej z regeneračných služieb uvedených v bode 2, najviac do výšky uvedenej v rozpočte na daný kalendárny rok. Tento príspevok sa poskytuje len zamestnancom školy.

c) Príspevok na zdravotnú starostlivosť

- (1) Zamestnancovi je možné v záujme ochrany zdravia z fondu poskytnúť príspevok na zdravotnú starostlivosť v sume uvedenej v rozpočte na daný kalendárny rok. Príspevok sa poskytuje na úhradu zvýšených nákladov zamestnanca na odborné vyšetrenia v špecializovanom zdravotníckom zariadení, na vykonanie zdravotníckych úkonov, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa alebo iné individuálne vyšetrenie vrátane preventívnej, diagnostickej, onkologickej alebo kardiovaskulárnej prehliadky.
- (2) Príspevok podľa ods. 1 je možné poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v organizácii trvá viac ako 2 roky ku dňu podania žiadosti o príspevok. Príspevok na zdravotnú starostlivosť sa poskytne 1 krát za 2 roky na základe žiadosti zamestnanca a po predložení dokladu o zaplatení za vyšetrenie; na doklade musí byť vyznačený druh absolvovaného vyšetrenia, resp. zdravotnej prehliadky.

- (3) Na základe predložených dokladov zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok z fondu na úhradu ceny alebo jej časti niektorých liekov alebo iných zdravotníckych prospešných farmaceutických výrobkov vrátane vitamínových preparátov v úhrne uvedenom v rozpočte za daný kalendárny rok.

d) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- (1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond.
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace. Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.

e) Exkurzno-vzdelávacie a kolektívne rekreačné pobyty

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích a kolektívnych rekreačných pobytov v tuzemsku i v zahraničí. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok podľa schváleného rozpočtu sociálneho fondu v príslušnom kalendárnom roku. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

f) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok na organizovanie spoločných divadelných predstavení, spoločenských posedení, posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch podľa schváleného rozpočtu v príslušnom kalendárnom roku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ, ktoré nadobúdajú účinnosť dňom podpísania kolektívnej zmluvy a ich účinnosť končí schválením nového rozpočtu sociálneho fondu na nasledujúci kalendárny rok.

V Rožňave dňa

.....
za zamestnávateľa

.....
za odborovú organizáciu

**Rozpočet sociálneho fondu
na rok 2026**

PRÍJMY

1. Zostatok z predchádzajúcich rokov	4.481,-€
2. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026	
a/ povinný prídelen vo výške 1 %	
b/ ďalší prídelen do výšky 0,25% podľa §3 odst. 1b. zák. 152/1994 Zb.	9.000,- €

SPOLU: **13.481,- €**

Výdavky

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený os.predpisom + pitný režim	2.000,- €
b/ exkurzno–vzdelávacie a kolektívne rekreačné pobyty	6.800,- €
c/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť(50€/os.)	

SPOLU: **8.800,-€**

Mgr. Sylvia Sárkány
za odborovú organizáciu

Mgr. Ľuboš Lipták
za zamestnávateľa