

**Základná škola, Devínska 12, Nové Zámky**  
**Základná organizácia OZ PŠaV pri ZŠ, Devínska12, Nové Zámky**

***KOLEKTÍVNA ZMLUVA***  
***na rok 2022***

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 ods. 2  
a ods. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní medzi

**Základnou školou, Devínska 12, Nové Zámky**  
**v zastúpení Mgr. Gabriel Dékány, riaditeľ školy**

**a**

**Mgr. Peter Vince, predseda**  
**ZO OZ pri ZŠ, Devínska 12, Nové Zámky**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2022 medzi zmluvnými stranami :

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Devínska12, Nové Zámky,**

zastúpenou Mgr. Peter Vince, splnomocnený na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 ods.2 písm.b/1, Stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 5.9.2018.

a

**Základnou školou, Devínska 12, Nové Zámky,**

Zastúpenou Mgr. Gabrielom Děkányom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ )

IČO: 37860925, DIČ: 2021607192, nasledovne :

*Prvá časť*

*Úvodné ustanovenia*

## Článok 1

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 5.9.2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Petra Vinceho, predsedu ZO OZ pri ZŠ, Devínska 12, Nové Zámky (plnomocenstvo zo dňa 5.9.2018 tvorí prílohu č. 1).
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie, funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. 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 v znení neskorších predpisov skratka „ZP“, a namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOV“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZVS“.

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## **Článok 3**

### **Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán .
2. Nároky, ktoré vznikli z KZ pre jednotlivých zamestnancov (individuálne) sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru (§231, ods.1) Zákonníka práce (ďalej len ZP ).
3. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
6. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
8. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne

predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

9. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
10. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. 1. 2021 a končí 31. 12. 2026. Účinnosť článkov 7 C, D, F, 8 C a SF, ktoré sú viazané na rozpočet, končí dňom 31. 12. 2021.

## **Článok 4**

### **Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

1. V zmysle dokumentov Medzinárodnej organizácie práce a ďalších dohovorov ratifikovaných vládnyimi orgánmi, ako aj zákonov SR a právnych predpisov je odborový orgán a jeho výbor oprávneným zástupcom odborárskych práv na zabezpečenie realizácie práv a právom chránených záujmov svojich členov a ostatných zamestnancov vo veciach, v ktorých to príslušné zákony, predpisy a normy stanovujú a legislatívne dotvárajú.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu. Pri riešení problémov budú zásadne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.
3. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednanie so zamestnávateľom na uzatváranie KZ v zmysle ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní je odborový orgán a ním poverený výbor odborovej organizácie a následne predseda základnej organizácie.
4. Zamestnávateľ a odborový orgán v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom legislatívneho procesu, najmä pri tvorbe predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové (mzdové) podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov pred nadobudnutím ich platnosti bude zamestnávateľ v primeranom časovom predstihu prerokovávať, konzultovať a prihliadať na oprávnené pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborový orgán predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia danej situácie.
5. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania zamestnávateľa a zasadnutia výboru odborového orgánu v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci o zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času ako aj iných opatreniach, týkajúcich sa väčšiny zamestnancov.

## Článok 5

### Ochrana odborárskych práv

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov v zmysle § 136, §137 a § 240 ZP.  
(Rada ZO OZ PŠaV Nové Zámky, Krajská rada Združenia ZŠ Nitra a jej sekcie, Plénum združ. ZŠ - OZ PŠaV, Rada OZ PŠaV, Okresná konferencia – zasadnutie Rady ZO OZ PŠaV, Výbor Rady ZO OZ PŠaV- jeho sekcie a komisie).
2. Za členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči žiadnemu zamestnancovi zo strany zamestnávateľa ani zo strany iných orgánov a organizácií vyvodzované žiadne postihy, ani iné opatrenia v zmysle § 13 antidiskriminačného zákona č.365/2004 Z.z.
3. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich./úprava rozvrhu vyučovania/.

## Článok 6

### Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude priebežne informovať odborový orgán o :
  - organizačných alebo úsporných opatreniach, ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania,
  - prevedení na inú prácu alebo preložení na miesto výkonu práce zamestnancov,
  - počte a štruktúre týchto zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom opatrenia, ktorými sa umožní predísť, alebo obmedziť uvoľňovanie zamestnancov alebo zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky takéhoto rozhodnutia.
3. Zamestnávateľ bude rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnanca a profesie. Zamedzí opatreniam akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní z dôvodov politických, náboženských, rasových, národnostných alebo pohlavia. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.
4. Zamestnancov **5 rokov a menej pred dôchodkom** bude uvoľňovať iba v mimoriadnych prípadoch.
5. Zamestnávateľ bude v primeranom časovom predstihu informovať odborový orgán - výbor odborového orgánu - o zámeroch uzatvárať nové pracovné zmluvy na nové pracovné miesta, funkcie, platové zaradenia, doby trvania pracovného pomeru (určitá - neurčitá).

6. Zamestnávateľ bude informovať odborový orgán - jeho výbor aj **o rozväzovaní pracovných pomerov z iných dôvodov ako uvádza § 63 ods.1-a,b,d ZP**. Pri porušení pracovnej disciplíny bude postupovať v súlade s vydaným pracovným poriadkom.
7. Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodu organizačnej zmeny na pracovisku alebo racionalizačných opatrení je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle § 63 ods.1 a, b a ods.2 a, b, ZP podľa postupnosti a to najskôr u zamestnancov s nárokom na starobný dôchodok.
8. Po vzájomnej dohode s odborovým orgánom bude zamestnávateľ pri uvoľňovaní zamestnancov ďalej prihliadať najmä na:
  - a/ výsledky a kvalitu vykonávanej práce a u pedagogických zamestnancov aj na výsledky výchovno-vzdelávacieho procesu a odbornej úrovne,
  - b/ osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a živiteľov rodín,
  - c/ manželov - zamestnancov, ktorí majú spoločného zamestnávateľa,
  - d/ zamestnancov so ZPS,
  - e/ počet odpracovaných rokov v rezorte školstva.

## **Článok 7**

### **Pracovný pomer**

#### **A. VZNIK PRACOVNÉHO POMERU**

1. Do pracovného pomeru bude zamestnávateľ prednostne prijímať občanov SR, absolventov všetkých typov a druhov pedagogických škôl, nezamestnaných z radov bývalých zamestnancov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer podľa § 46 ZP v znení neskorších predpisov.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi. Oboznámi ho s podmienkami práce, s normami a predpismi nevyhnutnými pre riadny výkon dohodnutej práce (§147, ods.2, 3, 4 ZP.) To isté vykoná aj pri zmenách dohodnutých pracovných podmienok v primeranom rozsahu (§ 47 ZP ods.1-4.). Ďalej zamestnávateľ postupuje v zmysle pracovného poriadku.
3. Zamestnávateľ 1 deň pred dňom, ktorý je určený ako deň nástupu do zamestnania, uzavrie so zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu podľa § 42 až 45 ZP.
4. Odborový orgán v záujme obmedzenia zbytočných súdnych sporov a dodržiavania ochrany zákonom chránených záujmov zamestnancov, vykoná 2-krát ročne kontrolu dodržiavania ZP a ostatných pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a predpisov BOZP (zákon o BOZP č. 124/2006 Z.z v znení zák.č.309/2007 Z.z. a § 149 ZP.
5. Zákon č. 552/2003 Z. z. sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce. U tejto skupiny zamestnancov zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy postupuje podľa Zákona č. 311/2001 Z. z.- ZP v znení neskorších predpisov, 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

## B. ZMENA PRACOVNÉHO POMERU

1. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú písomne na jeho zmene.
2. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi vykonávať práce iného druhu alebo v inom mieste než boli dohodnuté v pracovnej zmluve.
3. Zamestnávateľ môže v opodstatnených prípadoch nariadiť zamestnancovi prácu z domu/ teleprácu, ktorá je prácou vykonávaná s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.

## C. SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

1. Zamestnávateľ prerokuje každé skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 62, ods.1,2 a § 63 ods. 1 písm. a, b, d, ZP so ZO odborového orgánu.  
Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú neplatné. Výpoveď musí prerokovať do 7 pracovných dní, okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom s ktorými skončí PP z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a , b, ZP, odstupné v zmysle § 76 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčný plat).

- (1) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
  - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčný plat).

- (2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčný plat).

- (3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie oproti Zákonníku práce len o jeden funkčný plat).

- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

- 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať právnu ochranu členov odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v zmysle § 240 ods.6, 7, 8 ZP.
- 4. Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia / štrajku /, ktorý by organizovala ZO, odborový orgán, Krajská rada KOZ SR, Krajská rada Združenia ZŠ, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, KOZ SR / Ústava SR čl. 38, ods. 4 a zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní /.
- 5. V prípade, že zamestnávateľ dá pedagogickému aj nepedagogickému zamestnancovi písomné upozornenie podľa § 63 ods. 1 písm. d, bod 4 ZP z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, zamestnanec má právo požiadať o preverenie správnosti dôvodu upozornenia inšpekciu práce v zmysle zákona č. 125/2006 o inšpekcii práce za spoluúčasti zástupcu vedenia školy v zmysle platných právnych predpisov.
- 6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76a ; najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.



## **D. PRACOVNÝ ČAS**

1. U pedagogických pracovníkov sa za plnenie pracovného času považuje:
  - dodržiavanie rozsahu týždenného pracovného času podľa NV SR č.422/2009 Z. z. o rozsahu priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov,
  - počas vedľajších prázdnin, po vyčerpaní všetkých nárokov na dovolenku, náhradného voľna a keď nie je možné prideliť náhradnú prácu, a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody aj príprava na výkon činností súvisiacich s pedagogickou prácou i mimo priestorov vlastného pracoviska bez krátenia mzdy.
2. Pracovný čas zamestnancov je určený v súlade s KZVS na rok 2021 – 37,5 hodiny týždenne, ďalej s § 85, ods.1, ZP a Pracovným poriadkom vydaným MŠ SR, ako aj s Pracovným poriadkom školy.
3. Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi (§97 ZP). Pedagogickí pracovníci si môžu čerpanie náhradného voľna nárokovat' predovšetkým počas vedľajších a hlavných prázdnin žiakov.
4. U pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení vymedzených v §12 zákona č.138/2019 Z.z. v znení zákona č. 390/2011 Z.z. je práca nadčas upravená odlišne od ZP a to podľa § 3 ods.5 sa za jednu hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca. Podľa § 3 ods.6 zákona č.138/2019/ Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.
5. Pedagogický zamestnanec / učiteľ - vychovávateľ / si náhradné voľno môže čerpať iba v ojedinelých prípadoch i mimo prázdnin so súhlasom riaditeľa školy.
6. Najdlhšie po 6 hodinách nepretržitej práce a u pedagogických zamestnancov najneskôr po 6.vyučovacej hodine je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pracovnú prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút bez krátenia mzdy, pri zabezpečení prevádzky na pracovisku / § 91 ods. 1 a 2 ZP/.
7. Zamestnávateľ bude prísne dozerať na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce. Osobitná pozornosť bude venovaná pracovným podmienkam žien / § 160 až 162 ZP /.
8. Zamestnávateľ určí celkový rozsah nadčasovej práce podľa ZP o výkone práce nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne podľa § 97 ZP.

9. Na pracoviskách je potrebné viesť dôslednú evidenciu práce a práce nadčas, vykazovať celkove nariadenú a dobrovoľnú prácu vykonávanú nad rámec riadneho pracovného úväzku.
10. Zamestnávateľ súhlasí v zmysle vyhl. č. 18/1991 Zb., aby darcovstvo krvi a iných biologických materiálov bolo považované za úkon vo všeobecnom záujme s náhradou mzdy zamestnancovi .
11. Zamestnávateľ neposkytne **neplatené voľno** zamestnancovi na podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť.

## **E. DOVOLENKA NA ZOTAVENIE**

1. V zmysle KZVS na rok 2021 , čl. II. bod. 2 – dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ustanovených v § 103 ods 3 ZP (učiteľ, psychológ, špeciálny pedagóg) vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je - **deväť týždňov v kalendárnom roku**.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka v o výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu Termín pracovného voľna musí byť vopred prerokovaný a odsúhlasený vedením školy.

### **Zamestnávateľ umožní čerpanie riadnej dovolenky:**

- a) Pedagogickým zamestnancom najmä počas hlavných prázdnin, prípadne vedľajších prázdnin.
- b) V odôvodnených prípadoch na strane zamestnanca do 5 dní riadnej dovolenky v jednom kalendárnom roku počas výchovno - vyučovacieho procesu.
- c) Pri plánovanom skončení pracovného pomeru si zamestnanec vyčerpá dovolenku pred ukončením pracovného pomeru, zamestnávateľ preplatí nevyčerpanú dovolenku maximálne do výšky 5 dní nevyčerpanej dovolenky.
- c) Nepedagogickým zamestnancom podľa ich potrieb s ohľadom na zabezpečenie prevádzky na pracovisku.
- d) Nástup na dovolenku je povinný zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Túto dobu možno výnimočne skrátiť po dohode zamestnávateľa so zamestnancom.

Zamestnanec je povinný oznámiť zamestnávateľovi nástup na dovolenku aspoň 1 deň vopred pred nástupom na dovolenku.

e) Zamestnanci školy si budú čerpať počas hlavných a vedľajších prázdnin najskôr náhradné voľno a po vyčerpaní náhradného voľna riadnu dovolenku. Zamestnanec si čerpá náhradne voľno v čase hlavných a vedľajších prázdnin 5 hodín na jeden deň.

## **F. ODMEŇOVANIE A PLATY**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať odmeňovanie zamestnancov podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 474/2008 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa KZVS na rok 2021 a NV č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a ich zmenách a dopĺňaní.
2. Zamestnávateľ bude odborový orgán informovať o všetkých opatreniach v oblasti odmeňovania v primeranom časovom predstihu a zmluvné strany ich prerokujú pred realizáciou.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. 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 platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

### **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 v oblasti odmeňovania uplatňovať platové náležitosti podľa zákona 553/2003 Z.z. a doplnení vykonaných zák. č.474/2008 Z.z., nasledovne :
  - a) tarifný plat / je platová tarifa + zvýšenie platovej tarify /,
  - b) osobný plat,
  - c) príplatok za riadenie,
  - d) príplatok za zastupovanie,
  - e) osobný príplatok,
  - f) kreditový príplatok,
  - g) príplatok za prácu v krízovej oblasti,
  - h) príplatok za zmenu,
  - i) príplatok za činnosť triedneho učiteľa,
  - j) výkonnostný príplatok,
  - k) príplatok za praktickú prípravu,
  - l) príplatok za prácu v noci,
  - m) príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu,

- n) príplatok za prácu vo sviatok,
- o) plat za prácu nadčas, (+ 30% za 1 hodinu)
- p) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- r) odmena.
- s ) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca
- t)Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

a) za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré sú súčasťou Pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov školy.

b) zamestnávateľ bude využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

### **Pri poskytnutí osobného príplatku sa postupuje zamestnávateľ podľa týchto zásad :**

- a) poskytne sa len zamestnancom vykonávajúcim prácu v pracovnom pomere.
- b) neposkytne sa zamestnancom pri čerpaní neplateného voľna, žene na MD, RD a zamestnancom, ktorí sú prijatí na dohody.

1.. Osobný príplatok pre výchovného poradcu určí riaditeľ školy z limitu osobných príplatkov .

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť odmeny podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a v doplnení zák. č. 474/2008, § 20 Z.z., takto :

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

- pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- pri príležitosti vianočných sviatkov.

Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.( § 20 OVZ).

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

3. Zastupovanie zamestnanca je platené v zmysle platných platových predpisov a nariadení nasledovne :

a/ pre vychovávateľov ŠKD pri ZŠ sa poskytne náhradné voľno za zastupovanie učiteľa ZŠ takto: dve hodiny zastupovania na vyučovaní ZŠ sa počítajú ako dve hodiny výchovnej práce v ŠKD na ZŠ. To isté platí aj pre vedúcu vychovávateľku v ŠKD,

b/ ak vychovávateľka v ŠKD získa nadčasové hodiny nad rámec vedľajších prázdnin, môže po dohode so zamestnávateľom čerpať náhradné voľno i v priebehu školského roka,  
c/ pre učiteľov ZŠ sa v takomto prípade 2 hodiny odzastupované v ŠKD počítajú ako dve hodiny vyučovacej práce.

4. Pri príležitosti **Dňa učiteľov - 28. marec**, zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom organizačne zabezpečí pracovnú poradu zamestnancov školy spojenú s občerstvením. Výdavky budú hradené zo sociálneho fondu v zmysle platných predpisov.
5. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 28. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela na účty zamestnancovi, ktoré si sám určil.
6. Nadstavbové zložky plátov (osobné príplatky a odmeny) bude zamestnávateľ prerokovávať podľa potreby s odborovým orgánom priebežne, na základe konkrétnych podmienok.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne a v súlade s platnou legislatívou:
  - 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% od 1.9. do 31.8. v zmysle zákona 553/2003 Z.z. v znení a doplnení neskorších predpisov /§13bOVZ/.
  - b/ pedagogickému zamestnancovi a OZ za činnosť uvádzajúceho PZ a OZ, patrí príplatok vo výške 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, počas priebehu adaptačného vzdelávania začínajúceho PZ, v zmysle zák. 138/2019 Z.z. v znení neskorších predpisov /§13bOVZ/.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi počas jednodňového výletu alebo exkurzie stravné v zmysle platných predpisov.
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16-18 /§19 OVZ/.
10. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas. Pravidelný nadčas, vyplývajúci z úväzku zamestnanca, mu zamestnávateľ vyplatí v zmysle platných predpisov. Po dohode zamestnanca so zamestnávateľom, si hodiny z pravidelných nadčasov môže zamestnanec čerpať ako náhradné voľno počas hlavných a vedľajších prázdnin, prípadne počas školského roka, po dohode s nadriadeným, v rozsahu 5 hodín denne.
11. Zamestnávateľ vykoná zrážky zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy (§ 131 ZP) so zamestnancom vo výške 0,10 % z mesačného príjmu v prospech odborového orgánu na jeho č. účtu: 4007854971/7500 v ČSOB a.s. pobočka Nové Zámky, a to najneskôr do dvoch dní od splatnosti platu a vo výške 0,40 % z mesačného príjmu zamestnanca v prospech Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v Bratislave na jeho č. účtu : 11491378/ 0900 v Sl. sporiteľni a.s. Bratislava v zmysle Stanov Odborového zväzu.

12. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

## **Článok 8**

### **A. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ**

#### **Ochrana a bezpečnosť zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v rozsahu stanovenom § 146 a § 147 ZP, ďalej podľa zák. č.124/2006 Z.z o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci / ďalej len BOZP/, v znení zákona č. 309/2007 a poskytovať osobné ochranné pracovné prostriedky /ďalej len OOPP/ podľa NV č.395/2006 Z.z.
2. Odborový orgán v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí cez zástupcov zamestnancov a komisiu BOZP pri odborovom orgáne aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanoveným predpismi v bode 1.
3. Odborový orgán bude uplatňovať právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP, pričom bude využívať oprávnenia určené § 149 ZP s osobitným zreteľom na urýchlené odstraňovanie zistených závad, znižovanie pracovnej úrazovosti, odstraňovanie, resp. znižovanie rizikovosti pracovísk a odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania.
4. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami /ďalej len OOPP/ podľa príslušných predpisov (§ 146 ZP/, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky /vyhl.č.121/1994 Z.z./, Zoznam OOPP aj s doplnkami bude uložený v škole. Nákup OOPP sa bude realizovať z pridelených finančných prostriedkov podľa skutočnej potreby zamestnancov . Tieto OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi. Zamestnávateľ vydá vnútorný predpis, ktorý upravuje rozsah, pracoviská a pracovné činnosti pre poskytovanie OOPP zamestnancom.
5. Odborová organizácia zhodnotí minimálne:
  - 1 x za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení k zlepšeniu stavu,
  - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s NV č. 395/2006 Z.z o minimálnych požiadavkách na poskytnutie a používanie OOPP.

## B. ZDRAVOTNÍCKA STAROSTLIVOSŤ

1. Zamestnávateľ zabezpečí školu potrebnými hygienickými pomôckami, stav lekárničky udržiava v zmysle platných noriem pravidelným dopĺňovaním. Zástupca zamestnancov pre BOZP a odborový orgán ZO na škole zabezpečia kontrolu vybavenia prostriedkami prvej pomoci 2-krát za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ **n e p o v o l í** zamestnancom neplatené voľno na dlhší čas, než je potrebný v mimoriadne závažných prípadoch, pri rodinných problémoch a v životne ťažkých situáciách.
3. Zamestnávateľ odmení zamestnancov - bezpríspevkových darcov krvi, ktorí získajú bronzovú, striebornú, zlatú a diamantovú Plaketu prof. J. Jánskeho zo sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.
5. V čase vedľajších a hlavných prázdnin si zamestnanec môže čerpať jeden deň na vyšetrenie, ošetrovanie, preventívnu prehliadku v zdravotníckom zariadení, ktoré oznámi zamestnávateľovi 7 dní vopred.

## C. ZÁVODNÉ STRAVOVANIE

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie podľa zásad správnej výživy.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného hlavného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny **l e n** vo vlastnom stravovacom zariadení.
3. Zo sociálneho fondu bude zamestnávateľ prispievať zamestnancom **čiasťou á 0,20 €** na deň a osobu na **jedno hlavné teplé jedlo** v zmysle platnej KZ na rok 2021, s účinnosťou od 1.1.2021. To platí len pre zamestnancov, stravujúcich sa vo vlastnom školskom stravovacom zariadení.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla z rozpočtu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom so súhlasom riaditeľa školy pri významných dňoch rezortu školstva ako aj vlastných životných a pracovných jubileách používať zariadenia školskej jedálne a telocviční.
6. Riaditeľ školy v spolupráci so ZO poverí 1-krát za kalendárny rok stravovaciu komisiu preveriť úroveň stravovania a v prípade potreby, v súvislosti s prípadnými sťažnosťami stravníkov aj častejšie.
7. Pri odstavení ŠJ sa zamestnávateľ zaväzuje prispievať finančným príspevkom na stravu ( nie stravné lístky !) podľa zákona

## **D. STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU ZAMESTNANCOV**

1. Zamestnávateľ vytvorí všetky podmienky pre systematické prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP. Na nákladoch spojených so vzdelávaním sa budú spolupodieľať zamestnávateľ aj zamestnanec.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi v zmysle zákona 138/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, 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 alebo druhej atestácie.
3. Zamestnávateľ umožní na základe pozvánky účasť zamestnancom na podujatiach MPC, ŠPÚ , ObÚ odboru školstva a preplatí výdavky spojené s cestovným, stravným ako aj náhradu mzdy.

## **E. REKREAČNÁ STAROSTLIVOSŤ**

1. Zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu všetky aktivity, ktoré sú zahrnuté v Sociálnom fonde po dohode a spolurozhodovaní s odborovým orgánom.
2. Zamestnávateľ umožní využívanie športových priestorov pre zamestnancov na škole a školskom zariadení v mimopracovnom čase zdarma ( telocvične, ihriská ) po vzájomnej dohode, ako aj možnosť využitia horeuvedených priestorov na kultúrno-spoločenskú činnosť zamestnancov.

## **Článok 9**

### **Všeobecné a spoločné ustanovenia k použitiu sociálneho fondu zamestnávateľa**

- príspevok na stravovanie zamestnancov nie je zdanený,
- všetky ostatné príspevky budú zdanené podľa zákona č. 595 /2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a súčasne odvedené odvody do SP a ZP v zmysle príslušných predpisov.
- o použití finančných prostriedkov zo SF spolurozhodujú zmluvné strany.
- zamestnávateľ bude priebežne informovať všetkých zamestnancov školy o stave a čerpaní SF.
- zásady použitia a tvorby sociálneho fondu v pôsobnosti ZŠ, Devínska 12, Nové Zámky tvoria prílohu tejto KZ.



## Článok 10

### Spory a sťažnosti

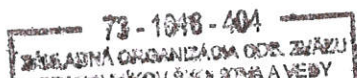
1. ZO-OZ PŠaV sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, oznámenie, petíciu alebo podnet (jedným slovom podanie) v prvej inštitúcii na úrovni vlastného pracoviska alebo odborového orgánu, prípadne na ktorýkoľvek legislatívne vyšší orgán.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 60 pracovných dní od jej doručenia zmluvnej strane.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
4. Zamestnanec z titulu podania sporu a sťažnosti, a to aj neodôvodneného, nesmie byť zo strany zamestnávateľa žiadnym nezákonným spôsobom stíhaný, šikanovaný alebo diskriminovaný, a to ani jeho rodina.

## Článok 11

### Záverečné ustanovenie

1. Táto KZ je uzatvorená na dobu od 1. 1. 2021 do 31. 12. 2026, okrem článkov 7 C, D, F, 8 C a tvorby a použitia SF, ktoré sú viazané na rozpočet. Účinnosť článkov 7 C, D, F, 8 C a tvorby a použitia SF končí dňom 31. 12. 2021. Túto časť sa zaväzujú obe zmluvné strany osobitne zmluvne upraviť každoročne.
2. Zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať odo dňa jej podpísania. Zmeny a dodatky je možné urobiť len po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán a to písomne, formou **dodatku ku KZ**.
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 ju na znak toho podpisujú.
5. Súčasťou KZ sú prílohy :
  - plnomocenstvo na kolektívne vyjednávanie
  - zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

V Nových Zámkoch, dňa: 27. 2. 2022



---

**Mgr. Peter Vince**  
ZO OZ PŠaV

**ZÁKLADNÁ ŠKOLA,**  
NEVÍNSKA 12

---

**Mgr. Gabriel Dékány**  
zamestnávateľ