



**Kto sú kandidáti na
podpredsedu OZ KOVO? – str. 3**

**V Crown Bevcan sa schýľuje
k štrajku – str. 4**

**Kedy si môžete
preniesť dovolenku? – str. 6**

Stravné by sa malo zvýšiť

Minimálna hodnota stravného lístka by sa mala od nového roka zvýšiť zo 4,80 na 5,10 eur. Potvrdilo to ministerstvo práce s tým, že cenu stravného upravuje rezort práce opatrením, ktorého pripomienkovanie malo byť v novembri ukončené.

„Predpokladáme, ak sa v legislatívnom procese nič nezmení, že opatrenie bude účinné od 1. januára 2023. Opatrenie však bude včas predtým, samozrejme, publikované v Zbierke zákonov,“ spresnil tlačový odbor ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny.

Minimálna hodnota stravovacej poukážky je podľa Zákonníka práce 75 % stravného na pracovnej cesty v trvaní od 5 do 12 hodín. Pri sume stravného 6,80 eura je minimálna hodnota stravovacej poukážky 5,10 eura. Zákonník práce určuje minimálnu hodnotu stravovacej poukážky, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť poskytovať stravovaciu poukážku vo vyššej hodnote.

Aj pri pracovných cestách

Návrhom opatrenia z dielne ministerstva práce sa zvýši suma stravného v pásme od 5 do 12 hodín trvania pracovnej cesty zo 6,40 eura na 6,80 eura, v pásme od 12 do 18 hodín trvania pracovnej cesty z 9,60 eura na 10,10 eura a v pásme nad 18 hodín trvania pracovnej cesty zo 14,50 eura na 15,30 eura.

Zvýšením stravného na pracovnej cesty rezort reaguje na vývoj indexov cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní. Stravné na pracovnej cesty sa naposledy upravovalo s účinnosťou od 1. septembra tohto roku. V auguste 2022 totiž dosiahol mesačný kumulovaný index cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní na Slovensku hodnotu 105 bodov, čo predstavuje - oproti základni - zvýšenie o 5 percentuálnych bodov. Za základňu sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého boli naposledy opatrením upravené sumy stravného.

Gastrolístky postupne vymiznú

Od nového roka sa budú stravné poukážky vydávať prevažne na elektronických kartách alebo sa bude vyplácať finančný príspevok. Aj tento fakt upravuje novela Zákonníka práce. Papierové gastrolístky však úplne nekončia. Prechod z papiera na digitálnu formu bude postupný.

Podľa Zákonníka práce má zamestnávateľ zabezpečiť zamestnancovi jedno teplé jedlo, ak odpracuje viac ako 4 hodiny denne. Môže tak urobiť formou vlastnej kantíny, využitia kantíny iného zamestnávateľa či donášky jedál. Ak nie je možné zabezpečiť stravovanie týmito formami, od marca minulého roka umožňuje novela Zákonníka práce zamestnancom vybrať si medzi gastrolístkami či gastrokartami alebo finančným príspevkom na stravovanie.

Po novom však už nebude potrebné uzatvárať so zamestnancami dohodu o zrážke zo mzdy v prípadoch, ako sú nevýčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.

Af, TASR

CITÁT
MESIACA

„Úspech sa vždy a všade začína odvahou.“

Napoleon BONAPARTE, francúzsky panovník, vojenský a politický vodca

Košickí hutníci skrátia pracovný týždeň



Nedostatočný odbyt ocele a výrobkov z nej, zlá situácia na trhu a vysoké ceny energií. To sú hlavné dôvody zavedenia úsporných opatrení v našom najväčšom hutníckom podniku – v košickom U.S.Steele. Aj preto sa zástupcovia zamestnancov z Rady odborov (RO) OZ KOVO U.S.Steel Košice dohodli v polovici novembra s vedením spoločnosti na podmienkach krátenia pracovného času.

U. S. Steel Europe vykázal za 3. štvrťrok 2022 stratu pred úrokmi a zdanením vo výške 32 miliónov dolárov, pričom výrobné kapacity boli využité len na 75 %. Takto pred rokom pritom vykazoval zisk takmer 400 miliónov dolárov. Košická hutnícka firma však začala so zavádzaním úsporných opatrení už od začiatku tretieho štvrťroka 2022, najmä potom, čo sa viacerí analytici vyjadrili,

že zlepšenie na trhu s ocelou sa dá očakávať až v druhej polovici budúceho roka. Aj preto sa po rokovaniach s vedením firmy rozhodol Výbor Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel schváliť dohodu, ktorej predmetom je vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sa očakávajú od polovice novembra 2022 do 31. decembra 2022.

Pokračovanie na 2. strane.

V žilinskej KIA s vyššími mzdami

V žilinskej automobilke KIA Slovakia sa po šiestich kolách kolektívneho vyjednávania podarilo sociálnym partnerom nájsť dohodu a uzavrieť mzdový dodatok ku kolektívnej zmluve, platnej na roky 2020 až 2024. Výsledkom je nárast tarifných miezd zamestnancov počas nasledujúcich troch rokov, jednorazové odmeny, rast príplatkov za nočnú prácu a ďalšie benefity.

Podpis Dodatku č. 6 k platnej kolektívnej zmluve sa uskutočnil 25. novembra tohto roku. Bol vyvrcholením intenzívneho, takmer dvojmesačného vyjednávania medzi vedením žilinskej automobilky a zástupcami zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina. Odborári ešte začiatkom októbra poslali zamestnávateľovi návrh s požiadavkou navýšenia budúcoročných tarifných miezd zamestnancov o 150 eur, vyplatením jednorazovej odmeny vo výške 1300 eur a s účinnosťou mzdového dodatku na jeden rok.

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Martin ČECH, približuje: „Postupovali sme v zmysle dohody v rámci nášho mandátového obvodu, pričom jednoznačným cieľom nášho vyjednávacieho tímu bola sanácia negatívnych dopadov inflácie a ostatných známych negatív súčasnej doby.

Zamestnávateľ však kontroval návrhom trojročného dodatku. „Delegáti konferencie, ktorú sme následne vo-

vali, odsúhlasili možnosť dojednávať navýšenie miezd aj na dlhšie obdobie, pokiaľ bude ponuka zo strany zamestnávateľa adekvátna.“

Pokračovanie na 2. strane.



● Podpis Dodatku č. 6 k platnej kolektívnej zmluve, vpravo predseda M.Čech

Tripartita uvítala dohodu o pomoci veľkým podnikom

Z novembrového rokovania (pondelok, 7.11.2022) Hospodárskej a sociálnej rady (tzv. tripartity) vzišiel návrh štátnej pomoci veľkým, energeticky náročným podnikom, ktorý po rokovaní spoločne predstavili ministri a premiér Eduard HEGGER spolu so zamestnávateľmi a zástupcami odborov.

Zamestnávateľia, združení v Republikovej únii zamestnávateľov (RÚZ), Asociácii priemyselných zväzov a združení (APZD) a Asociácii zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) ocenili dohodu sociálnych partnerov o podpore veľkým, energeticky náročným podnikom. Tým skôr, že ešte pred pár dňami to nádejne nevyzeralo. Viceprezident AZZZ- Rastislav MACHUNKA uviedol, že čiastočné vyrovnanie podmienok veľkých podnikov na jednotnom európskom trhu podľa neho vytvorí predpoklad na fungovanie celej ekonomiky. „Na nich sú subdodávateľsky naviazané aj stredné a menšie podniky, ktoré už svoju schému poznajú, ale bez fungovania týchto veľkých podnikov by mali aj tieto firmy problémy,“ pripomenul MACHUNKA.



Prezident RÚZ Miroslav KIRALVARGA dodal, že podľa neho ide o približne 120 firiem, ktoré budú o kompenzáciu žiadať na základe výzvy, ktorú pripraví Ministerstvo hospodárstva SR. Podľa prezidenta Asociácie priemyselných zväzov, Alexeja BELJAJEVA, treba riešiť pomoc firmám už na budúci rok. I keď nie je jasné, ako sa budú ceny energií ďalej vyvíjať, je pre zamestnávateľov dôležité, aby boli riešenia kompatibilné s riešeniami iných európskych štátov. Znamená to podľa neho, že slovenské firmy by nemali byť pri zastropovaní cien energie oproti iným krajinám znevýhodnené.

Výsledky rokovania ocenila aj Konfederácia odborových zväzov ústami svojej prezidentky Moniky UHLEROVEJ. Pre odbory je, podľa nej, kľúčové udržať zamestnanosť a „istý štandard odmeňovania.“ V súvislosti s vysokou infláciou je podľa nej nevyhnutné, aby ľudia okrem extrémneho zdražovania čelili aj vysokej nezamestnanosti. M.UHLEROVÁ vyzdvihla aj súčasnú úroveň sociálneho dialógu na Slovensku.

Podmienky pomoci

Energeticky náročné podniky mohli od 10. do 25. novembra požiadať ministerstvo hospodárstva o finančné kompenzácie z dôvodu vysokých platieb za cenu energií. Ide o takmer 120 podnikov, ktoré spĺňajú kritériá, ustanovené Zákonom č. 309/2009 Z. z. (ďalej len „Zákon“) a vyhláškou ministerstva č. 106/2019 Z. z. (ďalej len „Vyhláška“). Rezort hospodárstva má pre uvedené kompenzácie vyčlenených 40 mil. eur, pričom v prípade energeticky náročných podnikov pôjde o kompenzácie položky obnoviteľných zdrojov energie v tarife za prevádzkovanie systému (TPS). Uvedená tarifa je pritom jednou z najvyšších položiek v koncové cene elektrickej energie podnikov.

Kompenzácie si mohli uplatniť podniky, ktoré patria do podporovaného odvetvia, musia tiež preukázať, že najmenej 50 % z celkovej hrubej pridanej hodnoty podniku je tvorených v činnostiach podporovaných odvetví. Podmienkou je aj spotreba elektriny najmenej vo výške 1 GWh v predchádzajúcom roku. Žiadosti mohli podať v listinnej podobe aj elektronicky, prostredníctvom webového portálu rezortu hospodárstva alebo na portáli verejnej správy slovensko.sk.

Poskytnutie kompenzácie je v súlade s európskymi pravidlami štátnej pomoci pre energeticky náročné podniky a po súhlase Európskej komisie. Týka sa vybraných odvetví, a to podľa zoznamu podporovaných odvetví v súlade s Usmernením Európskej komisie o štátnej pomoci v oblasti ochrany životného prostredia a energetiky. Ide o podniky z odvetví ako železiarstvo, oceliárstvo, metalurgia neželezných kovov, výroba cementu, chemický priemysel, výroba celulózy/papiera, drevársky priemysel a pod. **af, TASR, economy.gov.sk**

Košickí hutníci skrátia pracovný týždeň

Pokračovanie z 1. strany.

60 % pre nevyťažených zamestnancov

Ako potvrdil predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, zamestnanci dotknutých segmentov si **prioritne zoberú nevyčerpané náhradné voľná a dovolenky**, až potom sa začne uplatňovať spomenutá dohoda. „**Dotknutým zamestnancom v čase, keď im nebude pridelovaná práca, bude patriť náhrada mzdy vo výške 60 % z priemerného zárobku v zmysle Zákonníka práce,**“ informoval šéf odborov a dodal: „**Platné to je od 15. novembra až do konca roka. Niektorých zamestnancov sa to však nemusí dotknúť, záležať bude od vyťaženia.**“

V plnom rozsahu sa to týka aj riadiacich zamestnancov, vrátane viceprezidentov, generálnych manažérov, riaditeľov a vedúcich oddelení jednotlivých útvarov spoločnosti.

Ako ďalej potvrdil šéf košických odborov, reagujú tak na aktuálne dianie na európskom trhu s ocelou v súbehu s energetickou krízou a následnými negatívnymi podmienkami dodávateľského reťazca, ktoré nevedia zásadne ovplyvniť. „Prispôbiť sa skutočnosti znamená zodpovedne reagovať a riešiť, aj keď tieto opatrenia nie sú príjemné ani populárne,“ zdôvodňujú zástupcovia zamestnancov.

V skrátenom režime už aj predtým

Naposledy bol takto skrátený pracovný čas od mája 2019 až do októbra 2020, spolu 16 mesiacov. Dôvodom bol aj vtedy nestabilný trh s ocelou.

Positívnu správu je, že sa napriek neistým časom podarilo odborárom a vedeniu spoločnosti U. S. Steel Košice podpísať koncom októbra dodatok ku kolektívnej zmluve,

ktorým od 1. novembra tohto roku navýšili tarifné mzdy zamestnancov o 80 eur mesačne, zároveň im v novembrovej výplate pridali odmenu 100 eur a mzdové zvýhodnenie v rozšírených špecifických profesiách stúplo na 30 eur mesačne. Dodatok obsahuje aj ustanovenia o možnom predĺžení pracovného času zamestnávateľom, a to o 2 hodiny týždenne v modeli 4 mesiace oznámením a ďalšie dva mesiace schvaľovaním odborovou organizáciou.



Začiatkom septembra pritom vedenie košickej hutníckej firmy – po dohode s odborovou organizáciou - vyhlásilo v závode tzv. motivačný program. V rámci neho malo z firmy dobrovoľne odísť viac ako 600 zamestnancov, ktorí v závislosti od odpracovaných rokov mohli takto získať 10 až 14 - násobok ich priemerného platu. Hutnícka spoločnosť od neho očakávala vyššiu efektívnosť, a tým aj zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu. Išlo pritom už o tretí motivačný program za uplynulých tri roky.

V súčasnosti v U.S.Steel Košice a jej dcérskych spoločnostiach pracuje približne 8 a pol tisíc ľudí, ešte v roku 2019 ich bolo okolo 12 tisíc. **A.Fáková**

V žilinskej Kii s vyššími mzdami

Pokračovanie z 1. strany.

Mzdové navýšenie a viaceré benefity

Výsledkom 6-ich kôl kolektívneho vyjednávania je navýšenie tarifných miezd zamestnancov v budúcom roku o 130 eur, v roku 2024 o 110 eur a v roku 2025 o 120 eur. Ďalej mimoriadny bonus - jednorazová odmena 1 300 eur v roku 2023 a bonus v závislosti od výšky inflácie v roku 2024 až do výšky 1 000 eur. Zamestnancov fabriky čaká aj zvýšenie príplatkov za nočnú zmenu či zlepšenie kritérií pri vyplácaní 13.a 14.mzdy. V nemzdovej časti dodatku sa zlepšia podmienky odstupného i odchodného nad rámec platnej legislatívy, upravil sa výkon kompetencií v oblasti BOZP, ale aj postavenie a ochrana agentúrnych zamestnancov. Zmeny budú aj v rámci prerozdelenia sociálneho fondu.



● Podpora členov konferencie ZO OZ KOVO Kia Žilina po 5.kole kolektívneho vyjednávania.

V Kii aktuálne pracuje cca 3700 zamestnancov. Okrem výrobných si polepšia aj administratívni pracovníci - každý rok v priemere o 7 %.

Šéf odborov v žilinskej Kii, M.ČECH, hodnotí: „Priebeh kolektívneho vyjednávania možno hodnotiť ako pomerne plynulý a konštruktívny. Hoci ani po piatom kole vyjednávania nedošlo k dohode v otázke mzdového navýšenia zamestnancov, následná konferencia odborovej organizácie rozhodla o kompromisnom stanovisku v prípade navýšovania miezd, ale aj o príprave na nátlakové a podporné akcie odborov a zamestnancov v prípade neochoty zamestnávateľa dosiahnuť akceptovateľnú dohodu.“

Tú nakoniec dosiahli v druhej polovici novembra (16.11.) na poslednom kole rokovania. Predseda M. ČECH hovorí: „Výsledok kolektívneho vyjednávania považuje-

me - najmä vzhľadom na makroekonomické ukazovatele - za prijateľný a vcelku ho hodnotíme ako dobrý. Pre pracujúcich znamená rast životnej úrovne aj v zložitej dobe. Zároveň je dobrým odrazovým mostíkom a prípravou pre vyjednávania v roku 2025, kedy sa už naplno budeme musieť venovať ďalšej podobe pracovného prostredia - v tom čase už naplno zúriacej priemyselnej transformácie.“ A dopĺňa: „**Ďakujeme všetkým, ktorí sa zapojili do vyjednávania a podporovali odbory – dojednaním toho najlepšieho benefitu od odborov – dobrej, kvalitnej kolektívnej zmluvy, garantujúcej perspektívu udržania životného štandardu a zlepšovania kvality našich životov!**“

Hovorca žilinskej automobilky, Tomáš POTOČEK, sa na margo kolektívneho vyjednávania vyjadril, že v roku 2022 prekročí priemerná mzda výrobných zamestnancov hrani-

cu 2000 eur. „Vďaka novej dohode porastie v nasledujúcich rokoch opäť rýchlejšie, než je trhový priemer. Od roku 2023 priemerná mzda nových zamestnancov na pozícií operátora výroby bez predchádzajúcich skúseností a odpracovaní 12 mesiacov presiahne hranicu 1500 eur,“ dodal.

Kia Slovakia je jediným výrobným závodom spoločnosti Kia Motors Corporation v Európe. Sériovú výrobu vozidiel odštartoval v roku 2006. Patrí medzi najväčších výrobcov a exportérov na Slovensku. Za prvý polrok tohto roka závod vyrobil 164 300 osobných automobilov modelov Sportage a Ceed a viac ako 230-tisíc motorov.

Text: A.Fáková, M.Čech, Sita
Foto: VZO OZ KOVO Kia Žilina

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Kandidáti na podpredsedu Rady OZ KOVO

Začiatkom decembra (5. a 6.12.2022) bude v Tatranskej Lomnici rokovať Rada Odborového zväzu (OZ) KOVO, ktorá je najvyšším orgánom zväzu medzi zjazdami a ktorá bude voliť podpredsedu Rady OZ KOVO. Tento post sa uvoľnil po tom, ako bývalý podpredsedníčku Moniku BENEDEKOVÚ zvolili členovia Rady začiatkom októbra za predsedníčku OZ KOVO. Záujem o tento post prejavili traja kandidáti – dvaja predsedovia základných organizácií (ZO) OZ KOVO a člen predsedníctva Rady OZ KOVO - ktorých vám teraz krátko predstavíme, a to v abecednom poradí.

1.kandidát:

JUDr. Ján GABONAY

- predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO pri SEZ Kropáčoch,
- narodený v roku 1966 v Gelníci,
- vysokoškolské vzdelanie na Právnickej fakulte UMB v Banskej Bystrici.



Prečo kandiduje:

1/ Každý člen OZ KOVO má právo voliť a zároveň byť volený na funkciu – v tomto prípade podpredsedu - OZ KOVO. Ja toto právo člena uplatňujem.

2/ Prichádzame do veľmi ťažkého obdobia, v ktorom nebude čas na experimenty a adaptačnú toleranciu, a ktoré si od prvého dňa výkonu funkcie podpredsedu bude vyžadovať plnohodnotného, vytrvalého a odborne zdatného človeka. Myslím si, že po takmer 35-ich rokoch v rôznych funkciách v rámci OZ KOVO a Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR sa môžem - so všetkou pokorou - k takýmto kolegom hlásiť. Ako predseda výboru ZO som prekonal azda najnáročnejšie obdobie, ktoré sa v histórii Slovenska nazýva transformáčnym. Dalo mi bohaté skúsenosti, schopnosť predvídať, plánovať, realizovať a integrovať všetky moderné formy aplikačného sociálneho partnerstva tak, aby náš člen zo situácie vytiahol maximum. Niet pochyb, že mnohé funkcie, ktoré som naplno realizoval počas svojej dlhšej funkcionárskej kariéry, mi poskytli množstvo ďalších cenných skúseností. Možno predpokladať, že nám prichádzajúce zložité obdobie priniesie novú vlnu napätých sociálnych vzťahov, ale aj výziev a príležitostí, ktoré som pripravený flexibilne a neodkladne riešiť.

3/ Moja vôľa odovzdať zväzu a našim členom bohaté skúsenosti, ktoré som nadobudol aj vďaka OZ KOVO. Takýto postoj považujem za celkom prirodzenú súčasť odborárskej integrity, ktorou by mal, podľa mňa, disponovať každý skúsený odborársky funkcionár.

4/ Kritické myslenie a trpezlivo komparatívne zhodnotenie mojej praxe a požiadaviek, kladených na výkon funkcie podpredsedu Rady OZ KOVO, ktoré vyplývajú najmä z organizačného poriadku OZ KOVO. Aj keď je činnosť podpredsedu veľmi rozmanitá, možno za azda najvýznamnejšie predpoklady od nového funkcionára očakávať všeobecný rozhľad, skúsenosti z kolektívneho vyjednávania, výbornú orientáciu v práve, manažerstvo a tiež schopnosť tvoriť, udržiavať a rozvíjať dôležité kontakty. Ako predseda výboru základnej organizácie som zakladal odborovú organizáciu vo viacerých firmách tak, ako v meste Kropáčoch vznikali, transformovali sa a aj zanikli. Vyjednával som u zamestnávateľov, ktorí v rámci svojho predmetu podnikania pôsobili v oblastiach ako stavebníctvo, strojárstvo, elektrotechnika, zlievarenstvo, doprava, služby, cestovný ruch, školstvo a kultúra. Pomohlo mi to nadobudnúť profesijnú schopnosť vnímania vecí v súvislostiach so značnou dávkou všeobecného rozhľadu. V oblasti kolektívneho vyjednávania som sa intenzívne zúčastňoval nielen podnikových kolektívnych vyjednaní, ale tiež kolektívnych vyjednaní vyššieho stupňa. Nakoniec ma táto cesta doviedla až do pozície držiteľa licencie sprostredkovateľa a rozhodcu pri riešení kolektívnych pracovnoprávných sporov. Odhadujem, že mám za sebou dohodnutých asi 100 kolektívnych zmlúv a ich dodatkov. A ako rozhodca som okrem ďalších nadobudnutých odborných skúseností získal aj prvenstvo v tom, že som bol za svoje rozhodnutie v oblasti zvýšenia miezd neúspešne žalovaný. Správnosť môjho kvalifikovaného rozhodnutia v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy potvrdil v spore po dvoch rokoch konania až Najvyšší súd Slovenskej republiky. Ak hovoríme o potrebe výbornej orientácie podpredsedu v práve, je to predovšetkým preto, že tvorba vnútorných dokumentov je tiež dôležitým obsahom jeho práce. Jeden z mojich pracovných pomerov, ktorý mám, je tiež v pracovnej pozícii firemného právnika. To mi dáva primeranú kvalifikovanosť

v odbore práva. A nakoniec už spomenuté manažerstvo, ktoré je súčasťou môjho podnikateľského života. Myslím si, že všetky spomínané predpoklady podpredsedu zväzu dokážem kvalifikovane zvládnuť.

Priority, na ktoré sa chce v tejto pozícii zamerať:

a) Aby OZ KOVO a odbory boli intenzívnym verejným interpretom sociálnej situácie rodín našich členov a ich potrieb.

b) V úzkej spolupráci s členskou základňou poskytnúť také výsledky kolektívneho vyjednávania, ktoré budú čo najbližšie očakávaniam našich členov.

c) Dokázali pripraviť generácie funkcionárov, ktorí budú fundovanými, informačne dobre vybavenými a dôstojným partnerom zamestnávateľov.

d) Nastaviť také fungovanie zväzu, v ktorom bude bez akýchkoľvek pochybností platiť pravidlo, že zväz je tu vždy a načas pre základné organizácie a funkcionári pre členov.

e) Prispejú k perspektíve udržateľného silného a spoločensky rešpektovaného odborového zväzu.

Čím sa v živote riadi:

V živote sa riadim viacerými poznami, avšak vzhľadom na neľahkú dobu, ktorú dnes všetci prežívame, je mojím azda najaktuálnejším mottom: „Neúspech je len odloženým víťazstvom“, na dosiahnutie ktorého potrebujeme odhodlanie, odvahu a vytrvalosť.

2. kandidát:

Ing. Michal NIRKA

- predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia (závod Bánovce nad Bebravou, Kočovce, Trenčín),
- narodený v roku 1981 v Bánovciach nad Bebravou,
- vysokoškolské vzdelanie na Fakulte špeciálnej techniky Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne, komunikácia v anglickom jazyku na úrovni B2.



Priority, na ktoré sa chce v tejto pozícii zamerať:

1/ V prvom rade mi ide o posilnenie obojstrannej komunikácie s členskou základňou na všetkých úrovniach, a tým aj posilnenie našej spoločnej akčioschopnosti.

2/ Chceme podporiť aktívnu činnosť všetkých poradných komisií Rady OZ KOVO a ich iniciatívu smerom k Rade.

3/ Zabezpečovať expertnú činnosť v oblasti ekonomiky a kolektívneho vyjednávania s dôrazom na vzájomnú koordináciu medzi regiónmi a základnými organizáciami.

Čím sa v živote riadi:

Použil by som citát geniálneho Alberta Einsteina: „Svet, ako sme ho vytvorili, je procesom nášho myslenia. Nemôžeme ho zmeniť bez toho, aby sme zmenili naše myslenie.“

3. kandidát:

Ing. Ján ŠLAUKA

- trikrát zvolený člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický región,
- narodený v roku 1971 v Košiciach,
- vysokoškolské vzdelanie na Strojnickej fakulte technickej univerzity v Košiciach, certifikát inšpektora BOZP.



Prečo kandiduje:

1/ Počas celého môjho pracovného obdobia, a to už od strednej školy, som bol aktívnym členom odborov, naj-



skôr členom výboru základnej organizácie (ZO), neskôr podpredsedom výboru ZO a nakoniec predsedom Výboru ZO OZ KOVO. V roku 2013 som kandidoval na funkciu člena predsedníctva OZ KOVO za Košický región, ktorú som úspešne obhájil - v tomto roku už po tretíkrát.

2/ Byť súčasťou kolektívu odborárov je pre mňa veľká česť, z ktorej však vyplývajú aj isté záväzky. Hlavným dôvodom mojej kandidatúry je schopnosť a ochota pomôcť ľuďom okolo seba k lepšiemu životu, a v konečnom dôsledku aj spoločnosti ako takej. V tomto kontexte mi napadol jeden citát: „Jediný spôsob, ako získať to, čo chcete, je pomôcť dostatočnému množstvu ľudí získať to, čo oni chcú“. Toto poznanie presne vystihuje to, prečo som odborár. Snažím sa každodenne počúvať ľudí okolo seba, pomáhať im, ak je to v mojej moci a vnímať, čo hovoria. Dôležití sú zamestnanci vo fabrikách, obchodoch, prevádzkach, aj ľudia s metlami v uliciach. A o nich má byť, podľa mňa, odborárčina, nie o mojej osobe alebo funkcii.

3/ Môj doterajší pracovný a odborársky život by mohol byť výhodou pre chápanie potrieb a požiadaviek našich členov a zamestnancov, ktorých zastupujeme. Bol som robotník, aj vedúci zamestnanec, bol som radový odborár, aj funkcionár. A ak bude vôľa a dôvera mojich kolegov dostatočná, som pripravený pomôcť a naplno pracovať aj vo funkcii podpredsedu OZ KOVO.

Priority, na ktoré sa chce v tejto pozícii zamerať:

1/ Najväčšia výzva a priorita v tomto smere je to, čo asi pre každého presvedčeného odborára. Presvedčiť a naučiť aj ostatných zamestnancov bojovať za svoje požiadavky. Nemusíme hneď dvíhať kamene a stavať sa na barikády. Stačí, ak sa naučíme organizovať sa a spoločne veci riešiť. Vyjednávať, demonštrovať, a keď treba, aj štrajkovať. Popri tom všetkom musíme ale rešpektovať naše dohodnuté pravidlá a robiť veci v súlade s nimi. Neriešiť len vlastný prospech a obraz. A toto, mám pocit, sa dnes akosi stráca, istý zdravý rešpekt pred pravidlami, autoritami, skúsenosťami či schopnosťami.

2/ Ďalšou prioritou pre nás všetkých vo zväzbe by malo byť, aby sme sa navzájom poznali. Musíme sa navzájom kontaktovať priamo, nielen sprostredkovane cez nejakého, hoc aj nami zvoleného funkcionára. Musíme komunikovať všetky informácie, a to nielen od vedenia k ľuďom, ale aj od ľudí k vedeniu. Musíme mať možnosť kontaktovať aj toho posledného člena, aby sa k nemu dostala priama, neskrtená informácia.

3/ Treťou, a asi tou najdôležitejšou úlohou je pracovať tak, aby sme mohli na konci dňa spoločne povedať, že to stálo za to. Pokračujeme v tom, čo sme začali, budujeme to, čo chceme, aby po nás ostalo. Rešpektujeme sa navzájom a vzdelávame sa v tom, čo ešte nevieme. A hlavne, robme to spoločne.

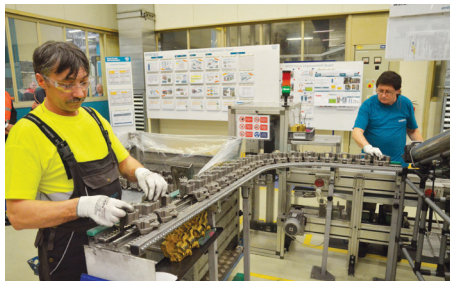
Čím sa v živote riadi:

Neriadim sa jedným konkrétnym citátom alebo krédom. Za výstižné však považujem nasledovné: „Hovoriť veľa, neznamená povedať veľa“. Preto možno nie som typ človeka, ktorý musí za každú cenu ku všetkému niečo povedať. Na druhej strane sa rád rozprávam s ľuďmi a konfrontujem s nimi svoje názory. Vždy je dôležité komunikovať.

Pri nedávnej príležitosti som sa ale stretol s jedným výrokom Milana Rastislava Štefánika: „Kto si myslí, že mu slobodu vybojujú druhí, ten jej nie je hoden“. Tento citát sa dá výborne parafrázovať aj na podmienky odborov a ich boja za lepšie pracovné podmienky.

V EMBRACU si prilepšia

V Embracu Slovakia - spišskonovoveskom závode na výrobu chladiarenských kompresorov a kondenzačných jednotiek - sa zástupcom zamestnancov podarilo vyjednať pre zamestnancov budúce ročné zvýšenie miezd.



Vedenie firmy Embraco Slovakia a zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Embraco sa dohodli na celkovom medziročnom zvýšení miezd zamestnancov na rok 2023, a to približne o 10%.

Ako potvrdil predseda odborov, Juraj HOJNOŠ, spoločnej dohode predchádzalo niekoľko kôl vyjednávania s tým, že všetkým zamestnancom stúpne v budúcom roku základná mzda o 80 eur. Vianočný bonus sa má zvýšiť o 140 eur. Zároveň má každý zamestnanec, ktorý nie je vo výpovednej lehote, dostať začiatkom januára aj mimoriadnu odmenu vo výške 100 eur.

V závode Embraco Slovakia, s.r.o., ktorý je súčasťou japonskej korporácie Nidec, pracuje aktuálne okolo 1500 zamestnancov.

af

V CROWN Bevcan sa schyľuje k štrajku



Vyhlasenie štrajkovej pohotovosti a ostrý štrajk zamestnancov hrozí v spoločnosti na výrobu nápojových plechoviek - CROWN Bevcan, s.r.o., v priemyselnom parku v Kechenci pri Košiciach. Dôvodom je spor v kolektívnom vyjednávaní, ktorý sa nepodarilo vyriešiť ani s pomocou mediátorov.

Zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO CROWN Bevcan - na základe požiadaviek zamestnancov - predložili ešte v lete návrh novej podnikovej kolektívnej zmluvy na roky 2023-2025, v ktorej požadovali navýšenie miezd zamestnancov v roku 2023 o tohtoročnú infláciu. Po kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľom však skončovali, že viac, ako o riešenie, ide z jeho strany o naťahovanie času, a preto požiadali Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľky. Pridelené sprostredkovateľke sa - napriek dvom kolám spoločných rokovaní a snahe nájsť prijateľný kompromis pre obe strany - nepodarilo primäť oboch sociálnych partnerov k dohode.

Z tohto dôvodu - a v zmysle poverenia zamestnancov a členov Základnej organizácie OZ KOVO CROWN Bevcan - potom výbor ZO rozhodol o vyhlásení štrajkovej pohotovosti a začatí zbierania podpisov pre vyhlásenie ostrého štrajku, ako prostriedku na dosiahnutie svojich požiadaviek. Na hlasovaní sa zúčastnilo 136 zo 173 zamestnancov spoločnosti, pričom podporu ostrému štrajku vyjadrilo až 83 % hlasujúcich zamestnancov.

Ostrý štrajk, ako nátlakový prostriedok, využívajú zamestnanci pre dosiahnutie svojich požiadaviek v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní, a to po neúspešnej snahe dohodnúť sa a nájsť s vedením firmy kompromis.



Začiatok ostrého štrajku avizujú odborári na stredu, 7.12.2022, so začiatkom od 10.00 hod. V tomto čase dôjde k štvorhodinovému prerušeniu práce. Zároveň sa pred spoločnosťou CROWN Bevcan v Kechenci uskutoční protestné zhromaždenie zamestnancov.

Vedenie odborovej organizácie zároveň deklaruje, že je - aj napriek vzniknutej situácii - pripravené kedykoľvek pokračovať v rokovaní o dodatku kolektívnej zmluvy s cieľom dohodnúť sa.

P.Želénák, sprac.redakciou

Akadémia mladých odborárov v Tatrách

Na víkendovej akadémii na Sliezskom dome (21. až 23. októbra 2022) sa opäť stretli mladí odborári z niekoľkých odborových zväzov, združených pod Konfederáciou odborových zväzov SR.

Čakali nás zaujímavé prednášky ohľadom sociálnej demokracie, právového extrémizmu a v neposlednom rade aj k hrozbe šírenia dezinformácií, ktoré nám prednášal p. Tomáš KRÍŠŠÁK - odborník na informačno-technologickú bezpečnosť, ktorý pracuje v slovenskej firme Gerulata technologies, kde sa venuje zlepšovaniu možností monitorovania digitálnych platforiem u klientov zo štátneho a súkromného sektora. Mimo toho aj súkromne rád ďalej šíri osvetu a buduje odolnosť známych a klien-

odborári opakovali, boli: zlepšiť marketing a komunikáciu odborov do vnútra aj smerom k verejnosti a nábor čienskej základne.

Čo sa týka marketingu, dôležité je, aby sa v prvom rade v rámci jednotlivých základných organizácií zlepšila informovanosť, a to od výboru k zamestnancom. Veľmi dôležité je, aby sme sa naučili naše úspechy „predať“ a nečakať, že sa „predajú“ samé.

Taktiež komunikácia je veľmi dôležitá a tú je potrebné zlepšiť každodennou informovanosťou zamestnancov. Z vlastnej skúsenosti viem, ako veľmi v takýchto prípadoch pomáhajú rôzne skupiny v rámci sociálnych sietí a v neposlednom rade webové stránky, ktoré sú dostupné aj pre tých, ktorí sociálne siete nevyužívajú.



Mám ODBORY v KRVI

6. ročník

Príd' aj ty darovať krv a zároveň sa dozvieš niečo nové o odboroch

DAROVANIE KRVI

12. 12. 2022
7⁰⁰ - 11⁰⁰
• NTS Košice

DARČEK
pre každého darcu

Organizujú **MLADÍ ODBORÁRI** v spolupráci s **REGIONÁLNYM PRACOVISKOM OZ KOVO**, Humnícka 1, Košice

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: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš Blichša - BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

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

tov voči dezinformáciám vo svojich vzdelávacích projektoch, zameraných na kritické myslenie a mediálnu gramotnosť. Vyštudoval politológiu na Fakulte politických vied a medzinárodných vzťahov v Banskej Bystrici.

Za celý víkend sme získali veľa nových a zaujímavých informácií, ktoré sa nám môžu hodiť pri pôsobení v našej odborovej práci. Veľmi dôležitou súčasťou akadémie býva aj workshop, ktorý nás neobišiel ani tentokrát. Vo workshope sme mali za úlohu v skupinách pripraviť akčný plán Rady mladých na nadchádzajúce dva roky, ako aj najdôležitejšie priority, na ktorých bude Rada mladých pracovať. Každá skupina stanovila 5 priorít, pričom medzi najdôležitejšie témy, v ktorých sme sa ako

V rámci náborov do členskej základne je potrebné neustále pripomínať, čo je prácou odborov, aké výhody odborová organizovanosť prináša a čo všetko získali zamestnanci počas pôsobenia odborovej organizácie.

Veľkou pridanou hodnotou je aj fakt, že sa na týchto podujatiach stretávajú odborári z rôznych oblastí a vymieňajú si informácie zo svojej práce, zo svojich zväzov a základných organizácií, čím si rozširujú svoje obzory a veľmi pomáhajú aj do budúcnosti.

Za zorganizovanie tohto podujatia patrí veľká vďaka organizátorom z Friedrich-Ebert-Stiftung a KOZ SR.

Patrik MRIŽO, predseda ZO OZ KOVO ZKW Krušovce a člen Rady mladých pri KOZ SR

Z regionálnych rád predsedov stredného a západného Slovenska

V zmysle platných Stanov OZ KOVO odštartovali v novembri dvojdnové Regionálne rady predsedov Odborového zväzu KOVO na strednom a západnom Slovensku. Najskôr sa stretli predsedovia základných organizácií zo Žilinského a Banskobystrického kraja, a to v dňoch 3. a 4. novembra 2022 v Liptovskom Jáne. V závere mesiaca (28. a 29. novembra) rokovali kováči z Trenčianskeho, Nitrianskeho, Trnavského a Bratislavského kraja.



• Zasadnutie RRP OZ KOVO v Liptovskom Jáne.

Cieľom spoločných rokovaní, na ktorých sa zúčastňovala predsedníčka Rady OZ KOVO - Monika BENEDEKOVÁ, spolu s členmi predsedníctva Rady OZ KOVO v jednotlivých regiónoch - na strednom Slovensku s Pavlom KÚŠOM a Jaroslavom KORDEKOM a na západnom s Jánom STÍSKALOM a Jaroslavom KOPANICOM - bolo nielen informovať prítomných o výsledkoch rokovania vedenia OZ KOVO, tiež Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR a Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity), ale aj poskytnúť zúčastneným školenie ohľadom aktuálnej novely Zákonníka práce, kolektívneho vyjednávania či ochrany osobných údajov. K najzaujímavejším častiam rokovaní však patrila diskusia a výmena osobných skúseností a poznatkov z jednotlivých základných organizácií na formálnej, i na neformálnej úrovni. Mnohí predsedovia sú novozvolení a podobného podujatia sa zúčastnili prvýkrát. O to viac potešili ich postrehy, záujem i otázky k jednotlivým bodom programu. Skloňovala sa komunikácia na všetkých úrovniach a dôležitosť osobného kontaktu i podpory v podobe sociálnych sietí, kolektívne vyjednanie na podnikovej i odvetvovej úrovni, nábor členov a spôsoby, ako osloviť nových zamestnancov atď.

Súčasnou oboch zasadnutí bolo aj predstavenie sa trojice kandidátov, zaujímavých sa o uvoľnenú pozíciu podpredsedu Rady OZ KOVO (píšeme o nich v Prioritách na str. 3). Sú to členovia Rady OZ KOVO – JU DR. JÁN GABONAY, Ing. Michal NIRKA a člen predsedníctva Rady OZ KOVO Ing. Ján ŠLAUKA. Jeden z nich sa po voľbách na decembrovom zasadnutí Rady OZ KOVO - ako najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami – stane novým podpredsedom OZ KOVO a tým bude vedenie zväzu – teda 8-členné predsedníctvo na čele s predsedom a podpredsedom zväzu - kompletne.

Text a foto A.Fáková



• Zasadnutie RRP OZ KOVO v Piešťanoch.



KRÁTKO

Ceny elektriny bez zmeny, plyn o 15 % drahší

Domácnostiam by sa v budúcom roku mala cena plynu zvýšiť o 15 %, cena elektriny sa nezmení. O 15 % by sa mala zvýšiť aj cena tepla. Informoval o tom premiér Eduard HEGER. Pokiaľ by domácnosti mali platiť cenu elektriny podľa regulovaných cien, nárast by bol podľa premiéra o 380 %. Pre plyn je nárast - namiesto regulačným úradom vyrátaných 225 % - iba 15-percentný. Bytom, zásobovaným z centrálnych zdrojov tepla, by sa mali náklady na energiu mesačne zvýšiť o 12 eur, rodinným domom, ktoré využívajú plyn na kúrenie a ohrev teplej vody, sa mesačné náklady zvýšia o 19 eur. V bytoch sa zvýšia náklady na ohrev teplej vody a priame vykurovanie plynom o 8 eur mesačne. Výdavky na dotovanie energií dodávateľom sú už zakomponované v návrhu štátneho rozpočtu a nezvýšia už naplánovaný deficit verejných financií. Vláda zároveň schválila nariadenie o všeobecnom hospodárskom záujme, ktorým ukladá dodávateľ plyn za cenu zvýšenú o 15 %.

Inflácia takmer 15 %

Inflácia láme rekordy, jej rast sa priblížil k 15- im percentám. Je najvyššia za uplynulých 22 rokov. Spotrebiteľské ceny tovarov a služieb v októbri 2022 medzimesačne poskočili o 1,2 % a priemerná úroveň zdražovania z mesiaca na mesiac v tomto roku je 1,3 %. Medziročne inflácia od januára minulého roka bez prestávky rastie a momentálne s hodnotou 14,9 % dosahuje najvyššie číslo od začiatku milénia. Najväčší vplyv na celkovú infláciu majú výrazne rastúce ceny v dvoch odboroch – potraviny s nealko nápojmi a bývanie s energiami, ktoré tvoria takmer polovicu výdavkov domácností. Potraviny boli aktuálne medziročne drahšie o 26,8 %, aj nealkoholické nápoje rástli dvojciferným tempom už štvrtý mesiac. Najvyššie je zvýšenie cien chleba a obilnín, mäsa, ako aj mlieka, syrov a vajec, ich ceny sa medziročne posunuli nahor od 27 % do 30 %. Najvýraznejší percentuálny rast vykazujú už viac ako pol roka oleje a tuky, aktuálne boli o polovicu drahšie ako pred rokom. V bývaní pokračoval rast cien za teplo a pevné palivá. Znovu rástli aj ceny pohonných hmôt, boli o pätinu vyššie ako pred rokom. Uvedol to Štatistický úrad SR.

100 eurová pomoc pre vybraných

Niektoré skupiny obyvateľov opäť dostanú jednorazový príspevok 100 eur. V poradí už druhá inflačná pomoc z dielne ministerstva práce bola v závere októbra schválená vládou. Niektoré skupiny poberateľov ju dostanú automaticky, iní budú musieť o príspevok žiadať. Dočkať by sa ho mali napríklad rodiny s deťmi, ktoré sa narodili od začiatku júna do konca októbra tohto roka a ktorým sa na 100 eur zvýšil doterajší 30 - eurový príspevok. Ďalšími adresátmi budú deti z rozvedených rodín s výživným nižším ako 150 eur, siroti, ľudia v hmotnej núdzi, ľudia so zdravotným postihnutím či tí, ktorí vyrastali v detskom domove alebo v pestúnskej starostlivosti. Tí budú musieť o príspevok požiadať.

V Cargo Slovakia podpísali kolektívnu zmluvu

Železničná spoločnosť Cargo Slovakia ukončila kolektívne vyjednanie so zástupcami zamestnancov a podpísala novú kolektívnu zmluvu na roky 2023 a 2024. Zamerali sa v nej predovšetkým na mzdový nárast a stabilizáciu zamestnanosti. Zamestnanci získajú od 1. júla 2023 navýšenie základných miezd o 150 eur a od začiatku budúceho roka aj jednorazovú odmenu a ďalšie benefity. Nárast osobných nákladov na zvýšenie miezd bude, podľa vedenia, predstavovať ročne viac ako 10 miliónov eur. Spoločnosť má momentálne 4040 zamestnancov.

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Pracovné prostredie počas zimy

- šatne, sprchy, oddychové miestnosti



V predchádzajúcich dvoch vydaniach Priorít sme sa venovali optimálnym a prípustným hodnotám tepelno-vlhkostnej mikroklimy na pracoviskách počas chladného obdobia roka, ktoré sú legislatívne podchytené Vyhláškou č.99/2016 Z.z. (Vyhláška č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplota a chladom pri práci v znení neskorších predpisov), a z toho vyplývajúce povinnosti zamestnávateľov pri zabezpečení ochrany zdravia zamestnancov pri práci.

Pri určovaní optimálnych, prípadne prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na pracovisku legislatíva vychádza z triedy práce podľa celkového priemerného energetického výdaja pri práci. Avšak zamestnanci sa - v súvislosti s výkonom práce - pohybujú aj v iných v priestoroch zamestnávateľa: v šatniach, sprchách, toaletách, prípadne v oddychových miestnostiach.

Požiadavky na zabezpečenie tepelno-vlhkostnej mikroklimy v týchto priestoroch upravuje **Nariadenie vlády č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko**, pričom pracoviskom sa na účely tohto nariadenia vlády rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce. Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci (Príloha č.1, bod 7 alebo Príloha č. 2, bod 7 - Teplota na pracovisku) je zamestnávateľ, v zmysle uvedeného, povinný zabezpečiť pracovisko tak, aby: **Teplota v oddychovacích priestoroch, spoločných miestnostiach, zariadeniach na osobnú hygienu, v jedálňach a v miestnostiach prvej pomoci musí byť primeraná účelu týchto priestorov.**

Ďalej uvedenú problematiku upravuje aj **Vyhláška č. 259/2008 Z.z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadav-**

kách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia, ktorá konkrétnejšie upravuje požiadavky na tepelno-vlhkostnú mikroklimu, ako komplexného pôsobenie tepla, vlhkosti a prúdenia vzduchu, ktoré je súčasťou celkovej mikroklimy vnútorného prostredia budovy.

V zmysle uvedenej vyhlášky (§2 ods. (10)) sa, v priestoroch s krátkodobým pobytom ľudí, najmä na chodbách, schodiskách, vo vstupných halách, v skladoch, zariadeni-



ach osobnej hygieny, šatniach, čakárňach, a v priestoroch s osobitnými požiadavkami, **parametre tepelno-vlhkostnej mikroklimy musia upraviť podľa účelu a spôsobu využitia**, pričom parametre tepelno-vlhkostnej mikroklimy vo vybraných priestoroch s krátkodobým pobytom osôb sú uvedené v Prílohe č. 2 a Tabuľke č. 4 uvedenej vyhlášky.

Príklad parametrov tepelno-vlhkostnej mikroklimy vo vybraných priestoroch s krátkodobým pobytom osôb:

- *chodby a schodiská: 15 - 18°C, *WC: 15 - 20 °C,
- *umyvárne: 22 - 24 °C, *šatne: 20 - 22 °C,
- *denné miestnosti: 20 - 22 °C.

Dôležitým parametrom pri zabezpečovaní optimálnych teplôt vo vnútorných priestoroch s dlhodobým a krátkodobým pobytom ľudí, a zvlášť v priestoroch šatní, umyvární, prípadne denných (odpočinkových) miestností, **je aj vetranie.**

Platí, že: **Všetky vnútorné priestory s dlhodobým a krátkodobým pobytom ľudí musia byť vetrané**, pričom vetranie budov sa zabezpečuje prirodzeným vetraním alebo núteným vetraním. Rovnako platí, že **na žiadanom mieste vnútorného povrchu stropu, stien a podlahy priestorov, určených na pobyt ľudí, nesmú byť viditeľné stopy po plesni, po zatečení a ani po kondenzácii vodnej pary.** Po zistení takéhoto nedostatku sa musí zabezpečiť jeho odstránenie vhodnou úpravou nevyhovujúcich stavebných konštrukcií alebo úpravou vetrania a vykurovania v postihnutej oblasti.

Poznámka: 1.12.2022 nadobudne účinnosť Vyhláška č. 381/2022 Z.z. ktorou sa dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplota a chladom pri práci v znení neskorších predpisov. Novela, v súvislosti s energetickou krízou, **dočasne (od 1. decembra 2022 do 31. mája 2023) upravuje minimálnu prípustnú operatívnu teplotu pre chladné obdobie roka v triede práce 1a** (zamestnanci vykonávajúci prevažne administratívnu prácu v sede - písanie, práca na počítači, kreslenie, účtovníctvo, kancelárska práca) **na 19 °C** (pôvodne minimálne 20°C).

Pripravila: Ing. Tímea Szabóová
vedúca Úseku ZIBP
a vzdelávania OZ KOVO,
Bratislava

KEDY SI MÔŽETE PRENIEŠŤ DOVOLENKU?

Bližšie sa záver roka a mnohí zamestnanci, ktorí ešte neminuli svoju dovolenku, riešia, ako to stihnúť a koľko dní si môžu preniesť do budúceho roka. Zákonník práce pozná niekoľko prípadov, keď sa dá dovolenka presunúť. Aké možnosti teda máte?

Či si zostatok dovolenky môžete preniesť do budúceho roka, závisí od toho, či sú na to objektívne dôvody alebo nie. Stačí, že zamestnávateľ „neurčí jej čerpanie“, čo znamená, že nerozhodol o tom, že si ju máte vybrať.

„Ak si zamestnanec nevyčerpal celú dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v tomto kalendárnom roku, z dôvodu, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, alebo z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca, zákon upravuje len pravidlá jej dočerpania, bez ohraničenia limitov,“ pripomína Ladislav KEREKEŠ z Národného inšpektorátu práce. Zákonník práce predpokladá, že firmy majú plán dovoleniek. **Dôležité je, že nevyčerpanú časť dovolenky musíte minúť nasledujúci rok, inak vám definitívne prepadne.** Výnimkou sú prípady, keď ste na materskej či na PN-ke.

NA KOĽKO DNÍ DOVOLENKY MÁTE NÁROK?

- základná celoročná výmiera dovolenky je najmenej 4 týždne
- ak máte alebo tento rok budete mať 33 rokov, patrí vám minimálne 5 týždňov
- aj zamestnanec mladší ako 33 rokov, ktorý sa stará o nepochopiteľné dieťa, má nárok aspoň na 5 týždňov
- ak ide o pedagogického zamestnanca, vysokoškolského učiteľa či vedca, tak to je najmenej 8 týždňov

DOVOLENKA ZA KALENDRÁRNY ROK

- ak celý rok pracujete v jednej firme, máte nárok na dovolenku v celoročnej výmere
- inak vám za jeden odpracovaný mesiac patrí 1/12 z jej

DOVOLENKA ZA ODPRACOVANÉ DNI

- ak ste v jednej firme neodpracovali ani 60 dní, za každých 21 odpracovaných dní máte nárok na 1/12 celoročnej výmery

DÔLEŽITÉ JE, NA ČOM SA DOHODNETE SO ŠEFOM

Ladislav KEREKEŠ z Národného inšpektorátu práce približuje: „**Zákon neustanovuje pravidlá pre určenie limitného zostatku na prenos nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok do budúceho roka. Limit prenosu dovolenky, keď dôvodom jej nevyčerpania v bežnom roku je, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, je len vecou dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo zástupcami zamestnancov alebo vecou jednostranného rozhodnutia zamestnávateľa.**



DÔVODY PRENOSU

1/ Rozhodnutie nadriadeného

- buď zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky, alebo sa na strane zamestnanca vyskytli prekážky v práci

- zamestnávateľ musí zamestnancovi dovolenku poskytnúť tak, aby ju ten minul najneskôr nasledujúci rok

2/ Materská alebo rodičovská

- zamestnankyňa (zamestnanec) je na materskej alebo rodičovskej a riadnu dovolenku nevyčerpá ani nasledujúci rok
- nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po skončení materskej alebo rodičovskej

3/ Práceschopnosť

- zamestnanec je dočasne práceneschopný a dovolenku nevyčerpá ani nasledujúci rok
- nevyčerpanú dovolenku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi po skončení PN-ky

4/ Výkon verejnej funkcie

- zamestnanec je dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie
- nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po skončení funkčného obdobia

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

- určiť čerpanie dovolenky tak, aby ste ju mohli minúť spravidla vcelku a do konca roka
- umožniť zamestnanci vziať si aspoň 4 týždne dovolenky za rok, ak nič tomu nebráni
- dovoliť zamestnancovi dovolenkovať najmenej 2 týždne vcelku, ak sa nedohodnú inak

NÁHRADA MZDY

- za vyčerpanú dovolenku patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku za predchádzajúci kalendárny štvrťrok

spracované redakciou, Síta

Mohlo by vás zaujímať

Ľudia sú v práci častejšie demotivovaní a nespokojní. Prečo?

Čoraz viac ľudí je v práci nespokojných, chýba im motivácia a mizne nadšenie. Dve tretiny ľudí po pandémii však zmenili svoje životné priority.



Vyplyva to z výsledkov unikátneho prieskumu, ktorý realizovala spoločnosť Profesia v spolupráci so Slovenskou sporiteľňou.

Nezamestnanosť porastie, aj inflácia

Posledné dva roky priniesli na pracovný trh výrazné zmeny. Až donedávna vôbec nebolo zvykom, aby sa za také krátke obdobie prejavilo toľko nových trendov, ako vidíme v súčasnosti. „Nezamestnanosť počas pandémie najskôr výrazne vzrástla o 2 percentuálne body, aktuálne však už približne rok klesá a v druhom štvrtroku 2022 bola na úrovni 6,1 %. Medziročný rast miezd si udržal aj v čase pandémie svižné tempo, s výnimkou jedného kvartálu. Zvýšená inflácia sa však už zahryzla do nominálnych miezd a reálne mzdy tak výraznejšie poklesli. **Predpokladáme, že trend sa otočí a nezamestnanosť začne postupne jemne rásť, pričom zvýšený rast miezd okolo 8 – 9 % nepostačí na pokrytie inflácie,**“ vysvetľuje analytik Matej HORŇÁK.

Po Covide zmena priorit

Výsledky aktuálneho prieskumu potvrdzujú, že veľké zmeny možno badať aj priamo na pracoviskách. Zamestnávateľia na Slovensku pozorujú na svojich ľuďoch za posledné dva roky zmeny v správaní. Vo väčšine prípadov ide o mierne negatívne dosahy.

Najhoršie dopadla spokojnosť ľudí v práci, jej zníženie spozorovalo až 75 % firiem. Druhý najvýraznejší dosah vnímali zástupcovia spoločností pri motivácii pracovať - tá je aktuálne nižšia na 71 % pracoviskách. **Presne 70 % firiem pozoruje na svojich ľuďoch stratu nadšenia a angažovanosti.** Poklesla aj lojalita, pracovná morálka, práca v tíme či produktivita.

„Výsledky firemnej časti prieskumu nám vlastne len potvrdili to, o čom sa rozprávam so zástupcami spoločností dlhší čas. Teraz to máme aj v konkrétnych číslach a ide o mimoriadne dôležité zmapovanie situácie, ktoré prináša zamestnávateľom nové povinnosti, aby tento vývoj dokázali zastaviť,“ zdôraznila riaditeľka Profesia, Ivana MOLNÁROVÁ. Prieskum však priniesol aj viaceré pozitívne správy. Výsledky zamestnaneckej časti prieskumu potvrdili, že pomerne veľká časť ľudí zmenila svoje pracovné aj životné priority. **Budovanie vzťahov s priateľmi a rodinou je dnes dôležitejšie pre 29 % respondentov, približne štvrtina ľudí venuje viac času sebe a 13 % vyhľadáva možnosti kariérneho rastu.**

Ľudia reagujú na nové pracovné ponuky

Pokles nálad na trhu práce vnímajú aj zamestnanci a zamestnankyne. Najväčšia časť z nich priznala negatívne zmeny, ktoré ovplyvnili ich správanie v práci. **Až 45 % ľudí priznalo zníženie motivácie a 39 % dnes pracuje s menším nasadením.** Väčšina ľudí je dokonca otvorenia zmene práce. Či už ide o aktívne hľadanie, alebo as-

poň príležitostné sledovanie ponúk na pracovnom portáli, **uvažovanie o novom pracovisku priznalo až 68 % ľudí.**

Zvýšená fluktuácia by pritom mohla pri aktuálnej situácii spôsobiť firmám veľké problémy. Potvrdil to aj prieskum nedávnej biznis konferencie v sporiteľne, podľa ktorého väčšinu malých a stredných firiem trápi nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. „Problémom je nedostatok kandidátov na trhu práce, vyplývajúci z akéhosi geografického a kvalitatívneho nesúladu medzi ponukou a dopytom po práci. **Viac než 50 tisíc ľudí nepracuje viac než štyri roky, takmer polovica nezamestnaných nepracuje viac než dva roky. Pandémia priniesla nárast dlhodobej nezamestnanosti, prácu si skôr nachádzali tí, čo ju stratili tesne predtým,**“ vysvetľuje analytik Matej HORŇÁK.

O zmene práce neuvažuje len 31 % opýtaných. Ak sa pozrieme na túto skupinu ľudí, pozitívne vníma svoje súčasné pracovisko 81 % z nich. Výsledky prieskumu však ukázali, že ani v skupine ľudí, ktorí neuvažujú o zmene práce, nemusia byť všetci spokojní. V zmene ich brzdia obavy kvôli záväzkom (napr. hypotéka) či aktuálne neistá situácia v dôsledku vojny na Ukrajine.

Nespokojnosť s platom, manažmentom i prácou

„Naše dáta pravidelne ukazujú, že keď menia ľudia na Slovensku prácu, **dôvodom býva najmä nespokojnosť s platom.** To, že najčastejšie dva dôvody v tomto prieskume sa viažu práve na finančné ohodnotenie, preto nie je prekvapením. **Na ďalších miestach však vidíme nespokojnosť s manažmentom a stratu zmysluplnosti práce.** Toto sú veci, ktoré môžu byť špecifikom postcovidovej doby. Hybridná práca či trvalý home office kladú na manažérov iné nároky a podceňovanie tejto situácie nemôžeme považovať za profesionálny krok,“ zdôrazňuje riaditeľka MOLNÁROVÁ.

Tá zároveň upozorňuje, že výsledky prieskumu naznačujú, **že aktuálne problémy môžu byť spojené aj s nízkou angažovanosťou firiem na prispôbovaní sa novým pomeroch na trhu práce.** Až 73 % ľudí uviedlo, že vo svojej firme nezaznamenalo žiadne aktivity, ktoré by mali podporiť lojalitu, motiváciu či prácu v tíme. Presne 12 % potvrdilo, že ich zamestnávateľia sa snažia mapovať aktuálnu situáciu, no iba desatina ľudí vníma konkrétne aktivity, ktoré by mali priniesť zmenu. „Už viac ako dva roky žijeme v dobe, ktorá prináša mimoriadne veľa stresu zo zmien v spoločnosti. Máme v rukách dáta, ktoré nám ukazujú, že tieto zmeny majú, samozrejme, vplyv nielen na osobný, ale aj na pracovný život ľudí. Ak chcú mať zamestnávateľia fungujúce pracovné prostredie a spokojných ľudí, musia na tieto situácie reagovať. Oddelovanie pracovných tém od tých životných a spoločenských by mala byť naozaj už záležitosť minulosti. Sme ľudia, ktorí majú zamestnanie nielen ako nástroj kariéry a zárobku, je v tom omnoho viac,“ dodala Ivana MOLNÁROVÁ.

af, TASF

**Together.
In Action.
For Higher
Wages.**



EURÓPSKE ODBORY – vrátane OZ KOVO – súčasťou kampane za zvyšovanie miezd

Pokles priemernej mesačnej reálnej mzdy na Slovensku v prvom polroku 2022 dosiahol 2,9% a za 2. štvrtrok 2022 až 4,5%. V Európe klesli reálne nominálne mzdy za posledný rok o 5%. Prítom nárast spotrebiteľských cien na Slovensku v októbri dosiahol takmer 15% a medziročne narástla inflácia o 12,2 %.



Aj toto sú dôvody, prečo sa aj Odborový zväz KOVO (OZ KOVO) počas mesiacov október a november 2022 zapojil do celoeurópskej kampane priemyselných odborových zväzov (Industriall Europe) s názvom „SPO-LU. AKTÍVNE. ZA VYŠŠIE MZDY.“

„Kampaňou sme chceli - okrem iného - podporiť kolektívne vyjednávanie, ktoré je kľúčovým nástrojom odborov a ktoré sme na jeseň tohto roka znova iniciovali vo väčšine podnikov na Slovensku, ako aj v sektoroch, ktoré OZ KOVO zastupuje. Naším cieľom je práve zvýšenie miezd zamestnancov na takej úrovni, aby sa pokryla nielen inflácia, ale aby tieto mzdy aj reálne rástli. Cieľom je, pri veľmi rýchlo rastúcich cenách, udržať kúpyschopnosť zamestnancov, v opačnom prípade sa bude časť z nich prepadať do púsma chudoby. Nebude to jednoduché a určite budeme potrebovať v našich vyjednávaniach aj podporu zamestnancov,“ uviedla predsedička OZ KOVO Monika Benedeková.

V kampani sa myslelo aj na firmy. Ako spresnila M. Benedeková, zamestnancom chcú odborové zväzy vybojovať nárast miezd a zachovať kúpyschopnosť obyvateľstva. V rámci kampane počas šiestich týždňov upozorňovali aj na to, aký dopad na podniky majú vysoké ceny energií. Jednou z požiadaviek boli preto aj kompenzačné opatrenia zo strany štátu a spravodlivé dane. To priamo súvisí aj s udržateľnosťou zamestnanosti a zabráneniu prepúšťania.

Kampaň IndustriAll Europe za vyššie mzdy spustili európske odborové zväzy kvôli tomu, že už minulý rok bol viac ako jeden z piatich občanov Európskej únie - t.j. 94,5 milióna ľudí - ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením.

Kto a prečo si musí do konca roka vymeniť občiansky?

Každý, kto aktívne využíva elektronický občiansky preukaz, by sa mal poponáhľať a požiadať o nový doklad, najmä, ak potrebuje dokumenty podpisovať elektronickým podpisom. V tomto roku do konca októbra požiadalo o vydanie občianskeho preukazu z dôvodu zmeny v čípe už takmer 56 tisíc osôb.

Platnosť certifikátu na vydávanie e-podpisu na občianskych preukazoch a cudzineckých dokladoch sa totiž skončila ešte v júni a používať vydané certifikáty je možné len do 31. decembra tohto roka. **Koniec platnosti certifikátov sa týka len držiteľov občianskych preukazov, vydaných do 20. júna 2021.**

Nijako však neovplyvňuje ostatné digitálne funkcie dokladu – naďalej je možné prihlasovať sa ním do elektronickej schránky a používať e-slужby, ktoré nevyžadujú elektronické podpisovanie. Ak patríte medzi používateľov elektronického podpisu, ktorí v rámci svojej profesie potrebujú denne podpisovať všetky úkony, je vhodné požiadať o nový občiansky preukaz.

Žiadosť riešte osobne

O doklad nie je možné požiadať elektronickou cestou, keďže výmena občianskeho preukazu z dôvodu neplatných certifikátov nie je uzákonená. **Elektronicky sa dá požiadať o tento doklad len pri zmene trvalého pobytu alebo pri skončení časovej platnosti občianskeho, a to za predpokladu, že podoba tváre a podpis žiadateľa nie sú v informačných systémoch evidované dlhšie ako päť rokov.** „O nový občiansky preukaz možno požiadať na ktokoľvek oddelení dokladov a dať si ho doručiť na oddelenie dokladov najbližšie k bydlisku či pracovisku, prípadne kuriérom do vlastných rúk,“ povedal minister vnútra SR, Roman MIKULEC.



Ministerstvo vnútra pripomína že najvyťaženejšie pracoviská dokladov sú v krajských mestách, najviac v klientском centre v Bratislave na Tomášikovej ulici, kde sa čaká v priemere 50 minút.

Bez správneho poplatku

Od októbra 2022 zároveň platí novela zákona o správnych poplatkoch, na základe ktorej vám **nový doklad**

z dôvodu neplatnosti certifikátov vydá ministerstvo vnútra bez správneho poplatku.

Ak však podpisujete len niektoré úkony, občiansky preukaz nebude potrebné meniť. Rezort informatizácie pripravil návrh vyhlášky o uznávaných spôsoboch autorizácie, ktorá to umožní aj dokladmi, vydanými do 20. júna 2021. Podrobnosti budú zverejňované na Ústrednom portáli verejnej správy.

O biometrický občiansky preukaz s biometrickou podobou tváre a otlakami prstov budú môcť od 1. decembra požiadať v EÚ aj občania Slovenska. Dôvodom je uplatňovanie európskeho nariadenia o posilnení zabezpečenia preukazov totožnosti občanov Únie, na základe ktorého musí mať najneskôr v auguste 2031 každý obyvateľ Únie biometrický doklad, ktorý obsahuje aj otlaky prstov. Nové biometrické občianske preukazy budú mať 10 ročnú platnosť.

Občianske preukazy, ktoré neobsahujú otlaky prstov ani podobu tváre v podobe biometrických údajov, tak možno podľa európskeho nariadenia používať až do augusta 2031. Výmena občianskych preukazov sa preto bude uskutočňovať postupne, až do tohto dátumu.

Redakcia, TASR

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: kaverna, input, monóm, ronál	zvíria, rozvíria (expr.)	2. časť tajničky	dotieravý hmyz	kapustovitá zelenina	značka lawrencia	vstup, faktor výroby (ekon.)	prudko udrel (expr.)	Lekár hovorí pacientovi: - Nesmiete fajčiť, nesmiete piť, musíte dodržiavať prísnu diétu, musíte sa vyvarovať sexu,... - Pán doktor, ale... - A ešte to najdôležitejšie, pán Kováčik,... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)		
plakal (expr.)										
dutina spôsobená rozpadom tkaniva					EČV Popradu jednočlen (mat.)			dedičstvo (zastar.)	skratka tlačovej kancelárie	asýrsky boh mesta Eridu
prehrávač digitálnych videodiskov				1. časť tajničky namotávať						
rímske číslo 51			motocykel časť domu v Iráne							
vodca Argonautov						skratka leukocytu melódia			ručili za niečo (fin.)	4. časť tajničky
druh rozpušťadla							chyba sypaním spoj			
Pomôcky: namáz, se nan, lason namur, nar	bystrý rozum (zried.)	moslimská modlitba 3. časť tajničky						predložka so 6. pád. obyvateľ Malaciek		
obrábať pluhom					natri olejom trojrozmerný útvar					
svätý (z tal.)				vytesávali stupeň korbónu						
skratka tankovej divízie			nevytiahni z vody ťaví kríženc							
prostriedok na čistenie okien						Pavol (dom.) motaj sa (expr.)				
ostal sám							skratka čatára skr. štátu Vermont			
po troche rozsypala										
EČV Michalovic			pretnil							!

Zasmejme sa

Mladá žena si zaplatí okružný let ponad Bratislavu a v jeho priebehu pilot skolabuje. Žena zúfalo siahne po vysielacke a volá o pomoc: „Haló, je tam niekto? Pomôžte mi, pilot asi dostal infarkt a ja neviem, čo mám robiť, pomôžte!!! Z rádia sa ozve: „Haló, tu je letová prevádzka, zreteľne vás počujem. Nemusíte sa báť, mám dlhoročné skúsenosti a na takéto prípady som špeciálne školený. Prejdeme si celú pristávaciu procedúru a onedlho budete bezpečne na zemi, nebojte sa. Teraz mi povedzte svoju výšku a pozíciu.“ Žena: „Mám asi 170cm a sedím vpravo vpredu...“ Veža: „Aha ...dobre,“ odpovie po chvíľke hlas vo vysielacke: „Tak opakujte po mne: Otče náš, ktorý si na nebesiach...“

Žena udrží len dve tajomstvá: svoju váhu a vek.

Blížia sa vianočné sviatky. Už zas bude mať moja chladnička za jeden deň 385 pozretí.

Rozprávajú sa dvaja kamaráti: „Vieš čo, moja žena začala s vianočným upratovaním. Vyhadzuje všetko nepotrebné a zbytočné. S kocúrom sa už týždeň skrývame za gaučom.“

Ľudia by si mali želať k sviatku okrem zdravia aj viac rozumu. Všetko čo máš zo zdravého človeka, keď je stále rovnako sprostý.

ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA FIRMY

Riaditeľ

Manažéri

Vedúci oddelenia

Ostatní zamestnanci

