

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2011

Túto kolektívnu zmluvu /ďalej len KZ / uzatvorili v zmysle § 2 odst. 2,3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní:

1.za zamestnávateľskú organizáciu: Obec Kráľova Lehota, zastúpená Vladimírom Kaprínim, starostom obce Kráľova Lehota / ďalej len zamestnávateľ /

a

2.za zamestnancov: Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole v Hybiach, zastúpená Mgr. Anetou Michalidesovou, predsedníčkou ZO OZ PŠ a V pri ZŠ v Hybiach

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

/1/ZO OZ PŠaV pri ZŠ v Hybiach má právnu subjektivitu podľa Zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu rokovať a uzatvárať túto KZ vyplýva zo Stanov ZO OZ PŠaV pri ZŠ v Hybiach.

/2/Zamestnávateľ má oprávnenie rokovať a uzatvárať túto KZ, ktoré mu vyplýva z funkcie zástupcu ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.

Zamestnávateľ uznáva v zmysle Zákonníka práce /ďalej len ZP/ z. č. 311/2001 Z.z. § 231 a § 232, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. 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/ Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

/2/KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

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. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

/3/ ZO OZ PŠaV pri ZŠ v Hybiach uzatvára KZ aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

/4/KZ sa uzatvára na dobu **od 1.januára 2011** a končí dňom podpísania KZ na rok 2012.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

/1/ 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 „doplnok ku KZ" a číslujú sa v poradí, v akom boli uzatvorené.

/2/Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu .Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy.

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou.

/1/Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto KZ rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

/2/Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

/3/Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru odporučí zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ ísť za predsedom odb. org. najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

/1/Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 odst.1 tejto KZ. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 odst.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd týmto nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

/2/V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 odst.1 tejto KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok a podmienok uvedených v tejto KZ.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

/1/Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy 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.

/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 zmierovateľa na riešenie kolektívneho sporu zapísaného v zozname zmierovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR /ďalej len „ministerstvo“ /.

/3/Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred zmierovateľom, podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

/1/Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie jeho individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

/2/Sťažnosti, spor alebo námety /podania /, sa musia riadne evidovať, riešiť a preriešiť do 10 dní, v zložitých prípadoch do 30 dní od dňa podania. Termín možno v primeranom rozsahu predĺžiť iba v mimoriadnych prípadoch. Zamestnanec musí byť o tom riadne informovaný.

/3/Zamestnanec má právo zúčastniť sa vo veci podania a vzniesť námety, či pripomienky a tieto uviesť do protokolu o vybavovaní podania. Má právo byť riadne informovaný o priebehu šetrenia a výsledkoch a poučený o prípadnom ďalšom postupe.

/4/Opakované neodôvodnené podania sa už neriešia ani nevybavujú, uzatvoria sa. Takéto podania uzatvára členská schôdza, zasadnutie výboru, a to zápisnične,

/5/Zamestnanec z titulu podania a to aj neodôvodneného, nesmie byť žiadnym nezákonným spôsobom postihovaný, či diskriminovaný a ani jeho rodina.

/6/Právnu pomoc členom odb. org. zabezpečuje na svoj náklad odb. organizácia.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

/1/Zmluvné stany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odb. org., aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie:

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje rokovacie miestnosti pre odb. org. na svoj náklad za účelom: - vzdelávacích činností zamestnancov

- oboznámenia zamestnancov s obsahom KZ
- na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ
- na riešenie prípadných kolektívnych sporov
- na zasadnutia orgánov odb. org.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odb. org. informačné priestory na odovzdávanie informácií zamestnancom.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odb. org. na služobné účely odborov rozmnožovaciu techniku a počítačové spojenie vrátane využitia internetového spojenia a telefónu školy a školského zariadenia.

/2/Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov na výkon funkcií odb. org. na nevyhnutne potrebný čas na základe predložených pozvánok. Za týmto účelom je nevyhnutné primerane upraviť rozvrh hodín vyučovania a výchovnej práce. Za potrebný čas výkonu funkcie sa nebude požadovať od odb. org. refundácia mzdy.

Zamestnávateľ sa zaväzuje: - poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odb. org. v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odb. org., ktorí sú zvolení do orgánov Rady odb. org. a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku v rozsahu minimálne 5 pracovných dní v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy

- pre zákl. org. krátkodobé uvoľnenie pre výkon činnosti, ak činnosť v odb. org. nemožno vykonávať mimo prac. času, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy na svoj náklad na nevyhnutne potrebný čas po dohode s príslušným odb. org.. Ak k dohode nedôjde, poskytne sa pre predsedu ZO pracovné voľno v rozsahu 30 minút na 1 člena odb. org. mesačne, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody ZP § 137 ods.3 písm . c, §138, § 240

- zamestnávateľ zabezpečí krátkodobé uvoľnenie člena odb. org. na školenie, ak túto činnosť nemožno vykonávať mimo prac. času v rozsahu najmenej 2 pracovné dni za rok ZP § 137 odst. 3 písm. e, § 240

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

/1/Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci . Ak nedôjde k písomnej dohode o zrážkach zo mzdy zo strany zamestnancov, členské príspevky podľa uvedených kritérií odvádza odborová organizácia

/2/Odb. org. sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi za účelom splnenia svojho záväzku z predchádzajúceho odseku všetky potrebné zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy podpísané zamestnancami, členmi odb. org.

Článok 12

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

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

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 1 rok (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)

- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z.)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33€ (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP)

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

d/ umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),

/2/ Zamestnávateľ bude delegovať kompetentných pracovníkov na zasadnutie Rady ZO. Pravidelne prerokuje s Výborom ZO OZ PŠaV pri ZŠ v Hybiach aktuálne otázky týkajúce sa zamestnanosti, pracovných podmienok, mzdových a sociálnych otázok zamestnancov. Odboroví funkcionári zabezpečia objektívnu informovanosť členov odb. zväzu a zamestnancov organizácie.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

/1/Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluvný vzťah so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.

/2/Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvného vzťahu 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.

Článok 14

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Odstupné

/1/Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpovedňou z dôvodu organizačných zmien právny nárok na dodržanie výpovednej doby, § 62 ZP a na odstupné, § 76 ZP

/2/Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom ,s ktorými skončí pracovný pomer s dôvodov uvedených v § 63. ods. 1 písm. a/, b/ ZP odstupné podľa § 76 ZP a schválenej KZVS na rok 2011 a KZ ZO OZPŠaV pri ZŠ v Hybiach na rok 2011

/3/Pri uvoľňovaní z organizačných dôvodov zamestnávateľ bude prihliadať:

/a/ na dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok

/b/ opakujúce sa pravidelné nedostatky v práci zamestnanca

/4/ Zamestnanec má právo pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

/5/ Zamestnanec má právo pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Tretia časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Platové podmienky

Vzdelávanie - oddiel 09

/1/Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme / ďalej len OVZ / a Vyhlášky MŠ SR č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti - po jej novelizácii.

/2/Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení rozsahu vyučovacej činnosti učiteľov a výchovnej činnosti ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR č. 162/2002 o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

/3/Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej zo štrnástich platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje - NV č. 111/2002 Z.z. - katalóg pracovných činností.

/4/Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí nie sú pedagogickými zamestnancami 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 zák. č.553/2003 Z. z.).

/5/(1)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 OVZ a všeobecne záväzných právnych predpisoch, príplatok:

a)I. skupine mesačne v sume 0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ,

b)II. skupine mesačne v sume.10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ.

(2)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi – kurič, pomocný robotník pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

(3)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(4)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(5)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(6)Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a 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 prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7. (§ 19 OVZ)

(7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

(8) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume **5%** platovej tarify a platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%

(9) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo začínajúceho odborného zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 19 OVZ.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Článok 16

Vývoj plátov.

/1/Východiskovou základňou pre vývoj plátov na príslušný kalendárny rok je dosiahnutá úroveň za predchádzajúce obdobie /kalendárny rok /.

/2/Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancom plat podľa zvýšených platových taríf v zmysle bodu II.3 KZVS 2011 a príslušného nariadenia vlády.

Článok 17

Osobné príplatky

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom osobný príplatok (podľa možností finančných prostriedkov), využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovanie pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností, § 10 OVZ. Pri poskytovaní osobných príplatkov zamestnancom sa zamestnávateľ zaväzuje postupovať takto:

/1/Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri plnení zákonných podmienok príplatok za zmennosť v sume najmenej **10 €**, § 13 OVZ

/2/Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne osobný príplatok pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom maximálne vo výške **do 33€** (podľa možností finančných prostriedkov zriaďovateľa), § 10 OVZ.

Výšku osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. Predseda ZO je oprávnený v rámci spoločenskej kontroly dodržiavania vnútorných mzdových predpisov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, požiadať zamestnávateľa o predloženie podkladov pre rozhodnutie o pridelení osobných príplatkov a odmien pre jednotlivých zamestnancov.

Článok 18

Príplatok za riadenie

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodnú na výške príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa .

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na výške príplatku za riadenie podľa prílohy č.6 k zákonu č.553 / 2003 Z. z.. o odmeňovaní... v závislosti od náročnej riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa nasledovne:

- vedúcemu zamestnancovi, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov v rozpätí **od 3% do 20%** najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (IV. stupeň riadenia, príloha č.6 k zákonu č.553 / 2003 Z. z.), na základe písomného rozhodnutia zriaďovateľa,

Článok 19

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je podľa §85 ZP 311/2001 v znení neskorších predpisov 40 hodín týždenne . Po kolektívnom vyjednaní o KZ ZO OZ PŠaV pri ZŠ v Hybiach na rok 2011 bol pracovný čas zamestnanca ustanovený na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne .

Článok 20

Odmeny

/1/Zamestnávateľ môže poskytovať odmeny v zmysle platných predpisov, (podľa možností finančných prostriedkov).

/2/Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu **pri životnom jubileu 50 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu, § 20 ods. 1 písm. c OVZ

Článok 21

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas a náhrada za pracovnú pohotovosť

/1/Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553 / 2003 Z. z. a nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších úprav

a predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov, v znení neskorších úprav a predpisov a pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

/2/V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

/3/Zamestnávateľ poskytne **7 dní** náhradného voľna počas prerušenia prevádzky a vedľajších prázdnin, Kuchárke ŠJ a upratovačke za pranie pracovných odevov, uterákov a závesov, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou.

/4/ Pedagogickým zamestnancom MŠ zamestnávateľ poskytne **2 pracovné dni** náhradného voľna počas prerušenia prevádzky a vedľajších prázdnin za pranie pracovných odevov, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou.

Článok 22

Výmera dovolenky

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Dovoľenka učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku

Článok 23

Výplata platu

Výplata platu sa uskutočňuje raz mesačne najneskôr **15. deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak tento deň pripadne na sobotu alebo nedeľu, tak výplata platu bude uskutočnená prvý pracovný deň po sobote a nedeľu. Plat zasiela zamestnávateľ z bezpečnostných dôvodov na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

Článok 24

Záväzky zamestnávateľa

/1/ Zamestnávateľ bude informovať odb. org. o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2008, ktoré im určilo MF SR a zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách.

/2/Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať svoju odb. org. o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy /P1-04 / a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Nariadenia vlády, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností.

Článok 25

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov (1plát ZP, 1 plát KZVS).

Štvrtá časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 26

Ochrana práce

/1/Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších úprav a predpisov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

/2/Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a/znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,

b/zabezpečovať vybavenosť pracovísk prostriedkami BOZP podľa príslušných nariadení vlády pre vytváranie nezávadného pracovného prostredia,

c/zabezpečovať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko,

d/informovať odborovú organizáciu o vývoji pracovnej neschopnosti z dôvodov pracovných úrazov. Odborová organizácia bude sledovať plnenie tejto úlohy vo vlastnom záujme,

e/plnenie úloh v oblasti BOZP bude zamestnávateľ považovať za jedno z kritérií určenia príplatku za riadenie u vedúcich zamestnancov,

f/v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ bude postupovať v zmysle §§ 146-147 ZP, pričom ostáva nedotknutá právomoc odborovej organizácie v oblasti kontroly vymedzená §149 ZP a § 29 zákona o BOZP,

g/pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú platné Pokyny k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré sú súčasťou vnútorného poriadku školy, zariadenia – školského poriadku,

h/sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

i/zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré by boli v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,

j/neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život alebo iných osôb,

k/dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

Článok 27

Kontrola odborových orgánov

/1/Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

/2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/požadovať od zamestnávateľa na základe pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

d/upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

/3/Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 28

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

/1/umožniť vstupnú a výstupnú lekársku prehliadku zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, zamestnancom ŠJ preventívnu prehliadku na svoj náklad

/2/vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

/3/po dohode s odb. org. v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov

/4/

a/počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa práceneschopnosti 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej práceneschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu, § 8 Zákona č.462/2003 Z.z.

/5/ uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima, ak ju neuhradza zdravotná poisťovňa zamestnanca.

Článok 29

Rekreačná starostlivosť

/1/Čerpanie dovolenky za účelom rekreácie počas školského roku len po dohode so zamestnávateľom.

/2/ V odôvodnených prípadoch zamestnávateľ poskytne zamestnancovi neplatené voľno (najdlhšie však 1 mesiac, zamestnanec je povinný zamestnávateľovi uhradiť výšku odvodov do poisťovní)

Článok 30 Stravovanie

/1/Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

/2/ Zamestnávateľ bude zabezpečiť stravovanie podaním jedného hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhšie ako štyri hodiny.

/3/Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 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.

/4/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 0,30 €** na jedno hlavné jedlo pre zamestnancov pracujúcich na plný pracovný úväzok , pre zamestnancov pracujúcich na skrátený pracovný úväzok **v sume 0,15€** za skutočne odobratý obed v ŠJ.

/5/Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov vrátane dôchodcov /bývalých zamestnancov/, zamestnankyň na materskej dovolenke. Posledný týždeň v auguste sa zabezpečí stravovanie na ŠZ, kde bude záväzne prihlásených minim. 10 pravidelných stravníkov počas celého týždňa.

Článok 31

Starostlivosť o kvalifikáciu.

/1/Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii, § 3 ods.3 a5 OVZ

/2/Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

/3/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie, § 153 - 155 ZP.

/4/ Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vykonať prvú kvalifikačnú skúšku v rámci pracovného voľna s náhradou mzdy.

/5/ 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 kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonávanie prvej alebo druhej atestácie.

/6/ Pracovné voľno podľa odseku 5 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 32

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

/1/Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelen do sociálneho fondu je tvorený :

-povinným prídelenom vo výške 1% a

-ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných plátov

zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

/2/Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(a)Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) alebo doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2011 je **v pevnej sume 3,32€** mesačne na zamestnanca.

(b)Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDP alebo DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP alebo DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v dohodnutej **pevnej sume 3,32€** mesačne na zamestnanca.

(c)Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP alebo DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Piata časť

Záverečné ustanovenia

Článok 33

/1/Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá so zmluvných strán obdrží po jednom z podpísaných exemplárov. Neoddeliteľnou súčasťou KZ sú:

-tvorba a použitie soc. fondu v kalendárnom roku 2011

/2/Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Hybiach, dňa 08.06.2011

V Kráľovej Lehote, dňa 08.06.2011

za zamestnancov:

za zamestnávateľa:

signed

signed

Mgr. A. Michalidesová
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ v Hybiach

Vladimír Kaprání
starosta obce
Kráľova Lehota