

# Kolektívna zmluva na rok 2024

uzatvorená dňa 26.1.2024 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou ZO OZ pri Základnej škole Trenčianske Jastrabie, zastúpenou Mgr. Petrom Repom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na základe plnomocenstva zo dňa 24.11.2023, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou Trenčianske Jastrabie č. 115, 913 22 Trenčianske Jastrabie, IČO: 36126586, zastúpenou Mgr. Borisom Jantolákom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

Nasledovne:

## Čl. I *Úvodné ustanovenia*

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 2 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a z plnomocenstva zo dňa 24.11.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Petra Repu, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 16. 12. 2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1.1.2023-31.8.2024 skratka "KZVS 2023-2024".

## *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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

### ***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 dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po zverejnení na webstránke školy a končí dňom 31.decembra 2024, alebo podpisom novej kolektívnej zmluvy.

### ***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 do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

## Čl. II *Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania*

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. 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. (§ 10 OVZ).

Osobný príplatok je nenárokovateľná zložka platu, jeho priznanie a výška bude závisieť od pridelených finančných prostriedkov.

Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplní kritéria alebo podmienky).

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 nad rámec KZVS 2023 - 2024 v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa aspoň 25 rokov môže vyplatiť zamestnávateľ nad rámec KZVS 2023 - 2024 dva funkčné platy zamestnanca.

4. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je od prvého dňa pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

5. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1 % a

b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

6. Ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné u zamestnanca vykonávajúceho výchovno-vzdelávaciu činnosť v nasledujúcich prípadoch:

- a) tretí vychovávateľ(ka) v školskom klube detí pri ZŠ v Trenčianskom Jastrabí, Trenčianske Jastrabie 115, 913 22,

V tomto prípade organizácia nemá istotu, či bude treba toto miesto obsadiť. Vzhľadom na kolísavý počet detí v jednotlivých školských rokoch nie je dopredu zrejmé, koľko tried bude otvorených v danom školskom roku

- b) všetci zamestnanci naviazaní na financovanie z externých zdrojov podliehajúcich ohraničenému časovému intervalu.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom nasledovne:

- pri započítaní praxe v rozmedzí od 0 do 18 rokov – zaradenie do 7. platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil
- pri započítaní praxe viac ako 18 rokov – zaradenie do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§7 ods.4 Zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov).

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v zmysle plánu kontinuálneho vzdelávania na daný rok.

### **Čl. III**

#### ***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).

#### ***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) miestnosť na zasadnutia ZV a zasadnutia ZO OZ,
- b) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovej organizácii, na odborné školenia organizovaných odborovým zväzom, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

***Spolurozhodovanie, prerokovanie 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:

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
2. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
  - tvorbu sociálneho fondu, jeho výšku, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii , ktorá je súčasťou tejto KZ ( príloha č.3),
3. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom na konci roka za celý rok informovať o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji ; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov. (§ 229 ods.1,2 ZP).

**Čl. IV  
Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Dva pre potreby zamestnávateľa, jeden pre odborovú organizáciu.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčianskom Jastrabí dňa 26. 1. 2024

-----  
Mgr. Peter Repa, predseda ZO

-----  
Mgr. Boris Jantolák, riaditeľ školy

Príloha č. 1

### Plnomocenstvo

Základná organizácia ZO OZ pri Základnej škole Trenčianske Jastrabie č. 115 na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 24.11.2023 splnomocňuje týmto Petra Repu, predsedu ZO OZ, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Trenč. Jastrabí 24. 11. 2023

.....  
Mgr. Monika Kulová, za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Trenč. Jastrabí 24. 11. 2023

.....  
Peter Repa

### **Kritériá pre priznanie osobného príplatku**

Osobný príplatok sa bude využívať na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ):

- vedenie predmetovej komisie a metodického združenia,
- vedenie kabinetov a knižníc
- výchovné poradenstvo
- spravovanie učebne informatiky
- príprava žiakov na testovanie vedomostí
- výzdoba budovy školy
- vyučovanie predmetov, na ktoré chýbajú učebnice
- spravovanie IKT na škole
- administrácia ASC agendy
- administrácia webovej stránky školy

## ZÁSADY 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.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť v súlade s čl. Pôsobnosť, platnosť a účinnosť tejto KZ zamestnancom zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 0661586002/5600 vedenom v Prima banka a.s., pobočka Trenčín.

/5/ 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.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - ekonóm školy a tiež predseda odborovej organizácie.



## Čl.2. Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023		
a/ povinný prídel vo výške 1%		4350,00 €
b/ ďalší prídel vo výške 0,25%		1087,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov		703,75 €
d/ ostatné príjmy		0,00 €
	Spolu:	6140,75 €
2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023		
a/ stravovanie		2300,00 €
b/ sociálna výpomoc nenávratná		170,75 €
c/ regenerácia pracovnej sily		1860,00 €
d/ úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť		1000,00 €
e/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť		310,00 €
f/ darčkové poukážky pri oslavách, výročiach, jubileách		500,00 €
	Spolu:	6140,75 €

## Čl.3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

### **a/ Stravovanie zamestnancov**

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 sumou 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

### **b/ Sociálna výpomoc nenávratná**

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí manžela (-ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
  - pri zaopatrených deťoch: 150 €
  - pri 1 nezaopatrenom dieťati: 200 €
  - pri 2 nezaopatrených deťoch: 300 €
  - pri 3 a viac nezaopatrených deťoch: 400 €

2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr.: úmrtie dieťaťa, živelná pohroma...) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane, najviac však do výšky 200 €.

### **c/ Regenerácia pracovnej sily**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily maximálne do výšky 100 € jednotlivému zamestnancovi.

#### **d/ Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na úhradu dopravy do zamestnania, ak zamestnanec pravidelne cestuje do zamestnania autobusovou, železničnou dopravou alebo osobným autom. Zamestnávateľ vyplatí príspevok 2- krát ročne spolu vo výške maximálne 40 €.

#### **e/ Kultúrna, spoločenská a športová činnosť**

Zo sociálneho fondu sa poskytne na organizované a individuálne kultúrne a športové podujatia ( divadelné predstavenia, koncerty, festivaly, návštevy múzeí, obrazární, plavární, fitnesscentier,...). Príspevok sa poskytne v maximálnej výške 20 € na základe predložených dokladov ( vstupeniek ). Zamestnancom, ktorí ukončia pracovný pomer do konca kalendárneho roka, sa tento príspevok poskytne v skrátenom rozsahu podľa počtu odpracovaných mesiacov. Príspevok sa poskytne v poslednom zúčtovaní mzdy.

#### **f/ Darčkové poukážky pri oslavách, výročiach a jubileách**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazovo pri príležitosti Dňa učiteľov darčkovú poukážku maximálne vo výške 10,00 €.

Pri dovŕšení životného jubilea zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový finančný príspevok:

- pri dovŕšení 50-teho roku života vo výške 50 €,
- pri dovŕšení 60-teho roku života vo výške 60 €.

Pri odchode do dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový finančný príspevok:

- ak v škole odpracoval do 10 rokov : do výšky 250 €
- ak v škole odpracoval viac ako 10 rokov: do výšky 500 €

Tieto zásady tvoria prílohu č.3 kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania KZ, ich účinnosť končí 31.12.2024.

V Trenčianskom Jastrabí, dňa 26. 1. 2024

.....  
Mgr. Peter Repa, predseda ZO

.....  
Mgr. Boris Jantolák, riaditeľ školy