



**Od júla drahšie
poštovné - str. 3**

**V I.C.A.Svidník ľudí prepustili
a nevyplatili- str. 5**

**Vyhláška o ochrane
pred teplom a chladom - str. 6**

Minimálna mzda „len“ 580 eur?

Keďže sociálni partneri – teda zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov - sa ani na ostatnom rokovaní tripartity (Rada pre hospodársku a sociálnu pomoc) nedohodli na výške minimálnej mzdy pre rok 2020, prišlo so svojím návrhom Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. To navrhuje stanoviť výšku budúcoročnej minimálnej mzdy na 580 eur.

Prípoňme, že dnes je minimálna mzda na úrovni 520 eur v hrubom, pričom za takúto mzdu aktuálne na Slovensku pracuje viac ako 100 tisíc ľudí. Na ňu sú však priamo naviazané platy ďalších zamestnancov. Zákonník práce totiž rozlišuje šesť stupňov náročnosti práce. Platí, že čím je práca zamestnanca sofistikovanejšia a vyžaduje si vyššie vzdelanie, tým má zamestnanec nárok na vyššiu minimálnu mzdu. Od výšky hodinovej minimálnej mzdy sa pritom odvíjajú aj príplatky za prácu v noci, cez víkendy, či pri sťažených pracovných podmienkach.

Zamestnávateľia 552 eur, odbory 635 eur

Zamestnávateľia chceli budúročnú minimálnu mzdu zvýšiť na úroveň 552 eur. Odborári navrhovali jej nárast diametrálne vyšší - až 635 eur - čo je 60% z priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

Návrh ministerstva práce má byť preto kompromisom. Navrhovaná suma - 580 eur - by podľa zástupcov ministerstva mala zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň pre poberateľov minimálnej mzdy a zároveň by mala zohľadniť aj vplyvajúce makroekonomické faktory. O návrhu ministerstva bude ešte v auguste rokovať tripartita - ak sa nedohodnú, tak na jeseň aj vláda.

V štáte by mali byť prvoradí ľudia, nie zisky

Zamestnávateľia však dlhodobo kritizujú, že pri súčasnom nastavení si veľkú časť zo zvýšených mzdových nákladov zoberie štát prostredníctvom daní a odvodov. „Z celkového navýšenia osobných nákladov zamestnanca a zamestnávateľa si totiž štát zoberie až 48 %,“ priblížil výkonný riaditeľ Klubu 500, Tibor GREGOR.

„Tu netreba zabúdať, že vyššie odvody znamenajú aj vyšší dôchodok, nemocenskú či podporu v nezamestnanosti. Výrazné zníženie odvodov ľudia nepríjemne pocítia najneskôr pri odchode do penzie,“ upozornil šéf najvplyvnejšieho odborového zväzu na Slovensku, predseda OZ KOVO - Emil MACHYNA. Odbory preto dlhodobo nepodporujú znížovanie odvodov na úkor penzií a nemocenských dávok.

E. MACHYNA pokračuje: „V štáte musia byť na prvom mieste ľudia, a nie zisky firmiem. Preto podporujeme návrh na automatické zvýšenie minimálnej mzdy na 60 % priemernej mzdy. Nemusi to byť hneď, ale v budúcom roku by sa minimálna mzda mohla zvýšiť aspoň na 600 eur v hrubom,“ vyjadril sa predseda OZ KOVO a dodal. „V takom Slovensku sa nebáli skokovo zvýšiť minimálnu mzdu na aktuálnych 886 eur a k žiadnemu prepúšťaniu ani ekonomickej katastrofe neprišlo. Jediným výsledkom je, že napriek podobnej produktivite práce majú Slováci ďaleko vyššie minimálne mzdy ako Slovinci,“ dodal E. MACHYNA. **af, Sita**



V U.S. Steel Košice prepúšťanie a skrátený týždeň

Košické oceliarny U. S. Steel plánujú do konca roku 2021 prepustiť 2 500 zamestnancov. Dôvodom je kríza na trhu s oceľou, ale aj vysoká cena elektrickej energie. Firma už pritom prijala viaceré opatrení. Odstavila jednu z troch vysokých pecí a v priebehu mesiacov má a júl zaviedla skrátený, 4-dňový pracovný týždeň. Ten bude pokračovať aj v mesiaci august s tým, že za piaty deň im bude vyplatená mzda vo výške 60%.

V Európe ohrozených 2,5 milióna hutníkov

Európsku úniu (EÚ) zaplavila lacná oceľ z tretích krajín. Dopyt po nej pritom neustále klesá. Európski výrobcovia tak bývajú na poplach. Od EÚ žiadajú, aby tieto importy obmedzila, inak podľa nich hrozí zatváranie železiární. V Európe

je tak ohrozených vyše 2,5 milióna pracovných miest. Ku škrtaniu pracovných pozícií už pristupuje aj košický U. S. Steel. Hutnícky podnik, ktorý pred 19-imi rokmi predala prvá vláda Mikuláša DZURINDU americkému oceliarskému gigantu The U. S. Steel Corporation a ktorý dostal od vlády rôzne úľavy vo výške stoviek miliónov eur, teraz opäť čelí problémom.

Pokračovanie na 2. strane.

Vodiči ARRIVY NITRA v štrajkovej pohotovosti

Od začiatku roka 2019 sa v dopravnej spoločnosti ARRIVA NITRA a.s. snažia zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa dohodnúť na navýšení tarifných miezd vodičov autobusov. K dohode neprišlo ani v konaní pred sprostredkovateľkou. Základná organizácia (ZO) Odborového zväzu KOVO ARRIVA Nitra preto v utorok, 16. júla, vyhlásila štrajkovú pohotovosť.

„Štrajková pohotovosť neznamená pre cestujúcich zatiaľ žiadne obmedzenie. Znamená však spustenie krokov, ktoré by mali vyústiť do hlasovania o štrajku. S hlasovaním začneme začiatkom augusta a trvať by malo zhruba 3 týždne. Na základe jeho výsledkov rozhodne odborová organizácia o realizácii ostrého štrajku. Išlo by o časovo neobmedzený štrajk, ktorý bude trvať dovtedy, kým nedôjde k uzavretiu dodatku ku kolektívnej zmluve, v znení prijateľnom pre zamestnancov - vodičov,“ informoval Michal ĎURÍŠ, predseda výboru Základnej organizácie OZ KOVO Arriva Nitra.

Prvé stretnutie pred sprostredkovateľkou sa konalo 12. júna. Rokovanie nebolo úspešné, keďže každá strana trvala na svojom.

Pokračovanie na 3. strane.

Po štyroch kolách sprostredkovateľka

Kolektívne vyjednávanie odborov so zamestnávateľom sa začalo v januári tohto roka. Štyri kolá absolvovali samostatne, napriek tomu sa im nepodarilo nájsť dohodu. Preto do vyjednávanía vstúpila sprostredkovateľka, o ktorú odbory požiadali Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.



Zamestnanci Volkswagenu musia vrátiť odmeny

Pracovníci koncernu Volkswagen Slovensko a.s. sa z odmiem za minulý rok tešili predčasne. Po ich vyplatení im kompetentní oznámili, že na časť peňazí nemajú nárok. Tí, ktorí už automobilku opustili, musia peniaze vrátiť. Súčasným zamestnancom strhnú časť prémie na budúci rok.

Spoločnosť vypláca odmenu za hospodársky výsledok každoročne na začiatku mája spolu s výplátou za apríl. Za rok 2018 dosiahla odmena priemernú výšku 1 630 eur. Dostali ju všetci tarifní zamestnanci, ktorí vo fabrike vlni pracovali. Teda aj bývalí pracovníci, ktorí v minulom roku boli s firmou v pracovnom pomere.

Chyba softvéru

Chyba softvéru spôsobila, že na účty prišlo viac. Priemerne od 20 do 200 eur. Omyl podnik zaregistroval v priebehu niekoľkých dní, takže interní zamestnanci boli o tom informovaní okamžite. Tí, ktorí už závod opustili, dostali od vedenia listy. V nich im firma oznámila, že peniaze, vyplatené nad rámec, považuje za záväzok a žiada ich späť. „V zúčtovaní mzdy za mesiac apríl 2019 Vám bola vyplatená odmena za hospodárske výsledky za rok 2018, pričom na základe systémovej chyby zúčtovania bola táto odmena vyplatená nad rámec ustanovení kolektívnej zmluvy,“ uvádza sa v liste adresovanom zamestnancom, v ktorom je aj suma a číslo účtu, kam majú peniaze vrátiť.

Hovorkyňa spoločnosti Volkswagen Slovakia Lucia KOVAROVIČ MAKAYOVÁ vyjadrila stanovisko podniku: „Je nám ľúto vzniknutej situácie a opakovane sme sa za ňu dotknutým ospravedlnili. Po zvážení viacerých riešení zamestnávateľ navrhoval a dohodol s odborovou organizáciou spôsob, ktorý prihladá na záujmy zamestnanca. Sumu, vyplatenú nad rámec oprávnených odmeny, nebude musieť zamestnanec zamestnávateľovi vrátiť. Uvedená suma sa považuje za predpavok na odmenu za hospodárske výsledky za rok 2019. V prípade bývalých zamestnancov je však potrebné túto sumu vrátiť,“ doplnila L. KOVAROVIČ MAKAYOVÁ.

Peniaze by mali vrátiť

Odborársky predák zo Základnej organizácie OZ KOVO vo firme Volkswagen Slovakia - Branislav CHMÚRNÝ skonštatoval, že táto záležitosť sa odborárov netýka, pretože je to vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom. „Nemáme právo vstupovať do mzdového systému. Ale oslovili nás ľudia a pýtali sa, ako majú postupovať, čo sme im aj poradili. Zamestnávateľ si priznal vinu a poslal listy s oznamom. Zachoval sa korektne,“ mieni B. CHMÚRNÝ.

Oslovený odborník na pracovné právo, hovorí, že ak sa potvrdí, že nastal problém v systéme a firma to dokázateľne vie preukázať, ľudia by mali peniaze vrátiť. „Mohlo by sa to považovať ako bezdôvodné obohatenie. Záležitosť už na spoločnosti, či bude takto postupovať,“ poznamenal právnik.

red. upravené
zdroj: novycas.sk

V U.S.Steel Košice prepúšťanie a skrátený týždeň

Pokračovanie z 1. strany.

Do konca roka 2021 totiž plánuje znížiť počet zamestnancov o 2 500 ľudí. Uviedol to v písomnom stanovisku prezident košického hutníckeho závodu, James BRUNO: „Slovensko, na rozdiel od okolitých krajín, neposkytuje maximálnu možnú podporu pre energeticky náročné odvetvia tak, ako to robia susedné štáty. Koncová cena za elektrickú energiu, vrátane všetkých tarifných poplatkov, je na Slovensku historicky najvyššia a spolu s neférovými obchodnými podmienkami v Európe sú v súčasnosti tieto náklady už ďalej neabsorbovateľné. Musíme konať, aby sme ochránili naše podnikanie a zostali konkurencieschopní,“ uviedol prezident košických železiarní, J. BRUNO.

Okrem toho, niekoľkonásobne zdraželi emisné povolenky na svetových trhoch. Kým koncom roka 2017 stáli približne štyri eurá za tonu, teraz je to 25 až 27 eur. Systém zaviedla Európska komisia v snahe zlepšiť životné prostredie. Krajiny ako Čína či USA však prísne európske environmentálne podmienky obchádzajú.

Netreba tiež zabúdať na intenzívny lobbying stavbárov a najmä zástupcov strojárskoho - a teda aj automobilového - segmentu, ktorým nižšie ceny ocele a výrobkov z nej vyhovujú. Pritom nie tak dávno práve Európska komisia povolila o 5% vyšší prísun ocele z dovozu.

Odborári s prepúšťaním nesúhlasia - malo sa viac investovať!

Zástupcovia zamestnancov, združení v Rade odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, odmietajú akékoľvek prepúšťanie a šíria sa reči o tzv. prezamestnanosti či nevyužitých kapacitách jednoznačne kritizujú. Vedeniu spoločnosti pravidelne - aj prostredníctvom každoročných spoločných konferencií - už niekoľko rokov prízvukujú potrebu investovať do technológií a modernizácie fabriky. Upozorňujú aj na vysoké percento nadčasovej práce a tiež na nedostatok zamestnancov na niektorých

najmä pracujúcim dýchadcom, ktorí do konca júla mohli ukončiť pracovný pomer dohodou s odstupným vo výške piatich mesačných plátov - čo mnohí aj využili. Odborový predák J. VARGA približuje: „Mnohí pracujúci dýchadcom via zarezagovali na ponúknutý motivačný program, pričom ich miesto sa po ich odchode automaticky škrtlo. Rovnako sa bude uvažovať aj pri miestach tzv. kontraktov, t.j. nakupovanej pracovnej činnosti (pravidelnej i nepravidelnej, napr. počas veľkých opráv) či ľudí, pracujúcich na dohodu,“ približil.

Podpísanie Dodatku č.8

Spoločnosť o znížovaní počtu zamestnancov informovala v druhej polovici júla. „Vo februári tohto roka nám bolo načrtnuté, že je možné znížovanie počtu zamestnancov, a to o 5% v priebehu nasledujúcich troch rokov. V piatok (19.7.) sme sa dozvedeli, že to bude až 7% v rozpätí rokov 2019 - 2021, keďže situácia na trhu s ocelou sa výrazne nezlepšuje,“ poznamenal predseda odborov, Juraj VARGA.

Obe strany zároveň rokovali aj o novom motivačnom návrhu. „V rámci Dodatku č. 8 sme v závere júla podpísali ďalší dobrovoľný motivačný program pre zamestnancov, ktorí si podajú žiadosť o skončení pracovného pomeru dohodou v termíne od 7. augusta do 22. augusta, pričom stanovená jednorazová odmena pri odchode zamestnanca závisí od počtu odpracovaných rokov a je to rozhodne viac, ako hovorí zákon,“ uviedol Juraj VARGA a pokračoval, že pôjde o podobný program, ako bol predložený pracujúcim penzistom. Dodatok napr. upravuje podmienky odchodu zamestnancom, ktorí v spoločnosti odrobili nepretržite viac ako 10 rokov - tí pri odchode dostanú 12-násobok priemernej mzdy. V špeciálnych prípadoch, ak má zamestnanec do dôchodku viac ako 12 mesiacov a menej ako 36 mesiacov, dostane pri odchode až 13-násobok priemernej mzdy.

Firma si zároveň vyhradila právo túto lehotu neskôr aj predĺžiť. „Apelovali sme na to, aby nešlo o surové vyhadzovanie, ale aby sa to robilo slušným a ľudským spôsobom. Teda cez nejaký takýto motivačný program,“ uviedol predseda Juraj VARGA.



• Porada vedenia Rady OZ KOVO U.S.Steel Košice s predsedom OZ KOVO E. Machynom a členmi predsedníctva.

pracovných pozíciách. Ako potvrdil odborový predák J. VARGA, ak aj dostali od vedenia nejaké prísľuby riešenia situácie, nakoniec zostalo viac-menej pri slovách alebo len rýchlym „plátním“ tých najvyuklejších problémov. Ešte pred pár rokmi totiž američania zvažovali predaj košickej fabriky, aj preto sa zrejme rozsiahlejšie investície ne-realizovali.

Hovorca spoločnosti U.S.Steel Košice, Ján BAČA, uviedol, že aj napriek súčasným problémom v hutníckom priemysle stále prebieha príprava na výstavbu novej linky a ráta sa s jej výstavbou. „Odkedy je U. S. Steel v Košiciach, priinvestovali sa 2 miliardy dolárov. Naposledy vlni to bola prestavba dvoch kotlov.“

Prepúšťanie cez motivačné programy

Nálada medzi zamestnancami je však skutočne napätá. O prácu totiž môže prísť až pätina z nich, čo v začiatkoch krízy málokto očakával. V súčasnosti v košickom závode - vrátane dcérskych spoločností - pracuje okolo 12 tisíc zamestnancov. Aj keď prepúšťanie sa má uskutočňovať v etapách a bez rôznych motivačných programov, obavy pretrvávajú. Úvodným počínom bol program, adresovaný

Spomínaný Dodatok č. 8 je súčasťou podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorá platí do 31. marca 2020 a jej súčasťou je aj záväzok zamestnávateľa, že nebude hromadne prepúšťať. S rovnakou požiadavkou chcú košickí odborári vsúpiť aj do budúcich kolektívnych vyjednávani o novej kolektívnej zmluve, ktoré by mali začať na jeseň tohto roku.

Petícia za zlepšenie podmienok v oceliarstve

V snahe pomôcť hľadať komplexnejšie riešenie vzniknutej situácie, pristúpili odbory v druhej polovici júla aj k iniciatíve petície. Od pondelka, 22. júla, spustili petíciu na zlepšenie podmienok v oceliarskom priemysle, ktorú chcú následne adresovať predsedom vlády a ministrom hospodárstva, financií a životného prostredia. Ako potvrdil odborový predák Juraj VARGA: „Chceme, aby si všetci uvedomili, že sa treba urgentne venovať neutešeným podmienkam v energeticky náročných odvetviach.“ Košičania sa so žiadosťou o podporu obrátili aj na kolegov v Podbrezovej, v Žiari nad Hronom, aj v Krompachoch. Podpisy pod petíciu budú zbierať do konca augusta.

Text a foto: A. Fáková



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 LENGVELOVÁ,
Irena ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA - BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 30.9.2019

Vodiči ARRIVY NITRA v štrajkovej pohotovosti

Pokračovanie z 1. strany.

Zamestnávateľ počas celého priebehu rokovaní zotrval na pôvodnej ponuke, t.j. 2,5% navýšenie aktuálnej tarifnej mzdy z 3,80 eura/h na 3,895 eura/h, čo pri 163,05 hodinách mesačného fondu pracovného času znamená brutto 15,49 eura, netto 11 eur.

Zástupcovia zamestnancov zľavili zo svojej pôvodnej požiadavky 5,30 eura/h na 4,20 eura/h. Zo strany zamestnávateľa bolo toto odmietnuté s odôvodnením, že akékoľvek ďalšie navýšenie je možné len po dofinancovaní straty, spôsobenej najmä mzdovými požiadavkami v dôsledku legislatívnych zmien a vývoja na trhu za minulé obdobie, a tiež po navýšení platieb pre budúce obdobie trvania Zmluvy o doprave s Nitrianskym samosprávnym krajom. **Rozhodnúť však podľa nich musia poslanci krajského zastupiteľstva.**



● TB k vyhláseniu štrajk.pohotovosti: zľava podpredsedníčka OZ KOVO, M.Benedeková, vpravo predseda VZO OZ KOVO Arriva Nitra, M.Đuriš

Kompromisy nepomohli

Ako uviedol predseda Výboru ZO OZ KOVO ARRIVA Nitra Michal ĐURIŠ, ani ďalší kompromis zo strany odborov - dohodnúť navýšenie tarifnej mzdy vodičov na úrovni 4,20 eura/h na obdobie 18 mesiacov (oproti pôvodným 12 mesiacom), teda do konca júna 2020 - nepriniesol posun vo vyjednávaní. Zamestnávateľ aj túto ponuku odmietol a vyzval sprostredkovateľku, aby vypracovala návrh riešenia sporu. Tá navrhla základnú hodinovú mzdu v roku 2019 pre tarifnú triedu 6 (vodič autobusu) vo výške 4,05 eura/hod.

Ani druhé stretnutie v konaní pred sprostredkovateľkou neprinieslo dohodu. Zástupcovia zamestnancov

akceptovali návrh sprostredkovateľky na úrovni 4,05 eur/hod. Zamestnávateľ nie. Zopakoval, že podmienkou prijatia návrhu sprostredkovateľky je dofinancovanie zo strany Nitrianskeho samosprávneho kraja, pričom ďalšie rokovanie na úrovni VÚC prebehlo presne v polovici júla.

Práve tento dátum (15. júl) bol posledným dňom, kedy mohlo dôjsť zo strany zamestnávateľa k prijatiu ponuky sprostredkovateľky. S poukázaním na negatívny hospodársky výsledok zamestnávateľa za minulý rok a ďalšie oddialenie dohody o dofinancovaní zo strany VÚC, zamestnávateľ návrh sprostredkovateľky definitívne zamietol. Zamestnanci deň na to vyhlásili štrajkovú pohotovosť.

Problém s nedostatkom vodičov

Spoločnosť ARRIVA NITRA a.s. má aktuálne cca 460 zamestnancov, z čoho je cca 390 vodičov v Nitre, Topoľčanoch a Zlatých Moravciach. Priemerná mesačná mzda predstavuje 1201 eur, v nej je však zarátaných aj zhruba 30 hodín nadčasov a 30 hodín prestojev. „Ak by sme nerobili nadčasy a čakačky, základná mzda by bola veľmi nízka. Aj toto je jeden z dôvodov, prečo nie je medzi mladými ľuďmi záujem o prácu vodiča autobusu. V prímestskej doprave pracuje veľa vodičov v dôchodkovom veku a vzniká problém, kto bude po ich odchode jazdiť,“ tvrdí odborársky predák M. ĐURIŠ.

ARRIVA: Ak VÚC-ky doplatia, budú vodiči, aj moderné autobusy

„Spoločnosť Arriva Nitra si uvedomuje, že ďalší rozvoj verejnej osobnej dopravy na Slovensku je podmienený vytvorením atraktívnych podmienok pre prácu vodičov autobusov“ - reagovala na požiadavky odborov Petra HELEČZ, riaditeľka pre obchod a komunikáciu spoločnosti Arriva na Slovensku. Podľa jej slov Arriva v minulom roku navýšila mzdy vodičom v priemere o 10 percent a v zvyšovaní plánuje pokračovať aj v tomto roku. „Na to, aby verejná doprava dobre slúžila cestujúcim, sú však potrebné aj moderné autobusy, nové alebo zmodernizované autobusové stanice, informačné systémy a inovatívne služby ako napríklad bikesharing či inteligentné autobusové zastávky. To všetko si vyžaduje investície. V spolupráci s objednávateľmi služieb vo verejnom záujme, teda s vyššími územnými celkami a mestami, sa usilujeme o hľadanie vzájomne prijateľného riešenia,“ skonštatovala P. HELEČZ.

J.Jurčišinová, A.Fáková, TASR

V Unexe Snina obavy o prácu

Zamestnanci sninského Unexu Slovakia a.s. sa obávajú straty zamestnania. Spoločnosť, venujúca sa výrobe mostových, portálových a prístavných žeriavov, ale tiež produkcii zvráňaných nosníkov a konštrukcií, prepúšťa. Podľa vedenia firmy zmeny počtu zamestnancov prebiehajú v bežnom režime, odborári hovoria o odchode 17-ich zamestnancov.

O firme Unex Slovakia a.s., Snina sme pred pár rokmi - rovnako kvôli avizovanému prepúšťaniu - písali aj v našich Prioritách. Podnik patrí pod českú, strojársko-metalurgickú spoločnosť Unex. Tá rozšírila svoje výrobné kapacity do areálu bývalého sninského Vihorlatu ešte v roku 2006. Pred piatimi rokmi tu avizovali rozširovanie výroby a prijatie stovky nových zamestnancov. O rok neskôr malo k aktuálnym 260-ím zamestnancom pribudnúť ďalších 50 ľudí. Šancu zamestnať sa v tomto strojárskom závode mali hlavne zvárači, zámočníci, horizontkári, žeriavníci či lakovníci. Dnes sa však zamestnanci závodu opäť obávajú o prácu. Prepúšťa sa. Síce v nižších počtoch, ale častejšie.

Bežný režim?

Podľa hovorca akciovej spoločnosti Unex, Borisa KEKU, pracuje v súčasnosti v sninskom závode približne 190 zamestnancov. Podľa neho prebiehajú zmeny v počte zamestnancov - teda ich príchody a odchody - v bežnom režime. „Akékoľvek personálne zmeny dlhodobého prebiehajú celkom štandardne a v spolupráci s miestnou odborovou organizáciou,“ zdôraznil.



Málo zákaziek, ďalej sa prepúšťať nemá

Člen predsedníctva Rady Odborového zväzu KOVO, Jozef BALICA, potvrdil, že o prepúšťaní vie. „Zamestnávateľ Unex Snina pred časom zaslal odborovej organizácii na prerokovanie návrh na prepustenie 17-ich zamestnancov z dôvodu dlhodobého výpadku zákazkovej náplne. O dotknutých zamestnancoch sme rokovali, zoznam sa čiastočne aktualizoval,“ povedal.

Zdôraznil, že odborári dbajú o to, aby prepustení zamestnanci dostali všetko to, čo im podľa Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy patrí. „Zamestnávateľ si splnil povinnosť voči odborovej organizácii. Pokiaľ viem, približne polovica zamestnancov sa už dohodla so zamestnávateľom na skoršom odchode, bez čerpania výpovednej lehoty,“ doplnil J.BALICA.

Podľa zástupcu odborov, vo výrobnom podniku v Snine aktuálne pracuje zhruba 280 pracovníkov. Pripomenul, že v tomto prípade nejde o hromadné prepúšťanie, napriek tomu je z tohto procesu nešťastný: „Pre nás je akékoľvek prepúšťanie bolestivé, lebo má sociálne dopady pre zamestnanca a jeho rodinu. Výpadok príjmu znamená zníženie jeho životnej úrovne,“ povedal J.BALICA.

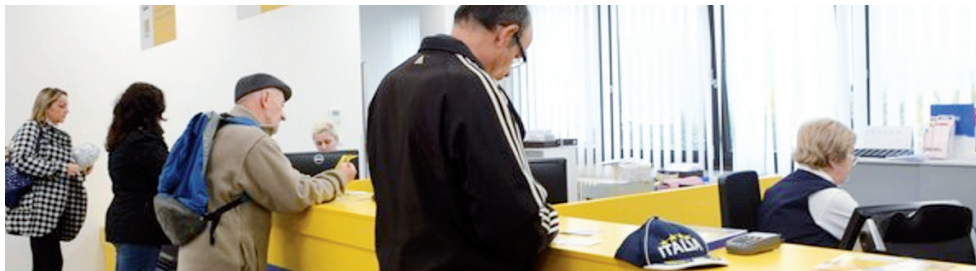
Dodal, že má informáciu, že sa ďalšie prepúšťanie sa v sninskom závode zatiaľ nechystá. „Predpokladáme, že k nemu nedôjde. Ak by predsa len áno, budeme pripravení reagovať. Zamestnávateľa sa budeme pýtať aj na perspektívu ďalšej stabilizácie zamestnanosti v podniku,“ uzavrel.

Pripomeňme, že v okrese Snina je aktuálna miera evidovanej nezamestnanosti 8,04%, pričom na úrade práce je registrovaných 1729 uchádzačov o zamestnanie.

pravda.sk, upr.red.

Od júla drahšie poštovné

Od 1. júla si domácnosti, podnikatelia, ale aj verejné inštitúcie priplácajú za posielanie listov a peňazí v rámci Slovenska. Slovenská pošta zvýšila ceny za listové zásielky a spracovanie peňažných šekov, a to až o 30%. Rovnaké ceny ostávajú pri balíkoch.



Toto zdraženie schválil ešte 12. júna Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb.

Bežný list, ktorý pošlete druhou triedou, bude stáť 65 centov, pričom do teraz sme zaň platili 50 centov. Úradná zásielka do 50 gramov zdraží o 26%. Kým dnes stojí 1,55 eura, od 1. júla vyjde na 1,95 eura.

Za doporučený list I. triedy si domácnosti a podnikatelia priplátia 25 centov. O 30 centov alebo 25% zdraží doporučený list II. triedy do 50 gramov - od júla

bude stáť 1,55 eura, resp. 1,50 eura pri vyplnení elektronickeho podacieho hárku.

Meniť sa budú aj ceny šekov, pričom po novom poslanie 30 eur vyjde na 2,30 eur. O toľko zdraží aj šek na akúkoľvek vyššiu sumu do 150 eur. Rovnaké ceny ostávajú pri balíkoch.

Viac informácií nájdete aj na https://www.teleoff.gov.sk/data/files/49398_1-2019.pdf alebo na webovej stránke www.posta.sk - cenník.

Platové rozdiely medzi regiónmi sa prehlbujú

Každé pracovné odvetvie na Slovensku je finančne inak ohodnotené. Rozdiel medzi najlepšie platenými pozíciami a tými horšie platenými sa pohybuje vo výške viac ako tisíc eur. Najväčší platové rozdiely sú medzi Bratislavou a Sninou. Medián v hlavnom meste Slovenska predstavuje 1400 eur.



Kým priemerný základný plat v okrese Snina predstavuje 789 eur v hrubom, mzda bratislavského zamestnanca je v priemere o 90 % vyššia, čo je cca 1500 eur.

Najlepšie IT sektor, finančníci a ekonómovia

Najlepšie platenými pozíciami na Slovensku sú mimo vrcholového manažmentu informačné technológie a tiež ekonomicko-finančné odvetvie. „Určite najlepšie plateným odvetvím sú informačné technológie, dobre prosperujúce odvetvie sú telekomunikácie, často tam vidíme aj strojárstvo, technológie, bankovníctvo, ekonomiku, financie a účtovníctvo,“ uviedla hovorkyňa pracovného portálu Profesia.sk, Nikola RICHTEROVÁ.

Najmenej upratovačky i zdravotné sestry

Najmenej platené sú pomocné práce a upratovanie. Práve práca upratovačky bola minulý rok vôbec najhoršie platenou pracovnou pozíciou. Priemerná základná mzda predstavovala len 515 eur v hrubom. „Čo sa týka tých najhoršie platených odvetví, tak vidíme, že to na samom spodku sú pomocné práce, ďalej je tam zdravotníctvo a sociálna práca. Tiež tam nájdeme odevný, textilný a kožiarsky priemysel, a ešte sa nám do tejto kategórie zaraďuje aj školstvo,“ dodala N.RICHTEROVÁ.

Výška plátov v oblasti vzdelávania sa pre učiteľa základnej školy pohybuje okolo 934 eur. Veľký vplyv na prehybujúce sa mzdové rozmedzie na Slovensku majú predovšetkým regionálne rozdiely.

Rozdiely medzi regiónmi

V hlavnom meste sa zarába najviac, no neskôr, spolu s ďalšími veľkými mestami, krivka výšky platových príjmov klesá. „Keď sa pozrieme na priemerný plat v informačných technológiách, tak je to okolo 1850 eur, ale zároveň treba povedať, že taký pracovník IT v Bratislave zarába priemerne omnoho viac, ale tam to práve znižujú regióny,“ povedala N.RICHTEROVÁ. Výška platu v IT oblasti sa v Bratislave pohybuje okolo 2500 eur v hrubom. Zamestnanec IT spoločnosti s ukončeným vysokoškolským vzdelaním, ktorý pracuje v Košiciach, zarobí priemerne okolo 1300 eur. „To sú určite najlepšie platené miesta, keď z toho vynecháme riadiťov a riadiaci manažment,“ dodala N.RICHTEROVÁ.

Absolventi pýtajú viac

Vplyv na výplatu mimo regionálnych rozdielov má do istej miery aj výška dosiahnutého vzdelania. Priemerne absolvent vysokej školy na Slovensku zarobí 1060 eur. Keď sme sa pozerali na očakávanie absolventov, boli často vyššie. Očakávania študentov strojných alebo informačných fakúlt boli okolo 1500 eur a vyššie,“ povedala hovorkyňa.

Z hľadiska najhoršie platených okresov sa ukázalo, že najmenej zarábajú ľudia v siedmych okresoch Prešovského kraja. Dopĺňa ich Poltár z Banskobystrického kraja, Turčianske Teplice zo Žilinského kraja a Sobrance z Košického kraja.

af, TASR

DIGITALIZÁCIA alebo Priemysel 4.0 – III. časť

V posledných piatich rokoch sa pojmy „digitalizácia“ alebo Priemysel 4.0 stali veľmi frekventovanými výrazmi. Dôsledky tohto fenoménu sa výrazne prejavujú aj na štruktúrnych zmenách trhu práce, kvalite a obsahu pracovných miest, a tiež na spôsobe práce odborov. Preto sme sa rozhodli priniesť vám sériu článkov, vysvetľujúcich podstatu konceptu Priemyslu 4.0. Dnes v našom seriáli pokračujeme III. časťou.

Dopady technologických zmien na pracovný trh

Pre 21. storočie je charakteristické rýchle tempo zmien, vyvolaných automatizáciou a robotizáciou, prenikajúcou do všetkých sfér spoločnosti.

Dopady 4. priemyselnej revolúcie sa budú z hľadiska nahradenia jednotlivých pracovných úloh novými technológiami týkať predovšetkým manuálnych činností s rutinným opakovaním. Okrem nich budú tiež ohrozené niektoré nerutinné profesie, najmä tie, pri ktorých existuje dostatočné množstvo dát, tzv. Big Data, umožňujúce pomocou počítača vytvoriť príslušné vzorce. K nahradzovaniu ľudí počítačmi a robotmi určite prispieje aj znižovanie cien robotov a rozvoj strojového učenia, tzv. machine learning.

Menej budú ohrozené pracovné pozície, pri ktorých sa bude vyžadovať vysoká miera kreativity, sociálnej inteligencie a manuálnej zručnosti.

Ďalšie zavádzanie robotov a automatov môže byť brzdené aj legislatívnymi prekážkami (napríklad zavádzanie autonómnych vozidiel), či postojom časti spoločnosti, ktorá nebude akceptovať neosobný kontakt so strojnami namiesto ľudí. Automatizáciou niektorých služieb a zavádzaním elektronických nástrojov, ktoré obsluhuje sám zákazník, tiež dochádza k prenášaní nákladov služby na zákazníka na úkor jeho komfortu.

Predpokladá sa, že nahradzovanie práce technológiami bude celosvetovo prebiehať v určitých vlnách. V prvej vlne budú zasiahnuté najmä profesie v doprave a logistike, v podporných administratívnych službách a vo výrobe (nahradzanie ľudí výkonnejšími strojnami). Procesy digitalizácie sa dotknú aj pracovných miest v oblasti služieb, predaja a stavebníctva.

Po určitom období spomalenia procesov digitalizácie bude nasledovať druhá vlna, ktorou bude rozvoj a zavádzanie umelej inteligencie, samoučiacich sa zariadení a samooptimalizačných systémov, ktorú už budú nahradzať, resp. dopĺňať nielen ľudskú pracovnú silu, ale aj proces rozhodovania.

Sférami, v ktorých sa naopak môžu vytvárať nové pracovné miesta, sú oblasti verejných služieb, najmä vzdelávania, zdravotníctva a sociálnych služieb a tiež oblasť samozamestnávania. Samozrejme, tvorba nových pracovných miest v týchto odvetviach bude priamo

podmienená dostatočným objemom finančných zdrojov, nielen v štátnom rozpočte, ale aj v poisťných systémoch, z ktorých sa tieto služby kryjú.

Technologické zmeny s najväčšou pravdepodobnosťou vygenerujú aj skupinu ľudí, ktorá nebude schopná flexibilne sa prispôbiť zmenám a novým požiadavkám. Práve tu bude dôležitá úloha štátu a jeho politik zamestnanosti s cieľom eliminovať počet nezamestnaných realizáciou programov rekvalifikácie, aktivizácie, zvyšovaním počítačovej gramotnosti, poradenstva atď.

Očakáva sa, že pre Priemysel 4.0 bude nevyhnutné zlepšiť tak technické, ako aj sociálne zručnosti zamestnancov, čo kladie zvýšené požiadavky na nutnosť celoživotného vzdelávania a dopĺňanie si kvalifikácie. Na Slovensku je participácia zamestnancov na celoživotnom vzdelávaní veľmi nízka. Nie vždy je firma ochotná investovať do vzdelania svojich zamestnancov a nie každý zamestnanec je ochotný sa popri práci ďalej vzdelávať. Je nevyhnutné hľadať a uplatňovať nové riešenia aj vo vzdelávaní zamestnancov.

Počítačové technológie dnes umožňujú rozvoj nových, e-learningových foriem ďalšieho vzdelávania, ako sú vzdelávacie webové portály, adaptívne vzdelávacie programy, otvorené kurzy atď.

Schopnosť nájsť potrebné informácie a kriticky ich posúdiť sa stáva stále dôležitejšou súčasťou procesu učenia a rozhodovania. Nemenej významná bude aj počítačová gramotnosť, jazyková vybavenosť, interdisciplinárna (metóda prepojenia a aktívnej spolupráce medzi odborními) a inovatívnosť.

Všetky tieto požiadavky bude potrebné premietnuť aj do podnikového vzdelávania a do obsahu kolektívnych zmlúv.

Digitalizácia môže viesť aj k vylúčeniu niektorých skupín zamestnancov z trhu práce. Najohrozenejšími skupinami sú zamestnanci nad 55 rokov a ženy. Priamym dôsledkom tohto vylúčenia, môže byť prehlbovanie príjmových nerovností a zvyšovanie rizika chudoby. Opatrením, ktoré môže zabrániť príjmovej polarizácii, je zvyšovanie minimálnej mzdy. Vedú sa tiež diskusie o zavedení základného nepodmieneného príjmu, na ktorý by mal nárok každý občan. Úbytok pracovných miest, podmienených digitalizáciou, nevyhnutne povedie aj k debatám o skrátení pracovného času.

JUDr. Monika Benedeková,
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

POĎAKOVANIE za podporu a spolupatričnosť

V priebehu mesiacov máj a jún zorganizovala Základná organizácia OZ KOVO Doprava, pôsobiaca pod Radou odborov OZ KOVO v hutníckom podniku U.S.Steel Košice, zbierku pre pozostalých po bývalom zamestnancovi Divízneho závodu Doprava U.S.Steel Košice, Slavomírovi ČIROVI, ktorý zomrel náhle vo veku 45 rokov.

V divíznom závode, v prevádzke Cestnej dopravy, odpracoval plných 16 rokov. V zlomku sekundy, po nečakanej nevolnosti, ostala manželka s deväťročným synom sama.

Do zbierky sa zapojili zamestnanci z celého košického hutníckeho podniku, vrátane jeho dcérskych spoločností. Podarilo sa vyzbierať 12 448 eur, ktorí boli smútiacej rodine odovzdané 18. júla tohto roku.

VEĽKÉ POĎAKOVANIE v mene smútiacej vdovy Anny ČIROVEJ a jej syna a v mene ZO OZ KOVO Doprava patrí všetkým zamestnancom, ktorí sa do zbierky zapojili a aj takýmto spôsobom prejavili spolupatričnosť a solidaritu s pozostalou rodinou. Aj tu sa ukázalo, že košickým hutníkom nie je ľahostajný osud iných ľudí.

Pani Anna ČIROVÁ vyjadrila úprimné poďakovanie za takúto ústretovosť a hoci im to „manželka a ota nevráti“, veľmi im to pomôže preklenúť súčasné ťažké obdobie po strate životela rodiny.

Ešte raz veľká vďaka všetkým, ktorí túto zbierku podporili.

Autor:
Pavel Grega
Predseda
ZO OZ KOVO
Doprava
v U.S.Steel
Košice

Foto:
V.Hudáková



V I.C.A Svidník majú šičky len časť výplat a odstupného

Talianska odevná firma I.C.A. Svidník, ktorá vo februári ohlásila prvú vlnu hromadného prepúšťania a zároveň avizovala útlm svojej výroby na Slovensku, dlhuje prepusteným šičkám viac než 200 tisíc eur. Aj preto chcú zástupcovia zamestnancov z Odborového zväzu KOVO poškodeným zamestnancom pomôcť. Na majiteľa chcú podať trestné oznámenie a pripravujú predžalobnú výzvu.

Na tlačovej besede v Prešove to v utorok, 6. augusta, potvrdil člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Prešovský región, Jozef BALICA.

Výrobu pánskej konfekcie presťahoval taliansky konateľ do Srbska, pretože podnikanie na východnom Slovensku bolo podľa jeho slov málo výnosné a príliš nákladné. V tom čase avizoval, že si všetky svoje záväzky voči zamestnancom splní. Prepustené zamestnankyne firmy I.C.A. Svidník však dostali len časť výplaty a odstupného.



Posledné výplaty v júni

Talianska spoločnosť, zaoberajúca sa výrobou pánskych oblekov, oznámila hromadné prepúšťanie v dvoch fázach. O prepustení vyše stovky zamestnancov informovala vo februári, ďalších 31 pracovníkov sa o skončení zmlúv dozvedelo v máji. Celkovo takto spoločnosť prepustila 132 zo 136 zamestnancov, zvyšní štyria administratívne ukončujú proces výpovedí.

Prvá skupina zamestnancov dostala posledné výplatné pásky v júni, no firma im vyplatila iba časť z peňazí. Ako upozornil kováč Jozef BALICA, zamestnávateľ tak nechal dlh vo výške viac ako 200 tisíc eur. „Za mesiac júne vyplatil zamestnancom mzdu a odstupné vo výške asi 10% z dlžnej sumy. Toto je pre nás, samozrejme, neprijateľné, pretože zamestnanci dostali na výplatu po 215 eur,“ uviedol J. BALICA.

Odborári preto vyzvali zamestnávateľa, aby čo najskôr doplatil chýbajúce júňové mzdy a tiež odstupné, ktoré je v priemere štvormesačné. „Zamestnanci majú za prácu dostať riadne zaplatené. Oni prácu odvedli, ale zaplatené nedostali,“ skonštatoval J. BALICA.

Slabé mzdy a dlhy na poisťovni

Mzdy pracovníkov v podniku sa podľa odborov pohybovali na úrovni 450 až 480 eur v čistom. J. BALICA upozornil tiež na to, že spoločnosť dlží takmer 90 tisíc eur aj na odvodoch do Sociálnej poisťovne. Na základe predchádzajú

júcich zlých skúseností s týmto zamestnávateľom sa teraz bývalí zamestnanci obávajú, či k vyplateniu zvyšných peňazí dôjde.

„Spoločnosť I.C.A. momentálne nevyrába, ale má vo Svidníku majetok. Predpokladáme, že by ho mohla predať, čo je v poriadku. Ale upozorňujeme aj na riziko, aby sa prípadný predaj alebo prevod majetku nestal takým spôsobom, že ani štát, ani zamestnanci z toho nebudú mať nič,“ upozornil odborár Jozef BALICA. Spomenul pritom podobnú skúsenosť z jednej z vranovských odevných spoločností, v ktorej napokon museli byť zamestnanci vyplatení z garančného fondu, tvoreného zamestnávateľmi na Slovensku.

Odborári zároveň avizovali, že dávajú podnet na príslušný Inšpektorát práce, aby prešetril nedodržanie Zákonníka práce a príslušných paragrafov. Podajú tiež podnet na kriminálnu políciu pre podozrenie zo spáchanie trestného činu nevyplatenia mzdy. „Zároveň pripravujeme aj predžalobnú výzvu a žalobu na súd o nevyplatení miezd,“ informoval J. BALICA. Odborári pre zamestnancov zriadili aj nonstop linku a vo štvrtok, 8. augusta, plánujú spoločné stretnutie všetkých zamestnancov s vedením odborov. Väčšina šičiek je pritom v súčasnosti v evidencii nezamestnaných na úrade práce, zhruba 50 z nich už zamestnala prešovská spoločnosť Etilog, s.r.o., ktorá vo Svidníku zriadila svoju prevádzku.



Výplata v auguste, odstupné v splátkach?

V stanovisku talianskej spoločnosti I.C.A., s.r.o., obhajujú kompetentní hromadné prepúšťanie každoročným zvyšovaním nákladov, ktoré firma nie je schopná vykryť tržbami. „Z dôvodu pozastavenia výroby, spoločnosť I.C.A. s. r. o. nemá vlastný zdroj príjmov a funguje za finančnej podpory materskej spoločnosti Facis S.p.A Milano. Zostávajúca časť výplaty za jún 2019 bude uhradená do konca augusta 2019. Odstupné pre zamestnancov bude vyplácané v mesačných splátkach. Spoločnosť vyplatí všetky svoje záväzky,“ informoval agentúru SITA Piero BUCALO, konateľ spoločnosti Facis S.p.A Milano, ktorá je 99-percentným spoločníkom I.C.A., s.r.o.

af, Sita

KRÁTKO

Väčšina dôchodkov nad 320 eur

Starobný dôchodok nad úrovňou priemernej mzdy na Slovensku, teda nad sumou 1013 eur, dostávalo ku koncu minulého roka 4,7 tisíce ľudí. Starobní penzisti, ktorým Sociálna poisťovňa priznala dôchodok počas minulého roka, totiž poberali penziu vo výške polovice svojich predošlých hrubých zárobkov. Priemerná starobná penzia ku koncu minulého roka dosiahla vyše 444 eur. Kým muži dostávali v priemere takmer 493 eur, ženy poberali 396 eur. Väčšina starobných dôchodcov mala penziu v pásme od 325 eur do 530 eur. V sume do 200 eur vykázala Sociálna poisťovňa 22 tisíc poberateľov starobných dôchodkov a, naopak, nad 665 eur malo starobný dôchodok takmer 84 tisíc osôb. Ku koncu minulého roka vyplácala Sociálna poisťovňa 1 milión 685 tisíc dôchodkových dávok, čo je oproti predvňajšku nárast o 5,2 tisíce vyplácaných penzií.

Recesia v hutníctve ovplyvnila aj ZSSK CARGO

Železničná nákladná spoločnosť Cargo Slovakia a zástupcovia zamestnancov sa v druhej polovici júla dohodli na skrátení pracovného týždňa. Podmienky zakotvili v Dohode o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, ktorú podpísalo 11 odborových centrál a vedenie spoločnosti. Od 1. augusta 2019 tak bude vybraný okruh zamestnancov pracovať v skrátenom pracovnom režime, počas ktorého budú dostávať 60-percentnú náhradu mzdy. Je to len jedno z úsporných opatrení, ktoré spoločnosť prijíma s cieľom znížiť náklady vzhľadom na výrazný pokles výkonov a výpadok tržieb. Dôvodom je recesia v hutníckom priemysle, ktorá priamo ovplyvňuje aj železničnú nákladnú dopravu. ZSSK Cargo zamestnáva približne 5 500 ľudí.

V SR najväčšie zdraženie potravín

Slovensko prebehlo rastom cien potravín v júni celú EÚ. Potraviny na pultoch slovenských obchodov zdraželi o 0,5 %. Aj keď obchodníci ženú ceny nahor, slovenskí potravinári čelia neustálemu tlaku dodávať im za nižšie ceny. Tesne za Slovenskom skončilo v porovnaní rastu cien potravín vo Visegrádskej skupine Poľsko s nárastom 0,4%. Česi nakupovali v júni potraviny o 0,1 % drahšie. V Maďarsku ceny potravín dokonca klesli, a to o 0,2 %. Zdražovanie sa deje aj napriek tomu, že viaceré reťazce pred niekoľkými mesiacmi avizovali dlhodobé zmraznenie cien. Slováci si najviac priplatili za bravčové mäso a ovocie, ktoré zdraželo o 7%. Z pohľadu celej EÚ naďalej stúpa cena zemiakov, ktoré dosiahli vrchol v máji, v ktorom zdraželi o 6,7%. Ich zdražovanie pokračovalo aj v júni, keď cena zemiakov narástla o 1,6 percenta.

af, Sita, TASR

KOZ SR: Nižšie sankcie za predčasnú penziu

Odborári z Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ SR) chcú dosiahnuť, aby sa pokuty za skorší odchod do dôchodku znížili. Pôvodne síce podporovali preddôchodok, ktorý mal umožniť skoršiu penziu bez straty peňazí. Od neho však upustili. Schodnejšou je podľa nich zníženie stanovených sankcií.

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER, pripravil pred dvoma rokmi návrh na tzv. preddôchodok. Ten mal pomôcť ľuďom, ktorí prišli o prácu a zároveň si sporia v treťom pilieri. Svoje úspory by mohli využiť na to, aby odišli do penzie skôr a bez zníženia dôchodku. S pravidlami však nesúhlasilo ministerstvo financií, ani zamestnávateľia. Neskôr chceli ďalšie zmeny aj zástupcovia odborárov. Minister práce preto tento návrh dočasne stiahol, aby sa o ňom dalo diskutovať ďalej.

Nie preddôchodok, ale výhodnejší predčasný dôchodok

Konfederácia odborových zväzov však začiatkom augusta zverejnila, že preddôchodok už nepodporuje. Chcu radšej presadiť úpravu predčasného dôchodku. Marián MAGDOŠKO, prezident Konfederácie odborových zväzov SR, zdôvodnil: „Keď sme si to porovnávali so znížením

sankcií v súvislosti s predčasným odchodom do dôchodku, tak nám lepšie a výhodnejšie pre našich dôchodcov vyšlo práve zníženie sankcií.“

Do predčasného dôchodku môže ísť človek najviac dva roky pred nadobudnutím dôchodkového veku. Musí však mať odpracovaných najmenej 15 rokov a musí mu vyjsť penzia najmenej vo výške 1,2 násobku životného minima. To je v tomto roku 252,30 eur.

Peter VIŠVÁDER, hovorca Sociálnej poisťovne, doplna: „Trebá však mať na pamäti to, že keď niekto žiada o predčasný starobný dôchodok, tak sa mu z tej jeho „normálnej“ výšky strháva za každý mesiac 0,5 %.“

Zníženie sankcie o polovicu?

Aj preto chcú odborári z KOZ SR presadiť zníženie sankcií pri odchode do predčasného dôchodku zhruba na polovicu.

Predčasný dôchodcovia však majú ešte popri sankciách nevýhodu aj v tom, že nemôžu pracovať. Dokonca

ani v čase, keď o predčasný dôchodok žiadajú. Práca na dohodu je však posudzovaná inak. Potvrdil to hovorca Sociálnej poisťovne, P. VIŠVÁDER: „Od polovice roku 2018 je tu jedna výnimka. To znamená, že každý mesiac, ak pracuje na dohodu, tak môže mať príjem 200 eur a ten sa mu nepočíta, akoby teda nepracoval a môže súčasne s ním poberať aj predčasný starobný dôchodok.“

Ekonomovia sú v tomto smere skeptickí. Prínos tohto riešenia by videli skôr v čase, keď by nezamestnanosť na Slovensku bola vyššia. Myslia si, že v súčasnosti, keď je neobsadených okolo 90 000 pracovných miest, dôvod poslať ľudí výhodne do predčasnej penzie nie je.

V každom prípade by však možnosť odísť do predčasnej penzie za výhodnejších podmienok mnohí pracujúci uvítali. Pre viacerých je totiž dôležitejšie užiť si penziu v lepšom zdraví – a možno aj za cenu nižšej dôchodkovej dávky. V súčasnosti je na Slovensku takmer 14 700 predčasných dôchodcov.

rf, af

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Zmeny pri ochrane zdravia pred záťažou teplom pri práci



Od 1. augusta tohto roku nadobudla účinnosť vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 227, ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Práve pri ochrane zdravia pri záťaži teplom nastalo niekoľko zmien, ktoré by mali zabezpečiť vyššiu ochranu zamestnancov pred týmito faktormi práce a pracovného prostredia.

V základných ustanoveniach (§ 2) sa doplnila definícia pojmu **technológia**, nakoľko ochrana zdravia pri záťaži teplom z technologických dôvodov je upravená inak ako bežná, sezónna záťaž teplom. Technológia je definovaná ako „výrobný postup alebo pracovný postup, pri ktorom môžu na pracovisku vzniknúť tepelné zmeny.“

Zmenou prešiel aj § 3, v ktorom sa upravujú povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zamestnancov pred záťažou teplom alebo chladom pri práci. Zamestnávateľ, v zmysle novej úpravy, na vnútornom pracovisku zabezpečuje optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy (podľa Prílohy č. 2 uvedenej novely); tam, kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty, zabezpečí prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy v teplem období a chladnom období (podľa prílohy č. 2. uvedenej novely). Predpokladom na dosiahnutie optimálnych, alebo prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy je stavebné riešenie budovy, technické zariadenie budovy alebo vhodná technológia zabezpečená na pracovisku zamestnávateľom.

Na vnútornom pracovisku, na ktorom nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy z dôvodu záťaže teplom alebo záťaže chladom z technológie, ako aj na inom pracovisku z dôvodu nevyhovujúceho stavebného riešenia budovy alebo technického zariadenia budovy, zamestnávateľ zabezpečí ochranné opatrenia a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo záťaže chladom na zdravie zamestnancov podľa § 4 a 5 predmetnej novely.

Záťaž teplom pri práci, ako aj ochranné a preventívne opatrenia pri nej, sú ďalej uvedené v § 4. Dôležité je (ods. 2 § 4), že na vnútornom pracovisku, na ktorom dochádza k záťaži teplom, zamestnávateľ vykoná opatrenia na jej odstránenie. Ak záťaž teplom nie je možné odstrániť stavebnými, technickými alebo technologickými opatreniami, zamestnávateľ vykoná ďalšie primerané opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov podľa odsekov 7 a 9 § 4.

Z uvedenej vyplýva, že zamestnávateľ má v prvom rade povinnosť zabezpečiť optimálne hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklímy. V prípade, že to nie je možné, je povinný zabezpečiť prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy. Predpokladom na dosiahnutie optimálnych, prípadne prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy je stavebné riešenie budovy, technické zariadenie budovy alebo vhodná technológia. V prípade, ak na vnútornom pracovisku dochádza k záťaži teplom pri práci, pričom záťaž teplom je definovaná ako tepelná záťaž zamestnanca, ku ktorej dochádza pri prekročení maximálnej hodnoty prípustnej opera-

tívnej teploty pre daný druh práce, má zamestnávateľ povinnosť vykonať opatrenia na jej odstránenie. Zamestnávateľ záťažou teplom odstraňuje stavebnými, technickými alebo technologickými opatreniami, napríklad zateplením prípadne odizolovaním stavby, vhodným odvetraním, klimatizáciou prípadne vzduchotechnikou, zatienením okien a svetlíkov, ako aj používaním technológie, ktorá produkuje menej tepla. **Až v prípade, ak zamestnávateľ vyčerpal všetky možnosti zabezpečiť na vnútornom pracovisku optimálne, prípadne prípustné, hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklímy uvedenými spôsobmi a zamestnanci sú naďalej vystavení záťaži teplom na pracovisku, je zamestnávateľ povinný vykonať ďalšie primerané opatrenia (ods. 7 a 9 § 4).**

Odseky 7 a 9 uvedenej novely teda upravujú až ďalšie primerané opatrenia na odstránenie záťaže teplom pri práci. V zmysle ods. 7 sú opatreniami na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov najmä: zmena trvania času práce, posun začiatku pracovnej zmeny, poskytovanie prestávok v práci, predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie, pobyt v klimatizovaných priestoroch, striedanie zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie okien a svetlíkov, sprchovanie a ochladzovanie, vhodný pracovný odev. **A v zmysle ods. 9 pitný režim**, pričom podľa § 7 je pitný režim pri záťaži teplom doplnením dostatočného množstva tekutín a minerálnych látok, stratených pri práci, pričom ide o náhradu najmenej 70 % tekutín, stratených počas pracovnej zmeny potením a dýchaním.

Uvedené primerané opatrenia sú len príklady a vykonávajú sa tie z vymenovaných opatrení, prípadne aj ďalšie iné, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v daných podmienkach a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov pred záťažou teplom pri práci.

Veľmi vhodným opatrením sú napríklad prestávky v práci, ktoré umožnia zamestnancom, aby sa mohli ochladiť osprchovaním alebo umytím pokožky chladnou vodou, prípadne pobytom v klimatizovanej miestnosti. Uvedená prestávka v práci sa považuje za prestávku, poskytovanú z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci a tá sa započítava do pracovného času. **Ideálnym priestorom na dohodnutie pri výbere a aplikácii primeraných ochranných opatrení pri záťaži teplom pri práci je kolektívna zmluva** - časť bezpečnosti a ochrana zdravia pri práci, prípadne dohoda so zamestnávateľom, kde sa dajú upraviť presné podmienky poskytovania dohodnutých, respektíve vybraných opatrení.

Prípravila Ing. Tímea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Vzdelávanie odborových inšpektorov aj v roku 2019

Zvyšovanie právneho vedomia špecialistov ochrany práce, výmena poznatkov a skúseností nielen medzi členmi Združenia inšpektorov bezpečnosti práce KOZ SR, ale aj v spolupráci s hlavnými inšpektormi Inšpektorátov práce, predstaviteľmi Národného inšpektorátu práce, ako aj odboru ochrany práce na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny SR, je každoročne dôležitou súčasťou vzdelávania pripravovaného odborom BOZP Konfederácie odborových zväzov SR.

Obsahom spomenutého spoločného vzdelávania bola nielen výmena informácií a skúseností z kontrolnej činnosti nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) z pohľadu kontrolných orgánov KOZ SR a kontrolných orgánov Inšpekcie práce v SR, ale aj odborné prednášky s témou BOZP. Okrem spoločného rokovania bol vytvorený dostatočný priestor pre hodnotenie vlastnej činnosti v oblasti BOZP, úrovne protokolov a záznamov z kontrolnej činnosti odborových inšpektorov BOZP, úrovne ročných správ z kontrolnej činnosti nad stavom BOZP z jednotlivých odborových zväzov, ako aj diskusia o najčastejšie sa vyskytujúcich problémoch a nedostatkoch v oblasti BOZP.

Súčasťou vzdelávania bola aj prednáška Doc. MUDr. Ota OSINU PhD., prednostu kliniky pracovného lekárstva a toxikológie Univerzitnej nemocnice v Martine zaoberajúca sa - v poslednom čase veľmi intenzívne diskutovanou - témou chorôb z povolaní, ich vývojom na Slovensku, najčastejšími poškodeniami zdravia pri práci, príčinami ich vzniku, ako aj odporúčaniami postupu pri ich vyšetro-

vaní, priznávaní a odškodňovaní. Chorobou z povolaní je choroba, uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolaní. V prípade, ak vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh a za podmienok uvedených v zákone (Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení).

Ďalšou zaujímavou témou vzdelávania bola bezpečnosť technických zariadení, špeciálne tých vyhradených, prednášaná Ing. Tamarou PACEKOVOU. Nedostatky technického charakteru, špeciálne porušenia predpisov, týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami, sú najčastejšími nedostatkami, zisťovanými pri kontrolnej činnosti odborových inšpektorov KOZ SR. Práve preto bola prednáška venovaná najmä pravidlám a predpisom pri inštalovaní, prevádzkovaní, údržbe a oprave technického zariadenia.

Permanentné 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 a tiež zástupcov jednotlivých Inšpektorátov práce SR.

Prípravila Ing. Tímea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

V rámci EÚ máme najviac hypoték

Získať hypotéku je čoraz ťažšie. Od začiatku júla ubudli výnimky z pravidiel, ktorých úlohou je priškrtiť rast úverov. Väčšina ľudí si musí vystačiť s pôžičkou vo výške 80 % z hodnoty založenej nehnuteľnosti a požičať si môžu najviac osemnásobok ročného príjmu.

Národná banka Slovenska (NBS) zaviedla obmedzenia vlní v júli s cieľom znížiť enormný rast dlhov obyvateľstva. **Dlh domácností na Slovensku rástol totiž najrýchlejšie spomedzi všetkých krajín Európskej únie.** Ešte v roku 2009 mali slovenské domácnosti najnižšiu zadlženosť spomedzi okolitých krajín, v súčasnosti im patrí prvá priečka v regióne.

Spotrebné úvery klesajú

V posledných rokoch sa medziročný nárast novoposkytnutých hypoték držal nad 12 percent. V marci 2017, keď rast kulminoval, to bolo až 15 percent. Vďaka opatreniam NBS sa prírív úverov na bývanie podarilo stlačiť pod 12 %.

Posledný údaj z mája tohto roku hovorí o tom, že finančné domy požičali o 10,4 % viac peňazí ako pred rokom. K nižším číslam pomáha aj to, že silné ročníky už väčšinou majú zabezpečené bývanie. V súčasnosti potrebuje financovanie menej mladých ako v predchádzajúcich rokoch.

Výraznejšie sa prepadol rast spotrebných úverov. Ich objem sa až do roku 2016 zvyšoval medziročne o viac ako 15%. **Mierne zníženie prišlo po tom, ako NBS určila, koľko peňazí musí dlžníkovi zostať po zaplatení splátky.** Po zavedení prísnejších opatrení v júli minulého roku nových úverov pribúdalo o menej ako desať percent. V tomto roku to je už medziročne menej ako päť percent. Posledný známy údaj je za máj, keď banky zvýšili predaj spotrebných úverov len o 2,9 percenta. Kým ešte pred dvomi rokmi patrilo tempo pribúdania spotrebitelských úverov k najvyšším v eurozóne, v tomto roku sa prepadlo do podpriemeru.

Centrálna banka vidí príčinu poklesu rastu spotrebitelských úverov v miernom spomalení poskytovaní nových pôžičiek. Keďže tieto úvery majú krátku splatnosť a rýchlo klesá aj dlh, ide o rýchloobrátkové úvery.

„Navyše, intenzívny rast portfólia posledných rokov spôsobil, že na zachovanie percentuálneho rastu úverov treba poskytovať čoraz väčší objem nových úverov. Spo-

ločným dôsledkom je, že medziročný rast spotrebitelského portfólia je pomerne citlivý aj na malé zmeny v novej produkcii, čo sa výraznejšie prejavilo približne od polovice roka 2018,“ tvrdí NBS v Správe o finančnej stabilite.

Dofinancovanie hypotéky je ťažšie

Spotrebné úvery využívalo v minulosti mnoho ľudí aj na dofinancovanie hypotéky. Ak im banka neposkytla peniaze na kúpu celej nehnuteľnosti, veľakrát si zvýšnú sumu požičali vo forme spotrebného úveru. Keďže bolo bez problémov možné získať úver vo výške 90 % hodnoty založenej nehnuteľnosti, dlžníci si potrebovali požičať maximálne desaťinu ceny. Aj to len v prípade, že nemali vlastné úspory. Ak niekto kupoval byt v hodnote 150 tisíc eur, musel okrem hypotéky zohnať aspoň 15 tisíc eur. To sa však zmenilo.



V súčasnosti štyri z piatich úverov na bývanie nesmú prekročiť 80 percent hodnoty založenej nehnuteľnosti. Z iných zdrojov treba zaplatiť päťinu ceny domu či bytu. Pri kúpe bytu za 150 tisíc eur banka väčšinou požiča len 120 tisíc eur a zvyšných 30 tisíc eur treba získať z iných zdrojov.

Keďže splatnosť spotrebných úverov je obmedzená na osem rokov, splátka sa často vyšplhá príliš vysoko na to, aby klientovi po jej zaplacení zostala potrebná rezerva, ktorú vyžaduje NBS. Zároveň platí, že celkový dlh klienta nesmie prekročiť osemnásobok jeho ročného príjmu. Tieto pravidlá mnohým ľuďom znemožnia, aby si k hypotéke zobrali spotrebný úver.

Obmedzenia splnili cieľ

Napriek tomu, že úvery na bývanie stále rastú o viac ako 10 % ročne, centrálna banka je s vývojom zatiaľ spokojná. Aj v Správe o finančnej stabilite NBS konštatovala, že prísnejšie podmienky splnili jeden z svojich hlavných cieľov, ktorým bolo obmedziť mieru rizikovosti nových úverov a zmierniť dosah prípadného zhoršenia ekonomických podmienok na banky aj dlžníkov. Skúsenosti zo Slovenska aj z iných krajín totiž podľa národnej banky ukazujú, že v čase krízy sú najrizikovejšie práve tie úvery, ktoré boli poskytnuté pred krízou počas priaznivého ekonomického vývoja a vysokého optimizmu.

Aj po znížení je rast hypotekárneho trhu stále najrýchlejší spomedzi krajín eurozóny. Prispievajú k tomu samotní záujemcovia o úvery i banky. **Ľudia chcú využiť súčasne nízke úrokové sadzby a dobrú ekonomickú situáciu, aby si zaobstarali bývanie.** Keďže bankové domy sú vo veľkej miere odkázané na úrokové výnosy, pri súčasných nízkych sadzbach sú tlačenej do toho, aby poskytovali čo najvyššie objemy úverov.

Treba sporiť

Už v súčasnosti treba, aby človek, ktorý si v budúcnosti plánuje zaobstarať vlastné bývanie, začal čím skôr šetriť. „Príprava na financovanie bývanie sporením by mala byť samozrejímá. A to aj z dôvodu, že **pravidelným mesačným odkladaním nejakej sumy si klient vytvorí určitý návyk a ľahšie sa pripraví na pravidelné mesačné splácanie hypotéky,**“ vraví hovorkyňa ČSOB Anna JAMBOROVÁ.

af, Sita

ŽIJEME DLHŠIE, ALE NIE V ZDRAVÍ

Oproti roku 2000 žijú Slováci v priemere o štyri roky dlhšie. V Európe sme však stále na chvoste rebríčka.

Aká je dnes priemerná dĺžka ľudského života na celom svete? „Je to 73 rokov. V roku 1800 bol celosvetový priemer dožitia 30 rokov. Keď Otto von BISMARCK zaviedol dôchodkový systém vo Veľkonemeckej ríši, priemerný vek dosahoval len 40 rokov,“ konštatuje Vladimír KLIMEŠ, projektový manažér Across Private Investments. Môže nás teda tešiť, že ľudstvo neustále napreduje. Tento pokrok však prináša nové výzvy, ktoré musíme zvládnuť.

Muži sa dožívajú 73 rokov, ženy o 7 rokov viac

Vo všetkých členských štátoch Únie je očakávaná dĺžka života pri narodení vyššia u žien ako u mužov. Pomer sa však výrazne líši. Najväčšie rozdiely medzi pohlaviami sú v Lotyšsku a v Litve, kde je to takmer 10 rokov. Najmenšie rozdiely, len niečo vyššie troch rokov, sú vo Švédsku a v Holandsku.

Podľa aktuálnych prieskumov Európskej komisie je na Slovensku očakávané dožitie u mužov 73,8 roka. Ženy sa dožívajú o 7 rokov viac. Priemerný vek dožitia Slovákov sa len za poslednú dekádu zvýšil o 2,5 roka. To je pre ľudí dobrá správa,“ zdôrazňuje V. KLIMEŠ.

Pre priebežný dôchodkový systém na Slovensku je však takýto pokrok paradoxne nepriaznivý. **„Mení sa pomer ľudí v produktívnom veku k celkovému počtu dôchodcov.** Starnutie populácie a predlžovanie pobrania dávok v starobe výrazne zvyšuje tlak na štátnu kasu. **Priemerný vek dožitia na Slovensku pritom patrí k najnižším v Európskej únii a Slováci sú v tomto ukazovateli poslední z Vyšehradskej štvorky,**“ vysvetľuje.

Demografický vývoj na Slovensku prejde v nasledujúcich dekádoch najnepriaznivejším vývojom v celej

Európskej únii. Potvrdzujú to posledné analýzy Medzinárodného menového fondu, Eurostatu i Rady rozpočtovej zodpovednosti SR. „Počnúc dnešnými štyridsiatnikmi bude týmto vývojom zasiahnutá celá populácia. Okolo roku 2040 budú na jedného dôchodcu pracovať sotva dvaja ľudia v aktívnom veku, čo bude mať výrazné dopady na výšku dôchodkov,“ tvrdí V. KLIMEŠ. Dopĺňa, že v súčasnosti predstavujú penzie zhruba 45 % posledného príjmu, o 20 rokov to bude už len 30 %, pravdepodobne aj menej. Tento fakt by mal byť dostatočným varovným signálom, aby sa mladí ľudia vážne zamysleli nad životom v seniorskom veku a začali si naň napr. sporiť.

Nielen dlho, ale aj zdravo

Pohľad na údaje o dĺžke života sa začal v poslednom desaťročí meniť. Štatistika o „rokoch života v zdraví“ má v súčasnosti významnú váhu. Je to veľavravný ukazovateľ, ktorý poprehadzoval poradie krajín v rebríčkoch priemerného dožitia. **Najvyššiemu počtu zdravých rokov sa tešia Švédsky – v zdraví prežívajú až 73 rokov.** V priemere o dĺžke dožitia sa napríklad Bulharsko nachádza na chvoste, no podľa rokov života v zdraví patrí medzi TOP 5 krajín v Európskej únii.

Žiať, aj z tohto hľadiska sa Slovensko nachádza na konci európskeho rebríčka. Slováci v zdraví dožívajú len 57 rokov.

Tieto fakty hovoria o kvalite nášho života, najmä v dĺžkov. Ak sa nad tým zamyslíme, dostaneme sa k neúprosnej rovnici. Postupne sa síce náš život predlžuje, ale väčšina z nás zápasí, a pravdepodobne v dôchodkovom veku aj bude zápasíť, so zdravotnými problémami. Hor-

šia kvalita života vo vyššom veku znamená nezanedbateľný zásah do rodinného rozpočtu.

„Nelichotivú pozíciu Slovákov v zdraví potvrdzuje aj skutočnosť, že v spotrebe liekov na jedného obyvateľa patríme na popredné miesta vo svete,“ upozorňuje V. KLIMEŠ.

Na vek vplýva zdravotníctvo i vzdelanie

Koľko sa ktorý národ dožíva, ovplyvňuje mnoho veličín. „Například vzdelanie, sociálna a ekonomická situácia a zdravotná starostlivosť,“ konštatuje Dušan ZACHAR, analytik inštitútu INEKO. Podľa neho práve **kvalita zdravotníctva ovplyvňuje priemerný vek dožitia v rozmedzí 10 až 20 %.** Čo presne však za ostatné dve desaťročia podporilo našu dlhovekosť, je podľa neho ťažké posúdiť.

Podľa analytikov však **existuje súvislosť medzi úmrtnosťou a vzdelaním.** Ľudia s vysokoškolským vzdelaním žijú dlhšie. Ukazuje to aj štúdia Health at a Glance Europe. Z nej vyplýva, že **slovenský muž s nízkym vzdelaním má predpoklad, že sa dožije až o 14,4 roka menej ako jeho univerzitne vzdelaný náprotivok.** U žien je táto medzera menšia. **Ženy so základným vzdelaním zomierajú o sedem rokov skôr ako tie s vysokoškolským diplomom.**

Vzdelanejší ľudia totiž viac dbajú na správnu životosprávu, zdravé stravovanie či športovanie. „Môžu si dovoliť vynakladať viac prostriedkov na kvalitnú stravu, bývanie či starostlivosť o svoje zdravie a často majú aj lepšiu dostupnosť k zdravotnej starostlivosti,“ zhodnotil analytik D. ZACHAR.

red., hnonline.sk

DOVOLENKUJTE S OZ KOVO

Milí kováci.

Každý rok Vám dávame do pozornosti možnosť zrekreaovať sa v zariadeniach OZ KOVO, ktoré sú pre našich členov k dispozícii v zaujímavých a dostupných cenách. Inak tomu nie je ani teraz. Ako prvý predstavujeme letný pobyt v zrekonštruovanom rodinnom dome v Štúrove.

1/ ŠTÚROVO. Malebné mestečko, ležiace na brehu Dunaja na slovensko-maďarskom pohraničí, patrí k vyhľadávaným turistickým letoviskám. So slávnym maďarským Ostrihomom ho spája Most Márie Valérie a pre záujemcov 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 16€/dospelý a 7€/ dieťa od 7do 15 rokov, v mesiacoch jún/september je to 12€/dospelý, 5€/ dieťa od 7 do 15 rokov. Rekreačný poplatok – 1 € denne. Je možnosť prenajať si celý priestor aj na celodenné rokovanie- suma je pevne stanovená na 120 €.

Viac informácií nájdete na www.ozkovo.sk/vyhodyozkovo.sk

Termíny si treba overiť a objednať u p. Igora Séleša
- tel. číslo: 02/55 56 57 61, či e-mail: seles@ozkovo.sk

Užite si príjemné chvíle vďaka OZ KOVO.



Krížovky s úsmevom

	nedbanlivo	1. časť tajničky	značka pre mega-elektrón-volt	mužské meno	bolo uložené v jednej rovine (stav.)	ženské meno	Dvaja Škóti sedia v reštaurácii. Pri vedľajšom stole sedí pekná blondínka. - Všimol si si ako tá krásavica pri vedľajšom stole s tebou flirtuje? - pýta sa jeden z nich. - Samozrejme, že som si všimol, - odpovedá druhý. - Tak prečo niečo nepodnikneš? - Podniknem,.... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)											
tenká doštička																		
mužské meno																		
deva (kniž.)									skratka súhvezdia Orión	skratka vojenského učilišta	2. časť tajničky		ligot					
hoci, po česky			zahral loptu lobom vykrešú															
zabávajú				veru (expr.) darovali														
zahádzali špinou (expr.)										citoslovce zasyčania výrobok z mlieka								
plátala (hovor.)									nervová porucha obyvateľ Trácie									
meľa na vymetanie pece (zastar.)									skratka televízie meľou odpratávajú		3. časť tajničky		zametiem (zried.)					
Pomôcky: trasát, fasia, Anat	izbová rastlina	zošívaj	4. časť tajničky		odrazu vynikajúci rečník (kniž.)													
citoslovce zvuku pri fúkaní					oslabujem vedomie strážne zvieratá													
značka astátu					kopáním skyprí bohyňa úrody													
kto má zaplatiť cudziu zmenku									prehltnutie zaručujú sa									
ošetrovateľ										skratka pre a iné ECV Piešťan								
ženské meno					zbavte ostrosti													
priestor mimo ihriska					držím reč													

Zasmejme sa

Sú také dni, keď žena naozaj nič nepotrebuje, len aby ju niekto mocne objal a pošepkal: Previedol som ti peniaze na účet...

Keď mám depresiu, spievam si nahlas - nech ju majú aj ostatní!

Ak chceš chlapa, ktorý ťa vypočuje a vezme, kam len chceš, sadni si do taxíka.

Rozprávajú sa dve blondíny: „Vieš, život – to sú pre mňa také malé radosti. Stačí mi maličká plážička, maličký hotelík, maličké lietadielko a naozaj len pár miliónikov.“

Pani učiteľka sa pýtala prváčikov, ktorá huba je podľa nich najjedovatejšia. Hlásí sa Janko a povie, že najjedovatejšia huba je muchotrávka zelená. Učiteľka súhlasí, keď vtom sa prihlási Móričko: „Moja mama povedala, že najjedovatejšia huba je tá Matovičova, lebo ten svojimi rečami otrávi pol Slovenska.“

Príde muž z práce domov a tam ho už čaká žena, ktorá ho hneď chyti pod krk.: „Pamätáš sa, ako si vlni každý víkend chodil na ryby? No tak dnes mi volala jedna z tých rýb a tvrdila, že s tebou čaká ikru!“

Manželstvo je pokus vyriešiť vo dvojici problémy, ktoré by človek sám nikdy nemal.

Pamätaj: Keď ty spíš, nepriateľ nespí! Tak pokojne spi čo najviac, možno potom skape od únavy.