

V U.S.Steel Košice nebudú štrajkovať – str. 3

Skvelá dohoda v prešovskej Spinei – str. 4

Plán dovolení nemá byť formalitou – str. 6

Tripartita o minimálnej mzde



Hoci rokovania o výške minimálnej mzdy pre rok 2024 už začali, výsledok je zatiaľ v nedohľadne. Ako obvykle, predstavy sociálnych partnerov – teda zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov (odborárov) – sú výrazne odlišné. Hoci sa vlni historicky prvýkrát dohodli na sume 700 eur (aj v dôsledku vysokej inflácie, rastu cien či energetickej krízy), v tomto roku to také jednoduché nebude.

Ak sa však obe strany do zákonom stanoveného termínu - 15. júla - nedohodnú, minimálna mzda by mala od budúceho roka vzrásť podľa zákonom stanoveného vzorca, a to zo 700 na 743 eur, čo je 57 % priemernej mzdy spred dvoch rokov.

Zamestnávatelia sa odvolávajú na príplatky

Hlavným argumentom zamestnávateľov, prečo nechcú výraznejšie navýšovať budúročnú minimálnu mzdu, ale maximálne tak zotrvať na hranici 744 eur je, že **od 1. júna 2023 sú príplatky za soboty, nedele a nočné zmeny znova naviazané na výšku minimálnej mzdy**. Čo sa podpísalo pod ich rast (keďže už nie sú pevne stanovené ako predtým, ale rastú spolu s rastúcou minimálnou mzdou), pričom ich ďalšie zvýšenie nastane automaticky aj od 1. januára 2024.

STUPEŇ NÁROČNOSTI PRÁCE	MINIMÁLNA MESAČNÁ MZDA	MINIMÁLNA HODINOVÁ MZDA
1	700,00€	4,02€
2	816,00€	4,69€
3	932,00€	5,36€
4	1 048,00€	6,02€
5	1 164,00€	6,69€
6	1 280,00€	7,36€

KOZ SR verí v dohodu, aby sa téma „nespolitizovala“

Konfederácia odborových zväzov SR – ako zástupca zamestnancov – však **argumentuje v prospech výraznejšieho navýšenia budúročnej minimálnej mzdy**, najmä v dôsledku vysokej inflácie či poklesu reálnych miezd. Prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, hovorí: „My sme samotnú tému minimálnej mzdy ako keby zasadili do širšieho kontextu a do súvisiacich problémov, ktoré navádzujú na samotnú minimálnu mzdu.“ A dodáva, že **dlhodobou snahou KOZ SR je dosiahnuť úroveň minimálnej mzdy aspoň vo výške 60% priemernej mzdy spred dvoch rokov (t.j. 782 eur z priemernej mzdy 1304 eur)** – tak, ako to odporúča Európska komisia.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Začnite tým, čo je nevyhnutné, potom tým, čo je možné, a nakoniec zistíte, že robíte nemožné.“

Svätý František z Assisi, taliansky diakon, rehoľník a kazateľ.

Rada OZ KOVO v retrospektíve 30. rokov pôsobenia zväzu

V stredu, 7. júna 2023, zasadala v Žiline prvýkrát v tomto roku Rada Odborového zväzu KOVO – ako najvyššieho orgánu medzi zjazdami – aby schválila viaceré dokumenty a vyhodnotila uplynulé obdobie pôsobenia zväzu.



● Predsedníctvo a hostia, 30.výročie OZ KOVO.

Okrem aktuálnych informácií z rokovaní Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ SR), predsedníctva OZ KOVO či tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady) boli prítomní oboznámení aj s výsledkami hospodárenia OZ KOVO v uplynulom roku, informáciami z oblasti vzdelávania, kontrol zväzových inšpektorov BOZP i z medzinárodných podujatí a zo zasadnutí organizácií, v ktorých OZ KOVO aktívne pôsobí. Nechýbal ani aktuálny pohľad na kolektívne vyjednávanie odvetvových kolektívnych zmlúv, informácie z rokovaní tripartity o výške budúročnej minimálnej mzdy či zavedenie stratégie pri náboře nových členov, vrátane informácií o medzinárodnom projekte BTUC4R, v rámci ktorého pôsobí aj náš nový kolega Gabriel TÓTH (informovali sme o ňom v májových Prioritách a aj na web stránke www.ozkovo.sk).

Pripomenutie si 30. výročia

Po skončení pracovnej časti zasadnutia Rady OZ KOVO nasledovala ešte milá povinnosť – pográtovanie jubilantom, členom Rady OZ KOVO – Petrovi VRAŽDOVI a Marekovi MIFKOVI k ich „okružlinám“.

Potom už všetci pozvaní zasadli k slávnostnému obedu, na ktorom – pani predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ – predniesla prípitok a privítala vzácných hostí, medzi nimi **viceprezidenta KOZ SR a bývalého kováka - Františka GAJDOŠA, predsedu partnerského, českého Odborového svazu KOVO - Romana ĎURČA** i bývalých lídrov zväzu – prvého predsedu OZ KOVO, Jozefa KRUMPOLCA i druhého, doteraz najdlhšie pôsobiaceho Emila MACHYNU

(pôsobil na čele zväzu 26 rokov). **Odborový zväz KOVO si totiž v tomto roku pripomína 30.výročie svojho pôsobenia v samostatnej slovenskej histórii.**

Pripomeňme, že tento významný medzník sa začal kreaovať 3. apríla 1993 na ustanovujúcom zjazde Odborového zväzu KOVO v Piešťanoch. Deň predtým (2.4.1993), rozhodnutím delegátov mimoriadneho zjazdu v Brne, oficiálne ukončil svoju činnosť federálny česko-slovenský odborový zväz kovákov. V Čechách začal následne tiež pôsobiť samostatný Odborový svaz KOVO. Išlo tak o logický dôsledok rozpadu spoločného česko-slovenského štátu (Česko-slovenskej federatívnej republiky), ktorý bol završený 31.12.1992.

Pokračovanie na 2. strane.



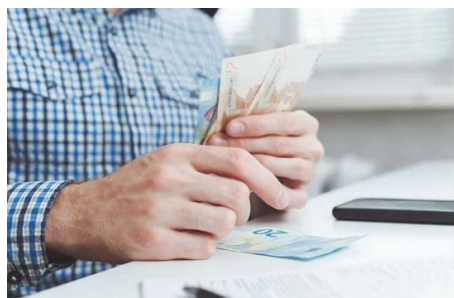
Tripartita o minimálnej mzde



Pokračovanie z 1. strany.

Zároveň upozorňuje, že „dohoda by mala prísť obzvlášť preto, že sa nachádzame v predvolebnom období“. Z minimálnej mzdy by sa totiž mohla rýchlo stať „vďaka“ politická téma.

Pritom ani aktuálna výška minimálnej mzdy v súčasnej sociálno-ekonomickej situácii mnohým zamestnancom nepostačuje. Dôsledky pandémie a tiež vojna na Ukrajine výrazne ovplyvnili rast cien v celej Európe. Aj keď viacerí ekonomickí analytici avizujú v budúcom roku spomalenie zdražovania a naopak, opatrný nárast reálnych miezd, v presnejších prognózach sú opatrní. Tento rok sa – podľa Inštitútu finančnej politiky – očakáva inflácia na úrovni 9,8 % a na budúci rok na úrovni 5,3%. Oveľa prudší nárast sa však očakáva pri cenách potravín. „Výška inflácie sa negatívne odráža v reálnych mzdách zamestnancov, preto je nevyhnutné, aby zvyšovanie miezd predbiehalo infláciu. Minimálna mzda v tomto roku síce vzrástla na 700 eur mesačne, ale mohutný rast na úrovni 8,4 % napriek tomu nepokryje infláciu, čo spôsobí pokles reálnej minimálnej mzdy,“ uviedla nedávno Martina NEMETHOVÁ, hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov. Podľa nej zvyšovanie minimálnej mzdy pomáha tiež znižovať príjmovú nerovnosť zamestnancov, znižuje mieru rizika chudoby, materiálnu depriváciu až sociálne vylúčenie zamestnanca, ktorý ju poberá.



V kúpyschopnosti sme na chvoste EÚ

Rast našej minimálnej mzdy však nezohľadňuje rast životných nákladov. Svedčí o tom i medzinárodné porovnanie. Zatiaľ čo v nominálnej výške minimálnej mzdy v krajinách Európskej únie (EÚ) predbiehame sedem štátov, ak ju porovnáme v tzv. parite kúpnej sily, ktorá zohľadňuje ceny tovaru, horšie sú na tom už len Bulharsko a Lotyšsko. **Zahanbuje výchádza Slovensko aj z porovnania kúpnej sily priemerných miezd. V rámci Európskej únie je tá slovenská suverénne najnižšia, aj Bulhari a Rumuni si za priemerný zárobok kúpia viac, než ľudia na Slovensku!** Dokonca i nominálne majú vyššiu priemernú mzdu napríklad v Maďarsku či Chorvátsku, pričom ich produktivita práce je nižšia než na Slovensku. Slováci sú produktívnejší len nepatrne, zato mzdový rozdiel je priepastný: v roku 2021 bola priemerná mzda v Slovinsku 1 874 eur, u nás 1 173 eur.

af, kozsr, TASR

Rada OZ KOVO v retrospektíve 30. rokov pôsobenia zväzu



Pokračovanie z 1. strany.

Ako vtedy uviedol bývalý člen predsedníctva mimoriadneho zjazdu a výkonný tajomník slovenského OZ KOVO, Anton MIFKA (neskôr podpredseda OZ KOVO), príčinou rozdelenia a následného osamostatnenia sa OZ KOVO bola predovšetkým reakcia na usporiadanie štátoprávných vzťahov: „Dohoda vyplývala z rozdielného vývoja v ekonomickej, sociálnej a legislatívnej oblasti v oboch republikách. Rozdelenie pritom nemalo vplyv na kvalitu nášho pôsobenia pri presadzovaní oprávnených záujmov našich členov, ani na vzájomnú solidaritu“, uzavrel.



OZ KOVO - najväčší a najvplyvnejší

Ako napokon história ukázala, toto rozdelenie naozaj nemalo negatívny dopad na vývoj a pôsobenie nášho zväzu. **Odborový zväz KOVO je od svojho vzniku až dodnes jedným z najväčších a najvplyvnejších odborových zväzov na Slovensku.** Združuje zamestnancov v kovovýrobe, hutníctve, elektrotechnike, strojárstve, v automobilovom priemysle, sklárstve, vo verejnej cestnej doprave, v bytovom hospodárstve, ale i členov z iných odvetví (služby, stredné odborné školy, drevovýroba, hasičský a záchranný zbor), ktorí prejavili záujem byť organizovaní v tomto odborovom zväze.



Prvýkrát na čele OZ KOVO žena

Vlani bola za predsedníčku OZ KOVO po prvýkrát v histórii zväzu zvolená žena, JUDr. Monika BENEDEKOVÁ (dovtedy niekoľko rokov pôsobila na pozícii podpredsedníčky OZ KOVO).



Tá sa k tejto významnej udalosti vyjadrila nasledovne: „**Odborový zväz KOVO sa za 30 rokov svojej existencie stal synonymom silného odborového zväzu, ktorý si vybudoval dôveru svojich členov a zamestnancov. Svedčí o tom aj fakt, že OZ KOVO postupne rozšíril svoju pôsobnosť – okrem tradičných odvetví – aj na ďalšie segmenty ako sú služby, doprava, obchod a sklárstvo. Verím, že OZ KOVO bude aj naďalej expandovať a pozitívna skúsenosť zamestnancov sa prejaví v zakladaní nových odborových organizácií.**“



Na záver slávnostného aktu, ktorý nasledoval po spoločnom obede a v rámci ktorého sa prítomným prihovarili všetci pozvaní hostia i predsedníčka Rady OZ KOVO, M.BE-NEDEKOVÁ, boli zúčastneným rozdane pamätňé odznaky s logom OZ KOVO.



Dodajme, že Odborový zväz KOVO je aktuálne súčasťou Konfederácie odborových zväzov SR i viacerých významných, medzinárodných odborárskych zoskupení, medzi inými aj Európskej priemyselnej federácie – IndustriALL European Trade Union, Medzinárodnej priemyselnej federácie – IndustriALL Global Trade union a Európskej federácie dopravy – European transport workers' federation.

Prajeme OZ KOVO a najmä ľuďom, v ňom združeným, ešte veľa dlhých a úspešných rokov, energiu, odvahy i vzájomnú spolupatričnosť, ale aj veľa šťastia a úspechov pri zastupovaní ľudí, ktorí vedia, že len spoločnými silami a aktívnym prístupom môžu meniť svoj život k lepšiemu.

Text a foto:
Anita Fáková



mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
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, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
ISSN: 2730-0943

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

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

U.S.STEEL KOŠICE: Zažehnali štrajkovú pohotovosť dohodou

Napätie, vyplývajúce z náročného kolektívneho vyjednávania v našom najväčšom hutníckom podniku – U.S.Steel Košice – ktoré sa v polovici mája premietlo do vyhlásenia štrajkovej pohotovosti zamestnancov, sa skončilo. Sociálni partneri (zástupcovia zamestnávateľa i zamestnancov) sa nakoniec dohodli na zvýšení tarifných miezd zamestnancov i na ďalších podrobnostiach a túto dohodu zakotvili v Dodatku č. 6 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve.

Dohoda po 25. dňoch štrajkovej pohotovosti

Znenie dodatku najskôr odobrovali jednotlivé výbory základných organizácií, združených v Rade odborov (RO) OZ KOVO U.S.Steel Košice a následne ho v **piatok, 9. júna**, podpísali zástupcovia košických oceliarní i odborových organizácií, pôsobiach v podniku – Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice a Základnej organizácie OZ NKOS Kovo - Metal U. S. Steel Košice.

Ako potvrdil predseda RO OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, výsledkom je sociálny zmier: „V deň podpísania, po 25-ich dňoch, sme ukončili štrajkovú pohotovosť. Väčšina základných organizácií, združených v Rade odborov OZ KOVO USSK, vyjadrila súhlas, a podobne tak aj ďalšia Základná organizácia OZ NKOS Kovo – Metal U. S. Steel Košice. Výsledkom tohto demokratického a transparentného výstupu je sociálny zmier.“

Zároveň ocenil, že sa im podarilo dohodnúť skôr, ako po minulých rokoch. „Je to win-win, silný kompromis oboch partnerov a hlavne, poviem to tak ľudovo, čas sú peniaze. Bola ochota na druhej strane, preto sme sa dohodli takto rýchlo,“ uviedol J.VARGA.

Štrajkovú pohotovosť vyhlásili odborári v podniku 15. mája, po piatich kolách kolektívneho vyjednávania, ktoré nepriniesli výsledok. Spornými bola miera zvýšenia tarifných plátov a tiež snaha zamestnávateľa rozšíriť týždenný pracovný čas.

Rast taríf o 100 eur a odmena 300 eur

Dohoda sa napokon zrodila po ôsmich kolách intenzívnych rokovaní „Som veľmi rád, že rokovací tím vedený

podniku spolu s našimi sociálnymi partnermi z odborov dokázali uzavrieť dobrú zmluvu pre všetkých bez toho, aby potrebovali externého sprostredkovateľa. Zmluva ponúka zamestnancom vynikajúci finančný nárast v týchto náročných časoch a navyše je skvelým výsledkom aj pre všetkých zainteresovaných,“ uviedol prezident U.S. Steel Košice, James BRUNO.

Mesačná tarifná mzda každého zamestnanca sa tak od 1. júna zvýši o 100 eur mesačne. Obe strany sa tiež dohodli na mzdových zvýhodneniach s platnosťou od 1. júna za prácu v noci, ako aj za sobotu a nedeľu, či mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Súčasťou dohody je aj vyplatenie odmeny pre každého zamestnanca vo výške 300 eur, ktorú oceliari dostanú v júlovej výpláte.

Dohoda aj pri pracovnom čase

Dohodu sa nakoniec podarilo nájsť aj pri pracovnom čase zamestnancov, ktorý bol – spolu so mzdami – kľúčovou a zároveň spornou témou vyjednávania.

Týždenný pracovný čas sa z doterajšieho vzorca: 4 mesiace prerokovanie +2 mesiace schvaľovanie odborními – zmenil od 1. júna 2023 na: 4 mesiace prerokovanie + 4 mesiace schvaľovanie odborními. Jeho predĺžovanie sa bude uplatňovať len pri objektívnych prevádzkových dôvodoch, za ktoré sa považuje napr. zvýšenie zákazkovej náplne, zvýšenie potreby nadčasovej práce, zvýšená potreba plánovaného alebo akútneho výkonu údržbárskych alebo podporných prác a pod. V takýchto prípadoch dostane zamestnanec mzdové zvýhodnenie vo výške 11,2% dohodnutej mesačnej tarifnej mzdy.

V prípade problémov s pridelovaním práce zo strany zamestnávateľa je tento povinný prerokovať túto skutočnosť s Výborom Rady odborov OZ KOVO U.S.S-

teel Košice minimálne 7 dní pred dátumom účinnosti uplatnenia prekážky v práci na strane zamestnávateľa – v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce. Zmluvné strany sa dohodli, že takéto „prekážky“ je možné uplatniť najviac v rozsahu 6 mesiacov v kalendárnom roku, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú v samostatnej dohode inak. V čase nepracovania pre „prekážku“ bude zamestnancom patriť náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku v zmysle Zákonníka práce, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú v samostatnej dohode inak. Bližšie podrobnosti budú uvedené v internom predpise spoločnosti.

V rámci zdravotnej starostlivosti chce oceliarska firma v roku 2023 prispieť 80. zamestnancom (maximálne) na špecifickú formu liečebnej rehabilitácie, zameranú na funkčné poruchy pohybového aparátu, ktoré vznikajú pri dlhodobom jednostrannom zaťažení organizmu, a to príspevkom zo Sociálneho fondu. Zamestnanci sa zúčastnia tejto formy liečby mimo svojho pracovného času.

Ako po podpise dodatku poznamenal odborový predák J.VARGA: „Do kolektívneho vyjednávania sme vstupovali s cieľom vyjednať pre všetkých zamestnancov navyšenie tarifných miezd a udržať v čo najvyššej miere platný týždenný pracovný čas i doterajšie sociálne benefity. Bezpodmienečnou podmienkou splnenia nášho cieľa bola pritom podpora a odhodlanie – najmä členov odborov, ale aj ostatných zamestnancov. Solidarita, odhodlanie i trpezlivosť je základom úspechu v procese kolektívneho vyjednávania.“

Dodajme, že aktuálne v košickom U.S.Steele pracuje približne 9 tisíc ľudí, ešte v roku 2019 ich bolo cca 12 tisíc.

Oceliarom z východného Slovenska k dosiahnutému výsledku srdečne blahoželáme.

Text: A. Fáková, J.Varga

Kováci v Beluši vyrokovali vyššie mzdy. A čo predseda?

Náročné, niekoľkomesačné kolektívne vyjednanie v strojárkej spoločnosti Booster Precision Components (BPC), s.r.o. v Beluši sa po 6.kolách rokovaní - aj za intervencie sprostredkovateľky – podarilo dotiahnuť do úspešného konca. Málokto tomu veril, veď už takmer pol roka trvá v závode „hon na predsedu“ miestnej odborovej organizácie OZ KOVO DS Beluša, Miloša KAPUŠA.

Po viac ako štyroch mesiacoch rokovaní však nakoniec 5. júna podpísali odborári so zamestnávateľom dva dodatky k platnej kolektívnej zmluve (tá platí do roku 2025), a to Dodatok č.1 so spätnou účinnosťou od 1.mája 2023 a Dodatok č. 2 s účinnosťou od 1. júna 2023, ktoré garantujú zamestnancom nielen pozoruhodné a štedré mzdové navyšenie, ale aj viaceré finančné zvýhodnenia a benefity.

Aj keď samotný akt podpisu, na ktorom zamestnancov zastupovali M.KAPUŠ za ZO OZ KOVO DS Beluša a člen predsedníctva Rady OZ KOVO a zároveň predstaviteľ druhej Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Považské strojárne, Ján STÍŠKAL, možno nazvať rôzne, len nie dôstojný a potvrdzujúci sociálny zmier vo fabrike (zástupcom odborov totiž rovnopis nechali na vrátnici, mali si ho prešľachovať, podpísať a potom to avizovať vedeniu podniku). To všetko dokresľuje situáciu na správanie manažmentu v podniku, ktoré sú dlhodobou označované za bossing, zastrasovanie či ignorujúce etiku a často aj legislatívne predpisy. Naposledy takého správanie manažmentu vyústilo do vzbury zamestnancov a niekoľkodňového okupačného štrajku (v roku 2021), ktorý ochromil výrobu i export v tejto spoločnosti.

Pomohla sprostredkovateľka

Treba zdôrazniť, že hoci na začiatku vyjednávania návrh odborovej organizácie, požadujúci 22% -né navyšenie tarifných miezd zamestnancov viacerí zatracovali ako nereálny (zamestnávateľ vtedy ponúkol 4%-né, neskôr 7%-né navyšenie, ale s viacerými, diskutabilnými podmienkami), nakoniec sa podarilo dosiahnuť oveľa viac.

Približuje Miloš KAPUŠ, hlavný kolektívny vyjednávač a predseda Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša: „Po aprílovom vyhlásení sporu v kolektívnom vyjednaní a povolaní sprostredkovateľky, pridelenej Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, sa napokon rokovania pohlili a pre zamestnancov sa vo viacerých

prípadoch podarilo dosiahnuť aj viac, ako uvedené 22%-né mzdové navyšenie. Niektorým zamestnancom dokonca stúpne základná hodinová mzda o neuveriteľných 27%! Automaticky sa zvyšuje aj nateraz garantovaná variabilná zložka mzdy, ktorej rast je závislý od zvyšovania základnej zložky mzdy.“

V praxi to znamená, že vďaka dohodnutému zvýšeniu hodinových sadzieb i variabilnej zložke mzdy si tak napr. montážny pracovník zarobí viac aj o 168 eur mesačne a ďalších 21 eur získa vo variabilnej mzde. A CNC operátori sú na tom ešte lepšie- zarobia mesačne dokonca o 217 eur viac a vo variabilnej zložke si prilepšia o 28 eur.

Pokračuje M.KAPUŠ: „Zaujímavá je aj odmena pri príležitosti životného jubilea vo výške 350 eur, či vyplatenie odmeny od 80 eur + 1 deň plateného voľna po troch odpracovaných rokoch až po 900 eur + 5 dní plateného voľna po 20. odpracovaných rokoch. Zvyšujú sa aj príspevky pri narodení dieťaťa, pri vstupe do manželstva či pri odchode do starobného dôchodku, rovnako tak aj príspevky zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS),“ konštatuje odborový líder.

Tých zvýhodnení je viacero a všetky ich M.KAPUŠ spracoval a odpredzoval zamestnancom v podniku i na odborárskych sociálnych sieťach.

Čo bude s predsedom?

Čo však napokon kolektívny vyjednávač „obetovať“ na úkor vyšších miezd zamestnancov je „uvolnenie predsedu základnej organizácie na výkon jeho odborárskej funkcie“. Pôvodne totiž odborári požadovali uvoľniť M. KAPUŠA na dva dni do týždňa, aby sa mohol naplno venovať odborárskym povinnostiam, čo je pri počte viac ako 200 zamestnancov v iných firmách obvyklé. Sprostredkovateľka dokonca podporila jeho dlhodobé uvoľnenie.

Pokračovanie na 4. strane.

Podpis odvetvovej kolektívnej zmluvy elektrotechnickej!

V stredu, 28. júna 2023, podpísali sociálni partneri tohtoročný Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v elektrotechnickom priemysle, účinný do roku 2026.

Cieľom dodatku k danej odvetvovej kolektívnej zmluve bolo dosiahnuť v tomto roku mzdové navyšenie pre zamestnancov elektropriemyslu. Vďaka spoločnej dohode tak priemerný rast miezd v jednotlivých tarifných triedach stúpne o 10,02%, čo v nominálnej hodnote predstavuje nárast o 74,17 eur.

Ako potvrdil hlavný kolektívny vyjednávač OZ KOVO a podpredseda zväzu, Ján ŠLAUKA: „Dohodnutý výsledok je konsenzom medzi požiadavkami sociálnych partnerov – Odborového zväzu KOVO a Zväzu elektrotechnického priemyslu SR, ktorému predchádzalo niekoľko náročných, ale konštruktívnych spoločných rokovaní. Kolektívne vyjednanie vyšších odvetvových zmlúv sa tak posunulo o ďalší krok, ktorý napomôže zamestnancom k lepšiemu mzdovému ohodnoteniu za ich prácu a kolektívnym vyjednávačom na podnikovej úrovni položí odrazový mostík pre ich ďalšie vyjednanie v podniku.“

Pripomeňme, že Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v hutníckom priemysle sa vzťahuje - v zmysle prílohy - na 6 zamestnávateľov, z ktorých je asi najvýznamnejším spoločnosť na výrobu optických produktov a technológií pre snímánie, osvetlenie a vizualizáciu - OSRAM, a.s. Nové Zámky, v ktorej pôsobí aj kováčska odborová organizácia.

Po uzavretých kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa v hutníckom priemysle a vo verejnej službe (pre Hasičský a záchranný zbor) a podpísanom mzdovom dodatku ku vyššej kolektívnej zmluve sklárskej, ostáva ešte otvorené kolektívne vyjednanie odvetvovej kolektívnej zmluvy pre strojársky priemysel a dodatok k platnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre oblasť bytového hospodárstva.

af, jš

Z REGIÓNOV

REGIONÁLNA RADA PREDSEDŮV
OZ KOVO V PREŠOVE

V utorok, 20. júna 2023, zorganizovala členka predsedníctva Rady OZ KOVO - Alexandra MIČETOVÁ - spolu s Metodickým pracoviskom OZ KOVO v Prešove prvé tohtoročné zasadnutie Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Prešovského regiónu. Stretnutia sa zúčastnil aj podpredseda a hlavný kolektívny vyjednávač zväzu, Ján ŠLAUKA, ktorý poinformoval o aktuálnom vývoji odvetvového kolektívneho vyjednávania i o záveroch prvého stretnutia tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady) k budúročnej minimálnej mzde, o najnovších



témach Konfederácie odborových zväzov SR i o výsledkoch rokovania predsedníctva Rady OZ KOVO. Nechýbali informácie dôležitosti transpozície európskej smernice o primeraných minimálnych mzdových nárokoch do našej legislatívy, pričom sa tak má stať do jesene budúceho roka, hoci zatiaľ sa v tomto smere zo strany vlády a osobitne ministerstva práce a sociálnych vecí neurobilo nič. Nechýbali inšpiratívne návrhy a príklady „dobrej praxe“ na nábor a stabilizáciu členskej základne zo strany členky predsedníctva A.MIČETOVEJ, krátke školenie z aktuálnej novely Zákonníka práce a zmeny výšky príplatkov za prácu v neštandardnom prostredí a čase v podaní nového právnik Metodikého pracoviska OZ KOVO v Prešove, Erika HIRKU, či prezentácia aktuálnych štatisticko-ekonomických údajov, dôležitých pri kolektívnom vyjednávaní, spracovaných Ivonou NOVÁKOU z Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO.

KOMISIA AUTOMOTIVE
V ŽILINSKEJ KII

Zasadnutie Komisie Automotive OZ KOVO, spojené s prehliadkou jediného európskeho závodu tejto kórejskej automobilky, sa uskutočnilo 13. júna 2023 v žilinskej automobilke KIA Slovakia.



Stretnutie, ktoré zorganizovali zástupcovia Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina na čele s ich predsedom Martinom ČECHOOM a z iniciatívy podpredsedu OZ KOVO a zároveň predsedu Komisie AUTOMOTIVE, Jána ŠLAUKU, odštartovala prezentácia o profile tejto automobilovej spoločnosti v podaní pracovníkov Oddelenia pre ľudské zdroje a PR na čele s viceprezidentom Dušanom DVORÁKOM. V rámci prehliadky tohto moderného závodu, ktorý spustil svoju prevádzku v roku 2004, sa prítomní dozvedeli, že aktuálne KIA Slovakia v Žiline zamestnáva zhruba 3 700 zamestnancov, ktorým pri práci pomáha vyše 380 robotov. Nechýbala zaujímavá a intenzívna diskusia, v ktorej sa riešili nielen odborné témy, ale i otázky BOZP, duálneho vzdelávania, kolektívneho vyjednávania, fluktuácia i zamestnávania pracovníkov z tzv. tretích krajín (mimo EÚ) i normovanie spotrieb práce.

Ďakujeme kovákovi z KIE za skvelú organizáciu a zástupcom automobilky za túto možnosť.

Text a foto: A.Fáková

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

V PREŠOVSKÉJ SPINEI
SKVELÁ DOHODA

V prešovskej strojárnej spoločnosti SPINEA, s. r. o., ktorá sa zaoberá vývojom, výrobou a predajom vysoko presných ložiskových reduktorov a prevodoviek v robotike a automatizácii, sa zástupcom zamestnancov z podnikovej kováckej odborovej organizácie podarilo uzavrieť novú kolektívnu zmluvu, účinnú od 1. marca tohto roku až do konca februára 2024.

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO SPINEA, Tomáš ŠARIŠKÝ, ktorý kolektívne vyjednávanie viedol, skonštatoval: „My sme návrh novej kolektívnej zmluvy predložili zamestnávateľovi ešte v septembri minulého roka. Jeho odpoveď prišla o mesiac neskôr. Napokon sme absolvovali 7 kôl kolektívnych vyjednávania a aj keď to bolo náročné, sem-tam dosť vyhrotené, ale predsa len férové, nakoniec sme sa dohodli - a to aj bez pomoci sprostredkovateľa,“ uviedol odborový predák a pokračuje: „Čo ma však trochu mrzí je fakt, že v priebehu kolektívneho vyjednávania sa situácia v podniku vo viacerých oblastiach rapídne zhoršila a skomplikovala - aj preto sme museli prehodnotiť niektoré naše požiadavky. Napokon sme sa však dohodli a v závere marca podpísali kolektívnu zmluvu so spätnou účinnosťou od začiatku mesiaca.“

Takmer 500 zamestnancov tejto prešovskej strojárnej firmy si tak v tomto roku výrazne finančne prilpeší.

Mzdový nárast, odmeny i benefity

Ako ďalej pokračuje odborový líder T. ŠARIŠKÝ, podarilo sa im dohodnúť skvelé mzdové navýšenie: „A to o 100 eur mesačne pre každého zamestnanca, taktiež navýšenie koncoročnej odmeny vo výške 200 eur, znovuzavedenie bonusu za dochádzku vo výške 40 eur a v tomto roku aj jednorazovú odmenu po podpísaní kolektívnej zmluvy vo výške 200 eur, ktorú mali zamest-



● Predseda ZO OZ KOVO Spinea, T.Šarišský (vľavo) a tajomník M.Jacko (vpravo) s kolektívnou zmluvou.

nanci vyplatenú v marcovej výplate,“ vyratúva predseda základnej organizácie a pokračuje: „So zamestnávateľom sme sa dohodli aj na zavedení tzv. polyvalencie, v rámci ktorej je zamestnanec odmeňovaný na základe matice zastupiteľnosti a k tomu sa dohodli ešte palivové karty, na ktorých bude mať zamestnanec - podľa vzdialenosti bydliska od zamestnania - pripisovaný kredit za každú odpracovanú zmenu. Nemôžem zabudnúť ani na Sociálny fond, v ktorom sa pre zamestnancov dohodli ďalšie výhody.“

Bez podpory to nejde

Tomáš ŠARIŠKÝ je odborovým lídrom už nejaký ten piatok. Aj napriek úspešnému kolektívnomu vyjednávaniu, ktoré pôvodne chceli dotiahnuť k ešte vyšším mzdovým navýšeniam pre zamestnancov, je rád za to, čo sa im nakoniec - aj vďaka turbulentnej situácii na trhoch i v podniku - podarilo dosiahnuť. Uvedomuje si, že vyjednávací sila odborov je priamo úmerná podpore, ktorú odbory v podniku majú.

Aj preto sa chce - okrem profesionálneho zázemia zo strany Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove a členke predsedníctva Rady OZ KOVO, Alexandre MIČETOVEJ, poďakovať predovšetkým svojim kolegom - odborárom, členom vyjednávacieho tímu - i tým, ktorí ich podporovali.

T.ŠARIŠKÝ upresňuje: „Podpora a spolupráca kolegov, ktorí sa zúčastnili vyjednávania, bola vynikajúca. Aj ostatní kolegovia nám vyjadrovali solidaritu a spolupatričnosť, za ktoré sme naozaj vďační. Chcel by som sa menovite poďakovať členom výboru, ktorí boli aktívnou súčasťou vyjednávania, a ktorými sú P. ČERBAN, M. JACKO, M. POTOCKÝ, M. KOČIŠČÁK a M. SENDERÁK,“ hovorí odborový predák a uzatvára: „Výsledky kolektívneho vyjednávania, ktoré sme dosiahli, sú hlavné dôkazom toho, že organizovanie sa v odboroch má svoj význam. To nám vlastne len potvrdilo, čo už všetci vieme - čím je nás viac, tým sme silnejší a potom si dokážeme vybojovať lepšie platy i ďalšie výhody.“

Kovákovi zamestnancom k novej kolektívnej zmluve blahoželáme. af, tš

Kováci v Beluši vyrokovali
vyššie mzdy. A čo predseda?

Pokračovanie z 3. strany.

Kolektívni vyjednávatelia však nakoniec túto požiadavku stiahli - aj preto, že sa svojho času stala zámkou pre vedenie podniku na diskreditáciu osoby predsedu a celej odborovej organizácie.

Stále pritom pretrvávajú snaha manažmentu prepustiť predsedu M.KAPUŠA zo zamestnaneckého pomeru a popritom eliminovať jeho pôsobenie ako odborového predáka v závode - čím ochromujú aj činnosť odborov. Od apríla má M.KAPUŠ udelenu „prekážku na strane zamestnávateľa“ a do závodu má zákaz vstupu. Mal by sa zúčastňovať rôznych kontrolných meraní či riešiť podnety zamestnancov priamo na pracovisku - to všetko môže len po schválení jeho vopred podanej žiadosti HR manažérom a donedávna aj za trvalého dohľadu zamestnancov SBS služby - ktorí ho sprevádzali dokonca na toaletu. Zhotovovanie zvukových záznamov, fotografií, či robenie si poznámok alebo kladenie otázok je považované za nevhodné správanie - na základe čoho ho môžu zo závodu vykázať.

Ochranu pred prepustením mu už tri mesiace poskytuje štátut „chráneného oznamovateľa protispoločenskej činnosti“ (v zmysle zákona č.54/2019 Z.Z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti), ktorý mu najskôr udelil Inšpektorát práce v Trenčíne a následne aj špeciálny Úrad na ochranu protispoločenskej činnosti v Bratislave. Toto rozhodnutie zamestnávateľa - prostredníctvom najatej advokátskej kancelárie - nedávno napa-

dol. Ako to nakoniec skončí, ukážu najbližšie dni.

Zamestnanci - a najmä jeho kolegovia odborári - si však uvedomujú, akého predsedu majú a solidárne stoja za ním. Usporiadali v závode „odznakovú akciu“ - a aj po skončení vyjednávania nosia na odevy pripnuté odznaky s nápisom „Podporujeme nášho predsedu a kolektívne vyjednávanie“.

Na znak solidarity adresovali vedeniu otvorený list, v ktorom sa odmietli zúčastniť firmou organizovaného Dňa rodiny (Family day - 3.6.2023) z dôvodu „nepripustného konania zamestnávateľa“, ktorý sa snaží „o perzekúciu osoby M.Kapuša“ tým, že bezprecedentne zasahuje do jeho práv i do činnosti odborovej organizácie“ a vyzvali zamestnávateľa od upustenia takéhoto konania i od snáh ukončiť s ním pracovný pomer.

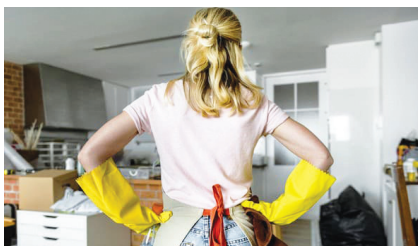
A práve táto solidarita a spolupatričnosť sú dôvodom, prečo sú odborári v Beluši silní a nakoniec i úspešní. Vedia, že viac dosiahnu len vtedy, keď budú držať spolu. Ako počas štrajku v roku 2021 - ako teraz, počas kolektívneho vyjednávania. Len spolu môžu dosiahnuť viac. O tom sú odbory, o tom je sila kolektívu.

A.Fáková, foto: J.Stiskal



● M.Kapuša s podpísanými dodatkom ku kolektívnej zmluve.

Ženy vykonávajú viac neplatenej práce ako muži



Mnohé ženy sa ocitajú v začarovanom kruhu. Kvôli množstvu neplatennej práce a v snahe získať čas na domácnosť, rodinu a v ideálnom prípade aj na oddych či hobby, preferujú skrátené úväzky alebo práce v oblastiach, ktoré plne nekorešpondujú s ich kvalifikáciou. To, spoločne s niekoľkými ďalšími faktormi zapríčiňuje, že ženy zarábajú menej ako muži.

Prítom si málokedy môžu dovoliť (ak vôbec) platenú pomoc v domácnosti. Na tú by mohli delegovať časť prác, ktorú - ako neplatenú prácu - vo väčšine vykonávajú v domácnosti práve ony. Vďaka tomu by tak získali možnosť naplno realizovať svoj potenciál v zamestnaní, a to bez obáv a strachu o stav domácnosti, či o to, kto sa postará o deti a odkázaných príbuzných, kým sa ony vrátia z práce domov. Naopak, u takto vyťažených žien postupne narastá vyčerpanosť a pocity viny z "nestihania", čo sa prejavuje na ich celkovej životnej energii a následne i na zdravotnom stave.

Nehovoriac o tom, že dodnes mnohí ľudia prehliadajú množstvo práce, ktoré musia každý deň vykonávať a mnohé robia úplne zadarmo, bez ohľadu na vzdelanie či náročnosť zamestnania.

Platový rozdiel medzi mužmi a ženami je takmer štvrtinový

Napríklad priemerný rozdiel medzi platmi mužov a žien (gender pay gap) v Európskej únii na rovnakej pozícii je na úrovni 13 %. V roku 2019 bol na Slovensku - podľa štatistik portálu Platy.sk - rozdiel v priemernej mzde oboch pohlaví až 24,4 % v prospech mužov. Pri súčasnom tempe pokroku môže trvať približne 132 rokov, kým sa dosiahne úplná rovnosť!

Nová analýza organizácie Oxfam a Inštitútu pre výskum ženskej politiky (IWPR) priniesla tiež prekvapujúce výsledky. Ženy vykonávajú viac neplatennej práce bez ohľadu na to, v akom zamestnaní pracujú alebo akú školu vyštudovali. Výsledky analýzy sa sice primárne

týkajú USA, ale veľmi podobná situácia je aj v Európe a vlastne na celom svete. Podľa výsledkov: **ženy s plným pracovným úväzkom vykonávajú denne 4,9 hodiny neplatennej práce, zatiaľ čo muži len 3,8 hodiny.** Pri ženách s iným vzdelaním nebol veľký rozdiel v tomto počte hodín.

Táto nerovnováha môže podľa štúdie obmedziť schopnosť žien napredovať v kariére. Pomáha tiež vysvetliť, prečo ženy zarábajú v priemere 87 centov na každé euro, ktoré zarábia muži. **Keďže mnohé ženy zarábajú menej ako ich partneri, často sa rozhodnú pracovať menej mimo domu, aby sa mohli venovať starostlivosti o rodinu a domácnosť.**

U starších žien a mladých mamičiek sú rozdiely najvýraznejšie

Podľa analýzy oficiálnych údajov Kongresu odborových zväzov (TUC) sa **rozdiel v platoch dramaticky zväčšuje po narodení detí.** Ženy pracujú zadarmo v priemere 54 dní, čiže skoro dva mesiace. Čo sa týka plátov, ide takmer o 15 % rozdiel v odmeňovaní žien a mužov.

Z analýzy údajov Národného štatistického úradu vo Veľkej Británii zase vyplýva, že rodové rozdiely v odmeňovaní sú najvýraznejšie u starších žien. **U žien vo veku od 50 do 59 rokov bol rozdiel v odmeňovaní 20,8 %, čo predstavuje 76 dní práce ročne zadarmo.** U žien nad 60 rokov bol rozdiel v odmeňovaní vo výške 18,4 %. Najnižšie rozdiely boli evidované v prípade mladších vekových skupín. U ľudí vo veku 18 až 21 rokov je to 0,6 % (2 dni) a u ľudí vo veku 22 až 29 rokov ide o rozdiel 3,9 % (14 dní).

A.Fáková

VYŠŠIA ŠTÁTNA ÚČELOVÁ DOTÁCIA PRE DÔCHODCOV S ÚSKALIAMI

Zmenou zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorú začiatkom mája schválila Národná rada SR, sa od 1. júla tohto roku zmenila výška dotácie (**§6 ods. 5**) zo sumy najviac 50 eur na osobu na sumu najviac 100 eur na osobu. Je určená pre dôchodcov - žiadateľov štátnej účelovej dotácie na rekreačný pobyt.

V prijatej zmene zákona, ktorá je účinná od 1. 7. 2023, a nie až od 1. 1. 2024, sa však môžu vyskytnúť určité úskalia v aplikácii praxi.

V zmysle §10 ods. 1 zákona totiž možno túto dotáciu poskytnúť na základe písomnej žiadosti (KOZ SR musí o dotáciu požiadať). Podľa §11, žiadost' o dotáciu na príslušný rozpočtový rok sa predkladá Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR v termíne od 1. 11. do 31. 12. predchádzajúceho rozpočtového roka.

Predstavitelia Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR však disponujú právny názorom, že zákon č. 544/2010 Z. z. v súčasne platnom znení neumožňuje žiadateľovi (KOZ SR) podať novú alebo doplnujúcu žiadost' o navýšenie dotácie na rok 2023, ale až novú žiadost' na rok 2024. **V praxi by to mohlo znamenať, že pri súčasnej celkovej výške poskytnutej dotácie 250 000 eur sa bude môcť zúčastniť rekreácie menší počet osôb, ak by sa poskytovala zvýšená, 100 eurová dotácia na osobu.**

KOZ SR má s ministerstvom práce platne uzatvorenú zmluvu o poskytnutí dotácie na rok 2023 v celkovom objeme 250 000 eur (50 eur/osoba, t. j. 5 000 osôb). Treba však poznamenať, že táto zmluva ani v súčasnom znení nie je v rozpore so schválenou zmenou zákona č. 544/2010 Z. z. (... najviac 100 eur ...). Slovo najviac znamená, že to môže byť aj menej, t. j. aj 50 eur v zmysle platnej zmluvy. Akákoľvek zmena by vyžadovala uzavretie dodatku ku zmluve medzi KOZ SR a ministerstvom práce. Zároveň má KOZ SR uzatvorenú zmluvu o poskytovaní služieb so spoločnosťou SO-REA (ako výsledok verejného obstarávania), kde je tiež zmluvne dojednaná suma 50 eur na osobu.

Preto sa KOZ SR s požiadavkou o zaujatie stanoviska obrátila na ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny - ako poskytovateľa dotácie, v ktorého pôsobnosti je aj spomínaná novela zákona. Odtiaľ dostali odpoveď, že **o tom, akým spôsobom sa bude na základe tejto novely postupovať ďalej - v súvislosti s poskytnutou dotáciou pre rok 2023 - budú informovať až po 15. 7. 2023.**

Nateraz je teda možné, na základe zmluvy uzatvorenej s ministerstvom práce, ako aj na základe zmluvy so spoločnosťou SOREA, poskytnúť na čiastočnú úhradu rekondičných pobytov pre dôchodcov dotáciu v sume 50 eur na jednu fyzickú osobu.

Kto má nárok na poskytnutie dotácie?

Žiadateľom o poskytnutie štátnej účelovej dotácie na pobyt môže byť **každá fyzická osoba, ktorá má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, musí byť poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo výsluhového dôchodku a nevykonáva činnosť, ktorá zakladá nárok na príjem zo závislej činnosti alebo na príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti.**

Poskytovateľom rekreačných pobytov je spoločnosť SOREA vo svojich hoteloch. Seniori, ktorí prejavia záujem o tieto pobyty a spĺňajú podmienky poskytnutia príspevku, sa obracajú už priamo na túto hotelovú spoločnosť. Pobytu je možné zúčastniť sa len raz v príslušnom kalendárnom roku.

kozs, redakcia

KRÁTKO

Tretina pediatriov dala výpoveď

Asi tretina všetkých pediatriov na Slovensku dala výpoveď. Potvrdil to minister zdravotníctva SR, Michal PALKOVIČ a aj Slovenská spoločnosť primárnej pediatrickej starostlivosti. Dôvodom je, že poslanci do parlamentu nepredložili žiaden návrh na skrátenie ordinálnych hodín ambulantných pohotovostí. Pediatr, ktorý pracuje v ambulancii, je totiž povinný slúžiť aj na ambulantnej pohotovosti. Týmto krokom pediatri vysielajú signál, že v ambulantnej pohotovostnej službe neslúžia dobrovoľne. Pediatri na Slovensku pritom ubúda a ich priemerný vek je cca 59 rokov. Hovorí, že sú preťažení, nechcú slúžiť nad rámec pracovného času, určeného Zákonníkom práce a chcú mať právo na oddych po práci. Minister zdravotníctva chce preto iniciovať mimoriadnu schôdzu parlamentu.

Pracujúcich cudzincov pribúda

Za uplynulých 20 rokov vzrástol počet pracujúcich cudzincov na Slovensku o skoro 3 tisíc percent. Slovenské firmy tak podľa najnovších údajov ústredia práce a sociálnych vecí zamestnávajú historicky najvyšší počet cudzincov - je to takmer 100 tisíc ľudí. Kým v roku 2004, kedy Slovensko vstúpilo do štruktúr EÚ, bolo u nás zamestnaných približne 3 400 ľudí zo zahraničia, posledné údaje hovoria o vyše 95-tisíc zamestnancoch, pracujúcich najmä vo výrobe či v potravinárskom priemysle. Z nich viac ako 36 tisíc je z Ukrajiny, nasledujú Rumuni a Srbi. Tento trend má pritom pokračovať. Podľa prieskumu personálnej agentúry ManpowerGroup, takmer tretina firiem očakáva v najbližšom období ďalší nárast počtu zahraničných zamestnancov.

Druhý pilier prešiel zmenou

Druhý pilier prešiel v minulom roku zásadnou zmenou. Tou najdôležitejšou je presun financií takzvaných pasívnych sporiteľov z garantovaných fondov do negarantovaných. Cieľom je, aby relatívne mladí sporitelia nestrácali čas v nevykonných garantovaných fondoch, ktoré nie sú pre nich určené. Preto sa od 1. júla začal presun úspor z garantovaných fondov do negarantovaných fondov. Tento presun bude postupný a bude trvať dva a pol roka. Presunie sa celkovo 3,7 miliardy eur. Garantované fondy vznikli preto, aby sa v prípade sporiteľov, ktorí sú krátko pred dôchodkom, znížilo riziko, že príde prepad na trhu. Ten by totiž znamenal, že ľudia, ktorí sa už chystajú do dôchodku, utrpia straty, ktoré sa už nepodarí zmazať. Pre ostatných sporiteľov sú určené rizikovejšie a potenciálne výnosnejšie fondy. Najväčší prínos budú mať zo zavedenia predvolenej investičnej stratégie relatívne mladí sporitelia, v systéme totiž strávia dlhý čas. Efekt predvolenej stratégie bude výraznejší aj u ľudí s vyšším príjmom.



Od júla mimoriadne zvýšenie dôchodkov

Od 1. júla 2023 sa dôchodky slovenských penzistov zvýšia o 10,6 %. Takéto zvýšenie upraví priemernú starobnú penziu o nárast vo výške 61 eur, čo znamená, že sa z aktuálnych 576 eur zvýši na 637 eur. Ide o mimoriadne a jednorazové zvýšenie, ktoré bude štát stáť približne 530 miliónov eur a je platné len v tomto roku. Od začiatku budúceho roka vstúpi do platnosti systém, podľa ktorého sa budú dôchodky navýšovať vždy, keď dôchodcovská inflácia dosiahne viac ako 5 % od poslednej valorizácie, s výnimkou posledného štvrtroka. Mimoriadne navýšenie sa bude týkať aj minimálneho dôchodku, ktorý sa po novom viaže na životné minimum. Dôchodcovia nebudú musieť žiadať o vyššiu penziu, o všetko sa postará Sociálna poisťovňa.

Redakcia, Síta, TASR

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Plán dovolení by nemal byť pre zamestnávateľa iba formalitou

Čerpanie dovolení sa v lete deje cielenejšie a vo väčšom rozsahu ako v inom období roka. Nárok zamestnanca na dovolenku patrí medzi základné podmienky zamestnávania. Dovolenka slúži predovšetkým pre oddych a regeneráciu zamestnanca bez výpadku jeho stáleho príjmu. Povedzme si niekoľko základných faktov, ale aj pochybení v súvislosti s poskytovaním dovolení.

Aký je správny postup, keď si zamestnanec naplánoval dovolenku v letnom období? Čo musia urobiť zamestnanec a zamestnávateľ, aby vyhovel Zákonníku práce, teda aby sa prihliadalo na oprávnené záujmy jedného a úlohy druhého?

Čerpanie dovolení určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení, určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (odborovej organizácie) tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolení je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolení v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeniu čerpania dovolení nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Zákon nepredpisuje konkrétnu formu plánu dovolení. Vypracovanie plánu dovolení je zákonná povinnosť, takže by to nemala byť pre zamestnávateľa iba formalita. Ako vyplýva z údajov inšpektorátov práce, „zamestnávateľi si často neuvedomujú povinnosť vypracovať plán dovolení“, takže v praxi dochádza aj k tomuto porušovaniu ustanovení Zákonníka práce.

Aké porušenia ustanovení Zákonníka práce o čerpaní dovolení a o náhrade mzdy za dovolenku alebo podozrenia sa v tejto súvislosti vyskytujú najčastejšie?

Podľa nám známych údajov inšpektorátu práce je inšpektormi práce zisťované, že zamestnávateľ neurčí čerpanie aspoň 4 týždňov dovolení v kalendárnom roku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval počas celého roka. Pritom nie je podstatné, či zamestnanec čerpá dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v minulom



kalendárnom roku alebo v tomto kalendárnom roku. Dovolenka má byť poskytnutá zamestnancovi za účelom oddychu a regenerácie jeho pracovných síl najmenej v zákonom stanovenom rozsahu 4 týždňov.

Zamestnávateľi si často neuvedomujú povinnosť vypracovať plán dovolení, podľa ktorého by mali následne postupovať pri určovaní čerpania dovolení. Odchýlky od plánu dovolení sú prípustné, najmä v prípadoch, že zamestnávateľ určí čerpanie dovolení na základe žiadosti zamestnanca.

Ďalším nedostatkom, ktorý inšpektori práce odhaľujú, je nariaďovanie čerpania dovolení bez dodržania určenej 14-dňovej lehoty na jej oznámenie. Uvedené sa vyskytuje najčastejšie u zamestnávateľov, ktorí končia so zamestnancom pracovný pomer výpovedou a v záujme uprednostnenia vyčerpania nároku na dovolenku pred jeho preplatením nariadenia zamestnancovi čerpanie dovolení bez dodržania stanovenej lehoty na jej oznámenie.

V praxi sa inšpektori práce stretávajú aj s nedostatkom, ktorým je neposkytnutie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku pri skončení pracovného pomeru. Skončenie pracovného pomeru je jediným dôvodom na poskytnutie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku, najmä za jej základnú časť, za ktorú by počas trvania pracovného pomeru nemohla byť náhrada mzdy poskytnutá.

V praxi sa problematickou oblasťou javí určovanie nároku na dovolenku zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom. Týmto zamestnancom má zamestnávateľ určiť čerpanie toľkých pracovných dní, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

Spracovala Martina Nemethová, KOZ SR

V online poradenstve „NA TÉMU BOZP“ pokračujeme v septembri



Kováčski špecialisti na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP), z Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, zaviedli pred tromi mesiacmi on-line webinár s názvom Na tému BOZP, v rámci ktorého sa snažili interaktívne reagovať na vybrané témy z tejto oblasti a odpovedať na otázky záujemcov, ktorí sa do tejto diskusie prihlásili. Aktívny link bol preposielaný cez e-mail alebo kováčku facebookovej stránky Odborový zväz KOVO.

V rámci letného „dovolenkového“ obdobia túto on-line aktivitu na 2 mesiace prerušujeme a pokračovať v nej budeme opäť v septembri, v známom nastavení – v poslednú stredu v mesiaci, v čase od 13.00 do 14.00 hod.

Tému najbližšieho webináru prinesieme v letnom dvojčísli Priorit, prípadne môžete svoje návrhy adresovať na e-mail vedúcej Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Ing. T.Szabóovej: szaboova@ozkovo.sk.

Tešíme sa na vašu priazeň aj na jeseň.

Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

OKIENKO BOZP: Poznáte sa s NAPOM?

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) je stav pracovných podmienok, eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu alebo pracovného prostredia na zamestnancov.

Systém BOZP predstavuje sústavu legislatívnych, organizačných, technických, zdravotníckych, ekonomických, osvetovo-vzdelávacích a sociálnych opatrení, pričom na medzinárodnej úrovni bol prijatý rad opatrení na ochranu práce, predovšetkým komplexný Dohovor o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a pracovnom prostredí Medzinárodnej organizácie práce a na Európskej úrovni je to smernica Rady ES č. 89/391/EHS o opatreniach na zlepšenie BOZP zamestnancov. V slovenskej legislatíve sa bezpečnosť a ochranou zdravia zamestnancov pri práci zaoberá Zákon č. 124 z roku 2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a množstvo ďalších legislatívnych predpisov.

Legislatíva BOZP teda upravuje práva a povinnosti zamestnávateľov, štátneho dozoru, práva a povinnosti zamestnancov a ostatných orgánov spoločenskej kontroly, pričom prioritnou zásadou BOZP je dôraz na prevenciu. Avšak pri BOZP nejde len o dodržiavanie práva, je to viac, než len administratívna povinnosť, je to veľmi dôležitá súčasť dobrého riadenia činnosti podniku a aktívne zapájanie zamestnancov do riešenia úloh BOZP je jedným zo základných princípov tohto prístupu, práve preto, že BOZP sa týka všetkých.

A aj preto vznikol NAPO

NAPO je hrdina série animovaných filmov, ktoré vznikajú v koprodukcii malej skupiny európskych organizácií s cieľom predstaviť dôležité témy z oblasti BOZP dobre zapamätateľným a odľahčeným spôsobom. Sympatická postavička symbolizuje zamestnanca, ktorý by mohol pracovať v ktoromkoľvek odvetví alebo sektore, pričom poslaním NAPA a jeho priateľov je upútať pozornosť na problematiku BOZP prostredníctvom svojej zaangažovanosti, zábavných príbehov a humorného a bezstarostného



ho prístupu. NAPO je klasickým snaživým zamestnancom, ktorý sa môže stať obeťou situácií, ktoré nemôže ovplyvniť, ale dokáže tiež identifikovať nebezpečenstvá alebo riziká a predkladať dobré návrhy na zlepšenie bezpečnosti a organizácie práce.



V portfóliu napríklad nájdete filmy, určené na: Zvýšenie informovanosti o vplyve zmeny klímy na pracovné prostredie, ako aj o opatreniach, ktoré možno prijať na zníženie rizík tepelného stresu pre zamestnancov, informovanie o bezpečnosti v oblasti využívania robotiky na pracovisku s popisom niektorých novovznikajúcich robotických technológií, typy nehôd spojených s robotikou, ako aj niektoré riziká a spôsoby ich kontroly, ako aj filmy, identifikujúce najčastejšie faktory práce a pracovného prostredia a riziká, spojené s ich výskytom na pracovisku (manipulácia s bremenami, prach, hluk).

„Bezpečnosť s úsmevom“ – je NAPOV prínos k bezpečnejšiemu, zdravšiemu a lepšiemu pracovisku, inšpiruje sa.

Všetky filmy nájdete tu: <https://lnk.sk/nxs8>

Spracovala Ing. Timea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

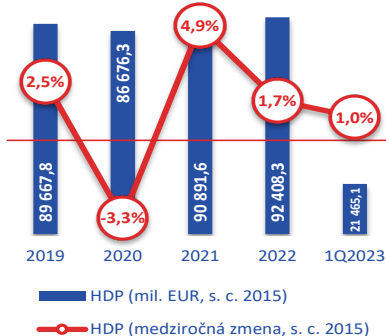
Štatistika

Hospodárstvo SR v 1. štvrtroku 2023

Hrubý domáci produkt

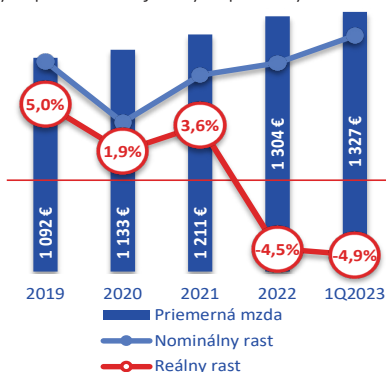
Slovenská ekonomika začala rok 2023 s rastom 1 %, jej napredovanie však bolo najpomalšie za posledné dva roky.

Podľa Štatistického úradu (ŠÚ) SR rast ekonomiky potiahol prebytok v zahraničnom obchode a pretrvávajúci rast investícií podnikov. Tlmiaci účinok mal pokles výdavkov domácností. Spomedzi odvetví pomohla najmä rastúca výkonnosť priemyslu, ako aj obchodu a dopravy.



Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR v 1. štvrtroku 2023 dosiahla 1 327 eur, medziročne sa zvýšila o 9,5 %. V hrubom tak zamestnanci dostávali v priemere o 115 eur viac ako na začiatku roka 2022. Napriek pomerne dynamickému zvýšeniu rast miezd nestačil pokryť vysokú infláciu a priemerná mzda reálne medziročne klesla o 4,9 %. Po takmer 8 % prepade na konci minulého roka to bol druhý najvyšší pokles reálnej mzdy za posledných 22 rokov.



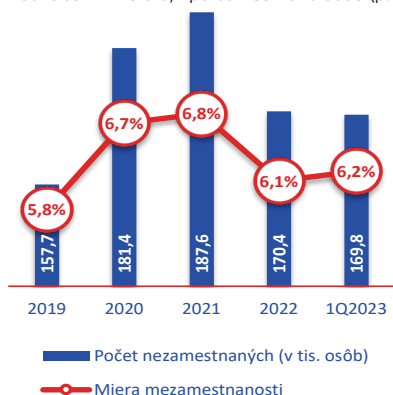
Z územného hľadiska bola nadpriemerná nominálna mesačná mzda iba v Bratislavskom kraji (1 676 eur). V ostatných krajoch sa pohybovala od 1 023 eur v Prešovskom kraji do 1 230 eur v Trenčianskom kraji. Vo všetkých krajoch bola priemerná mzda vyššia ako v 1. štvrtroku 2022 s najvyšším relatívnym prírastkom o 12,7 % v Nitrianskom a o 11,3 % v Prešovskom kraji. Reálne mzdy klesli najmenej v Nitrianskom (o 2,1 %) a najviac v Košickom kraji (o 6,3 %).

Kraj	EUR	REÁLNY POKLES
	1.Q 2023	1.Q 2023/1.Q 2022
SR spolu	1 327	-4,9%
Bratislavský	1 676	-5,8%
Trnavský	1 218	-6,2%
Trenčiansky	1 230	-4,3%
Nitriansky	1 150	-2,1%
Žilinský	1 186	-4,0%
Banskobystrický	1 136	-3,9%
Prešovský	1 023	-3,3%
Košický	1 188	-6,3%

Trh práce

Počet ľudí bez práce podľa Výberového zisťovania pracovných síl v priebehu 1. štvrtroku 2023 dosiahol 169,8 tis. osôb.

Miera nezamestnanosti uvádzajúca podiel nezamestnaných z ekonomicky aktívnych osôb predstavovala 6,2 %, medziročne sa znížila o 0,2 percentuálneho bodu (p. b.).



Z regionálneho hľadiska počet nezamestnaných v 1. štvrtroku 2023 medziročne klesol v polovici krajov Slovenska. Relatívne najviac nezamestnaných ubudlo v Žilinskom kraji (o 13,8 %) a v Banskobystrickom kraji (o 12,1 %). Najviac nezamestnaných bolo naďalej v Prešovskom kraji (viac 45 tis. osôb) a v Košickom kraji (takmer 37 tis. osôb).

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti (%)
SR spolu	169,8	6,2
Bratislavský	10,0	2,5
Trnavský	13,1	4,5
Trenčiansky	10,1	3,5
Nitriansky	14,4	4,2
Žilinský	13,0	3,6
Banskobystrický	27,4	8,7
Prešovský	45,2	11,5
Košický	36,8	9,9

Spotrebiteľské ceny

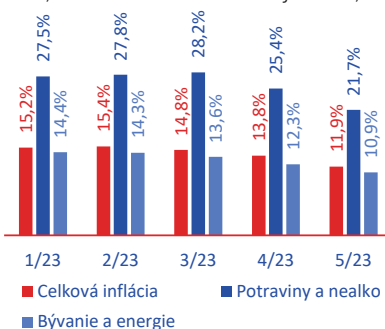
Medziročná inflácia sa v máji 2023 znížila na 11,9 %, spomaľovanie rastu cien sa udržalo tretí mesiac. Vyššie ceny boli v 11 z 12 sledovaných výdavkových skupínach (od-

boroch) domácností, sedem odborov malo stále medziročný rast nad úrovňou 10 %, klesli iba ceny v odbore doprava.

Najväčší vplyv na celkovú infláciu majú obvykle zvýšenia cien nákladov na bývanie a energie, ako aj ceny potravín. Ide o dve najvýznamnejšie položky vo výdavkoch domácností, súhrnne tvoria takmer polovicu výdavkov.

Štruktúra výdavkov domácností	2023
01 potraviny a nealkoholické nápoje	23,8%
02 alkoholické nápoje a tabak	5,1%
03 odevy a obuv	4,4%
04 bývanie, voda, elektrina, plyn a ostatné palivá	25,7%
05 nábytok, bytové zariadenie a bežná údržba domácnosti	7,0%
06 zdravotníctvo	2,6%
07 doprava	6,1%
08 pošty a spoje	3,1%
09 rekreácia a kultúra	7,0%
10 vzdelávanie	1,5%
11 reštaurácie a hotely	6,2%
12 rozličné tovary a služby	7,4%

Rast cien v odbore bývanie a energie bol aktuálne v máji na hodnote 10,9 %. Ceny potravín nepretržite rastú už tretí rok, v máji medziročne stúpili o 21,9 %. Najvýznamnejšie boli najmä vyššie ceny mäsa o 20,2 %, chleba a obilnín o 21,4 %, mlieka, syrov a vajec o 27,3 %, tiež zeleniny o 23,4 %, aj cukru a cukrovín o 28,2 %. Nealkoholické nápoje sa zvýšili o 19,3 %. Tlmiaci účinok na rast cien zaznamenal iba odbor doprava, ceny v ňom klesli o 3,3 %, čo bolo ovplyvnené najmä poklesom cien pohonných látok, ktoré boli medziročne lacnejšie o 15,3 %.



Priemysel

Vývoj vybraných ukazovateľov (počet zamestnancov, priemerné mzdy, odpracované hodiny, finančné ukazovatele) podľa odvetviach za 1. štvrtrok 2023 nájdete na stránke www.ozkovo.sk → Ekonomické údaje:



Spracovala:
Ing. I. Nováková,
UEaKV OZ KOVO

Zdroj:
Štatistický úrad SR

Vypĺňanie a návratnosť dotazníkov k vyjednávaniu sú dôležité!

Odborový zväz KOVO realizuje aj v tomto roku prieskum v oblasti kolektívneho vyjednávania dotazníkovou formou. Zapojenie sa základných organizácií (ZO) do tohto projektu je mimoriadne dôležité pre zvýšenie kvality mapovania pracovných podmienok v podnikoch, v ktorých OZ KOVO pôsobí a je nevyhnutné pre dosiahnutie spoločného cieľa – zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov.

Dotazník o kolektívnom vyjednávaní 2023 tvorí 36 otázok s preddefinovanými odpoveďami. V úvodnej časti dotazníka treba vyplniť základné informácie o každej ZO a zamestnávateľovi, u ktorého táto ZO pôsobí. Druhá časť obsahuje otázky, týkajúce sa mzdového vývoja v spoločnosti a tretia časť je zameraná na oblasť pracovného času, zamestnávania cudzincov, agentúrnych zamestnancov a na cieľ kolektívneho vyjednávania.

Väčšina otázok je viacerým odborovým predákom už známa z predchádzajúceho dotazníkového prieskumu. Malá rada pre všetkých začínajúcich: Predtým, ako začnete dotazník vyplňať, odporúčame, aby ste si pripravili

údaje o priemernej mesačnej mzde vo vašom podniku, prípadne sa vopred oboznámili s otázkami dotazníka, ktorý bol na jednotlivé základné organizácie zasielaný e-mailom. Tým si zjednodušíte celé vyplňanie.

Na vyplnenie dotazníka si môžete zvoliť jednu z dvoch možností:

1. Vyplnenie elektronického formulára na Vašom počítači/mobilnom zariadení, kliknutím na odkaz: <https://www.survio.com/survey/d/Q0R459L7F9W2H5C2M>

alebo naskenovaním QR kódu pomocou mobilného telefónu (prostredníctvom aplikácie Fotoaparát/Kamera):



2. Vyplnenie tlačenej formulára, ktorý bol odoslaný e-mailom. Vyplnený dotazník odovzdajte na príslušnom metodickom pracovisku OZ KOVO alebo pošlite (scan/foto) na e-mailovú adresu: ivonanovakova@ozkovo.sk

Na tento e-mailový kontakt smerujte aj vaše otázky k danej téme.

Ďakujeme za spoluprácu.

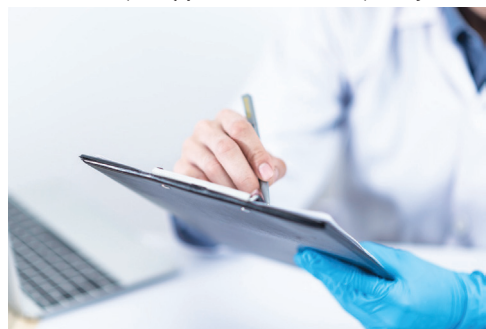
Ing. Ivona Nováková,
špecialistka Úseku kolektív. vyjednávania a ekonomiky

Elektronická PN je od júna povinná

Od júna bude PN (potvrdenie práceneschopnosti) povinné v elektronickej forme. Papierové potvrdenia majú skončiť. Podľa Spoločnosti všeobecných lekárov Slovenska však hrozí, že mnohí lekári, ktorí na elektronický systém zatiaľ neprešli, naň pravdepodobne ani neprejdú.

Povinnosť pre všeobecných lekárov, gynekológov i pre nemocnice

Po roku dobrovoľného používania bude od 1. júna tohto roku služba elektronickej práceneschopnosti (ePN) povinná pre všetkých všeobecných lekárov, ambulantných gynekológov, ako aj pre nemocnice a kúpele. Potvrdila to hovorkyňa Národného centra zdravotníckych informácií Veronika DANIČOVÁ. „V hraničných a opodstatnených prípadoch, keď ePN nebude môcť byť spracovaná elektronicke, bude vystavená PN v papierovej forme – tak, že sa nestane, že by pacient PN nedostal,“ ozrejmila.



Hovorkyňa tiež upozornila, že v prípade porušenia povinnosti môže lekárovi podľa zákona hroziť pokuta 3 300 eur. Sankciovanie je podľa jej slov plné v kompetencii rezortu zdravotníctva.

V. DANIČOVÁ priblížila, že vyše 98 % ambulancií a nemocníc má informačný systém, ktorý má službu ePN

certifikovanú a dostupnú. „K záveru mája ide o 1 672 všeobecných lekárov pre dospelých, ktorí vystavujú ePN, čo sa týka nemocníc, vyše 80 % z nich je pripravených, a tiež denne pribúdajú,“ spresnila.

Papiere majú skončiť, ale...

Prezidentka Spoločnosti všeobecných lekárov Slovenska, Monika PALUŠKOVÁ, však upozornila, že mnohí lekári stále na elektronickej systéme neprešli a pravdepodobne ani neprejdú. „Po 1. júna podľa mňa nenastane nič, bude to tak, ako to je doteraz – niekto bude vystavovať papierové, niekto elektronicke PN,“ skonštatovala. Poukazuje na to, že parlament nezobral do úvahy navrhované pripomienky odborníkov a nedošlo k náprave nedostatkov.

Následne uviedla, že vzniknutú situáciu Národné centrum zdravotníckych informácií (NCZI) rieši na úrovni rezortu zdravotníctva. „Parlamentom neprešla úprava zákona, ktorá mala v určitých prípadoch a za presne stanovených podmienok povoliť ukončovanie ePN do minulosti,“ spresnila. Minister zdravotníctva SR Michal PALKOVIČ dodal, že rezort komunikuje aj so Sociálnou poisťovňou.

Šéf rezortu potvrdil, že väčšina lekárov je na vypisovanie ePN pripravená, problém vidí skôr na báze ochoty. Ministerstvo chce preto podľa jeho slov najskôr spôsobiť, ako lekárov k vypisovaniu ePN motivovať. „Neradi by sme pristupovali k vynucovaným prostriedkom, radšej sa budeme snažiť nájsť spôsob, ako pozitívne motivovať,“ uviedol.

Lekári môžu ePN vystaviť od 1. júna 2022. Od spustenia systému ich doteraz, podľa NCZI, vystavili vyše 370 tisíc. Od roku 2024 sa do systému zapoja aj lekári špecialisti.

af, TASR

Čo robiť pri strate dokladov v zahraničí?

Strata dokladov v zahraničí je pre mnohých dovolenkárov nočnou morou. Je preto dobré vedieť, ako v takomto prípade postupovať. Ušetrí vám to množstvo komplikácií a v poriadku sa vrátite domov.

Ministerstvo zahraničných vecí SR nedávno na sociálnej sieti uverejnilo návod, ako postupovať v prípade, že v cudzine stratíte doklady.

1/ V prvom rade by ste stratu dokladov mali nahlásiť na políciu.

2/ Potom kontaktujte slovenské veľvyslanectvo v danom štáte.

Telefónne číslo na veľvyslanectvo by ste mali mať v SMS, ktorá vám prišla po prekročení hraníc. „Veľvyslanectvo vám vydá náhradný cestovný doklad, aby ste sa mohli vrátiť na Slovensko. Nezabúdajte však, že doklad slúži na jednu cestu do domovskej krajiny a vydáva sa na krátky časový úsek. Vybaviť sa dá len osobne na veľvyslanectve,“ informuje ministerstvo na sociálnej sieti.

V prípade, že sa na dovolenke nachádzate v krajine, kde nie je slovenské veľvyslanectvo, nemusíte zúfať. O vydanie dokladu totiž môžete požiadať veľvyslanectvá členských štátov EÚ. Tie vám vydajú európsky náhradný cestovný doklad.

O tom, ako v takomto prípade postupovať, vás bude informovať naše veľvyslanectvo, akreditované pre krajinu, v ktorej sa nachádzate.

Pred dovolenkou skontrolujte platnosť dokladov

Ešte pred kúpou dovolenky si treba skontrolovať platnosť cestovného pasu. Občania sa tak môžu vyhnúť situácii, keď po zakúpení pobytu zistia, že potrebujú nový cestovný pas a do odchodu si ho nestihnú vybaviť.

Skontrolovať treba aj doklady detí. Pre mladšie ako 15 rokov slúži cestovný pas ako doklad totožnosti. Potvrdzuje to hovorkyňa Prezídia Policajného zboru, Denisa



BÁRDYOVÁ: „Každé dieťa, ktoré ešte nedovršilo 15 rokov a nemá vydaný platný plnohodnotný občiansky preukaz s fotografiou, musí mať do štátov, kde je tento doklad postačujúci na vycestovanie, pri vycestovaní do zahraničia platný cestovný pas,“ pripomenula.

Ak pri kontrole nebude mať dieťa vlastný cestovný pas, môžu mať rodičia nepríjemnosti pri dokazovaní, že dieťa patrí im. „Preto treba myslieť v predstihu a na všetko sa pripraviť,“ upozornila.

Občiansky preukaz aj cestovný pas si možno vybaviť aj pred skončením ich platnosti na ktoromkoľvek oddelení dokladov. Občiansky preukaz je možné bezplatne vymeniť už 180 dní pred skončením jeho platnosti.

O prvý občiansky preukaz je možné požiadať 30 dní pred dovŕšením 15 roku veku občana. Pred uplynutím platnosti sa dá vybaviť aj cestovný pas, pretože niektoré krajiny vyžadujú, aby platil ešte aspoň pol roka po návrate zo zahraničia.

Polícia dlhodobo zaznamenáva na oddeleniach dokladov nápor. Od začiatku roka týždenne prijíma v priemere okolo 14 000 žiadostí o vydanie občianskeho preukazu.

Priemerný počet žiadostí o cestovný pas za týždeň v súčasnosti narástol z 8 500 na viac ako 10 000. Vzhľadom na začínajúce letné dovolenkové obdobie polícia predpokladá ďalší nárast. Kratšie čakacie doby sú na menších pracoviskách a v menších mestách.

Informácie o krajine a podmienkach, týkajúce sa cestovných dokladov, si občania môžu overiť na stránke Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR.

Zasmejme sa

Šéf vyčíta zamestnancovi:

„Človeče, vy pomaly robíte, pomaly chodíte, pomaly myslíte... Je vôbec niečo, čo vám ide rýchlo?“

„Áno, šéfe, rýchlo sa unavím.“

Tak som prišiel na to, že papier na výplatné pásky sa vyrába z cibule. Kedykoľvek sa na ne pozriem, mám slzy v očiach...

Príde zamestnanec za šéfom a hovorí:

„Pokiaľ mi nepridáte, poviem ostatným, že ste mi pridal!“

Americkí vedci zistili, že krstné meno má vplyv na schopnosť otehotnieť. Napríklad Jana má oveľa väčšiu šancu otehotnieť ako Karol.

Rada, ako odmietnuť muža:

„Slečna, nevideli sme sa už niekde?“

„Áno, som recepčná na klinike pohlavných chorôb.“

Uvažuje podnapitý chlapík v krčme:

„Alkoholizmus je vraj choroba. O to viac ma šťve, ako sa niektoré ženy hnusne správajú k svojim chorým mužom.“

Moderné slovenské príslovia:

Povedz mi, s kým piješ a ja ti poviem, kto to zaplatí.

Rozprávajú sa mladí manželia:

„Miláčik, konečne sa ti splní tvoj sen.

Budeme bývať v drahom byte!“

„Naozaj? A kam sa budeme sťahovať?“

„Nikam, len nám zdvihli nájom o dvesto percent!“

„Jozko, čo tam gumuješ?“

„Prosim, pán učiteľ, veď ste mi povedali, aby som si tú pátku opravil.“

Sudca:

„Museli ste predsa zbadať,

že ste vzali cudziu peňaženku!“

„Možno, ale peniaze sa mi videli akési známe.“

Jano spadol do šachty, kolegovia naňho kričia:

- Si tam?

- Som!

- A stalo sa ti niečo?

- Nevieť, ešte letím!

Sťažujú sa dvaja dôchodcovia:

- Dočerta, to je hrozné,

aké vysoké platy majú tí naši poslanci!

- Mýliš sa, oni nemajú vysoké platy,

to iba my máme nízke dôchodky,

so snáží sa ho poopraviť ten druhý.

Vnúčik sa pýta dedka:

- Dedko, čo je to abstinencia?

- No, u nás v dedine také nemáme,

ale počul som, že je to človek,

ktorý má buď zlú pečeň, alebo zlú ženu.



af