



Dočítate sa v čísle
alebo na www.ozkovo.sk:

- Štrajk v Detve trval tri dni – str. 1 až 2
- V Žarnovici vznikla nová odborová organizácia – str. 2
- Vyhlásenie štrajkovej pohotovosti vo verejnej doprave – str.3

ĽUDÍ TREBA PRESVEDČIŤ, ŽE SA OPLATÍ ÍŠŤ ZA PRAVDU...



Práve na začiatku roka by sme si mali viac, ako inokedy, uvedomiť, čo strácame, čo môžeme získať a čo musíme spraviť preto, aby náš život bol lepší a spravodlivejší.

Odbory musia mať svoje základné priority,

chrániť tých, ktorých zastupujú, lebo platí, že ak sú ľudia jednotní, idú za svojim cieľom a myslia to úprimne, tak sa im ho podarí aj dosiahnuť. Aj preto chceme, aby v diskusií o veciach verejných mal prednosť pracujúci občan a jeho problémy.

Platí, že ľudia si nezapamätajú, kto ste boli a čo ste robili, ale ako sa pri vás cítili a ako a v čom ste im pomohli.

Vieme, že nie slovami, ale skutkami musíme presvedčiť ľudí. Preto my všetci v odboroch, ak budeme súdržní, spoločne odstránime všetky príčiny, ktoré bránia zlepšeniu kvality nášho života.

Spoločnosť sa neskutočne polarizuje. Ak zlí ľudia neustále vyslovujú a píšú zlé slová, môžu nasledovať zlé činy. Neustále zneisťovanie a zastrašovanie dostávajú spoločnosť do letargie a beznádeje, v ktorej sa stráca záujem o ľudí a ich potreby. Prednosť majú zisky, biznis, hromadenie majetkov. Ľudia čoraz viac pracujú, ale neadekvátne k tomu zarábajú, sú unavení, ľahostajní, neistí. V takých momentoch treba hľadať silu vzoprieť sa, hľadať spoločné argumenty na obhájenie svojich názorov a požiadaviek. Inak môžu dostať priestor populistí či extrémisti, ktorí neponúkajú riešenia, stačia im len urážky a obvinenia.

Musíme si uvedomiť, že meniť veci k lepšiemu je neskutočne ťažké, ale má to zmysel, ak vidíme za tým ľuďmi, ktorých zastupujeme, a samozrejme, aj seba.

Musíme mať vlastné ambície, ktorými budeme ovplyvňovať našu bu-

(Pokračovanie na 2. str.)

„Čím viac sa spoločnosť vzdala'uje od pravdy, tým viac odsudzuje tých, ktorí ju hovoria.“
anglický novinár a spisovateľ George ORWELL

ŠTRAJK V DETVE SKONČIL PODPÍSANÍM ZMLUVY

Druhý januárový týždeň mal v detvianskej strojárnej spoločnosti PPS Group a.s. horúci priebeh. A to napriek mrazivým teplotám, ktoré dosahovali aj -20 stupňov Celzia. Dôvodom bol tri dni trvajúci ostrý štrajk zamestnancov tejto podpolianskej firmy, ktorý začal v pondelok, 9. januára, o 6.00 hod. a skončil po dlhých a náročných rokovaniach vo štvrtok, 12. januára, o jednej hodine ráno, podpisom novej podnikovej kolektívnej zmluvy. Tá bude platiť na roky 2017 až 2019 s tým, že hlavná požiadavka odborov - navýšiť zamestnancom tarifné mzdy - sa nakoniec naplnila.

S účinnosťou od 1. januára tohto roku sa tak zamestnancom v podniku zvýši tarifná mzda o 4,5 %, čo znamená s dopadom do výkonnostnej odmeny zvýšenie priemernej mesačnej mzdy zamestnancov o 38,50 eur. Oproti pôvodnému návrhu zamestnávateľa, ktorý navrhoval nárast tarifných miezd zamestnancov o 1,5%, považuje tento výsledok predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s., Stanislav ĽUPTÁK, za uspokojivý: „Myslím, že môžeme byť spokojní. Dosiahli sme trojnásobok toho, čo ponúkal zamestnávateľ v prvý deň štrajku.“

Zároveň uviedol, že v zmysle podpísanej novej kolektívnej zmluvy by mali od roku 2018 narásť tarifné mzdy zamestnancov o ďalších 18 eur a v roku 2019 sa bude o mzdovom náraste ešte rokovať. Skonštatoval tiež, že sa v novej kolektívnej zmluve podarilo presadiť zachovanie odchodného nad rámec zákona vo výške 1 až 5 -ich plátov, či zachovať množstvo mzdových zvýhodnení a benefitov, súvisiacich

s pracovným pomerom, ako aj slušný sociálny program, ktorý je vysoko nad rámec platných zákonov.

Zástupcovia odborov a zamestnávateľ sa dohodli aj na finančnej kompenzácii zamest-

(Pokračovanie na 2. str.)



KOŠICKÝ U.S.STEEL NA PREDAJ?

Už dávnejšie sa začali objavovať špekulácie o tom, že košická fabrika americkej hutnickej spoločnosti U.S.Steel je na predaj. Podľa denníka Korzár by sa novým majiteľom mala stať čínska oceľárska skupina Hesteel Group, ktorá za fabriku ponúka údajne najvyššiu sumu - jeden a pol miliardy dolárov.

Naša najväčšia hutnícka fabrika a zároveň najväčší výrobca ocele v strednej Európe je podľa dostupných informácií na predaj už dlho. Americká firma U.S. Steel, ktorá košickú fabriku vlastní od roku 2000, rokovala už s tromi oceľárskymi skupinami. Víťazom by mali byť Číňania.

Ako potvrdil Mikuláš HINTOŠ, predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, medzi zamestnancami sa informácie o zmene majiteľa šírili už dávnejšie a je len otázkou času, kedy bude jeho meno zverejnené. Aj jemu samému svojho času vedenie firmy potvrdilo: „Že táto firma je na predaj vždy, záleží od ponuky, ktorá by mohla relatívne prísť.“ Košická spoločnosť pritom vlani zaznamenala nadpriemerné hospodárske výsledky, čo potvrdil aj M.HINTOŠ: „Výsledky spoločnosti U.S. Steel Košice sú od roku 2008 najlepšie.“ Intenzívne však vníma potrebu nových investícií do podniku: „Firma je podkapitalizovaná a potrebuje obrovské investície, ktoré sa momentálne nedejú.“

Na druhej strane, obavy z veľkého prepúš-

ťania by zamestnanci nemali mať. Bráni tomu podpísaná podniková kolektívna zmluva, ktorá platí do roku 2020.

(Pokračovanie na 2. str.)



ĽUDÍ TREBA PRESVEDČIŤ, ŽE SA OPLATÍ ÍŠŤ ZA PRAVDOU...

(Dokončenie z 1. str.)

dúcnosť. Ľudia bez ambícií zostávajú väčšinou priemerní a v predznačených koľajách. Musíme dať ľuďom dostatok informácií a presvedčiť ich, že stojí za to ísť za svojou pravdou.

Sociálne siete nám sľubujú kadečo a mnohí ľudia môžu byť sociálnymi sieťami veľmi ovplyvniteľní, ale budúcnosť pre nich môže mať iné sociálne hodnoty ako doteraz. Žiť len na sociálnych sieťach znamená vzdať sa svojej skutočnej identity a možnosti formovať vlastnú realitu.

Veľa ľudí opovrhujú úspechom, pokiaľ nie je ich vlastným. Preto nehľadajte šťastie iba u iných, ale hlavne u seba, tam ho skôr nájdeme. Každý z nás totiž musí na vlastnom úspechu pracovať.

Naša práca nie je šprint, ale maratón, preto sa musíme naň dobre pripraviť, byť otvorení k ľuďom, zdieľať ich hodnoty, mať sociálne a medzigeneračné cítenie. K tomu potrebujeme vytrvalosť, pevné zdravie a čo najviac dobrých ľudí okolo seba.

Presne to Vám prajem do každého dňa nového roka 2017. Nech sa vám darí.

Emil MACHYNA
predseda RADY OZ KOVO

V ŽARNOVICI VZNIKLA NOVÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA

Dňa 9. decembra 2016 bola ustanovujúcou členskou schôdzou v Žarnovici založená nová Základná organizácia OZ KOVO TUBEX Žarnovica.

Aktuálne zastupuje 378 zamestnancov v dvoch spoločnostiach: TUBEX SLOVAKIA s.r.o. a Slovakia Packaging s.r.o., zaoberajúce sa hlavne výrobou a expedíciou túb pre farmaceutický, potravinársky, kozmetický a chemicko-technický priemysel.

Predsedom novozaloženej odborovej organizácie je Jozef HUDEC. Viac sa o ňom dočítate vo februárových Prioritách, v rubrike Predstavujeme nové tváre.



Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 27. 2. 2017

ŠTRAJK V DETVE SKONČIL PODPÍSANÍM ZMLUVY

(Dokončenie z 1. str.)

nancov počas štrajku. Ako potvrdil odborový predák, Stanislav ĽUPTÁK: „Došlo k dohode medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľa, že tieto tri dni štrajku budú kvalifikované ako prekážka na strane zamestnancov s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancov.“ V praxi to znamená, že mzdové náklady, súvisiace so štrajkom, bude hradiť sčasti zamestnávateľ, sčasti odborová organizácia. Pripomeňme pritom, že každý deň štrajku zamestnávateľ stál takmer 200 tisíc eur na tržbách, kým požadované, 7% -né zvýšenie plátov by ich stálo cca 800 tisíc eur ročne.

Na záver tohto náročného diania vyzdvihol



Stanislav ĽUPTÁK podporu, disciplinovanosť a záujem svojich kolegov: „Chcel by som sa poďakovať všetkým mojim kolegom a zamestnancom firmy za ich priam neuveriteľnú súdržnosť a vytrvalosť pretože počas všetkých troch dní štrajku sa ho zúčastňoval de facto konštantný počet 621 (počas prvých dvoch dní) resp. 619 (počas tretieho dňa). Taktiež chcem ticho poďakovať všetkým štrajkujúcim za prejavy solidarity a podpory, ktoré nám boli doručované od

kolegov z ostatných firiem na Slovensku, resp. priamo z rokovania Snemu KOZ SR. V tak vypätých situáciách, akých sme boli súčasťou v uplynulých dňoch, je nesmierne dôležité vedieť, že nie ste osamelí a sú ľudia, ktorí sú ochotní Vám podať pomocnú ruku.“

V spoločnosti PPS Group, a.s. Detva, zaoberajúcou sa výrobou oceľových konštrukcií pre svetových výrobcov banskej, manipulačnej, stavebnej a transportnej techniky, pracuje vyše 790 zamestnancov. Ďalší 44 zamestnanci pracujú v PPS Group a.s. prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania. Ich priemerná mesačná hrubá mzda predstavovala takmer 974 eur.

Na začiatku kolektívneho vyjednávania v júli 2016 požadovali navýšenie plátov o 45 eur mesačne – teda o sedem percent. Po desiatich kolách vyjednávania, z toho šiestich pred sprostredkovateľkou, im vedenie ponúkalo navýšenie tarifných miezd o 1,5 percenta. Po prvom dni štrajku sa ponuka manažmentu zvýšila na 3,5 percenta, s čím odborári nesúhlasili a rokovali ďalej, až kým nevyjednali 4,5 percentný nárast. Text a foto: Anita FÁKOVÁ



KOŠICKÝ U.S. STEEL NA PREDAJ?

(Dokončenie z 1. str.)

ZÁUJEM PREJAVILA AJ VLÁDA

V súvislosti s informáciami o predaji košických železiarní prejavila vláda SR opakovane záujem o kúpu balíka akcií U.S. Steelu podobným spôsobom, ako to spravila pri predaji SPP či Slovenských elektrární. Premiér Robert FICO však hovorí, že zatiaľ nevedia, či o to Čiňania budú mať záujem. „Pretože stopercentným vlastníkom je dnes spoločnosť americká. Ona predáva ten podnik, je to ich súkromné vlastníctvo a bude veľmi záležať od ochoty a vôle nového nadobúdateľa tohto majetku, či pustí alebo nepustí partnera dovnútra.“

A upozornil: „Stále platí, že nám veľmi záleží, aby výroba zostala v Košiciach, pretože je to významný strategický podnik, ktorý na seba viaže tisíce ľudí nielen priamo. Je to firma, ktorá ovplyvňuje množstvo subdodávateľov a celkový kultúrny, športový a sociálny život v Košiciach.“

Ako dodal, vláda už v minulosti urobila veľmi veľa pre to, aby táto spoločnosť zostala v Košiciach. Bolo podpísané memorandum o spolupráci medzi vládou a U. S. Steelom a spoločnosť dostala viaceré motivačné stimuly. Premiér R. FICO skonštatoval, že bude veľmi záležať od ďalších rokovaní aj s novým majiteľom, pretože takáto veľká firma nevie fungovať bez štátu. „Potrebujú komunikovať so štátom v mnohých

veciach, preto si myslím, že ak dôjde k tomu, že príde nový vlastník do Košíc a bude mať záujem rokovať so štátom, pokúsime sa tento moment využiť na posilnenie postavenia štátu,“ potvrdil premiér.

Podľa niektorých analytikov by Čiňania kúpou košických oceľární získali prístup na európsky trh a mohli by sa vyhnúť clám, ktoré na čínsku oceľ Európska únia postupne uvaluje. U.S. Steel by zas predajom splnil požiadavky nového amerického prezidenta, aby firmy sústredili výrobu v Spojených štátoch.

Korzár, Sita, r



priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita FÁKOVÁ. Grafická úprava a

tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

KAMIONISTI NA VÝCHODE CHCÚ VYŠŠIE MZDY!

Stretnutie zamestnancov – kamionistov prepravnej spoločnosti Mega Trucking Slovakia v Košiciach v medzivianočnom období- 28.decembra 2016 - malo so sviatočnou atmosférou pramálo spoločné. Dôvodom bolo protestné zhromaždenie niekoľkých desiatok vodičov a viacerých členov Odborového zväzu KOVO zo spoločností Kosit a U.S.Steel Košice, ktoré malo poukázať na nízke mzdové ohodnotenie zamestnancov v tejto náročnej profesii.

Vodiči chcú od vedenia Mega Trucking Slovakia zvýšenie miezd v roku 2017, spravodlivé pracovné a mzdové podmienky a adekvátne zaradenie zamestnancov do minimálnych mzdových stupňov v zmysle Zákonníka práce.

Ako vyhlásil predseda Základnej organizácie Odborového zväzu (OZ) KOVO Mega Trucking Slovakia, Štefan GURGUL: „Naša odborová organizácia jednoznačne požaduje to, aby sme mali minimálny základ 609 eur. Vyjednali sme aj to, aby bola vyššia diéta o päť eur. Zamestnávateľ argumentuje tým, že ak navýši základ na 609 eur, automaticky diétu nenavýši. Ja som povedal, že sa musí navýšiť aj základ, aj diéta. Nebudeme robiť za tie peniaze, za ktoré robíme, je to žobračienka,“ vyhlásil. V súčasnosti má podľa neho 90 % zamestnancov spoločnosti plat 486 eur, po navýšení minimálnej mzdy to bude 522 eur. Tvrdí, že rokovali aj s holandským vlastníkom spoločnosti. „Bolo nám povedané, že keď si to vyjednáme na Národnom inšpektoráte práce, že nám to odobrí a oni s tým nebudú mať problém. Ako náhle sme to vyjednali na Národnom inšpektoráte práce, odkiaľ máme výnos, že patríme do trojky skupiny, zamestnávateľ cúvol a teraz žiadajú, aby sa to uzákonilo a aby to platilo v rámci celého Slovenska,“ priblížil Š.GURGUL.

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jozef BALICA tvrdí, že zamestnávateľ počas roku 2016 nevyplátil ľuďom mzdu, ktorá im v zmysle Zákonníka práce patrí, celkovo takmer 1000 eur za rok. „Je to pre nás neprijateľné. Odborová organizácia, ako aj OZ KOVO, počas celého roka vyvíjali snahu a upozorňovali zamestnávateľa

na to, že nevypláca 90 % vodičom kamiónej prepravy tú mzdu, ktorá im podľa Zákonníka práce patrí. Vyplácal im mzdu na úrovni 486 eur mesačne, pričom počas celého roka mala byť o viac než 80 eur vyššia,“ zdôraznil J.BALICA.

Spoločnosť Mega Trucking Slovakia hovorí, že má otvorenú komunikáciu s odborovou organizáciou ohľadom požiadavky na zaradenie pozície vodiča medzinárodnej kamiónej dopravy do tretej skupiny náročnosti. Odborovú organizáciu vyzvala k písomnému zdôvodneniu tejto požiadavky. „Po obdržaní zdôvodnenia túto požiadavku prehodnotíme,“ uviedla spoločnosť vo svojom stanovisku.

Ak by sa odborári so zamestnávateľom nedohodli, nevyučujú ani štrajk a riešenie svojich požiadaviek súdnou cestou, kde budú žiadať doplatok za tri roky späť. Situáciu budeme aj naďalej sledovať a priebežne vás budeme informovať.

J.Balica, J.Šlauka, r



ŠTRAJKOVÁ POKOTOVOSŤ V AUTOBUSOVEJ DOPRAVE

V utorok, 17. januára 2017, sa v centrále OZ KOVO v Bratislave uskutočnila tlačová beseda, na ktorej vedenie zväzu ohlásilo vstup zamestnancov vo verejnej doprave do štrajkovej pohotovosti pre patovú situáciu v kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v tomto sektore.

Zväz autobusovej dopravy totiž zotrval na svojom návrhu, ktorým chcel zvýšiť tarifné mzdy zamestnancov o jedno percento a priemerné mzdy o dve percentá. Navýšenie o jedno percento by pre zamestnancov znamenalo zlepšenie si asi o 4,50 eura. Kováci to odmietli. Trvajú na navýšení o 10 percent v tarifách a o 12 percent pri priemernej mzde. Na ďalšie rokovanie 24. januára bola preto prizvaná sprostredkovateľka.



Podľa slov podpredsedníčky a zároveň hlavnej vyjednávačky OZ KOVO, Moniky BENEDIKOVEJ, sú mzdy vo verejnej autobusovej doprave poddimenzované. Priemerné mzdy

navyššie podliehajú regionálnym rozdielom, je preto potrebné určiť jednotnú mzdu. Tieto rozdiely sa niekedy pohybujú až v stovkách eur. Navyše, vzniká problém s nedostatkom kvalifikovaných šoférov, ktorí odmietajú za súčasných podmienok pracovať. Mzdy vodičov sú totiž vo výraznom nepochopiteľnom pomere k množstvu hodín, strávených na pracovisku, kde sa prestoje a pohotovosť hodnotia iným spôsobom. Vyššia kolektívna zmluva pritom pokrýva takmer 11 tisíc zamestnancov verejnej dopravy v rámci celého Slovenska. (Najnovšie informácie z januárového stretnutia kolektívnych vyjednávačov pred sprostredkovateľkou v Žiline nájdete na str.4 v článku Aktuálne z kolektívneho vyjednávanía KZVS.)

Problémom zamestnanci z tretích krajín

OZ KOVO upozornil aj na ďalší problém, ktorý vzniká pri zamestnávaní zamestnancov z iných krajín, najmä z Rumunska, Bulharska a Srbska. Tí majú horšie pracovné návyky a pre zamestnávateľa sú lacnou pracovnou silou. O zvyšovaní plátov pre zamestnancov sa potom

Investori objavujú Slovensko

Japonská spoločnosť Minebea plánuje do roku 2018 vytvoriť v Košiciach 1 100 pracovných miest a číslo nie je konečné. Okrem výroby komponentov pre automobilový priemysel a domácich spotrebičov by chcela zriadiť aj výskumné a vývojové centrum. Hľadá vysokoškolských technických odborníkov, ale aj ľudí so stredoškolským vzdelaním. Podľa vlastných slov im ponúkne toľko, aby si udržala tých najlepších, priemerný plat v metropole východu je v tejto oblasti okolo 1 500 € v hrubom. Výrobná hala spoločnosti vyrastie pri košickom letisku, investícia má byť vo výške 100 miliónov eur a začať chcú v apríli 2017.

Španielska spoločnosť Gestamp otvorí v Nitre nový závod na hliníkové komponenty. Firma preinvestuje 133 miliónov eur. Do štyroch rokov by malo vďaka tejto investícii vzniknúť takmer 300 nových pracovných miest. Nový závod, ktorému vláda schválila investičnú pomoc vo výške deväť miliónov eur, začne výrobu v roku 2018. Vyrábané hliníkové komponenty bude dodávať aj pre novú automobilku Jaguar Land Rover. Komponenty sú zamerané na zníženie hmotnosti a zvýšenie bezpečnosti vozidiel. Nový závod Gestampu sa pripojí k ďalšiemu vo Veľkom Mederi, ktorý zamestnáva viac ako 170 ľudí. Skupina vyrába v tomto závode prostredníctvom svojej dcérskej spoločnosti Edscha.

Kovostroj v Dobšinej rozširuje výrobu, vznikne 70 pracovných miest. Hutnícka spoločnosť chce začať s produkciou lakoplastovaných zvitkov plechu. Nová linka si podľa zámeru, ktorý firma predložila úradom na schválenie, vyžiada investície vo výške desať miliónov eur. Ročná produkcia sa má vyšplhať na 120-tisíc ton. S výrobou chce Kovostroj začať v prvom polroku 2018. Nová investícia prinesie do Dobšinej približne 70 nových pracovných miest, čím sa počet zamestnancov zdvojnásobí. (Sita, r)

rokuje ťažšie. Navyše, zamestnanci z týchto krajín bojujú s jazykovou bariérou, mnohí aj s neochotou rozširovať svoje pracovné pôsobenie či zaškoľovať sa aj na iných pracoviskách, takže častokrát ich prácu sanujú kmeňoví zamestnanci. Ku konkrétnym prípadom sa vyjadril aj Milan MINARECH, predseda ZO OZ KOVO PCAS Trnava, ktorý pôsobí v trnavskej automobilke, známej nielen vysokým percentom, ale ešte väčšou fluktuáciou takýchto zahraničných zamestnancov. Problémy sú u viacerých aj s hygienickými návykmi či výtržnosťami v ubytovacích zariadeniach.

Ako v tomto smere zdôraznil predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA, upozorniť chcú najmä na zneužívanie týchto zamestnancov. Povedal: „Vitame, že ministerstvo chce posilniť inšpektoráty práce, aby sa takéto prípady podrobnejšie preverovali.“ A dodal: „Títo zamestnanci sú odmeňovaní inak ako naši kmeňoví zamestnanci. Musíme zmeniť Zákonník práce. Dnes, ak zamestnanci pracujú na rovnakom pracovnom mieste, musia mať rovnaký tarifný plat - či ide o kmeňového alebo agentúrneho zamestnanca. Ten ho má niekedy aj o 20 – 30 percent nižší. Chceme preto, aby to bolo zahrnuté v priemernom zárobku a aby sa takýmto spôsobom nezneužívalo sociálne postavenie ľudí,“ uzavrel E.MACHYNA. af

KAMPAŇ ZA VYŠŠIE MZDY

Kampaň očami podpredsedníčky M. Benedekovej



Keď sa nedávno akéhosi herca, meno si už nepamätám, opýtali novinári, čo je preňho v jeho povolani najťažšie, ale zároveň najviac uspokojujúce, odvetil, že je to vyvolanie emócie u diváka. Čím to je, že vyvolať emóciu u ľudskej bytosti je ťažšie ako kedysi? Otupeli sme voči citom a pocitom? Rezignovali sme na to, čo vnímame a cítime? Nechceme z rôznych dôvodov vyjadriť svoj pocit, svoju emóciu? Alebo azda aj svoj názor?

Prejaviť emóciu, či už pozitívnu alebo negatívnu, by mal byť ten najprirodzenejší spôsob ľudskej reakcie. Navyše v odboroch, ktoré sú založené na solidarite, podpore, vzájomnej spolupatričnosti, je vyjadrenie emócie dôležitou súčasťou našej existencie.

Človek asi potrebuje ten správny podnet, ten iniciálny moment, ktorý v človeku vyvolá emóciu. Myslím, že takýmto podnetom by mohla byť aj naša kampaň na podporu kolektívneho vyjednávania #zavysiemzdy.

Akcie, ktoré sa doteraz uskutočnili v rámci tejto kampane dokazujú, že ľudia nie sú apatickí, ak dostanú správny podnet a navzájom sa podporia. Podporné zhromaždenie v Spišskej Novej Vsi a následný pochod mestom bol tiež úkazkou toho, že ak ľudia vedia, za čo bojujú, ak sú im zrejmé ciele a sú s nimi stotožnení, aktívne sa zapoja. A to, že solidarita existuje minimálne medzi odborami a odborármi, potvrdila účasť členov OZ KOVO aj z ďalších fabriek.

ANKETA: Prečo je kolektívne vyjednanie dôležité?

Odpovedá Jarmila SIVČOVÁ, predsedníčka ZP OZ KOVO Tatravagónka Poprad

„Doba je zlá? Je to možné - sme tu však preto, aby ste ju zmenili.“ (Thomas Carlyle)

Prvýkrát bol etický zmysel zamestnaneckej participácie na riadení formulovaný v roku 1948 vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv ako právo občana na slobodné združovanie sa za účelom ovplyvňovania hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho rozvoja. Kolektívne vyjednanie je podľa nášho zákona v súčasnosti najrozšírenejšou formou takejto participácie, čiže spoluúčasťou zamestnancov na riadení, a právo vyjednať kolektívnu zmluvu majú len odborové organizácie. Som presvedčená, že u každého zamestávateľa, by sa mala uzatvárať kolektívna zmluva a každý rozumný zamestávateľ by mal uvítať, že má vo firme odborovú organizáciu a má s kým vyjednať. Kolektívnym vyjednaním a uzatvorením kolektívnej zmluvy sa môžu zamestnanci podieľať na utváraní svojich pracovných, sociálnych a mzdových podmienok.

Vďaka odborovej organizácii máme aj v našom podniku podpísanú podnikovú kolektívnu zmluvu (KZ). Uzatvorili sme ju k aprílu 2016 na štyri roky a každým rokom k nej dodatkami vyjednávame nárast miezd. Kolektívna zmluva sa neuzatvára lusknutím prsta, je to náročný proces. Za účelom dosiahnutia maximálnej spokojnosti u nás prebehlo jedenásť kôl. Kým sme dospeli k uzatvoreniu Dodatku č. 2, v ktorom sme riešili poskytnutie dochádzkového bonusu, uskutočnili sa trinásť kôl. Kolektívne vyjednanie je náročná záležitosť, avšak vyjednávania sú maximálne korektné a vždy hľadáme kompromis, nie silu slova či urazenosti. Skôr ma mrzí to, že právne účinky kolektívnej zmluvy sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, bez ohľadu na ich pracovnú pozíciu a odborovú príslušnosť, a to, čo je v nej vyjednané, mnohí berú ako hotovú vec. **Tých, čo len chcú, je veľa, avšak nie sú ochotní posilniť postavenie odborov a niečo preto aj urobiť. Tak, ako je polarizovaná spoločnosť, tak sú polarizovaní aj zamestnanci a vôbec si neuvedomujú, ako sa sami oslabujú.** Takých, čo všetko kritizujú a s ničím nie sú spokojní, je v našej firme neúrekom a pritom nič neurobili, aby to zmenili – len sa naučili lízať smotan. Požiadavky sú vysoké a nedarí sa všetko splniť v takej miere, ako sú očakávaná. Sú zamestnanci, ktorí nedokážu ani sami seba obhájiť a od nás - zástupcov

Aj decembrové zhromaždenie zamestnancov prepravnej spoločnosti MegaTrucking Slovakia v Košiciach, ktorí sa snažia o zvýšenie miezd vodičov kamiónov, bolo tiež o emóciách. Bolo o tom, že aj títo zamestnanci, často odlúčení dlhší čas od svojich rodín, chcú spravodlivú odmenu za svoju prácu.

Podobne neustávajúce úsilie zamestnancov podniku FM Slovenská v Seredi, ktorí v rámci kampane na podporu kolektívneho vyjednávania vyšli do ulíc, aby upozornili na svoje neutešené mzdové podmienky a dali zamestávateľovi najavo, že sa len tak nevzdajú.

Úspešný štrajk v Detve vyvolal nie jednu, ale celú spršku emócií. Podporné vyhlásenia zo slovenských, ale aj zahraničných odborových organizácií, ktorých spoločným poslanstvom bolo vydržať až do konca. Lajky a komentý na facebooku, ale aj iné prejavy solidarity a podpory aj zo strany verejnosti a zamestnancov iných fabriek. Toto všetko tiež vlievalo novú energiu a novú nádej zamestnancom PPS-ky, že ich úsilie môže dospieť do zdarného konca.

A kampaň #zavysiemzdy zďaleka nekončí! Štrajková pohotovosť v autobusovej doprave a konanie pred sprostredkovateľom dáva tušiť, že čoskoro prídu nové podnety a možnosť ľudí vyjadriť svoje emócie.

To, čo sa deje v rámci kampane, ma utvrdzuje v presvedčení, že ľudom je nutné dať šancu a správny podnet, a oni sa prejavia. Prejavia svoje emócie.

Preto želim kampani #zavysiemzdy veľa pozitívnych emócií.

Monika Benedeková
podpredsedníčka OZ KOVO

zamestnancov - požadujú nespĺniteľné ciele.

Záujmy zamestávateľov a zamestnancov by mali byť v rovnováhe, jedna strana by nemala valcovať druhú. Cieľom by mala byť kultivovanejšia forma vyjednávania, aby zamestnanci neťahali za kratší koniec a dostávali spravodlivú odplatu za svoju prácu. Stále tvrdím a pri stretnutí so zamestávateľom argumentujem, že ak nebudú mať naši zamestnanci možnosť vyjednať si slušnejšie živobytie, kto zostane v tejto krajine žiť a pracovať?!

Zamestnanec, ktorý chodí do práce a vytvára hodnoty, by mal byť slušne ohodnotený. Nemôžeme sa spoliehať len na rast minimálnej mzdy, ktorá by vzhľadom k dosahovaným hospodárskym výsledkom na Slovensku mala byť oveľa vyššia. Stále máme pracujúcich, žijúcich na hranici chudoby a z roka na rok ich pribúda.

Aj preto sa snažíme pre našich zamestnancov v rámci KZ vyjednať tie najlepšie pracovné, sociálne i mzdové podmienky, napr:

- 37,5 hodinový pracovný týždeň pre všetkých zamestnancov,
- platený deň nad rámec Zákonníka práce pri darovaní krvi, aferézy a biologických materiálov a tiež pri prevzatí Jánskeho a Kňazovického plaket.

Ďalej máme mzdové zvýhodnenie:

- za prácu vo sviatok-100%,
- za nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, trojzmennú prevádzku,
- odmena team-lídrom
- zavedenie dovolenkovej a vianočnej odmeny.
- príspevok na DDS,
- odmena pri životných jubileách 50, 55, 60, 65 rokov a pracovných jubileách od 10 rokov do 45 rokov,
- odmena pri odchode do dôchodku omnoho výhodnejšia ako umožňuje ZP, a tiež omnoho lepšie podmienky aj pri skončení pracovného pomeru dohodou atď.

Dohodli sme príspevok pri narodení dieťaťa, svadbe, pozornosť ženám, na regeneráciu pracovnej sily- relax kupóny, sociálnu výpomoc, vstup do fitness centra s výškou príspevku 90% z aktuálnej ceny vstupu, príspevok na detskú rekreáciu atď. Prvýkrát máme zavedený vekový automat a dochádzkový bonus, aj keď ho nemajú vyplácané všetky pracovné kategórie.

Každým rokom vyjednávame rast miezd a mzdový nárast - za štyri roky bol realizovaný v prie-

Aktuálne z kolektívneho vyjednávania KZVS

V odvetvovom vyjednaní sa v januári podarilo dospieť k dohode iba v hutníckom odvetví.

Na treťom kole kolektívneho vyjednávania, keď už hrozilo, že aj táto kolektívna zmluva skončí pred sprostredkovateľom, dospeli sociálni partneri po dlhých diskusiách k dohode, ktorá znamená **priemerné navýšenie tarifných miezd o 4,5% od 1.1.2017, pričom prvá tarifná trieda bude začínat' na úrovni minimálnej mzdy pre rok 2017 (t.j. 435 eur).**

V odvetví strojárkeho priemyslu zatiaľ vyjednanie stagnuje, najmä pre neochotu zamestávateľov súhlasiť s požiadavkou OZ KOVO, aby tarifné mzdy v 1. tarifnej triede začinali na úrovni minimálnej mzdy v roku 2017. Ostatný návrh zamestávateľov by síce znamenal rast tarif cca o 3%, ale až druhá tarifná trieda, by dosahovala úroveň minimálnej mzdy. Navyše, zamestávateľia svoj návrh podmieňujú doplnením nového ustanovenia do kolektívnej zmluvy, týkajúceho sa určovania noriem spotreby práce.

Rovnako **v odvetví elektrotechnického priemyslu je dohoda zatiaľ v nedohľadne,** najmä pre nesúhlas niektorých zamestávateľov s akýmkoľvek nárastom tarifných miezd. Požiadavka OZ KOVO na 7,4% nárast mzdových tarif trvá. Protinávrh zamestávateľov však ponúka len 2%-ný nárast.

Otvorená zostáva aj kolektívna zmluva v odvetví sklárkeho priemyslu, kde sa bude ďalšie kolo vyjednávania konať dňa 30.1.2017 a tiež **kolektívna zmluva v odvetví bytového hospodárstva,** kde bude rokovanie v najbližších dňoch.

V odvetví autobusovej dopravy je situácia napätá potom, ako ani po dvoch kolách rokovani žiadna zo strán neustúpila zo svojich požiadaviek, vstúpil do vyjednávania sprostredkovateľ.



Dňa 24. januára 2017 sa rokovalo za jeho účasti, a aj keď obe strany deklarujú snahu dospieť k dohode, zrejme sa nebude rodiť ľahko. V celom odvetví bola vyhlásená štrajková pohotovosť a vyjednávači vyzvali členskú základňu k prejavom podpory a solidarity s požiadavkami v kolektívnom vyjednaní.

Zamestávateľia predstaviť svoj nový návrh na rast tarif o 7,4%, avšak rozložený na dva roky a rast priemerných miezd o 8% rovnako rozložený na dva roky. OZ KOVO predstavilo svoj protinávrh na rast tarif o 6% a priemerných miezd rovnako o 6% v roku 2017 a o 6% rast tarif a o 5% aj rast priemerných miezd v roku 2018. Zamestávateľia si vyziadali čas na rozmyslenie. O ďalšom postupe vás budeme informovať! Spolu dokážeme vyjednať viac!

Monika BENEDEKOVÁ

mere o 3,5% každým rokom a k základnej mzde sú naviazané prémie. Iste, vítala by som spravodlivejšie prerozdelenie výsledkov práce, nakoľko sme strojársky podnik a práca u nás je náročná a chýbajú odborníci. V neposlednom rade, je tiež dôležitá tvorba sociálneho fondu, veď tam, kde nie sú odbory, sa fond tvorí len v rámci zákona. U nás sa tvorí vo výške 1,5% a tu vzniká priestor na rôzne firemné podujatia. Toto všetko sú benefity, dohodnuté nad rámec Zákonníka práce a vzťahujú na všetkých zamestnancov a mnohí to vnímajú ako samozrejmosť. Pre objektivnosť treba konštatovať, že aj zamestávateľ investuje do nových technológií a rozvoja spoločnosti, zlepšenia pracovného prostredia.

Samozrejme, neostanem len pri tomto konštatovaní. Vždy sa budem snažiť, hoci v malom, priniesť akúkoľvek zmenu k lepšiemu.

A ešte jedna myšlienka od Alberta Einsteina na záver: „*Inteligentní ľudia sa snažia problémy riešiť, geniálni ľudia sa ich snažia nerobiť.*“ Prečo sa k nim nezaradiť?

DÔLEŽITÉ ČÍSLA V ROKU 2017

ZIVOTNÉ MINIMUM - 198,09 eura/mesiac

Životné minimum jednej plnoletej fyzickej osoby sa do 30. 6. 2017 sa nemení. K 1. júlu 2016 sa totiž životné minimum nezvyšovalo. **Suma 138,19 eura - životné minimum pre ďalšiu spoločne posudzovanú plnoletú fyzickú osobu a 90,42 eur - životné minimum na dieťa.**

RODIČOVSKÝ PRÍSPEVOK - 203,20 eur

Rodičovský príspevok sa na Slovensku nezvyšoval od roku 2014, keďže sa neupravovali sumy životného minima. Do apríla 2017 by mala naďalej platiť suma 203,20 eura. Vláda však už schválila novelu, podľa ktorej sa má **od 1. mája 2017 zvýšiť rodičovský príspevok na 213,20 eur.**

PRÍDAVOK NA DIEŤA - 23,52 eur

Od roku 2014 zostáva prídavok na dieťa rovnaký a mení sa nebude ani v roku 2017, pričom **11,04 eura - je príplatok k prídavku na dieťa.**

MINIMÁLNA MZDA - 435 eur

Minimálna mesačná mzda sa zvýšila od januára 2017 zo sumy 405 eur na 435 eur.

V 2. stupni je minimálna mzda 522 eur, v 3. stupni je to 609 eur, v 4. stupni dostane zamestnanec 696 eur, v 5. stupni zase 783 eur a v 6. stupni dostane 870 eur.

2,50 eura - minimálny hodinový zárobok zamestnanca v roku 2017.

ODMENA ZA NOČNÚ PRÁCU

0,50 eura - zamestnančovi za hodinu nočnej práce patrí príspevok vo výške 20 % minimálnej mzdy za hodinu. Keďže od januára je suma hodinovej minimálnej mzdy 2,50 eura, zamestnávateľ musí takémuto pracovníkovi vyplatiť najmenej 0,50 eura za každú hodinu nočnej práce. Minimálna hodinová mzda v roku 2017 sa za jednu odpracovanú nočnú hodinu zvyšuje na 3 eurá.

NEZDANITEĽNÁ ČASŤ NA DAŇOVNÍKA ZA ROK 2017

Nezdaniteľná suma sa od roku 2014 nezmenila, keďže sa vypočítava z násobku životného minima, ktoré je od roku 2014 zmrazené. 316,94 eura - je nezdaniteľná časť na daňovníka (na mesiac) pri výpočte preddavkov na daň. Uplatní sa u daňovníka, ktorý dosiahne základ dane rovný alebo nižší ako 19 809 eur (100-násobok životného minima).

3 803,33 eura - nezdaniteľná časť na daňovníka v roku 2016 (19,2 x životné minimum 198,09 eura).

Ak daňovník dosiahne základ dane vyšší ako 19 809 eur, tak nezdaniteľná časť na daňovníka sa vypočíta podľa vzorca:

$8\,755,578 = (z\text{áklad dane} : 4) \cdot (kde\ suma\ 8755,578 = 44,2\text{-násobok životného minima})$. Výsledok sa zaokrúhľuje na eurocenty nahor.

Ak daňovník dosiahne základ dane 35 022,32 eura a viac, tak nezdaniteľná časť na daňovníka je nula.

NEZDANITEĽNÁ ČASŤ NA MANŽELKU (MANŽELA) ZA ROK 2017

Nezdaniteľná časť základu dane na manželku (manžela) sa bude môcť uplatniť iba na manželku/



manžela, ktorí žijú s daňovníkom v spoločnej domácnosti a starajú sa o maloleté dieťa, tiež žijúce s daňovníkom v domácnosti do troch rokov (do šiestich rokov v prípade dieťaťa so zdravotným postihnutím) dieťaťa, alebo ktorí poberali v zdaňovacom období príspevok na opatrovanie, alebo ktorí boli evidovaní na úrade práce.

PRÍSPEVKY NA DOPLNKOVÉ DŮCHODKOVÉ SPORENIE (III. PILIER)

180 eur - od januára 2014 sa zaviedla nová ročná nezdaniteľná časť základu dane na doplnkové dôchodkové sporenie. Daňovník si môže túto nezdaniteľnú časť základu dane uplatniť vo výške preukázateľne zaplatených príspevkov za zdaňovacie obdobie roku 2016. Takto ušetrí na dani maximálne 34,20 eura (alebo 45 eur pri 25 % dani). **Uplatniť si ju môže sporiteľ len vtedy, ak účastnícka zmluva, na základe ktorej zaplatil príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, bola uzatvorená po 31. 12. 2013 alebo bola zmenená a súčasťou zmien bolo zrušenie dávkového plánu. Druhou podmienkou je, že daňovník nemá uzatvorenú inú účastnícku zmluvu, ktorá nespĺňa podmienky stanovené zákonom o doplnkovom dôchodkovom sporení.**

PRÍSPEVKY NA II. PILIER

1 059,60 eura - v roku 2017 si môže sporiteľ uplatniť v daňovom priznaní túto nezdaniteľnú sumu na dobrovoľné príspevky v II. pilieri. V daňovom priznaní si bude môcť sporiteľ znížiť základ dane o sumu preukázateľne zaplatených dobrovoľných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, ktoré odvodil od 1. januára do 31. decembra 2016. Príspevky mohol platiť dôchodkovej spoločnosti pravidelne alebo aj jednorazovo, napríklad pred koncom roka 2016.

DAŇOVÉ PRIZNANIE V MARCI 2017

1 901,67 eura - dôležitá hranica príjmu pri podávaní priznania. Podáva ho každý, kto dosiahol v roku 2016 vyšší príjem ako je polovica nezdaniteľnej sumy, ktorá je v roku 2016 suma 3 803,33 eura.

17 eur - daň sa nevyrubí a neplatí (§ 46) za rok 2016 ak za rok 2016 nepresiahne 17 eur alebo ak celkové zdaniteľné príjmy daňovníka za rok 2016 nepresiahnu 1 901,67 eura.

350 eur - od dane sú oslobodené prijaté ceny alebo výhry v hodnote neprevyšujúcej 350 eur za cenu alebo výhru. Zdaňuje sa len suma prevyšujúca túto hranicu.

500 eur - od dane je oslobodený príjem podľa § 6 ods. 3 a § 8 ods. 1 písm. a), ak úhrn týchto príjmov za rok nepresiahne 500 eur a príjem podľa § 8 ods. 1 písm. d) až f), ak úhrn týchto príjmov znížený o výdavok podľa § 8 ods. 5 a 7 za rok nepresiahne 500 eur.

DAŇOVÝ BONUS V ROKU 2017

21,41 eur - daňový bonus od januára do decembra na jedno dieťa mesačne. Za celý rok je to suma 256,92 eura na jedno dieťa.

2 610 eur - to je hranica celoročného príjmu pre priznanie nároku (6-násobok minimálnej mzdy, teda 6 x 435 eur).

217,50 eura - hranica príjmu pre priznanie nároku zamestnančovi mesačne je polovica minimálnej mzdy, teda suma 202,50 eura.

STRAVNÉ

4,50 eur - výška stravného na tuzemských pracovných cestách pre časové pásmo 5 až 12 hodín sa menila od 1. decembra 2016.

6,70 eur - výška stravného na tuzemských pracovných cestách pre časové pásmo 12-18 hodín

10,30 eur - výška stravného na tuzemských pracovných cestách pre časové pásmo nad 18 hodín

Minimálna výška stravného lístka

3,38 eur - minimálna výška stravného lístka je

počítaná ako 75 % z výšky stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín pri tuzemskej pracovnej ceste.

2,48 eura - podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce (311/2001 Z.z.) musí zamestnávateľ prispievať svojim zamestnancom na stravovanie najmenej 55 percent z ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste pre časové pásmo 5 až 12 hodín (4,50 eura).

Stravné pre SZČO

4,50 eura - samostatne zárobkovo činné osoby si budú môcť uplatniť od 1. 12. 2016 a ďalej v roku 2017 v daňových výdavkoch sumu stravného vo výške maximálne 4,50 eura za každý odpracovaný deň.

CESTOVNÉ NÁHRADY

Od 1. 1. 2009 sa nemení.

0,050 eura/km - sadzba náhrady za používanie jednopostupového motorového vozidla, trojkolky pre podnikanie

0,183 eura/km - sadzba náhrady za používanie osobného cestného motorového vozidla pre podnikanie

PRIEMERNÁ MZDA

883 eur - mesačná nominálna mzda zamestnanca hospodárstva SR v roku 2015.



NEMOCENSKÁ DÁVKA ZAMESTNANCA

Náhradu príjmu pri PN vypláca zamestnávateľ počas prvých 10-tich dní trvania práceneschopnosti. Počas 1. až 3. dňa je to 25 % a od 4. do 10. dňa je to 55 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca. 58,0602 eura - je najvyšší denný vymeriavací základ pre výpočet náhrady príjmu pri PN (2 x 883 eur x 12 mesiacov / 365 dní, zaokrúhli sa na 4 desiatinné miesta nadol). V roku 2016 to bolo 42,3124 eura.

Nemocenskú dávku vypláca Sociálna poisťovňa od 11. dňa trvania práce neschopnosti a je vo výške 55 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Maximálna nemocenskú od Sociálnej poisťovne je od januára 990 eur mesačne (pri 31-dňovom mesiaci) alebo 958 eur mesačne (pri 30-dňovom mesiaci).

MATERSKÉ

Materské je 70 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného základu. Od mája 2017 by sa malo zvýšiť na 75 %.

Mamička bude môcť od januára dostať materské maximálne vo výške 1 260 eur mesačne (pri 31-dňovom mesiaci) alebo 1 219,30 eura mesačne (pri 30-dňovom mesiaci).

OŠETROVNÉ

Ak sa matka stará o choré dieťa, od januára dostane za desať dní ošetrovné maximálne vo výške 319,40 eura.

PRACOVNOPRÁVNA PORADŇA A BOZP

POSÚDENIE NÁROKU NA DODATKOVÚ DOVOLENKU

Zamestnanci, vykonávajúci rizikovú prácu u zamestnávateľa, sú zaradení v 3. a 4. kategórii podľa osobitného predpisu. Majú títo zamestnanci nárok na dodatkovú dovolenku? Aké sú podmienky vzniku nároku na dodatkovú dovolenku?



Odpovedá JUDr. Renata MATEJOVÁ právnička Metod. pracoviska OZ KOVO v B.Bystrici.

Podmienky poskytovania dodatkovú dovolenku upravuje ustanovení §-u 106 Zákonníka práce. Nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa má v zmysle cit. paragrafového ustanovenia zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva prácu zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanásťina dodatkovú dovolenku.

Podľa ustanovení §-u 106 ods. 2 Zákonníka práce sa za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo ktorý vykonáva prácu zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, na účely dodatkovú dovolenku považuje zamestnanec, ktorý:

- tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- pracuje trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrojú chorí s nákazlivou formou pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri

ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,

- pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

Podľa ust. §-u 106 ods. 3 Zákonníka práce druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, by mal ustanoviť všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.

Uvedeným, všeobecne záväzným právnym predpisom, bola v čase účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. (predchádzajúci Zákonník práce) vyhláška ministerstiev zdravotníctva a zahraničných vecí z 20. júna 1967 č. 75/1967 Zb. o dodatkovú dovolenku pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania.

Vyššie citovanú vyhlášku dávam do pozornosti už len preto, že v rámci „vyhládavania“ odborných vyjadrení k predmetnému paragrafovému ustanoveniu sa môžete oboznámiť aj s takým usmernením, ktoré Vás bude pri posudzovaní nároku na dodatkovú dovolenku zamestnancov odkazovať na vyhlášku č. 75/1967 Zb. o dodatkovú dovolenku pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania.

V tejto súvislosti považujem za potrebné poznamenať, že pokiaľ ide o platnosť a účinnosť predmetnej vyhlášky, je nutné vychádzať z ustále-

nej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, v zmysle ktorej zrušením zákona dochádza k zániku platnosti a účinnosti vykonávacích predpisov, vydaných na základe splnomocňovacieho ustanovenia, obsiahnutého v zrušenom zákone, a to aj vtedy, ak zrušený zákon tieto vykonávacie predpisy výslovne nezrušuje v zrušovacom ustanovení. Zrušením Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. došlo preto od 1. apríla 2002 k zániku platnosti a účinnosti vyhlášky.

Dňom 1. apríla 2002 nadobudol účinnosť Zákon č. 311/2001 Zb. z. (nový Zákonník práce), ktorý obsahuje v ust. §-u 106 ods. 3 splnomocnenie pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na vydanie (po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky) všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorý ustanoví druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú. Ibaže doposiaľ takýto právny predpis nebol vydaný, preto je potrebné pri posudzovaní vzniku nároku na dodatkovú dovolenku vychádzať zo Zákona č. 311/2001 Zb. z. Zákonníka práce, konkrétne z ust. §-u 106 Zákonníka práce.

Vychádzajúc z ust. §-u 106 Zákonníka práce vyvodzujem, že zamestnanci zaradení do 3. alebo 4. kategórie, nepatria do kategórie zamestnancov, ktorí by mali mať priznaný nárok na dodatkovú dovolenku, nakoľko zaradenie do 3. alebo 4. kategórie ešte nenásvedčuje tomu, že títo zamestnanci vykonávajú mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých sú vystavení pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca. Zdôrazňujem však, že pokiaľ nebude vydaný právny predpis, ktorým sa ustanovia druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, potom je úplne zbytočné zaoberať sa priznaním nároku na dodatkovú dovolenku.

Vzhľadom na to, že posudzovaným zamestnancom neprislúcha nárok na dodatkovú dovolenku, zostáva Vám možnosť využiť priestor v rámci kolektívneho vyjednávania a dojednať pre týchto zamestnancov rozšírený nárok na dovolenku nad základnú výmeru stanovenú Zákonníkom práce.

pobyt v prírode. Zamestnávateľ následne oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.

Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu, termín nástupu a ukončenia pobytu je pre zamestnanca záväzný, na základe odporúčania príslušného lekára zabezpečujúceho preventívnu zdravotnú starostlivosť o zamestnancov. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej sedem dní. Rekondičný pobyt má spravidla nadväzovať na čerpanie dovolenky a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť. Zamestnancovi sa musí na celý čas rekondičného pobytu zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim a pri internátnom rekondičnom pobyte aj ubytovanie a celodenné stravovanie.

Zamestnávateľ určí zamestnancovi spôsob dopravy, prípadne ďalšie podmienky rovnako ako pri pracovnej ceste a poskytne cestovné náhrady. Náklady na rekondičné pobyty je povinný uhrádzať zamestnávateľ, pričom prípadná spoluúčasť na hradení nákladov z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa je na rozhodnutí odborovej organizácie. Všeobecne však takúto participáciu neodporúčame, keďže v zmysle právneho poriadku táto povinnosť zaťažuje zamestnávateľa a prostriedky sociálneho fondu možno využiť účelnejšie pre zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov, prípadne poskytnutie alebo zlepšenie benefičného systému.

Ing. Tímea SZABOŮVÁ, vedúca úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

BOZP: Účasť na rekondičných pobytoch a ich priebeh

Rekondičné pobyty sú určené pre zdravých zamestnancov ako kompenzácia nepriaznivých pracovných podmienok a prevencia možného poškodenia zdravia vzhľadom na vykonávanú prácu. Absolvovaním rekondičného pobytu sa má zamestnanec regenerovať zdravie, čím sa predchádza jeho nezvratnému poškodeniu, ku ktorému spravidla prichádza v dôsledku vykonávania práce v škodlivom pracovnom prostredí.



V zmysle §11 ods. 1 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie, t.j. zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnanecovi rekondičný pobyt je teda súčasne viazaná na splnenie dvoch podmienok:

- 1/ zamestnanec vykonáva rizikovú prácu (prácu zaradenú regionálnym úradom verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie prác), a
- 2/ poskytnutie rekondičného pobytu je účelné, čiže rekondičný pobyt pôsobí preventívne na vznik choroby z povolania vzhľadom na faktory práce a pracovného prostredia, v ktorých zamestnanec vykonáva prácu.

Na rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý vykonáva vybrané povolanie nepretržite počas najmenej piatich rokov alebo

ak tieto povolania vykonáva za mimoriadne sťažených pracovných podmienok a v kontrolovaných pásmach počas najmenej štyroch rokov. Nepretržitým vykonávaním vybraného povolania je aj jeho prerušenie na menej ako osem týždňov.

Účasť na ďalšom rekondičnom pobyte explicitne upravuje príslušný právny predpis v závislosti od počtu odpracovaných zmien vo vybraných povolaniach alebo v kontrolovaných pásmach s ionizujúcim a rádioaktívnym žiarením alebo ak pracuje napríklad s dokázanými chemickými karcinogénmi a pod..

Rekondičný pobyt navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode s odborovou organizáciou, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorým vznikol alebo vznikne nárok na poskytnutie rekondičného pobytu a súčasne po dohode s odborovou organizáciou príde k vypracovaniu aj obsahu rekondičného pobytu v súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR o podrobnostiach o účele, obsahu a rámcových programoch rekondičného pobytu. Obsahom rekondičného pobytu sú rehabilitačné cvičenia, odborné inštruktáže, vodoliečebné a teploliečebné procedúry, plávanie, vhodný druh športu a

VYHODYKOVO.SK – všetky výhody pre členov OZ KOVO na jednom mieste

Koncom roka 2016 sme pre členov OZ KOVO - v spolupráci so spoločnosťou EBG, a.s. - pripravili portál www.vyhodykovo.sk, umiestnený na kováckom webe, kde na jednom mieste nájdete zhrnuté všetky výhody a benefity od našich partnerov. Blížšie sme sa o projekte www.vyhodykovo.sk a vybraných výhodách porozprávali s členom predstavenstva EBG, a.s., Michalom SPÁČOM.



Čo prináša nový portál pre členov OZ KOVO?

Nový portál prináša v prehľadnej podobe všetky výhody (zľavy), na ktoré majú členovia OZ KOVO nárok. Okrem toho má nový portál slúžiť aj ako prezentácia výhod pre získavanie nových členov.

Spomedzi koľkých výhod si môžu členovia aktuálne vybrať?

Aktuálne je na portáli vyhodykovo.sk zverejnených 17 výhod, ktoré sú rozdelené do dvoch kategórií. V kategórii „Zľavy u obchodníkov“ nájdete výhody z oblasti ubytovania, maloobchodu. Druhá kategória „Ušetríte na finančných produktoch“ obsahuje výhody z oblastí hypotekárnych úverov a poistení.

Akým spôsobom si členovia môžu uplatniť jednotlivé výhody?

Podmienky uplatnenia jednotlivých výhod sú uvedené na našom portáli. Väčšinou pre uplatnenie výhody postačuje členský preukaz OZ KOVO.

Prispela aj Vaša spoločnosť EBG, a.s. nejakou výhodou pre členov?

Naša spoločnosť priniesla pre členov hneď 5 finančných výhod. V spolupráci s Wustenrot poisťovňou sme pripravili exkluzívne zľavy na produkty poistenia zodpovednosti zamestnanca za škodu, spôsobenú zamestnávateľovi a poistenie právnej ochrany. Zľavy na tieto produkty sa pohybujú až do 50% oproti bežným cenám. **Spoimané produkty si členovia môžu cez portál www.vyhodykovo.sk aj online uzavrieť.**

Ktoré výhody využívajú členovia najčastejšie?

Medzi najčastejšie využívané výhody patrí zľava na nákup elektroniky v Planeo elektro a bezplatný hypotekárny servis od našej spoločnosti, kde členom poskytujeme úvery s najnižším úrokom na trhu, s bezplatným právnym servisom ku kúpe a založeniu nehnuteľnosti.

Na vybavenie výhodnej hypotéky máte už len február!

Od marca 2017 sprísňuje Národná banka Slovenska podmienky pre získanie hypotekárneho úveru. Po novom bude každá banka na Slovensku prísnejšie posudzovať príjmy a výdavky žiadateľov o úver.

Dopad na klientov od marca 2017:

- väčšine klientov banka schválí nižší úver ako doteraz
 - ku kúpe alebo výstavbe nehnuteľnosti banka môže od klientov vyžadovať až 20% vlastných zdrojov z hodnoty nehnuteľnosti, napr. ak kupujete byt za 60 000 € pripravte si pre istotu hotovosť vo výške až 12 000 €
- Pre členov OZ KOVO sme pripravili jedinečné riešenie!

Je ním uzatvorenie úverovej zmluvy hypotekárneho úveru - za súčasných výhodných podmienok - do konca februára, pričom na nájdenie nehnuteľnosti budú mať ešte ďalších 6 mesiacov.

Čiže, ak plánujete v najbližšom pol roku kúpu alebo výstavbu nehnuteľnosti a nechcete riskovať, že Vám banka od marca nepožičia dostatok finančných prostriedkov, kontaktujte našu infolinku 042/3214481 alebo nám napíšte mail na adresu info@vyhodykovo.sk.

KRÁTKO

VOLNÝCH JE 35 TISÍC PRACOVNÝCH MIEST

Počet nezamestnaných na úradoch práce ďalej klesá. Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla v decembri 2016 hodnotu 8,76 percenta. Je to najmenej od decembra 2008, keď predstavovala 8,39 percenta. V porovnaní s predchádzajúcim mesiacom, teda novembrom 2016, zo štatistiky vypadlo asi 49-tisíc ľudí. No takmer 240-tisíc si zamestnanie stále hľadá. Paradoxne je pritom stále voľných vyše 35-tisíc pracovných miest, najviac v Bratislavskom kraji (8 643), najmenej v Košickom kraji (2 231). Firmy ich však nedokážu obsadiť kvalifikovanou domácou pracovnou silou. Preto apelujú na štát, aby uľahčil možnosti prijímania pracovníkov z krajín mimo Európskej únie, predovšetkým z Ukrajiny a zo Srbska.

PO TROCH ROKOCH CENY RASTÚ

Spotrebiteľské ceny na Slovensku sa v decembri po troch rokoch opäť vrátili k medziročnému rastu. Hoci vzrástli iba o 0,2 %, predtým naposledy vykázali medziročný nárast ešte v decembri 2013, kedy stúpili o 0,4 %. V novembri pritom ešte ceny klesali o 0,2 %. Za celý rok 2016 tak spotrebiteľské ceny na Slovensku medziročne klesli o 0,5 %, kým rok predtým sa znížili o 0,3 %. Informoval o tom Štatistický úrad SR. Na medziročnej báze sa zvýšili najmä ceny dopravy o 2 % a ceny vzdelávania a v hoteloch, kaviarňach a reštauráciách zhodne o 1,9 %. Stúpili aj ceny za zdravie o 1,6 %, zdražela aj rekreácia, kultúra, rozličné tovary a služby zhodne o 1,4 %, alkoholické nápoje a tabak o 1,3 %, poštové a telekomunikačné služby o 0,6 % a ceny odevov a obuvi sa zvýšili o 0,2 %. Naopak, medziročne klesli ceny potravín a nealkoholických nápojov o 1,3 %, ceny za bývanie, vodu, elektrinu, plyn a iné palivá o 1,2 %.

PRÍEMERNÁ STAROBNÁ PENZIA JE 417,5 EUR

Priemerný starobný dôchodok na Slovensku na konci minulého roka predstavoval 417,46 eura. V porovnaní s koncom roka 2015 ide o nárast o 6,40 eura. Tento druh dôchodku pritom na konci minulého roka poberalo takmer 1,05 mil. osôb. Predčasný starobný dôchodok, ktorý dostávalo 20,2 tis. penzistov, dosahoval v priemere 388,80 eura. Medziročne išlo o pokles o 3,84 eura. Vyplýva to z údajov Sociálnej poisťovne. Priemerný invalidný dôchodok pre osoby s mierou postihnutia do 70 % bol na konci minulého roka na úrovni 197,04 eura, invalidnú penziu pre ľudí s mierou postihnutia nad 70 % vyplácala Sociálna poisťovňa v priemernej výške 353,18 eura. Ku koncu minulého mesiaca evidovali 235,1 tis. poberateľov invalidných dôchodkov. Vdovské dôchodky dosahovali ku koncu minulého mesiaca v priemere 245,31 eura a dostávalo ich 296,6 tisíc ovdovených žien. Priemerná výška vdoveckých dôchodkov, ktoré poisťovňa vyplácala 46 tisíc vdovcom, bola na úrovni 190,15 eur. Sirotské dôchodky dostávalo na konci vlnajška 21,8 tisíc osôb, a to v priemernej výške 129,72 eur. (TASR, Sita, r)

Život sa mení rýchlo.

UJMEME SA VAŠEJ UJMY

Cena poistenia už od 17 €/rok
Zľava 20 % pre členov OZ KOVO

Uzavrite poistenie ONLINE alebo kontaktujte makléra EBG, a.s.

Poistite sa proti škodám spôsobeným vášmu zamestnávateľovi

wustenrot

AKO V NOVOM ROKU USPORIŤ

Začiatok nového roka býva obdobím rôznych predsavzatí. Alarmujúce sú štatistiky, podľa ktorých pribúdajú ľudia, neschopní ušetriť si z mesačnej výplaty niekoľko desiatok eur. Takmer tretina slovenských domácností totiž nie je schopná šetriť vôbec a žije takpovediac od výplaty k výplate. Ide o domácnosti, ktoré sa síce nezadlžujú a hospodária s vyrovnaným rozpočtom, problém však môže nastať pri mimoriadnych výdavkoch. Zvyšná pätina slovenských domácností však nielenže nedokáže šetriť, ale nevie ani hospodáriť s vyrovnaným rozpočtom. To znamená, že každá piata rodina musí byť siahať na úspory, alebo žiť na dlh. Ako teda začať šetriť a ušetriť nám poradí finančná analytička spoločnosti PG Hana KOVÁČOVÁ.

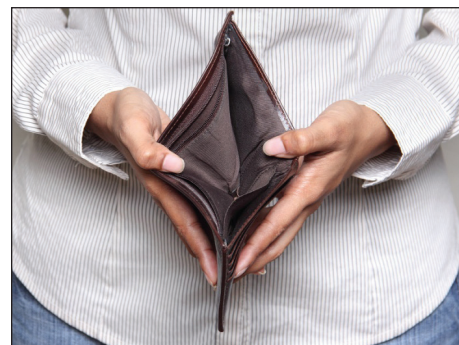
1. Zbavím sa dlhov a nebudem vytvárať zbytočne nové. Urobte si revíziu dlhov a skúste sa ich zbaviť. Splácanie si nastavte tak, aby ste požičané peniaze rýchlo splatili a nepreplátili zbytočne veľa. Refinancujte ich výhodnejším spoločným úverom alebo sa snažte vytvoriť si čím skôr rezervu na ich vyplatenie. Pokiaľ si ale nevyhnutne musíte požičať, najrýchlejší a najlacnejší úver je povolené prečerpanie na svojom účte.

2. Stanem sa pánom svojich výdavkov. Stanovte si maximum, čo chcete v mesiaci minúť. Robte si poctivo prehľad príjmov a výdavkov, napríklad v zošite alebo v excel tabuľke v PC.

Budete prekvapení, na čo všetko míňate a zistíte, koľko peňazí vám z peňaženky ukroja tzv. mimoriadne výdavky, ktoré nepotrebuje.

3. Budem platiť iba za to, čo využívam. Skontrolujte si, aké služby bežne za mesiac platíte. Potrebujete dva mobily alebo vysoký mobilný paušál? A čo domáci internet alebo káblová televízia – nepreplácať zbytočne? Viete, aké poplatky platíte banke a aký balík služieb je pre vás optimálny? Neplýtvajte zbytočne elektrinou, vodou alebo kúrením? Možno vás prekvapí, že ak sa troška zamyslíte a „ušíjete si a prispôbíte na mieru“ bežné poplatky a náklady, ušetríte mesačne pekných pár eur.

4. Budem mať vždy finančnú rezervu. Ak ste si ju doteraz nemali možnosť vytvoriť, je najvyšší čas začať. Odkladať aspoň 20 - 30 eur mesačne. Za dostatočne veľké rezervy sa vo všeobecnosti považuje minimálne šesťnásobok mesačného príjmu. Potom vás neprekvapí prepúšťanie v práci, či neskorá výplata.



5. Budem nakupovať rozumne. Odolávajte lákavým zľavám pri nákupoch. Poslednou radou by snád bolo - investujte do svojej budúcnosti. Šetrite si na svoj dôchodok, investujte do svojho vzdelania a taktiež do budúcnosti svojich detí. Tieto investície sa vám mnohonásobne zúročia a to nielen finančne.

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: log, rodea, rás, roks, alager	odhalia (zried.)	1. časť tajničky	vyhynutý Indián	štikútal	farba (kniž.)	druh kartovej hry	Pani vojde do lekárne a od lekárnika si pýta jed: - Vážená pani a načo vám bude ten jed? - Chcem zabiť manžela! - Ale ja vám nemôžem predat jed, aby ste niekoho zavraždili! Pani vytiahne z kabelky fotku na ktorej je v jednoznačnej polohe jej muž a lekárnikova manželka. Lekárnik sa pozrie na fotku a hovorí: (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)												
malá opica																			
brnkol																			
zatínala																			
skratka tankového pluku			skratka logaritmu zvuk pri sekaní				britská objemová jednotka	Eduard (dom.)	inferno	bijem, šlahám (expr.)									
etiópsky hodnostár				4. časť tajničky leptavý kameňok															
zámer, cieľ						trváca rastlina ohmatával (hovor.)													
Pomôcky: lápis, le- ma, cord, mungo	sprídam chytalo sa						druh cukríkov mužské meno												
škvrnitá mačkovitá šelma										solmizačná slabika podbradník (po česky)									
grécky a rímsky starovek							2. časť tajničky zbavme vlhkosti												
EČV Partizánskeho			zaujal sedáciu polohu stroje													ženské meno	hotel v autobuse		
skratka Akadémie výtvarných umení				lisár, lisovač značka hliníka															
pomocná veta (odb.)						malý dravec Izidor (dom.)													
obliekli							krajina znižený tón E												
horský sutový prúd				3. časť tajničky															
vzorec oxidu hlinatého					sekaním dookola oddelil														

Zasmejme sa . . .

„A vy ste dvojčatá?“

„Nie, prečo si to myslíte?“

„Že vás maminka rovnako oblieka.“

„Vystúpte si a pripravte si vodičský a technický preukaz!“

Rozprávajú sa dvaja kamaráti: „Dal som manželke pod stromček psa.“

„A prečo práve psa?“

„Aby ma s ním začala večer posielat von!“

Žena sa pýta muža:

„Drahý, aké ženy sa ti páčia viac, pekné, alebo múdre?“

„Ani jedny, ani druhé. Veď vieš, že ľúbim iba teba...“

Rozprávajú sa dvaja známi v krčme:

„Pijem už desiate pivo, lebo som sa pohádal s manželkou. To je nepredstaviteľné koľko ma tá žena stojí!“

Mladomanželka hovorí svojmu mužovi:

„Miláčik, čo chvíľa budeme traja.“

„To je úžasná novina!“ rozplýva sa muž.

„Vážne?! Tak to sa teším, pretože rodičia sa rozvádajú a mamička bude bývať u nás!“