



**Stredná zdravotnícka škola, Lipová 32,
066 83 Humenné**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024

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 § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Stredná zdravotnícka škola, Lipová 32, 066 83 Humenné, zastúpená PhDr. Marcelou Griščikovou, riaditeľkou školy, (ďalej len „zamestnávateľ, resp. SZŠ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníckych a sociálnych služieb pri SZŠ Humenné, zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Adrianou Kowalskou (ďalej len odbory)

na druhej strane

uzatvárajú na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024 túto

kolektívnu zmluvu

Časť I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

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

Čl. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Čl. 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odbormi zabezpečí oboznámenie zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami.
4. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť na sekretariáte riaditeľky SZŠ a u predsedu odborov.

Čl. 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Čl. 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov SZŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Účasť zamestnancov v odboroch a jej formy (spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť) je upravená v desiatej časti Zákonníka práce.

Čl. 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Čl. 7

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
2. Pracovné voľno s náhradou platu zamestnávateľ poskytne pre členov odborového orgánu v rozsahu 10 hodín mesačne.
3. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Toto rozdelenie odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi v lehote do 3 dní po podpise tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Pre tieto účely si vedie odborový orgán prehľad využitia poskytnutého pracovného voľna podľa jednotlivých členov odborového orgánu a tento je na požiadanie povinný predložiť bezodkladne zamestnávateľovi.
5. Ak sa členovia odborového orgánu nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí členom odborového orgánu pracovné voľno.

Čl. 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie vo výške 1 % z čistého platu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečia odbory. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborov najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Čl. 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia SZŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

Čl. 10

Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonníka práce, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa

- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

Časť III.

PODMIENKY ZAMESTNANIA

Čl. 11

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Čl. 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Čl. 13

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny pedagogických zamestnancov SZŠ **rozdeliť na dve časti** (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce).
3. Aktuálne platný pracovný poriadok a jeho prílohy upresňujú túto problematiku.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s odbormi (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).

Čl. 14

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa** pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Čl. 15

1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a interná norma č. 07/S/2019 - Smernica o odmeňovaní.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o **7 %** a od 1. septembra 2023 o ďalších **10 %**. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o **10 %** a od 1. septembra 2023 o ďalších **12 %**.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

3. Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu v období dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov vo výške **70%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Toto platí iba pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku.

Čl. 16

1. Zamestnancom bude poskytovať pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

Čl. 17

Výpovedná doba

1. Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto kolektívnej zmluve ďalej ustanovené inak.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Čl. 18

Odstupné

Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo **písm. f)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo **písm. f)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **trojnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **šestnásobku** jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo **písm. f)** Zákonníka práce **alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo**

spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 1 a 2 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

Čl. 19

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce) je možné len z dôvodu vykonávania prác starobnými dôchodcami - učiteľmi (lekármi), ktorí vyučujú odborné predmety (ZKC, PAT, PRL).

Čl. 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku **odmenu** za pracovné zásluhy vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu.

Čl. 21

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v súlade s § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške:

- a) jedného funkčného platu - ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce
- b) jedného funkčného platu – nad ustanovený **rozsah v zmysle bodu 5 Čl. II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024** pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- c) jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v písm. a) a b) tohto článku, ak pracovný pomer zamestnanca trval na SZŠ do dňa skončenia jeho pracovného pomeru najmenej dvadsať rokov.

Čl. 22

Kontrola odborovým orgánom

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v SZŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol.
- 2. Odbory majú právo vykonávať ďalej kontrolu **nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov** u zamestnávateľa.
 - 3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.
 - 4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.
 - 5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na Inšpektoráte práce Prešov.

Časť IV.

TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Čl. 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídelený do sociálneho fondu bude v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. 24

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Čl. 25

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Čl. 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Časť V.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Čl. 27

Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v budove SZŠ podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja; v čase mimoriadnej situácie, keď je prerušené vyučovanie alebo prebieha dištančnou formou a v iných ojedinelých prípadoch (napr. sanitárny deň, prázdniny) zabezpečí stravovanie zamestnancov náhradným spôsobom - poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Čl. 28

Účasť zamestnancov na školeniach a seminároch

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odborami, prípadne priamo so zamestnancami.

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 29

1. Zamestnávateľ je povinný predkladať odborom správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch vždy do desiateho pracovného dňa nasledujúceho štvrťroka.
2. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom odbory a zamestnancov o pracovnom pomere na určitú dobu, o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili, zverejnením na nástenke v zborovni.
3. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Čl. 30

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024 a je účinná od 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024.

Čl. 31

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Čl. 32

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Čl. 33

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcami odborov.

Čl. 34

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

V Humennom dňa 5. 12. 2022

Stredná zdravotnícka škola
Lipová 32
HUMENNÉ

PhDr. Marcela Griščíková
ria

Mgr. Adriana Kowalská