

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Rožňava

zastúpené Michalom Domikom, primátorom mesta Rožňava

/ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

a

Základná organizácia OZ PŠaV pri MŠ Ul. Štítnická 2,

048 01 Rožňava,

zastúpená predsedníčkou Mgr. Evou Škorňovou,

/ďalej len „odborová organizácia“/

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROKY 2026-2027

pre zamestnancov Mesta Rožňava od 01.09.2026

ČASŤ I

Úvodné ustanovenia

článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky zamestnancov mesta,
- podmienky odmeňovania zamestnancov mesta,
- sociálne podmienky zamestnancov mesta.

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 Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

článok 2

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

článok 3

Pôsobnosť a platnosť 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 zamestnávateľa.

článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ /riaditeľ zariadenia/ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

ČASŤ II

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

článok 7

Príplatky, odmeny a zaradenie zamestnancov

1. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 1,3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok sa zaokrúhli na 50 eurocentov nahor.

2. 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 primátor na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

3. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

4. Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa a pri dosiahnutí 60 rokov veku ak má odpracovaných 10 a viac rokov u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ (*podľa svojich finančných možností*) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú k 1.5. aktuálneho roka odpracovaný najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy so zamestnávateľom finančný príspevok na dovolenku v mesiaci jún vo výplate za mesiac máj. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná

doba, ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny finančného príspevku adekvátne znižuje.

3. Zamestnávateľ (*podľa svojich finančných možností*) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom a majú odpracovaný k 1.11. aktuálneho roka najmenej jeden rok u zamestnávateľa odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december vo výplate za mesiac november z usporenených mzdových prostriedkov z celkového objemu mzdových prostriedkov vyčlenených v rozpočte na aktuálny rok vo výške rovnajúcej sa : usporené mzdové prostriedky delené počet zamestnancov k 1.11. aktuálneho roka. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancovi , ktorému plynie výpovedná doba, ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny finančného adekvátne znižuje vzhľadom na výšku úväzku.
4. Zamestnávateľ poskytne odmenu formou nepeňažného príspevku vo výške 250 eur (darčeková poukážka) pre zamestnancov za týchto podmienok:
 - v I. polroku v mesiaci apríl tým zamestnancom, ktorí boli k 28.2. aktuálneho kalendárneho roka v pracovnom pomere najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy a jeho pracovný pomer nekončí v mesiaci marec aktuálneho roka , alebo mu neplynie výpovedná doba. Nepatrí zamestnancom, ktorí počas celého mesiaca marec aktuálneho roka sú na materskej dovolenke, alebo poberajú rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška nepeňažného príspevku adekvátne znižuje vzhľadom na výšku úväzku, ktorá sa zaokrúhľuje do 5 eur nahor.

5. Zaradenie zamestnancov

Zamestnancov, ktorí vykonávajú remeselné a manuálne pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce: kuchárky, pomocné sily v kuchyni, upratovačky a údržbári, zaradí zamestnávateľ do 14. platového stupňa 1. alebo 2. platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe a to z dôvodu zabezpečenia tarifyného platu nad úrovňou minimálnej mzdy.

článok 8

Splatnosť mzdy a výplata mzdy

Výplatným termínom je najneskôr posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi plat prináleží.

Plat sa poukazuje na bankový účet, ktorý zamestnanec písomne oznámil zamestnávateľovi.

článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 odstupné najmenej v sume:
 - a) jedennásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov u zamestnávateľa,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov u zamestnávateľa,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť a viac rokov u zamestnávateľa.
2. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok / pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %/, odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru , ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu.
3. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕši 65 rokov vo veku: ak ide o riaditeľa, najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov. Ak sa má pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa prvej vety skončiť skôr ako uplynutím školského roka, skončí sa na základe dohody o skončení pracovného pomeru. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety alebo druhej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmo b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane.

článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľských zmlúv nasledovne:

odpracované roky u zamestnávateľa – mesačný príspevok zamestnávateľa v % z hrubej mzdy

do 5 rokov	2.00%
do 10 rokov	2,25%
do 15 rokov	2,50%
do 20 rokov	3,00%
do 25 rokov	3,50%
nad 25 rokov a viac	3,50%

článok 11

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 37,5 hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň
2. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov MŠ je deväť týždňov.
3. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce s náhradou priznanej mzdy:
 - pracovné voľno 1 deň bude poskytnuté raz polročne na regeneráciu pracovných síl. Neplatí pre novoprijatých zamestnancov po dobu 3 mesiacov.
 - pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
4. Pracovné voľno navyše 3 dni s náhradou mzdy bude poskytnuté všetkým nepedagogickým zamestnancom okrem novoprijatých /po dobu 3 mesiacov/ v mesiacoch júl a august z dôvodu obmedzenej prevádzky MŠ a ŠJ.

článok 13

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (nad rozsah uvedený v bode 1) je možné v súlade so ZP, a to v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) z dôvodu vykonávania pedagogických, výchovných, odborných a administratívnych pozícií financovaných v rámci trvania projektu, do ktorého je MŠ zapojená.

ČASŤ III

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 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, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti 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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť v priestoroch sídla predsedu ZO (MŠ Ul. Kyjevská), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
2. 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však predseda výboru ZO 1 deň v mesiaci.

článok 18

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

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch: - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ), vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP), nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP), zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP), určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP), určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP), rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP), vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov,
- b) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP), na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP), vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi

pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP), výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),

- c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým: o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu a o dôvodoch prechodu,
 - o organizačných zmenách, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- d) zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- e) určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (97 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- f) plán profesijného rozvoja (540 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- g) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP) raz ročne k 15.novembru

článok 19

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 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca (§30e ods. 18 zákona č.355/2007 Z. z. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,

- d) denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase /podľa potreby / preventívne psychologické poradenstvo podľa potreby a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov OZ PŠaV na Slovensku.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a poskytne zamestnancom prostriedky zo sociálneho fondu na zájazdy, nákupy vstupeniek, permanentiek wellness, masáží, vstupenky na kultúrne, športové podujatia , školenia, slávnostné posedenia.

článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle S 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách 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 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.
3. 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 v sume 0,10 € na jedno hlavné jedlo.
4. Zamestnávateľ prispeje na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde sumou 0,30 eur na jedno hlavné jedlo v prípade poberania stravných lístkov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov.

článok 23

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 a odbornému 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, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

článok 24

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 0,5 %
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, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ČASŤ IV

článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
4. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane po dve vyhotovenia.
5. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31.12.2027.

V Rožňave dňa 25.08.2026

.....
Mgr. Eva Škorňová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

.....
Michal Domik
primátor mesta Rožňava

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

článok 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 odborovej organizácii v súlade s čl. 23 tejto KZ, 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 jeho použitia
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu.....
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.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

článok 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo prevádzky školských jedální finančný príspevok.

2. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou na rekreačné najviac do výšky 200 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca.

Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

3. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 50 eur. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

4. Detské rekreačné

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy 50 eur. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

5. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť:

- a) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami materských škôl a školských jedálni do výšky 50 € na osobu.
- b) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové, rehabilitačné akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
 - plaváreň , wellness -permanentky ,vstupenky do výšky 50 eur,
 - poukazy na masáž do výšky do výšky 50 eur,
 - poukážky alebo finančná odmena k Vianociam do výšky 50 eur
 - z fondu sa poskytne príspevok na dopravu, kultúrne, športové, rekreačné podujatia v tuzemsku i zahraničí
- c) Z príležitosti osláv MŠ, Dňa učiteľov max 35 eur na jedného zamestnanca na slávnostnú večeru, posedenie,
- d) Z fondu sa môžu poskytnúť financie na vzdelávanie, školenia zamestnancov po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

6. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok :

- pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške 50 eur,
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 200 eur.

Tieto zásady tvoria prílohu KZ.

V Rožňave dňa 25.08.2026

.....
Mgr. Eva Škorňová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

.....
Michal Domik
primátor mesta Rožňava