



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

- Prvý štrajk v automobilke VW SK – str. 1 až 2
- V regiónoch si kováči zvolili svojich zástupcov - str. 3
- Poradňa BOZP: Ochrana zdravia pri záťaži teplom i chladom – str. 6

Bude sa odchod do dôchodku opäť predlžovať?

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR predložilo do pripomienkového konania návrh opatrenia, ktorým sa vek odchodu do dôchodku od 1. januára 2018 zvyšuje o 63 dní, t.j. zhruba o dva mesiace. Dôchodkový vek by tak na budúci rok mal byť 62 rokov a 139 dní.

„V súlade s cieľom zabezpečiť dlhodobú finančnú udržateľnosť dôchodkového systému sa od 1. januára 2018 upravuje dôchodkový vek v závislosti od vývoja priemernej strednej dĺžky života, spoločnej pre mužov a ženy v aktuálnom dôchodkovom veku, vyjadrenom v celých rokoch,“ uviedol k danému rezort práce a sociálnych vecí. Zároveň zdôraznil, že oficiálne číslo ministerstvo oznámi vo vyhláske, ktorá bude zverejnená do 31. októbra tohto roka.

Od začiatku tohto roka sa pritom dôchodkový vek zvýšil o 76 dní.

Zvýšenie dôchodkového veku sa podľa ministerstva práce a sociálnych vecí bude v budúcom roku týkať približne 37,3 tisíc osôb. Neskorším odchodom do penzie sa podľa rezortu zníži príjem týchto osôb zo Sociálnej poisťovne v budúcom roku v priemere o 1 026 eur. „Poistenci, ktorí odídu do dôchodku v roku 2018, však strávia v priemere na dôchodku rovnaké obdobie ako poistenci, ktorí odišli do dôchodku v rokoch 2014 a 2015, a teda im bude vyplatený v priemere ten istý počet dôchodkov,“ upozornilo ministerstvo práce.

Vek odchodu do dôchodku sa od roku 2017 každoročne predlžuje o určený počet dní, ktorý sa stanovuje v závislosti od vývoja priemernej strednej dĺžky života, spoločnej pre mužov a ženy, zistených Štatistickým úradom SR. Toto opatrenie zaviedla bývalá vláda ešte v roku 2012.

ŽENY S DEŤMI A RIZIKOVÍ ZAMESTNANCI SKÔR

Budúcoročné predlžovanie odchodového veku sa však znovu plošne nedotkne všetkých. Napríklad pravidlá, ktoré doteraz istým skupinám, najmä ženám s deťmi, ešte stále umožňujú skorší odchod do dôchodku, zostanú zachované. Ide o ženy narodené pred rokom 1961.

Podobne pre tých, ktorí vykonávajú obzvlášť ťažkú či nebezpečnú prácu, bude naďalej platiť zákonom stanovený znížený penzijný vek v rozpätí 55 až 59 rokov. A to v závislosti od toho, koľko rokov boli zamestnaní v takzvanej I. pracovnej kategórii alebo v I. či II. kategórii funkcií. Ide napríklad o baníkov, členov leteckých a námorných posádok, pracovníkov v jadrových elektrárnach, hutách, chemických prevádzkach s rizikom karcinogenity, ale aj o niektoré kategórie vojakov a policajtov.

Pritom, ak by sa takýmto tempom pokračovalo aj v nasledujúcich rokoch, dnešní štyridsiatnici sa na odpočinok dostanú zhruba ako 65-roční. Hovorca ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Michal STUŠKA, však dodáva: „Čo sa týka výhľadu na ďalšie roky, predpoklad je, že počet pridaných dní už bude nižší.“ (Sita)

„Nestačí vedieť, ale to, čo vieme, treba aj využiť. A nestačí chcieť, ale treba aj konať.“
nemecký básnik, dramatik, vedec a politik Johann Wolfgang GOETHE

ŠTRAJK VO VOLKSWAGEN SLOVAKIA: HISTORICKY PRVÝ, VÝSLEDOK ROZPAČITÝ

Po šiestich dňoch odstavenie výroby nakoniec prišlo k dohode. Bratislavský Volkswagen Slovakia, ktorého zamestnanci vstúpili kvôli sporu v kolektívnom vyjednávaní po prvýkrát v histórii slovenskej automobilky v utorok, 20. júna, do ostrého štrajku, vyprodukoval počas týchto dní iba niekoľko desiatok áut. Po šiestich dňoch štrajku, presne v nedeľu, 25. júna, sa zástupcovia zamestnávateľa a predstavitelia Moderných odborov Volkswagen (MOV) nakoniec dohodli na podobe novej kolektívnej zmluvy a po ukončení ich rokovaní sa v nasledujúci pondelok (26.6.) výroba v bratislavskom závode spustila naplno.

Treba povedať, že išlo historicky o prvý štrajk v slovenskej automobilke. Navyše v automobilke, ktorá je ťahúňom slovenskej ekonomiky a najväčším zamestnávateľom na Slovensku. Aj preto sa netreba čudovať, že sa pozornosť verejnosti, médií a samozrejme, aj analytikov a politikov s očakávaním obrátila na štrajkové dianie pred bratislavským automobilovým závodom.

Po skončení štrajku a zverejnení podrobnosti novej kolektívnej zmluvy, platnej od 1. júna tohto roku najbližších 27 mesiacov (do 31. augusta 2019), sa však mnohí začali otvorene pýtať, či sa za takýto výsledok oplatilo štrajkovať. Tým skôr, že vedenie podniku vzápätí zverejnilo, že tento štrajk považovali za zbytočný a výsledný návrh – navýšiť tarifné mzdy postupne v troch etapách o konečných 14,12 percenta sa len málo

líšil od ponuky zamestnávateľa z apríla tohto roku, kedy zástupcom MOV ponúkali mzdové navýšenie len o pár desiatin percenta nižšie.



(Pokračovanie na 2. str.)

V BÁNOVCIACH VYJEDNÁVANIE ÚSPEŠNÉ, V KOČOVCIACH „ŽLTÉ“ ODBORY

V predchádzajúcich dvoch číslach Priorit sme vás informovali o stupňujúcom sa napätí pri kolektívnom vyjednávaní novej mzdovej kolektívnej zmluvy v spoločnosti Hella Slovakia Signal-Lighting, s.r.o. v Bánovciach nad Bebravou. Zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Hella Slovakia dokonca pripustili vyhlásenie ostrého štrajku, ak sa im so zamestnávateľom nepodarí dospieť k dohode pri kolektívnom vyjednávaní pred sprostredkovateľom. Nakoniec sa však obe strany dohodli.



Kolektívne vyjednávanie za účasti sprostredkovateľa, na osobu ktorého sa odbory a zamestnávateľ dokázali dohodnúť sa začalo zhruba v polovici mája po tom, čo sa osobitne stretol so stranou odborov, ako aj so stranou zamestnávateľa. Konsenzus sa im podarilo nájsť 7. júna. Ako potvrdil predseda ZO OZ KOVO Hella Slovakia, Michal NIRKA: „Na tomto rokovaní sme dohodli posledné otvorené body, ako ciele pre časť 13. a 14. mzdy a ciele pre mesačné prémie. K podpisu samotnej Mzdovej kolektívnej zmluvy, platnej na obdobie od 1. júna 2017 do konca augusta 2018, došlo kvôli zdržaniu pri finálnej textácii na strane zamestnávateľa vo večerných hodinách dňa 12. júna. Všetky plnenia, vyplývajúce z MKZ, sú však účinné späťne, od prvého júna tohto roku, kedy v Helle začal obchodný rok 2017/2018.“

Ako ďalej dodal, v novej mzdovej kolektívnej zmluve dohodli rast taríf o 2,5% (o 1% v júni 2017 a o 1,5% v januári 2018), ďalej 13. aj 14. mzdu až do výšky 75% priemernej mzdy u zamestnávateľa v nadväznosti najmä na dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca, odmenu 700 eur pri 15. výročí trvania pracovného pomeru, ako aj vyššiu tvorbu sociálneho fondu prídellom z použiteľného zisku.

Michal NIRKA pokračuje: „Najväčší dôraz v kolektívnom vyjednávaní sme tento raz kládli práve na 13. a 14. plat a jeho garantované zvýšenie, predovšetkým vplyvom dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca. Výsledkom je, že napríklad priamy montážny pracovník, zamestnaný vo firme cca 2 roky, zarobí v obchodnom roku 2017/18 o 450 eur viac. Ak jeho pracovný pomer trvá do 5 rokov, bude to o 750 eur viac, do 10 rokov o 1040 eur viac a zamestnanec s viac ako 10-ročným pôsobením vo firme zarobí o 1 275 eur viac v porovnaní s predchádzajúcim obchodným rokom. Pri splnení cieľov kvality získajú navyše všetci zamestnanci aj variabilnú časť 13. a 14. mzdy v základnej výške spolu cca 175 eur, pričom v prípade „nadlimitu“ dohodnutých cieľov môže táto suma dosiahnuť až 420 eur.“

Keďže v uvedenom prípade ide o zamestnancov s najnižšími tarifnými mzdami, zamestnanci vo vyšších tarifných stupňoch dosiahnu vplyvom percentuálneho rastu taríf ešte o niečo väčšie zvýšenie ročného zárobku.

Treba pritom zdôrazniť, že všetky plnenia aktuálnej mzdovej kolektívnej zmluvy - okrem sociálneho fondu - pokrývajú aj všetkých agentúrnych zamestnancov. Taktiež doba dočasného pridelenia cez agentúru sa pre účely odmeny pri 5., 10. či 15. výročí práce vo firme, ako aj pre účely výpočtu nároku na 13. a 14. mzdu, započítava do dĺžky trvania pracovného pomeru tohto zamestnanca.

(Pokračovanie na 2. str.)

ŠTRAJK VO VOLKSWAGEN SLOVAKIA: HISTORICKY PRVÝ, VÝSLEDOK ROZPAČITÝ

(Dokončenie z 1. str.)

ČO SA DOJEDNALO

Prvé zvýšenie pocítia zamestnanci spätne od začiatku júna tohto roka, a to o 4,7 percenta. Robotník so základným platom 943 eur mesačne si tak prílepi 44 eur. **Dalšie navýšenie tarifných miezd sa uskutoční na nový rok, a to o ďalších 4,7 percenta. Posledný dohodnutý krok navýšovania miezd bude v novembri budúceho roka, a to o konečných 4,1 percenta.** Pripomeňme len, že pôvodný návrh predstaviteľov MOV požadoval 16%-né navýšenie tarifných miezd na jeden rok.

„V konečnom dôsledku sme sa dostali k dohode, ktorú sme navrhovali už pred štrajkom, v apríli, počas kolektívnych vyjednávaní,“ uzatvoril pred médiami predseda predstavenstva spoločnosti Volkswagen Slovakia, a.s., Ralf SACHT a Eric REUTING, člen predstavenstva pre personálnu oblasť v spoločnosti Volkswagen Slovakia, ho doplnia: „Iba vďaka extrémne dlhkej platnosti kolektívnej zmluvy sme mohli naplnovať tri kroky zvyšovania miezd.“

Predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ocenil vôľu a vytrvalosť štrajkujúcich postaviť sa za svoje mzdy. K zverejnenému výsledku je však skeptický: „Keď si to rozmeníme na drobné, tak to navýšenie v konečnom dôsledku predstavuje 5,5% na rok, keďže zmluva má byť uzatvorená na takmer 2 a pol roka. To je oproti ich pôvodnému návrhu – navýšiť mzdy o 16 percent na rok – zo strany MOV výrazný kompromis v neprospech zamestnancov a ich mzdy sa oproti pôvodnému návrhom zamestnávateľa reálne zvýšia cca o 0,6 %, čo pre firmu Volkswagen naozaj nebude bolestné“, skonštatoval a pokračoval: „Napri. v žilinskej KII sa podarilo v tomto roku dojednať 8,8 percentné navýšenie pre výrobných zamestnancov z požadovaných 10%, čo

považujeme za úspešný výsledok. Rovnako otázka je, podľa neho, aj dĺžka novej kolektívnej zmluvy. „Tlak na zvýšenie miezd na Slovensku neustále rastie a s príchodom ďalšej automobilky Jaguar Land Rover budú dlhodobé nároky - najmä v automobilovom priemysle - ešte výraznejšie,“ skonštatoval E.MACHYNA.

Zamestnanci si okrem vyšších miezd prílepiť aj o náhradu mzdy počas pracovnej neschopnosti vo výške 40 percent priemernej mzdy a o jeden deň dovolenky nad rámec zákona počas budúceho a po ňom nasledujúceho roku. Všetci majú v júli dostať aj jednorazovú, 500 - euróvu platbu. Nepodarilo sa však dojednať dlhšie ani častejšie prestávky, ktoré by viacerí zamestnanci uvítali.



O VÝSLEDKOH Cez SOCIÁLNE SIETE

Zástupcovia MOV informovali svojich členov o výsledkoch kolektívneho vyjednávania a ukončení štrajku prostredníctvom sociálnych sietí. Ich súhlas s výsledkom kolektívneho vyjednávania už nežiadali. Tento krok považuje predseda OZ KOVO za nešťan-

V BÁNOVCIACH VYJEDNÁVANIE ÚSPEŠNÉ, V KOČOVCIACH „ŽLTÉ“ ODBORY

(Dokončenie z 1. str.)

Pripomeňme, že spoločnosť, zameraná na výrobu svetiel do automobilov, zamestnáva 1700 ľudí v Bánovciach nad Bebravou a ďalších 650 ľudí v Trenčíne. Priemerný plat zamestnancom je 1 037 eur v hrubom.

Predseda základnej organizácie, Michal NIRKA, dodáva: „Na záver chcem v mene nášho vyjednávacieho tímu poďakovať všetkým našim odborárom za podporu a neustále prejavy dôvery počas trvania celého kolektívneho vyjednávania. Už druhý rok po sebe sme sa vo vyjednávaní dostali do kolektívneho sporu. Len vďaka silnej podpore zamestnancov sme v rokovaniach pred sprostredkovateľom sebavedome postupovali ďalej za našimi cieľmi, pričom sme boli pripravení aj na možnosť ostrého štrajku. Naše uznanie napokon patrí aj zamestnávateľovi, keďže aj napriek vzniku sporu pokračovali vzájomné rokovania vždy korektné a konštruktívne. Podpisom kolektívnej zmluvy sa však naša práca, súvisiaca s kolektívnym vyjednávaním, nekončí. V súčasnosti pripravujeme pre zamestnancov informačné materiály, v ktorých im podrobne vysvetlíme obsah novej kolektívnej zmluvy a jej prínosy pre každého z nich,“ uzatvára M.NIRKA.

V KOČOVCIACH VZNIKL „ŽLTÉ“ ODBORY, SPOR SA VYOSTRUJE

Koncer Hella, zaoberajúca sa výrobou svetiel do automobilov, má svoju pobočku aj v Kočovciach, neďaleko Nového Mesta nad Váhom. Tu však kolektívne vyjednávanie historicky prvej kolektívnej zmluvy uviazlo a komunikácia sa medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom začína vyostrovat.

Podľa Základnej organizácie Odborového zväzu KOVO (ZO OZ KOVO) Hella Slovakia, zamestnávateľ robí všetko pre to, aby vo firme minimalizoval vplyv odborov. „Prakticky od samého začiatku vznikol náš odborový úsek a stretávame s permanentnou snahou minimalizovať našu činnosť,“ uviedol Šimon SZÓRÁD, člen úsekového výboru HSKF ZO OZ KOVO Hella Slo-

vákia. „Pravidelne sa stretávajú so zastrávaním, spochybňovaním, bossingom, mobingom. Už sme zažili aj krátenie odmiern či odstránutie od firemnej komunikačnej siete.“

Príkladom neštandardných firemných praktík bolo, podľa odborára Šimona SZÓRÁDA, aj zhromaždenie zamestnancov (dňa 19.6.), ktoré zvolilo vedenie firmy. „Obvinili nás, že škodíme podniku, sme nekvifikovaní a ničomu nerozumieme.“ Vedenie podniku zároveň odborárom zakázalo vystúpiť a reagovať na obvinenia. „Na konci svojho monológu riaditeľ jednoducho vypol mikrofón a rozpustil zhromaždenie,“ vyhlásili zástupcovia odborov.

Odborári z OZ KOVO v Kočovciach presadzujú v kolektívnom vyjednávaní zvýšenie tarifnej mzdy o 30 eur, vyššie mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a prácu v nepretržitej prevádzke, týždenný pracovný čas 37,5 hodiny pre všetkých zamestnancov, mzdové zvýhodnenie za nadčas v sobotu a nedeľu, príspevok do DDS pre všetkých, ale aj dlhšie platené voľno pri vlastnej svadbe, narodení dieťaťa či úmrtí manžela/manželky. „Prakticky na všetky naše požiadavky vedenie podniku reagovalo nesúhlasne alebo argumentovalo tým, že to ohrozí zamestnanosť v podniku,“ vysvetlil Š. SZÓRÁD.

VZNIK „ŽLTÝCH“ ODBOROV

S kolektívnym vyjednávaním v Hella Slovakia Front-Lighting, s.r.o. Kočovce, sa začalo 20. januára predložením návrhu kolektívnej zmluvy. Uskutočnili sa tri kolá kolektívneho vyjednávania s tým, že 24. apríla bolo tretie kolo prerušené, keďže zamestnávateľ odborárom zo Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia oznámil začatie pôsobenia druhej odborovej organizácie vo firme. Odborári OZ KOVO vnímajú založenie tejto konkurenčnej odborovej organizácie za účelové. „Táto odborová organizácia bola zaregistrovaná 5. mája 2017, teda o 10 dní neskôr, ako zamestnávateľ oznámil, že z tohto dôvodu prerušuje kolektívne vyjednávanie,“ upozornil Š. SZÓRÁD. „Máme záujem pokračovať v kolektívnom vyjednávaní aj napriek výrazným

hardný: „Treba si uvedomiť, že po takomto nie celkom úspešnom kolektívnom vyjednávaní bude náročné upraviť vzťahy nielen medzi vedením a odbormi, ale aj medzi samotnými zamestnancami, nakoľko výbor MOV odsúhlasil konečný výsledok bez ich mandátu.“

Nahráva tomu aj akcia automobilky, v rámci ktorej zamestnancom rozdali letáky s vyčíslenou dennou stratou pre každého zamestnanca, zapojeného do štrajku. Tá mala na jedného zamestnanca predstavovať 68 až 75 eur denne. Vyčíslenie celkových strát i participácia odborov na konečnej strate automobilky však ešte bude predmetom ďalších spoločných rokovaní.

KOLÍ SA ZAJOJILI

Podľa vyhlásení zástupcov MOV, štrajk na začiatku svojim podpisom odsúhlasilo 8 500 zamestnancov z 12 300, v prvý deň sa ho podľa zverejnených informácií osobne zúčastnilo cca. 3 tisíc ľudí.

Priemerná hrubá mzda v bratislavskom Volkswagen Slovakia je 1 800 eur. V minulom roku Volkswagen Slovakia vyrobil takmer 389 - tisíc nových automobilov. V tomto roku sa počíta s nižšou produkciou pre nábeh na výrobu nových modelov. Svoje závody má okrem Bratislavy aj v Martine, Košiciach a Stupave. Zisk automobilky v roku 2016 dosiahol hodnotu 145 miliónov eur.

TASR, af



tlakom zo strany zamestnávateľa. Aktuálne sa pokúšame dosiahnuť zľahu s novovzniknutou odborovou organizáciou v ďalšom kolektívnom vyjednávaní. Ku zhode dopiaľ nedošlo.“

Podľa Szóráda, ak budú pretrvávajú neprijateľné rozpory, v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní požiadajú Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny SR o prídelenie rozhodcu, aby rozhodol, ktorá odborová organizácia je reprezentatívna a bude teda so zamestnávateľom uzatvárať kolektívnu zmluvu.

Najnovšie sa „žlté“ odbory snažia počet svojich členov zvýšiť aj verbovaním zahraničných agentúrnych zamestnancov. „Zástupcovia žltých odborov chodia s vedomím manažmentu počas pracovnej doby v sprievode tímcov za dočasne prídelenými pracovníkmi z Rumunska a z Poľska, ktorých vo firme pôsobi už niekoľko desiatok, a dávajú im podpisovať prihlášky do svojich odborov. Toto je len ďalším z radu dôkazov o úzkej previazanosti žltých odborov s topmanažmentom spoločnosti,“ konštatujú odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia.

Spoločnosť Hella Slovakia Front-Lighting, s.r.o. zamestnáva v súčasnosti viac ako 1 200 zamestnancov. Firma je zameraná na výrobu predných svetlometov pre osobné a nákladné motorové vozidlá.

O ďalšom vývoji v Kočovciach vás budeme informovať.

mn, af, mf



Najbližšie číslo PRIORIT
vyjde 28. 7. 2017

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. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Irena SKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK. 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 KOVÁCKEJ KUCHYNE

V REGIÓNOCH SI KOVÁCI ZVOLILI SVOJICH ZÁSTUPCOV

Po zasadnutí Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Prešovského a Košického kraja v Starej Ľubovni (písali sme o ňom v májových Prioritách), sa v priebehu mesiaca jún stretli kováci z ostatných regiónov Slovenska, aby si v zmysle platných Stanov zvolili jednotlivých členov predsedníctva Rady OZ KOVO, členov Revíznej komisie zväzu a tiež predsedov výborov mandátových obvodov, ktorí sa zároveň - za daný región- stávajú členmi Rady OZ KOVO. Rada OZ KOVO je pritom najvyšším orgánom zväzu medzi zjazdami. Jednotlivých zasadnutí regionálnych rád sa zúčastnilo aj nedávno zvolené, staronové vedenie Odborového zväzu KOVO- predseda Emil MACHYNA a podpredsedníčka Monika BENEDEKOVÁ, ktorí tento priestor využili aj na poďakovanie sa kovákovi v regiónoch za ich opätovne prejavenu dôveru.



PIEŠŤANY

V Piešťanoch sa v piatok, 2. júna 2017, uskutočnilo zasadnutie Regionálnej rady predsedov OZ KOVO západného Slovenska, teda zástupcov kovákov z Nitrianskeho, Trenčianskeho (Región č.1) a Trnavského a Bratislavského kraja (Región č.2).

V Regióne č. 1 (Bratislavský a Trnavský kraj) si kováci zvolili za člena predsedníctva Rady OZ KOVO z dvoch kandidátov (Jaroslav KOPANICA a František GAJDOŠ z PSA Peugeot Citroen Slovakia v Trnave) Jaroslava KOPANICU, ktorý túto funkciu zastával aj v uplynulom období. Členom Revíznej komisie zväzu sa opätovne stal Koloman KRASLAN a bolo zvolených aj 9 zástupcov Rady OZ KOVO za tento región, menovite: Peter RAMPÁŠEK, Branislav CHMÚRNY, Michal HRÓZA, Pavol RUŽICKA, Ferdinand MASÁR, Milan MINARECH, František BALAGA, Andrea DULÍKOVÁ a Ladislav HERVAY.

V Regióne č.2 (Nitriansky a Trenčiansky kraj) si prítomní zvolili za člena predsedníctva Rady OZ KOVO Jána STÍSKALA, ktorý tento post zastával aj v uplynulých štyroch rokoch. Členkou Revíznej komisie zväzu sa opätovne stala Ľubica BACKOVÁ a zvolených bolo aj 6 predsedov výborov mandátových obvodov, ktorí sa zároveň stali členmi Rady OZ KOVO za tento región, konkrétne: Peter NEMEČEK, Peter VRAŽDA, Pavol ŠUJÁK, Ľudovít PÁLENÍK, Tomáš JAVORKA a Ján KASMAN. Dodatočne - 15. júna- zasadal v Zlatých Moravciach Výbor Mandátového obvodu č.14, ktorý nebol na piešťanskej Regionálnej rade predsedov uznášaniaschopný a následne si dovolil svojho predsedu. Stal sa ním Roman LUKÁČ.



BANSKÁ BYSTRICA

V Banskej Bystrici zasadala 6. júna 2017 Regionálna rada predsedov OZ KOVO Banskobystrického kraja (Región č.4). Aj v tomto regióne sa v zmysle platných Stanov zväzu volili regionálni zástupcovia: členom predsedníctva Rady OZ KOVO sa opätovne stal Pavel KÚŠ, v Revíznej komisii zväzu zasadne na najbližšie štyri roky Milena NEUPAUEROVÁ a miesto v Rade OZ KOVO získalo päť nanovo zvolených predsedov výborov mandátových obvodov OZ KOVO z Banskobystrického kraja, konkrétne: Pavol KOŠTIAL, Marián TUHÁRSKY, Stanislav ĽUPTÁK, Rudolf BRÁZDOVIČ a Robert MOLNÁR.



ŽILINA

Posledná zo série Regionálnych rád predsedov OZ KOVO sa uskutočnila 12. júna v Dome odborov v Žiline. Za člena predsedníctva Rady OZ KOVO za Žilinský región si prítomní na najbližšie štyri roky opätovne zvolili Jaroslava KORDEKA. Členom Revíznej komisie zväzu bude aj naďalej Jozef PTAČIN a nanovo zvolenými predsedami Výborov mandátových obvodov, a teda aj členmi Rady OZ KOVO za tento región, sú šiesti kolegovia: Karol VNUK, Irena ŠKROVINOVÁ, Michal UHORSKAI, Marián CVANCIGER, Rudolf KLIMEK a Miroslav CHLÁDEK.

Všetkým zvoleným funkcionárom srdečne blahoželáme a prajeme im v ich práci veľa úspechov.



Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

NOVÉ ORGANIZÁCIE NA ORAVE I KYSUCIACH

Do rodiny kovákov pribudli ďalšie dve odborové organizácie. Ide o novú Základnú organizáciu OZ KOVO, ktorá vznikla v spoločnosti Slolepex, a.s., Bziny na Orave a ďalšia sa nachádza na horných Kysuciach - v meste Čadca – v spoločnosti TI-Hanil Slovakia.

Spoločnosť Slolepex, a.s. Bziny je malá, rodinná firma s počtom cca 60 zamestnancov, zameraná na výrobu dýh, preglejkových výrobkov, aglomerovaných drevárske výroby a piliarsku drevovýrobu. Zamestnanecký prieskum v tejto firme potvrdil, že viac ako tri štvrtiny zamestnancov malo a reálne má záujem o založenie fungujúcej odborovej organizácie pod hlavičkou OZ KOVO.

Ustanovujúca členská schôdza sa uskutočnila 20. mája 2017 a schválila základné dokumenty a zároveň aj päťčlenný Výbor Základnej organizácie (VZO) OZ KOVO Slolepex Bziny, s.r.o. Do funkcie predsedu bol zvolený Vladimír CHOVA-NEC.



Po písomnej informácii zamestnávateľa o začatí pôsobenia odborovej organizácie OZ KOVO Slolepex Bziny v jeho spoločnosti, bol tento následne požiadany o úvodné stretnutie

NÁROČNÉ, ALE ÚSPEŠNÉ VYJEDNÁVANIE V BEKAERT SLÁDKOVIČOVO

Vo firme Bekaert Slovakia Sládkovičovo, ktorá je výrobcom výrobkov z drôtu – hlavne kordu do pneumatík pre popredných výrobcov pneumatík (Continental, Goodyear a pod.) bol v roku 2012 pokus o založenie odborovej organizácie, no pre neplatné voľby stroskotal - aj za výraznej „pomoci“ vtedajšieho vedenia...

Súčasnú vedenie firmy v Sládkovičove je však ústretovjšie, otvorenejšie a tak sa situácia začala riešiť a aj sa vyriešila založením novej odborovej organizácie - najmä vďaka veľkému úsiliu predsedu Základnej organizácie OZ KOVO Bekaert Hlohovec, Františka BALAGU a tiež podpory a odborného zázemia ľudí z Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave.

Základná organizácia OZ KOVO Bekaert Hlohovec v roku 2016 rozšírila svoju pôsobnosť aj na sesterskú firmu Bekaert Slovakia v Sládko-



sociálnych partnerov za účelom prerokovania podmienok výkonu činnosti základnej organizácie, ako aj ďalších, materiálno-technických záležitostí, spolu so žiadosťou o zaslanie podkladov na spracovanie návrhu kolektívnej zmluvy.

Stretnutie sociálnych partnerov - za účasti zástupcov OZ KOVO: Jaroslava KORDEKA – člena predsedníctva Rady OZ KOVO a Michala KUKOLÍKA – vedúceho Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici - sa uskutočnilo 7. júna 2017. Predmetom rokovania boli otázky zabezpečenia podmienok pre činnosť ZO, žiadosť o podklady pre kolektívne vyjednanie, ako aj ďalšie otázky, ktoré súvisiace s pôsobením tejto odborovej organizácie.

Podobný priebeh malo aj založenie novej Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO v spoločnosti TI-Hanil Slovakia, s.r.o., so sídlom v Podzávoze v Čadci.

Rovnako mu predbiehal úprimný záujem zamestnancov o založenie odborovej organizácie so snahou posilniť si svoje miesto v sociálnom dialógu so zamestnávateľom. Spoločnosť TI-Hanil Slovakia, s.r.o., je zameraná na výrobu automobilových komponentov - ako sú brzdy a palivové vedenia a zväzky. Jej jediným spoločníkom je spoločnosť TI Automotive Holdings Limited, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska. Spoločnosť za rok 2016 dosiahla tržby vo výške 34 miliónov eur, jej zisk bol vo výške 5,6 miliónov eur. Aj preto nie je žiadnym prekvapením, že založením odborovej organizácie majú zamestnanci tejto firmy predovšetkým záujem o vyjednanie si dobrej podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorá by im garantovala zaujímavé mzdy i viaceré benefity.

vičove. Tomuto kroku predchádzalo 7 mesiacov náročných rokovaní s vedením spoločnosti Bekaert Slovakia v Sládkovičove, za aktívnej účasti zväzových právnikov z Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava - JUDr. Martina VAVRA (vedúci MP OZ KOVO v Bratislave) a Mgr. Michala DROBNÉHO.

Po podpísaní Dohody o výkone činnosti odborovej organizácie (september 2016) odborová organizácia v novembri minulého roku predložila návrh novej kolektívnej zmluvy. Po 11 kolách veľmi náročných rokovaní sa 30. marca tohto roku podarilo dohodnúť a podpísať v tejto spoločnosti historicky prvú kolektívnu zmluvu, ktorá je platná na 3 roky. Za najväčší bonus považujú kolektívni vyjednávači odborovej organizácie zavedenie jednorazovej ročnej odmeny zo zisku vo výške 350 eur, v závislosti od odpracovaných hodín počas kalendárneho roka. Zástupcovia zamestnancov zároveň veria, že podpísaním historicky prvej kolektívnej zmluvy v tomto podniku položili základ nových vzťahov, na ktorých môžu stavať aj v budúcnosti, pričom urobila všetko preto, aby boli pri ďalších vyjednávaniach čo najviac naplnené očakávania zamestnancov a kolektívna zmluva plnila svoj účel.

František Balaga, predseda ZO OZ KOVO Bekaert Hlohovec, upr. redakciu

Ako uviedol Dušan RUSKO, novozvolený predseda výboru ZO OZ KOVO TI-Hanil Čadca: „Po niekoľkých neformálnych stretnutiach s p. Jaroslavom KORDEKOM - členom predsedníctva Rady OZ KOVO- a následne vykonanom prieskume, v ktorom sa 73% zamestnancov spoločnosti TI-Hanil Slovakia vyjadrilo za založenie odborovej organizácie OZ KOVO, sme s intenzívnou pomocou p. KORDEKA zrealizovali všetky potrebné kroky k samotnému založeniu odborovej organizácie. Vyvrcholením bola ustanovujúca členská schôdza, na ktorej sa schválili interné dokumenty základnej organizácie a zrealizovala voľba odborových funkcionárov do jednotlivých orgánov. Následne sme písomne informovali zamestnávateľa o začatí pôsobenia odborovej organizácie v jeho spoločnosti, ako aj o členoch štatutárneho orgánu, tj. Výboru ZO. Tiež sme zamestnávateľa písomne požiadali o prvé spoločné stretnutie za účelom predstavenia našej základnej organizácie, členov výboru ZO ale aj kvôli dohode na podmienkach fungovania našich odborov. Zamestnávateľ k požiadavke pristúpil korektne a stretnutie bolo skutočne konštruktívne. Momentálne zbierame podnety a návrhy od našich zamestnancov s cieľom zapracovať ich do návrhu našej prvej kolektívnej zmluvy, ktorú s pomocou p. Jaroslava KORDEKA chceme spracovať a v čo najkratšej dobe predložiť zamestnávateľovi.“

Obidvom novozaloženým odborovým organizáciám prajeme veľa zdaru, nech sa im darí byť rešpektovanými a silnými sociálnymi partnermi zamestnávateľa, ale aj útočiskom pre čo najväčší počet zamestnancov.

jk, af

Odborári z U. S. Steel Košice pšu premiérovi

Predstavitelia Rady odborov Odborového zväzu KOVO U. S. Steel Košice napísali 16. júna otvorený list predsedovi slovenskej vlády Robertovi FICHOVI. Ide o ich stanovisko k európskej reforme o obchodovaní s emisiami, o ktorej podobe sa v týchto dňoch rokuje.

Upozorňujú v ňom na dôležitosť blížiacej sa záverečnej fázy rokovaní o reforme Európskeho systému obchodovania s emisiami (EÚ ETS), ktoré boli naplánované na záver júna tohto roka a vyzývajú v ňom slovenskú vládu k zodpovednému postojú pri jej finalizácii.

Odborári z Košíc, ktorí sa pridali k výzve Európskej odborovej únie industriAll, vo svojom liste uvádzajú, že ako sociálny partner zdieľajú ambície EÚ podporovať udržateľné hospodárstvo, v ktorom sú skĺbené environmentálne ciele s potrebami konkurencieschopnosti a zamestnanosti. Na druhej strane však varujú, že necitlivé rozhodnutia a prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo by mohli spôsobiť odsun výroby a export investícií a pracovných miest do krajín mimo Európskej únie, čo by bolo kontraproduktívne nielen z hospodárskeho, ale i sociálneho a environmentálneho hľadiska.

Znenie celého otvoreného listu nájdete na www.ozkovo.sk/aktuality



SLOVAK LINES ZVYŠUJE MZDU AUTOBUSÁROM V PRÍMESTSKEJ DOPRAVE

Spoločnosť Slovak Lines, a. s., zvyšuje mzdu vodičov v prímestskej autobusovej doprave v Bratislavskom samosprávnom kraji. S účinnosťou od 1. júla ich základná hodinová sadzba vzrastie zo súčasných 4,77 eura na 5,77 eura. Platy tak dosiahnu v priemere tisíc až tisícdvjesto eur v hrubom.

Zmenu oznámili predseda Bratislavského samosprávneho kraja Pavol FREŠO a generálny riaditeľ Slovak Lines Peter SÁDOVSKÝ na stretnutí so zamestnancami autobusového dopravníctva.

Nevyhnutnou súčasťou kvalitejšej a spoľahlivejšej verejnej dopravy sú podľa zástupcov bratislavského kraja a Slovak Lines motivovaní zamestnanci s férovými platovými podmienkami zodpovedajúcimi aktuálnym podmienkam na trhu. Zvyšovanie miezd umožnili priaznivá hospodárska situácia na Slovensku, ako aj stabilizovaný počet cestujúcich v prímestskej autobusovej doprave v Bratislavskom kraji. Ten je objednávateľom prímestskej autobusovej dopravy vo verejnom záujme a poskytuje podporu na úhradu straty z jej prevádzky.

„Ak chceme ľudí a cestujúcich motivovať, aby viac využívali verejnú dopravu a aby svoje autá nechávali doma, musíme im zabezpečiť pravidelnú a spoľahlivú verejnú dopravu, či už do práce alebo do škôl v rámci Bratislavského kraja,“ povedal FREŠO. To sa podľa neho stane len vtedy, ak bude mať prepravca dostatočný počet kúsených a motivovaných šoférov. „Preto župa oceňuje, že zmluvný prepravca dokázal zabezpečiť stabilizáciu počtu cestujúcich a vytvoril tak predpoklady pre rast miezd. Takisto si vážim prácu vodičov a prístup Slovak Lines,“ dodal FREŠO.

Zámerom uvedeného opatrenia je zvyšovať konkurencieschopnosť platových podmienok vodičov Slovak Lines s ostatnými odvetvami dopravy. „**Slušní a motivovaní vodiči sú absolútnou nevyhnutnosťou v záujme zabezpečenia kvalitejšej ponuky verejnej dopravy v rámci Bratislavského kraja a jej rozvoja do budúcnosti. Priemerné platy sa budú po**

novom pohybovať na úrovni 1 000 až 1 200 eur v hrubom. Zmena nepochybne zatraktívňuje povolanie vodiča,“ uviedol SÁDOVSKÝ.

V roku 2016 sa podarilo stabilizovať počet cestujúcich v autobusoch prímestskej dopravy v Bratislavskom samosprávnom kraji. Zastavil sa tak dlhodobý trend poklesu.

K situácii prispel zvyšujúci sa záujem o Integrovaný dopravný systém v Bratislavskom kraji (IDS BK), ale aj zlepšovanie ponuky služieb Slovak Lines pre cestujúcich. Takmer dve tretiny cestujúcich v Bratislavskom kraji využívajú IDS BK, čo ukázal nezávislý prieskum agentúry Focus realizovaný na konci roka 2016. Z výsledkov ankety zároveň vyplynulo, že zavedenie integrovaného dopravného systému pozitívne hodnotí 66 % oslovených ľudí Sita



V ARRIVA LIORBUS HROZIL ŠTRAJK, ALE DOHODLI SA

Odborárom Základnej organizácie OZ KOVO Orava-Liptov sa po viac ako sedem mesačnom kolektívnom vyjednávaní, podarilo so zamestnávateľom ARRIVA Liorbus a.s. (autobusová doprava - Trstená, Námestovo, Dolný Kubín, Ružomberok, Liptovský Mikuláš) uzavrieť mzdový dodatok k platnej podnikovej kolektívnej zmluve na roky 2016-2017. Tento dodatok pri plnení si všetkých povinností - zabezpečí vodičovi a všetkým zamestnancom spoločnosti rast priemerného mesačného zárobku o 45 eur.

O tom, že kolektívne vyjednávanie pre rok 2017 nebolo ľahké, svedčí aj skutočnosť, že odborová organizácia požiadala Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa za účelom riešenia sporu v kolektívnom vyjednávaní. Vzhľadom na skutočnosť, že ani po dvoch kolách kolektívneho vyjednávanie pred sprostredkovateľom nedošlo k dohode, odborová organizácia na základe podnetu členov kolektívneho vyjednávania zvolila v závere apríla mimoriadnu členskú konferenciu, ktorá rozhodla, že **v prípade ďalšieho neúspešného kolektívneho vyjednávania pred sprostredkovateľom vyhlási základnú odborovú organizáciu štrajkovú pohotovosť a začne s prípravami na ostrý štrajk.**

Pod tlakom tejto hrozby a - aj za pomoci sprostredkovateľky JUDr. Zuzany LORENOVEJ, LL.M - sa zmluvným stranám nakoniec podarilo po viac ako 5 hodinovom rokovaní na svojom májovom zasadnutí dospieť k prijateľnej dohode.

Ako k danému uviedol dlhoročný predseda Výboru ZO OZ KOVO Orava - Liptov, Jozef TYROL: „**Takéto napäté a zložité kolektívne vyjednávanie, ako bolo to v roku 2017, tu ešte nebolo. Chceme sa touto cestou poďakovať najmä p. Jaroslavovi KORDEKOVÍ - členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, ako aj ostatným kolegom, ktorí sa zúčastnili na kolektívnom vyjednávaní, rovnako aj všetkým zamestnancom - odborárom, vrátane predsedu OZ KOVO - Emila MACHYNU, ktorí sa zúčastnili mimoriadnej konferencie. Myslím si, že bez ich pomoci, podpory a tlaku, ktorý nepochybne zaznamenal aj zamestnávateľ, by sa nám nepodarilo dosiahnuť požadovaný výsledok. Môžem povedať, že v podstate sme naplnili požiadavku, ktorá vzišla z tejto mimoriadnej konferencie, t. z. ukazovateľa,**

ktoré predložil zamestnávateľ a ktorými podmieňoval celkový nárast miezd pre vodičov v roku 2017 (40 %-né krátenie pohyblivej zložky za prekročenie limitu nafty a pod.) sme eliminovali. Rovnako požiadavku na zvýšenie priemernej mesačnej mzdy o 45 eur sme v podstate dosiahli. Dohodli sme tiež, že za obdobie január až apríl 2017 bude vodičom jednorázovo doplatená suma 4x32 eur., t.j. spolu 128 eur popri výplati v mesiaci jún 2017.“

Jozef TYROL sa vyjadril aj k tohtoročnému, 5%-ému rastu priemerného mesačného zárobku pre cca 35 zamestnancov, pracujúcich v oblasti opráv autobusov. Ako poznamenal: „**Vzhľadom na organizačné zmeny, t.j. prechod práv a povinností týchto zamestnancov najskôr spod spoločnosti GOFRI pod spoločnosť ARRIVA Slovakia a.s., a od 1. mája tohto roku pod ARRIVA Servis, bolo toto kolektívne vyjednávanie taktiež náročné. Osobne si však myslím, že výsledok - cca 5% rastu priemerného mesačného zárobku, resp. 4% + 1%, keďže jedno percento závisí od hospodárskych výsledkov, ktoré sa očakávajú pozitívne, je maximum z možného. Rovnako, ako v spoločnosti ARRIVA Slovakia a.s., aj tu sa chceme za pomoc a podporu pri vyjednávaní poďakovať celému vyjednávaciemu tímu, členovi predsedníctva - Jaroslavovi KORDEKOVÍ a vedúcemu Metodického pracoviska OZ KOVO V Banskej Bystrici, Michalovi KUKOLÍKOVÍ.**

Aj tento príklad z kolektívneho vyjednávania v spoločnosti ARRIVA Liorbus a.s. ukazuje, že jedinou cestou, ako dosiahnuť lepšie pracovné podmienky pre zamestnancov je ich spoločné úsilie, jednota a v prípade potreby aj adekvátny tlak na zamestnávateľa.

Jk, r

KRÁTKO

ZAHRAŇIČNÍ PRACOVNÍCI V OBMEDZENÍ

Výrazný prílev zamestnancov z cudziny na Slovensko nehrozí. Štát im zatiaľ len pootvorí dvere, pričom postupne bude znižovať administratívnu záťaž pri ich prijímaní. V súčasnosti ich na Slovensku pracuje vyše 40 tisíc. V prvom rade sa však budú snažiť zamestnávať našich ľudí. Zamestnávateľia sa sťažujú na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Zápasí s ním asi 65 percent firiem. Najkritickejšia situácia je v automobilovom priemysle a v IT sektore. Doplňiť stavy by firmy mohli z krajín mimo EÚ. Premiér Robert FICO však nedávno avizoval, že tento postup bude len krajným riešením. Podľa neho sa takmer 40 000 ľudí nechce zamestnať, lebo cítia tlak od exekútorov na svoju mzdu. Len čo by šli do pracovného pomeru, exekútori by na ňu siahli. Aj preto by chcel premiér na jeseň presadiť v parlamente amnestie na exekúcie. Ku koncu mája úrady práce na Slovensku evidovali 200 391 ľudí, ktorí môžu nastúpiť do zamestnania.

SOCIÁLNA POISŤOVŇA UŽ POHLADÁVKY VYMÁHA SAMA

Sociálna poisťovňa si začala od začiatku júla zabezpečovať vymáhanie pohľadávok svojimi zamestnancami. Zmenu spôsobu vymáhania pohľadávok ukladá novela zákona o sociálnom poistení. Doteraz poisťovňa vymáhala pohľadávky v exekučných konaniach, alebo ich prevádzala do mandátnej správy. Voči právnickým osobám bude SP vymáhať pohľadávky príkazom pohľadávky z účtu v banke a voči fyzickým osobám k tomuto spôsobu pribudne zrážka zo mzdy a zrážka z dávok, ktoré vypláca samotná poisťovňa. Zmena sa bude týkať len vymáhania nových pohľadávok poisťovne. V súvislosti s pohľadávkami vydáva poisťovňa ročne okolo 300 tisíc rozhodnutí a na súdoch má okolo 430 tisíc neukončených exekučných konaní, ku ktorým pribúda ročne 70 tisíc až 90 tisíc exekučných konaní. Po zmene vo vymáhaní pohľadávok poisťovňa podľa nej už nebude významným veriteľom na trhu s exekúciami. Zároveň pri vymáhaní pohľadávok bude spolupracovať s bankami. Dostane sa tak k číslam účtov a zostatkom na účtoch jej dlžníkov, pričom z týchto účtov získa peniaze príkazom pohľadávky v prospech poisťovne. Dlžníci poisťovne tak už nebudú zatážení exekučnými trovami, odbremenia sa súdy a proces vymáhania pohľadávok sa zrýchli. Poisťovní však naďalej zostane možnosť podať návrh na exekúciu, ak sa nájde iný majetok dlžníka.

SLOVÁK MÁ NA DOVOLENKU 600 EUR

Sedem z desiatich Slovákov si môže dovoliť chodiť na dovolenku, niektorí aj viackrát do roka. Viac ako polovica dovolenkujúcich sa s výdavkami zmestí do sumy 600 eur za osobu. Približne pätina má na tieto účely vyčlenený rozpočet od 200 do 400 eur. Nájdu sa však aj 4 % takých, ktorí si za dovolenku dovoľia minúť za rok aj 2 tisíc eur. Vyplynulo to z prieskumu spoločnosti Home Credit. Takmer tri štvrtiny dovolenkujúcich si náklady platia z vlastných úspor. Trinásť percent respondentov dovolenku radšej odloží a vyberie sa na ňu až vtedy, keď si na ňu našetrí. Zrejme preto mnohí Slováci dovolenkujú striednejšie. Keby mali možnosť vybrať si medzi luxusnou a skromnejšou verziou dovolenky, dve tretiny by volili tú lacnejšiu verziu.

TASR, R. Brázdovič, Sita

PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

OCHRANA ZDRAVIA PRED ZÁŤAŽOU TEPLOM A CHLADOM PRI PRÁCI

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, ktorá vstúpila do platnosti 1. marca 2016, priniesla oproti predchádzajúcej vyhláške MZ SR č. 544/2007 Z. z. viacero zmien a doplnení, ktoré majú zabezpečiť jednoznačnú aplikáciu legislatívnych ustanovení v Zákone č. 355/2007 Z. z., napr. že aplikovanie optimálnych a prípustných teplôt sa vzťahuje len na vnútorné prostredie, stanovuje sa vzťah medzi dlhodobou únosnou záťažou a únosným časom práce, stanovujú sa podmienky únosnej záťaže na pracoviskách, kde nie je možné dodržať prípustné tepelné podmienky (§ 3 ods. 3), nestanovuje sa maximálna hodnota pripustnej teploty pre triedu práce 3 a 4, lebo na tieto triedy sa aplikujú limity pre dlhodobu a krátkodobu únosnú čas práce (tab. č. 1 až 15 prílohy č. 3) a pod.

OBJEKTIVIZÁCIA FAKTOROV
TEPELNO-VLHKOSTNEJ MIKROKLÍMY

Pri práci, vykonávanej na vnútornom pracovisku, sa záťaž teplom hodnotí podľa operatívnej teploty t_o alebo výslednej teploty guľového teplomeru t_g v spojení s relatívnou vlhkosťou vzduchu rh a rýchlosťou prúdenia vzduchu v_a . Vzhľadom na meniace sa klimatické podmienky, najmä s ohľadom na stále častejšie sa vyskytujúce extrémne teploty, vyhláška umožňuje pri ochrane zdravia zamestnancov, využívať informácie z meteorologického spravodajstva ako aj hodnoty získané zo spravodajstva špecializovanej organizácie, vykonávajúcej štátnu hydrologickú službu a štátnu meteorologickú službu alebo orientačným meraním. Orientačné merania je možné robiť akýmkoľvek bežným teplomerom, na ktorom sa zhodnú zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov. Tieto údaje je však možné využívať len pre operatívne vykonávanie ochranných a preventívnych opatrení, nie na vyhlasovanie rizikových prác.

DLHODOBO A KRÁTKODOBO ÚNOSNÝ ČAS PRÁCE

Pri prekročení prípustnej teploty na vnútornom pracovisku a na iných (najmä vonkajších) pracoviskách počas mimoriadne teplých dní, zamestnávateľ musí vykonať príslušné ochranné a preventívne opatrenia. Čas práce sa musí upraviť tak, aby bol dodržaný najmä dlhodobu a krátkodobu únosný čas práce. Ochranné a preventívne opatrenia však zamestnávateľ musí vykonávať

aj vtedy, ak teploty ešte nedosahujú hodnoty, oprávňujúce k stanoveniu režimu dlhodobu a krátkodobu únosného času práce, pretože samotné prekročenie prípustnej teploty je už dôvodom aj na vykonávanie ďalších opatrení podľa prílohy č. 3.

OPATRENIA, V ZMYSLE PRÍLOHY Č. 3. UVÁDZA-
NEJ VYHLÁŠKY, SÚ:

- zmena dĺžky pracovnej zmeny,
- posun začiatku pracovnej zmeny,
- zaraďovanie prestávok v práci,
- predĺženie prestávky na obed,
- pobyt v klimatizovaných priestoroch,
- striedanie (rotácia) zamestnancov,
- klimatizácia alebo nútené vetranie,
- tienenie,
- sprchovanie a ochladzovanie,
- vhodné oblečenie,
- pitný režim.

Vykonávajú sa iba tie z vymenovaných opatrení, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v daných podmienkach a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Stanovenie dlhodobu a krátkodobu únosného času práce sa realizuje podľa tabuliek č. 1 až 15 prílohy č. 3. uvedenej vyhlášky. V prípade iných vstupných parametrov, než aké sú uvedené v týchto tabuľkách (iná vlhkosť, prúdenie vzduchu či vlastnosti odevu), nová vyhláška umožňuje výpočet dlhodobu a krátkodobu únosného času práce podľa normy STN 7933.

Dodržiavanie dlhodobu a krátkodobu únosného času práce sa zabezpečuje striedaním práce a odpočinku. Dĺžka pracovného cyklu a prestávok, ako aj počet prestávok sa stanovuje podľa vzorca uvedeného v prílohe č. 3. Výnimkou je, ak sú dlhodobu únosný čas práce (fsh) a krátkodobu únosný čas práce (imax) vyjadrené rovnakou hodnotou - vtedy sa výpočet nepoužije a samotnú pracovnú zmenu tvorí len jeden pracovný cyklus.

PREVÁDZKOVÝ PORIADOK A POSUDOK O RIZIKU

Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. prináša oproti predchádzajúcej právnej úprave náležitosti posudku o riziku a prevádzkového poriadku. Na rozdiel od posúdenia rizika, ktoré je potrebné urobiť vždy, ak sú zamestnanci na pracovisku exponovaní zdrojom tepla alebo chladu z technologických dôvodov a na vonkajších pracoviskách za mimoriadne teplých alebo mimoriadne chladných dní, prevádzkový poriadok je zamestnávateľ povinný vypracovať a predložiť na schválenie príslušnému orgánu verejného zdravotníctva len ak posúdenie rizika preukáže záťaž teplom alebo chladom.

PITNÝ REŽIM

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre zamestnancov pitný režim tak, aby zamestnancom bolo v dostatočnom množstve umožnené dopĺňanie tekutín a minerálnych látok stratených pri práci. Pri záťaži teplom je základom poskytovanie pitnej vody na mieste výkonu práce. V legislatívu stanovených prípadoch (§7 ods. 4) je súčasťou pitného režimu aj podávanie minerálnych nápojov. Minerálne nápoje zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorý dlhodobu vykonáva prácu zaradenú do triedy 1b až 4, ak sú splnené podmienky pre skrátenie času práce podľa § 4 ods. 2 (rizikové práce) alebo ak zamestnanec vykonáva dlhodobú prácu na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní.

Minimálne množstvo poskytovaných tekutín je uvedené v prílohe č. 4 vyhlášky. Ak teplota pracovného prostredia presahuje maximálnu hodnotu t_o pre danú triedu práce, nie je potrebné ďalej zvyšovať odporúčané množstvo tekutín nad hodnotu, ktorá je daná pre maximálnu hodnotu t_o .

V prípade poskytovania minerálnych nápojov sa odporúča podávanie stredne mineralizovaných vôd (500 až 1 500 mg/l), pričom minerálna voda by mala tvoriť aspoň polovicu odporúčanej dávky tekutín; druhú polovicu odporúčanej dávky by mala dopĺňať pitná voda.

Nápoje, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom v rámci pitného režimu, majú mať primerané uhrádzajúce a obcerstvujúce vlastnosti. Musia byť zdravotne neškodné, majú mať vhodné chuťové vlastnosti a teplotu. Majú obsahovať čo najmenej cukru (do 6 %), pretože sladké nápoje zvyšujú pocit smádu a nemali by obsahovať ani malé množstvo alkoholu.

Zdroj: www.uvzsr.sk, spracovala Ing. Tímea Szabóová

INŠPEKTORI BOZP SI ZVYŠOVALI PRÁVNE Povedomie

Zvyšovanie právneho vedomia špecialistov ochrany práce, výmena poznatkov informácií a skúseností nielen medzi členmi Združenia inšpektorov bezpečnosti práce KOZ SR, ale spoločne aj s hlavnými inšpektorami inšpektorátov práce a vrcholnými predstaviteľmi Národného inšpektorátu práce, je každoročne významným podujatím zameraným na zvyšovanie kvality pôsobenia a spolupráce v preventívnej a kontrolnej činnosti oboch inštitúcií.

Témami spomenutého spoločného stretnutia boli:

- Informácie o kontrolnej činnosti nad stavom BOZP z pohľadu kontrolných orgánov BOZP KOZ SR.
- Vyhodnotenie úlohy: Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 až 2020 v zmysle cieľa č. 7. časti 7.3. Ide o stručný náčrt, prerokovanie a odporúčanie postupu pri ďalšej realizácii opatrení a dodržiavanie zákona SR č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, o povinnom prispevaní zamestnávateľov svojím zamestnancom, ktorí pracujú na rizikách, zaradených do 3. a 4. kategórie rizika - „Okružly stôl“.
- Získanie informácií o zmenách v legislatíve v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ich aplikácia v praxi aj pri kontrolnej činnosti u zamestnávateľov
- Jednotná metodika pre výkon odborovej kontroly nad BOZP. Vyhodnotenie úrovne jednotlivých protokolov z kontrolnej činnosti odborov v oblasti BOZP u zamestnávateľov za rok 2016, závery, opatrenia a odporúčania.
- Vyhodnotenie úrovne správ z činnosti odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci za rok 2016 jednotlivých odborových zväzov, závery opatrenia a odporúčania.

Trvalé vzdelávanie a príprava odborových inšpektorov BOZP pri KOZ SR dáva základný predpoklad pre kvalitnú

ochranu práv zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Veľmi pozitívne hodnotíme skutočnosť, že sa nám každoročne darí privítať na podujatí významného sociálneho partnera v oblasti BOZP, ktorým je národný inšpektorát práce. Táto skutočnosť je veľmi pozitívne hodnotená aj susednými krajinami, kde sa nedarí spojiť sily odborovej kontroly a kontroly štátnych orgánov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pre obe inštitúcie je pritom zjednocujúcim faktorom prevencia, a nie ukládanie sankcií. Samozrejme, pri vedomom ignorovaní plnenia stanovených povinností je sankcia na mieste. V rámci diskusie pri okrúhlym stole bolo prednesených viacero konkrétnych návrhov na riešenie opakujúcich sa problémov zamestnancov.

Okrem spoločného rokovania so zástupcami Národného inšpektorátu práce bol vytvorený priestor pre hodnotenie vlastnej činnosti, úrovne protokolov, úrovne správ o činnosti, ako aj výsledkov kontrolnej činnosti Národného inšpektorátu práce a zhodnotenie spoločného pôsobenia vo vytváraní bezpečných pracovných podmienok zamestnancov v SR.

Súčasťou vzdelávania boli aj prednášky odborníkov v oblasti zamestnancov, MUDr. Samuela LVONČIKA a MUDr. BRŠIAKA, zamerané na oprávnenia a výkon pracovnej zdravotnej služby. Kvalita výkonu PZS závisí predovšetkým od vedúceho tímu, ktorý má zodpovedať za činnosť a určuje priority činnosti zamestnávateľa podľa faktorov práce a pracovného prostredia.

Vzhľadom na časté legislatívne zmeny a nové požiadavky v oblasti pracovného lekárstva to nie je jednoduchá úloha. Nedostatky sa vyskytujú najmä v informovaní zamestnancov o faktoroch práce a pracovného prostredia, ktoré sa na pracovisku vyskytujú, a jeho prípadných škodlivých vplyvov na ich zdravie. Je nesmierne dôležité zamestancov v prijateľnej forme a periodicite informovať, nielen prostredníctvom pravidelného oboznamovania, ale aj prostredníctvom rôznych letákov a brožúr.

Jedným z ďalších závažných problémov v súvislosti s výkonom pracovných zdravotných služieb sú nerozpoznané poškodenia zdravia zamestnancov, vykonávajúcich práce v 2. kategórii rizika, kde sa lekárske prehliadky nevykonávajú do stupňa, keď je poškodenie zdravia nezvratné a vedie k invalidizácii. Pri vzrastajúcom počte ochorení najmä podporno-pohybového systému, kde sú poškodenia zdravia nezvratné, bude predstavovať obrovskú ekonomickú záťaž pre štát. Bol tiež poukázaný na zdravotné riziká zamestnancov, pracujúcich v automobilovom priemysle, kde s pribúdajúcim vekom zamestnancov pribúdajú aj zdravotné ťažkosti, spôsobené najmä dlhodobým nadmerným jednosmerným zaťažením.

Prítomných inšpektorov informovali Ing. Michal NEMEC a Ing. Marian ŽERJAVA o spolupráci KOZ SR s NIP pri tvorbe legislatívy: o podpornom a zábrannom fonde, ako aj o problematike úrazového poistenia na princípe „bonus malus“, a tiež tvorby dotazníka pre zamestnancov, ktorí utrpeli pracovný úraz, resp. chorobu z povolania s cieľom zistiť náklady na takéto postihnutie.

V rámci programu boli prostredníctvom fotografií a komentárov odborového inšpektora OZ KOVO Ladislava FILIPKA prezentované aj najčastejšie sa vyskytujúce nedostatky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v priemyselnej sfére.

Mgr. Peter Rampašek,
predseda predstavenstva Združenia OI KOZ SR

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

OD APRÍLA NOVELA EXEKUČNÉHO PORIADKU

Od 1. apríla tohto roku platí novela Exekučného poriadku. Upravuje viaceré ustanovenia a v nasledujúcich riadkoch vám priblížime najdôležitejšie zmeny, ktoré táto novela prináša:

- **zriadenie výlučnej kauzálnej príslušnosti Okresného súdu Banská Bystrica pre všetky exekučné konania**, elektronická komunikácia medzi súdom a súdnym exekútorom a náhodný výber súdneho exekútora s rovnomerným pridelovaním exekučných konaní v územnom obvode krajského súdu.

- **zavádza sa aj stanovenie paušálnych nákladov exekúcie a obmedzenie výšky odmeny súdneho exekútora**, umožnenie odkladu exekúcie zo sociálnych dôvodov a zastavenie exekúcie v prípade, ak sa v stanovenej lehote exekútorovi nepodarilo zistiť postihnuteľný majetok alebo príjmy.

Rýchlejšiu vymožitelnosť práva má zabezpečiť najmä koncentrácia všetkých exekučných konaní na jedinom exekučnom súde v Banskej Bystrici. Samotný návrh na vykonanie exekúcie spolu so všetkými listinami sa bude po novom podávať priamo na súd elektronickými prostriedkami do elektronickej schránky súdu, a to prostredníctvom na to určeného elektronického formulára na stránke ministerstva spravodlivosti. Návrh musí byť autorizovaný zaručeným elektronickým podpisom, inak sa naň neprihliada. Ak oprávnený nemá aktivovanú elektronickej schránku, môže návrh na vykonanie exekúcie podať prostredníctvom ktoréhokoľvek exekútora.

• **Medzi urýchľovacie prvky má patriť vopred stanovená paušálna odmena a náhrada exekučných trov v prípade zastavenia exekúcie.** Tieto trovy platí oprávnený, ak sa exekúcia ukončila z iného dôvodu ako pre vymoženie alebo splnenie vymáhaného nároku povinným a ide o dôvod, ktorý možno oprávnenému pričítať, alebo z dôvodu, pre ktorý prí náleží exekútorovi vydať upovedomenie o zastavení exekúcie.

• **Medzi novinky, ktoré majú zrýchliť exekučné konanie, patrí aj rozšírenie počtu prípadov, kedy môže byť exekúcia zastavená exekútorom bez potreby schválenia súdom.** Nepochybné je pre všetky dotknuté strany lepšie, ak bude môcť exekútor zastaviť exekúciu v prípade zániku oprávneného alebo povinného bez právneho nástupcu, alebo ak oprávnený navrhol zastavenie exekúcie, prípadne nezložil preddavok na nevyhnutné výdavky exekútora. Rovnako **nezistenie majetku do 30 mesiacov od začatia exekúcie voči právnickej osobe možno klasifikovať ako opodstatnený dôvod na zastavenie exekúcie** (pre takú právnickú osobu, ak je obchodnou spoločnosťou zapísanou v obchodnom registri, to zároveň znamená zrušenie bez likvidácie a výmaz z obchodného registra po uplynutí 6 mesiacov od zverejnenia upovedomenia o zastavení exekúcie v Obchodnom vestníku).

• **Novým ustanovením je aj ustanovenie § 61n písm. d) EP o zastavení exekúcie vedenej na majetok fyzickej osoby** - exekútor vydá upovedomenie o zastavení exekúcie, ak pri exekúcii vedenej na majetok fyzickej osoby sa do piatich rokov od začatia exekúcie alebo od posledného zexekvovania majetku nepodarilo zistiť majetok alebo príjmy, ktoré by mohli byť postihnuté exekúciou a ktoré by stačili aspoň na úhradu trov exekútora. Ministerstvo odovodňovalo zavedenie tohto ustanovenia tým, že povinní sú často exekútorami prenasledovaní niekoľko rokov, mnohokrát až do dôchodku. Z pohľadu oprávneného, ktorý sa s dôverou obrátil na justičné orgány a verí vo vymoženie svojho judikovaného nároku, môžu byť exekučné zrážky zo starobného dôchodku jednou z posledných možností, ako dosiahnuť aspoň čiastočné a postupné uspokojenie pohľadávky. Z praxe je známych mnoho prípadov, kedy povinní, čelia veľkému počtu exekúcií, radšej svoj majetok darujú, prípadne sa ho inak formálne zbavia v prospech blízkej osoby, v záujme jeho ochrany pred zexekvovaním. Rovnako je u mnohých povinných tendenciou zamestnať sa takpovediac „načierno“, aby sa zrážkami zo mzdy a z iných príjmov nemohla uspokojiť pohľadávka oprávneného. Ostatná novela Exekučného poriadku preto núti všetkých veriteľov k väčšej opatrnosti už v štádiu vzniku zmluvného vzťahu, ktorý v budúcnosti môže vyústiť do exekúcie.

• **Slovenskou komorou exekútorov dlhodobo presadzované náhodné pridelovanie exekučných konaní v rovnakom počte pre všetkých exekútorov so sídlom v obvode krajského súdu sa začne v praxi realizovať súčasne s možnosťou preloženia exekútorov na vlastnú žiadosť do územného obvodu iného krajského súdu.** Zmena sídla exekútora nebude možná zo dňa na deň, ale až od nasledujúceho kalendárneho polroka a ministerstvo si môže vyžadovať stanovisko komory exekútorov. Väčší počet exekúcií budú pridelovať exekútorom zrejme tie krajské sudy, kde má trvalý pobyt, resp. sídlo viac povinných, keďže tieto kritériá sú rozhodujúce pri pridelovaní vecí exekútorom pre územný obvod krajského súdu.

• **K zrýchleniu exekučného konania jednoznačne prispieje, že exekútor podľa nového § 55 exekučného poriadku dostane od súdu rovno poverenie na vykonanie exekúcie.** Odpadne preto doteraz často zdĺhavý proces žiadania o udelenie poverenia a trojstupňová komunikácia medzi súdom, exekútorom a oprávneným o opravu a doplnení návrhu na vykonanie exekúcie.

• **Od účinnosti novely počítá Exekučný poriadok s takým splátkovým kalendárom, ktorý za predpokladu splnenia šiestich podmienok, zakotvených v § 61g ods. 2 musí exekútor na žiadosť povinného vždy povoliť.** Ak niektorá z týchto podmienok nie je splnená, k splátkovému kalendáru

je naďalej potrebný súhlas oprávneného.

• **Rozširujú sa tiež možnosti na odklad exekúcie** v § 61h Exekučného poriadku a bude presne stanovené, pri ktorých zostane majetok povinného blokován a pri ktorých nie. Odkladný účinok nastáva vydaním upovedomenia o odklade exekúcie, ktoré exekútor doručuje účastníkom konania a ďalším dotknutým subjektom.

• **V kontexte uvedených zmien netreba zabudnúť ani na novelu zákona o konkurze a reštrukturalizácii, ktorou sa zavádzajú zjednodušené podmienky na vyhlásenie osobného bankrotu.** Fyzické osoby tak budú mať možnosť vyhnúť sa zaplateniu veľkej časti svojich dlhov za zjednodušených podmienok.

• **Exekučné konania, začaté pred 1. aprílom 2017, sa dokončia podľa predpisov účinných do 31. marca 2017.**

Spracovala JUDr. Monika Benedeková,
podpredsedníčka OZ KOVO

ZO ZAHRANIČIA

ČESKÝ OS KOVO MÁ NOVÉ VEDENIE

V dňoch 15. až 17. júna sa v Olomouci uskutočnil VII. sjezd českého Odborového svazu (OS) KOVO. Okrem bohatého programu a množstva pozvaných hostí (vrátane nášho predsedu OZ KOVO Emila MACHYNU) sa na ňom tajnou voľbou volilo aj vedenie českého odborového zväzu. Voľby sa zúčastnilo 189 delegátov.

Funkciu predsedu obhájil jediný kandidát, staronový predseda Jaroslav SOUČEK. Podpredsedami OS KOVO sa opätovne stali Libor DVOŘÁK a Tomáš VALÁŠEK. Do funkcie podpredsedu, zodpovedného za ekonomiku, bol zvolený Ing. Pavel KOMÁREK. Nahradil tak Jiřího MAREKA, ktorý nekandidoval z rodinných dôvodov i dôchodkovému veku.

Všetkým zvoleným funkcionárom srdečne blahoželáme a prajeme veľa úspechov v ich odborárskej práci.



Na fotografii: zľava Tomáš Valášek, Jaroslav Souček, Pavel Komárek a Libor Dvořák.

EÚ CHYSTÁ ODVETU, AK USA ZAVEDÚ CLO NA DOVOZ OCELE

Európska únia pripravuje odvetné opatrenia pre prípad, že USA zrealizujú svoj plán uvalenia ciel na dovoz ocele. Eurokomisárka pre obchod Cecilia MALMSTRÖMÖVÁ v závere júna uviedla, že blok „robí prípravu“ odvetu, ak USA zavedú nové clá. Podľa eurokomisárky EÚ bude študovať každý krok Washingtonu, aby zistila, či sú v súlade s pravidlami Svetovej obchodnej organizácie. Podľa jej slov existujú náznaky, že Európska únia by krokmi USA „bola neoprávnené postihnúť“.

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

wüstenrot

www.vyhodykovo.sk/zodpovednost | makléř EBG, a.s. | 042/3214481

DOVOLENKUJTE S OZ KOVO

Milí naši čitatelia - kováci.

Tak, ako každý rok, aj teraz klope dovolenková sezóna na dvere a ak hľadáte tip, kde by ste mohli zaujímavu stráviť niekoľko voľných chvíľ, nechajte sa inšpirovať našou ponukou:

1/ ŠTÚROVO je z roka na rok čoraz obľúbenejším letoviskom nielen pre domácich, ale aj zahraničných návštevníkov. Malebné mestečko na brehu Dunaja, ktoré so slávnym maďarským Ostrihomom spája Most Márie Valérie, ponúka množstvo turistických, športových, ale i kultúrno-historických možností.

Ubytovanie sa nachádza v zrekonštruovanom rodinnom dome na pešej zóne neďaleko námestia, v bezprostrednej blízkosti známeho kúpaliska VADAŠ. Dom má kapacitu 20 lôžok v šiestich klimatizovaných izbách so sociálnymi zariadeniami a dvoma samostatnými kuchyňami. Na terase možno grilovať, parkovanie je zdarma. V blízkosti je nákupné centrum.

Cenník: V hlavnej sezóne (júl, august) je to na noc 14€/dospelý a 7€/dieťa od 7 do 15 rokov, v mesiacoch jún/september je to 10€/dospelý, 5€/dieťa od 7 do 15 rokov. Rekreačný poplatok - 0,70 € denne.

Viac informácií nájdete na www.ozkovo.sk. **Termíny treba overiť a objednať sa u p. Bibiany TR-LICOVEJ - tel. číslo: 02/55 56 57 61, mobil: 0903 715 912, e-mail: trlicova@ozkovo.sk**



2/ KRPAČOVO- horská chata v Krpäčovskej doline na južnej strane Nízkych Tatier ponúka zázemie pre rodiny s deťmi i víkendových chatárov. Neďaleká Bystrianska jaskyňa, vodopády Vajskovho potoka i blízke jazierko s možnosťou kúpania sa, člnkovania či jazdy na koňoch otvárajú viaceré voľ-

časové aktivity. Priaznivci golfo si môžu zahrať na 18-jamkovom golfovom ihrisku na Táloch, vybrať sa na Tále s prírodným kúpaliskom pod hotelom Partizán, na Trangošku a Srdiečko, sedačkovou lanovkou na Kosodrevinu a Chopok, hrebeňovú túru na Ďumbier alebo Dereše, či do Hronca s využitím atraktívnej jazdy rychlokolajnou lesnou železníčkou do Čierneho Balogu a Vydrova. Ak je počasie neprajné, v blízkom hoteli HydroKrpáčovo môžete ochutnať miestnu kuchyňu, zahrať si biliard, stolný tenis, ale aj relaxovať vo fitness centre a saune.

Ubytovanie je v štyroch útulne zariadených izbách s kapacitou až 14 osôb. Vzhľadom k tomu, že každý návštevník si musí stravu zabezpečiť sám, je mu k dispozícii moderne zariadená kuchyňa s jedálňou. K spríjemneniu celého pobytu poslužia spoločenská miestnosť, vybavená krbom.

Cenník: V sezóne júl – september je cena 80€ za celú chatu na noc, mimo sezóny je to 90€ na noc, rekreačný poplatok je 0.66 € denne za osobu. Osobitné sadzby sú v čase Vianoc a Silvestra- viac sa o nich dozviete na www.ozkovo.sk.

Aj v tomto prípade **treba termíny overiť a objednať sa u p. Bibiany TR-LICOVEJ - tel. číslo: 02/55 56 57 61, mobil: 0903 715 912, e-mail: trlicova@ozkovo.sk**

Križovky s úsmevom

Pomôcky: ajaja, epidot, ichor, otóna, TVA	znevážia, zhanobia	3. časť tajničky	malá osa	usádzal sa	medzinárodný umeľý jazyk	pláta (hovor.)	Pán v strednom veku sa veľmi ponáhľa na vlak a v tom šliapne dedkovi na nohu. Po chvíli si uvedomí, čo spravil a vráti sa späť, aby sa dedkovi ospravedlnil. Keď chce začať, dedko ho preruší a hovorí: - Nemusíte sa ospravedľňovať,... (Dokončenie tvorí tajničku križovky)								
nosením opotreboval							1. časť tajničky	odroda nikelinu	dala sa do niečoho	ostrov z atolu					
sadaním sa nahromadí															
jednoklonný nerast															
Júlia (dom.)					bahniakovitý vták trojkľonný nerast										
prudko myklo (zried.)						kočový mongolský pastier okovať									
televízna spoločnosť Kanady					vykášalo šnúrovačka (zastar.)										
dvojhlásk				mékal (expr.) pukanie											
umelá záhradná skalka									preložka so 7. pád. silno tiekli						
Pomôcky: LAN, arat, mider, okenit, atolon	spôsobovať nudu						televízna spol. Čile drobizg (kníž.)								
balík (zastar.)	čaišnický učer					rímske číslo 501 túži po niečom					2. časť tajničky		potrie medom (hovor.)		
zvyšková žulová magma						pažravo domáce zvier									
krtko					nepodľahnem zenový budhizmus										
slovesná predpona				zlákame ale, avšak											
menší lán (expr.)							životný príbeh								
trváca rastlina							využíva pre seba, koristi								



Zasmejme sa ...

Rozprávajú sa dve blondínky: „Počula si? Kominára vraj zrazilo auto!“
„Teda, to už človek nie je v bezpečí ani na streche!“

Blíži sa k polnoci, keď do bytu potichu vchádza muž, na ktorého tam čaká jeho nazúrená žena: „Ty si kde bol doteraz, koľko je hodín? To sa teraz chodí z práce domov?! A muž na to: „Nerob, moja drahá, na mňa taký veľký krik - vieš, aký sa dnes poobede, pri tej búrke, schytil vietor? Normálne ti ma zavialo až do krčmy! A stálo ma veľa úsilia vyviaznuť z nej!“

Rozprávajú sa dve kamarátky: „Neuveríš, dnes mi jeden chlap povedal, že som pekná! Doslova teda povedal, že som pekná trúba, ale ja sa sústreďujem len na pozitívne veci!“

Najnovšie výskumy dokazujú, že ženy, ktoré majú pár kil navyše, sa dožívajú oveľa vyššieho veku ako muži, ktorý im to pripomenú.

Kto hovorí, že peniaze nevedia rozprávať, sa hlboko mylí. Napríklad tie moje mi každú chvíľu hovoria zbohom.