

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2026**

Uzatvorená dňa 30. januára 2026 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej zdravotníckej škole, Lichardova č.1, 909 01 Skalica, zastúpenou Mgr. Máriou Valovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy / ďalej Odborová organizácia /

a

Strednou zdravotníckou školou so sídlom v Skalici, Lichardova č. 1, 909 01 Skalica, zastúpenou Mgr. Ľudmilou Bábikovou riaditeľkou školy / ďalej zamestnávateľ /

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

##### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 ZB. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 stanov odborovej organizácie a s plnomocenstvom dňa 14.12.2024, ktorým je výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Máriu Valovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. A tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZUVZ“ a namiesto aktuálnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

#### Článok 2

##### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. 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, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvných strán. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. februára 2026 a účinnosť KZ končí 31. januára 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanovuje všeobecne záväzný predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### 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 rozmnožiť túto KZ v dvoch rovnopisoch, doručiť ju predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov, zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia sa vyhotoví zápisnica. Ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods. 2 ZP.

### **Druhá časť**

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

#### Článok 7

##### Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

### **Príplatok za riadenie**

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený,

### **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ( § 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,

### **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v je podľa zákonníka práce (§ 17 OVZ).

### **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 O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

### **Príplatok za profesijný rozvoj**

1. Zamestnávateľ poskytuje dva druhy príplatkov za profesijný rozvoj, ktoré sú uvedené v oznámení o výške a zložení funkčného platu:
  - a. príplatok za profesijný rozvoj podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z.,
  - b. príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e zákona č. 553/2003 Z. z.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. a príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e zákona č. 553/2003 Z. z. môže byť spolu za obidva druhy príplatkov vyplácaný v maximálnej výške 12 % z platovej tarify platovej

triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec zaradený.

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ)

### **Ostatné príplatky**

Ostatné príplatky sú vyplatené podľa platného zákona a podľa interných smerníc o odmeňovaní.

### **Článok 8**

Výplata platu, preddavky na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr do 31. dňa v mesiaci.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

### **Článok 9**

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a to vo výške
  - a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa jeden rok a menej ako tri roky,
  - b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa tri roky a menej ako štyri roky,
  - c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa štyri roky a menej ako päť rokov
  - d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.
2. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

### **Článok 10**

**Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným 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).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca na DSS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok v sume predstavujúcej 2 % jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

## Článok 11

### Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 35 hodín týždenne.
2. Zamestnanec má nárok v roku 2026 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
4. Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti podľa odseku 4 zákona č.138/2019 považuje za 1,5 hodiny práce nadčas.
5. Pri rovnomerne rozvrhnutom ustanovenom pracovnom čase (najčastejšie 37,5 h-plný úväzok) je potrebné na jeden deň náhradného voľna 5 hodín nadčasovej práce a na týždeň náhradného voľna (5 pracovných dní) je potrebné 25 nadčasových hodín.

## Článok 12

### Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa pedagogických a nepedagogických zamestnancov Zamestnávateľ predlžuje výmeru dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to na päť týždňov nepedagogickým a deväť týždňov pedagogickým zamestnancom.

## Tretia časť

### Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

#### Článok 13

### Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, to je štrajk pri plnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ
3. Práva zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou práv a slobôd

#### Článok 14

##### **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 v dobe účinnosti KZ
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo jej návrhu o vyriešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov MP SVaR SR
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pre sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

#### Článok 15

##### **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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

#### Článok 16

##### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nej ( úprava rozvrhu vyučovania) .

#### Článok 17

##### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a uplatnenia informácie na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

- a) vyžiadať si súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku §12 ZOVZ
  - výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru § 240 ods.7 ZP
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP §39 ods.2 ZP
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času §86 ods.1 ZP
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času §87 ods.2 ZP
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien § 90 ods.4 ZP
  - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok na jedenie § 91 ods.4 ZP
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas §97 ods. 6 a 9 ZP
  - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok §111 ods.1 ZP
  - určenie prídelu do sociálneho fondu zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde
- b) písomne informovať odborovú organizáciu:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým §29 ods.1 ZP
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne §47 ods.4 ZP
  - o pracovných miestach na určitý čas, ktoré sa uvoľnili § 48 ods.8 ZP
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas § 49 ods.6 ZP
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania § 73 ods. 7 ZP
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom po ukončení na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ ako aj o jeho zmenách § 229 ods. 1 a 2 ZP
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov § 29 ods. 2 ZP
  - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov § 73 ods. 2 ZP
  - výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom § 74 ZP
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 86 ods.1 ZP zavedenie pružného pracovného času §88 ods. 1 ZP
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci § 152 ods.8, písm. a/ ZP
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania § 198 ods. 2 ZP
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánovanie opatrení, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť § 237 ods. 2 pís.a) ZP

- rozhodnutiam, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach §237 ods. 2 pís. c) ZP
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej normy § 237 ods. 2 pís. d) ZP
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia §237 ods.2pís. e) ZP
2. Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady §239 ZP
  3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno § 136 ZP s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a to na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu

#### Článok 18

##### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom
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, pôsojacej u zamestnávateľa § 230 ZP.

#### Článok 19

##### **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6-10 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovanie prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce

#### Článok 20

##### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :
  - raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov v súlade s nariadením vlády č. 504/2002 Z.z o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

## Článok 21 **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - Umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu
  - Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle zákonných noriem.

## Článok 22 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného hlavného teplého jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 eura na jedno hlavné jedlo.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku

## Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie a dbať na to aby zamestnanci boli zamestnaní 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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa par. 4 ods3 písm.
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, 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 alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## Článok 24 **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: celkový prídel do sociálneho fondu je 1,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe

## Štvrtá časť

### Článok 25

#### Záverečné ustanovenia

1. Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo o doplnenie tejto KZ
2. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto na znak ju podpisujú.

V Skalici 30. januára 2026

Mgr. Mária Valová  
základná odborová organizácia

Mgr. Ľudmila Bábiková  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A  
Plnomocenstvo.

Základná odborová organizácia Odborového zväzu pracovníkov školy a vedy na Slovensku pri Strednej zdravotníckej škole v Skalici so sídlom Lichardova č. 1, 90901 Skalica, na základe uznesenia výboru ZOOZ Pš a V č. 1 zo dňa 1.11. 2017, ktorý je jej štatutárnym splnomocnencom týmto Mgr. Máriu Valovú, predsedkyňu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

V Skalici dňa 14.12.2025

.....  
za výbor ZOOZ PšaV PhDr. Ivona Hýlková

Plnomocenstvo prijímam

V Skalici dňa 14.12.2025

.....  
Mgr. Mária Valová

## Príloha B

### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

#### Článok 1

##### Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania a zásady hospodárenia sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.Z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov ( novela č. 591/2007 ) a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje aj bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje na tvorbe a použití sociálneho fondu.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov a odborovej organizácie.
3. Nevyčerpané prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky sociálneho fondu sú na samostatnom účte zamestnávateľa. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s Odborovou organizáciou.

#### Článok 2

##### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

1. Stravovanie – zamestnávateľ poskytuje zamestnancom aj bývalým zamestnancom – dôchodcom stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov § 152 ZP na jeden odobratý obed 0,50 eura
2. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť – zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok na dopravu a vstupenky na divadelné predstavenie, a príspevok na spoločné posedenie so zamestnancami aj s bývalými zamestnancami – dôchodcami.
3. Ak sa zamestnanec nezúčastní kultúrnej akcie bude mu preplatená suma v hodnote vstupenky kultúrnej akcie.
4. Poskytnutie príspevku predsedovi alebo jeho zástupcovi na výdavky pri účasti na školeniach.

#### Článok 3

##### **Rozpočet sociálneho fondu**

1. Za tvorbu a použitie sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec – ekonóm školy.
2. Ekonóm školy raz ročne predloží Odborovej organizácii tvorbu a čerpanie sociálneho fondu za kalendárny rok.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. február 2026 a ich účinnosť končí 31. januára 2027

V Skalici dňa 30. januára 2026

Mgr. Mária Valová  
odborová organizácia

Mgr. Ľudmila Bábiková  
zamestnávateľ

