



# Aktuality Zväzu

Ročník XXVII. ~ Číslo IV  
December 2018  
ISSN 1338 – 7960



PF  
2019



Tešíme sa na vás 1. – 2. februára 2019  
na 12. ročníku lyžiarskych pretekov

*O POHÁR PREDSEDU  
OZ PŠaV na SLOVENSKU*





# Príhovor predsedu

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

vedenie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku sa naďalej s maximálnym úsilím venuje oblasti zamestnanosti, sociálnej politiky, otázke plátov, ochrany práce prostredníctvom BOZP, ale aj profesijnej činnosti podľa typov škôl a zaradenia zamestnancov.

Časť týchto aktivít je aj súčasťou Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá bola podpísaná 28. novembra 2018 na roky 2019 a 2020. KZVS obsahuje benefity pre zamestnancov, na ktoré sme zvyknutí a ktoré sa podarilo udržať.

Presadili sme dlhoočakávanú zmenu plátov nepedagogických zamestnancov všetkých typov škôl. Pripomíname, že od 1. 1. 2019 dochádza k zvýšeniu plátov tak, že od minimálnej mzdy (od 1. 1. 2019 je schválená vo výške 520 €) sa zvyšujú tarifné triedy a plátové stupne, čo bolo naším zámerom. Tieto pláty budú zvýšené od 1. 1. 2020 o 10 %.

Pedagogickým zamestnancom regionálneho školstva, učiteľom vysokých škôl a vedeckým a vývojovým zamestnancom sa zvyšujú pláty o 10 % od 1. 1. 2019 a o 10 % od 1. 1. 2020.

Pri rokovaníach s ministerkou školstva sme presadili preradenie v odmeňovaní vedeckých a vývojových zamestnancov do tarifnej tabuľky vysokoškolských učiteľov (od 1. 1. 2019).

Absolvovali sme niekoľko rokovaní na Úrade vlády SR, ktorých cieľom bola zmena započítania rokov praxe pre všetky kategórie zamestnancov z 32 rokov na 40 rokov. Ďalšie rokovania sa týkali novely katalógu pracovných činností, v ktorom sú zapracované aj naše pripomienky a ktorý bol schválený vládou SR.

Za dôležitú považujeme zmenu zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch. Zúčastnili sme sa na niekoľkých rokovaníach k danému zákonu na MŠVVaŠ SR. Nie všetky naše pripomienky boli zapracované. V najbližších dňoch majú zákon prerokovať v HSR SR.

V súčasnosti rokujeme o zmene plátov začínajúcich pedagógov regionálneho školstva a učiteľov VŠ, ktorú pripravilo MŠVVaŠ SR, a pripomienkujeme ju. Naším cieľom je, aby nástupné pláty zvýšili motiváciu byť učiteľom, ale nie na úkor starších kolegov. Zmena je naplánovaná od 1. 9. 2019.

Spomenuli sme najdôležitejšie zmeny, ktoré sa týkajú zamestnancov školstva. Veríme, že budú prínosom a naše školstvo bude napredovať.

Všetkým vám prajem nádherné vianočné sviatky a úspešný rok 2019.

Ing. Pavel Ondek,  
predseda OZ PŠaV  
na Slovensku



*Láskyplné prežitie vianočných sviatkov, pohodu a radosť nielen počas sviatočných dní a úspešný rok 2019 praje*

*redakcia časopisu Aktuality zväzu*

# Obsah

<b>Z činnosti zväzu</b>	
7. rokovanie Komisie mladých	3
Dohoda o spolupráci medzi OZ PŠaV a VOS	4
<b>Z činnosti združení</b>	
Školenie predsedov rád ZO OZ ZZŠ OZ PŠaV na Slovensku	5
Školenie členov Rady ZO OZ PŠaV Košice I a klubu riadenia pri výbore Rady ZO OZ PŠaV Košice I	6
Zasadnutie Rady ZO OZ okresu Hlohovec v Kežmarských Žľaboch	7
Medzinárodné stretnutie odborárov Slovensko + Česko + Poľsko v Kežmarských Žľaboch	8
Sociálny dialóg v praxi	8
Z pléna Združenia VŠaPRO	9
<b>Zamestnanosť a pláty v školstve</b>	
Zmeny v oblasti odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a novela katalógu pracovných činností od 1. januára 2019	11
Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 – 2020	12
Stupnica plátových taríf pedagogických zamestnancov od 1. 1. 2019 zvýšená o 10 %	14
Stupnice plátových taríf niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. 1. 2019	16
Osobitná stupnica plátových taríf učiteľov vysokých škôl a vývojových zamestnancov od 1. 1. 2019	16
<b>Rokovania, konferencie, pléna</b>	
ETUI – Edudays 2018: od výskumu k akcii	18
Európske školské odborové zväzy prijali priority pre vzdelávanie a budúcnosť Európy	19
<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	
Úrazové poistenie zamestnávateľa vo väzbe na nároky poškodeného zamestnanca a iných oprávnených osôb	20
Bezpečnosť práce pri obsluhu elektrických zariadení	22
<b>Nové právne predpisy</b>	
Strašiak menom GDPR	24
<b>Odborné recenzované príspevky</b>	
Vplyv rodiny na rozvoj osobnosti žiaka	26
Zásady práce s knihou v ranej biblioterapii	28

## 7. rokovanie Komisie mladých

V dňoch 26. – 27. októbra 2018 sa v Kežmarských Žľaboch už siedmykrát stretli členovia Komisie mladých zastupujúci mladých zamestnancov školstva na všetkých druhoch a typoch škôl na celom Slovensku.

gogických fakultách a pokračovať stretnutiami s kolegami na školách a školských zariadeniach. Zároveň diskutovali o príčinách nedostatočného záujmu (nielen) mladých ľudí aktívne sa zapájať do kolektívnych pracovno-

právnych vzťahov v rámci svojich profesií a verejného života.

V súvislosti s aktuálnym dňom na Slovensku informoval člen Komisie mladých Ivan Dudáš (zároveň vedúci sekcie pedagogických zamestnancov pri Združení ZŠ) o pripomienkach zväzu k návrhu nového zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o pravdepodobnej výslednej podobe tejto dôležitej právnej normy. Na záver rokovania predstavil zástupca KOZ SR Miroslav Hajnoš aktivity konfederácie a pozval prítomných členov Komisie mladých na dve podujatia, a to Akadémiu mladých odborárov a Sieť mladých odborárov v strednej Európe (CEYTUN), ktoré sa pravidelne organizujú v spolupráci s Nadáciou Fridricha Eberta.

Text a foto:  
Mgr. Juraj Stodolovský,  
vedúci úradu zväzu



Rokovanie otvoril predseda Komisie mladých Tomáš Kuželík, ktorý privítal členov komisie a hostí, ktorými boli predseda zväzu Pavel Ondek, podpredsedovia zväzu Ivan Šóš a Miroslav Habán i predseda rady ZO Ľuboš Kvašňák. Zo zahraničia prijali pozvanie regionálni zástupcovia partnerských odborových zväzov z ČR (ČMOS PŠ – Pardubický kraj a VOS) a Poľska (ZNP – Malopoľský región), ako aj zástupcovia mladých školských odborárov z týchto jazykovo, historicky aj kultúrne blízkych krajín.

Na úvod rokovania informovali skúsenejší kolegovia o nedávnom vývoji v školstve v jednotlivých krajinách, spomenuli výzvy, ktorým odbory momentálne čelia, dotkli sa otázky plátov zamestnancov školstva, ich sociálnych a pracovných podmienok aj politickej atmosféry. Zástupcovia mladších kolegov potom samostatne diskutovali o stave vzdelávacích systémov, postavení začínajúcich učiteľov či o možnostiach aktívne sa zapojiť do činnosti odborov. Zhodli sa na potrebe zvyšovania informovanosti o aktivitách a poslaní odborov medzi mladými ľuďmi, ktoré by sa malo začať už na peda-





# Dohoda o spolupráci medzi OZ PŠaV a VOS

**N**a úrade zväzu bola 15. novembra 2018 koncipovaná Dohoda o spolupráci a vzájomných partnerských vzťahoch medzi Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (OZ PŠaV) a českým Vysokoškolským odborovým zväzom (VOS). VOS zastupoval jeho predseda Petr Baierl, OZ PŠaV zastupovali predseda zväzu Pavel Ondek, predseda ZVŠaPRO Miroslav Habán a vedúci úradu zväzu Juraj Stodolovský. Reprezentanti oboch zväzov sa dohodli, že sa budú informovať o zásadných právnych úpravách a aktivitách týkajúcich sa postavenia akademických a neakademických zamestnancov vysokých škôl, a to v nasledujúcich oblastiach: pracovné podmienky, vysokoškolská legislatíva, platové a mzdové podmienky, podmienky sociálneho zabezpečenia a oblasť BOZP. V záujme vyššej efektivity týchto aktivít



budú obidve strany hľadať spôsob, ako vzájomne konzultovať, koordinovať a prípadne spoločne organizovať podu-

jatia na podporu dosiahnutia spoločných cieľov. Súčasne budú vzájomne využívať výmenné recipročné rekreačné pobyty členov odborov a ich rodinných príslušníkov v zariadeniach odborového zväzu alebo v iných školských zariadeniach.

V popoludňajších hodinách predseda VOS Petr Baierl a predseda ZVŠaPRO Miroslav Habán absolvovali pracovné stretnutie s viceprezidentkou KOZ SR Monikou Uhlerovou. Na stretnutí rokovali o spoločenskom statuse vysokého školstva v Česku a na Slovensku, o prepojenosti absolventov vysokých škôl na trh práce na národnej a európskej úrovni.

doc. Ing. Miroslav Habán, PhD.,  
podpredseda zväzu  
Foto: Mgr. Juraj Stodolovský



ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY  
NA SLOVENSKU, BRATISLAVA  
RADA ZO OZ PŠaV na Slovensku – Združenie stredných škôl  
v krajoch BB, TN, ZA, Banská Bystrica  
ZO OZ PŠaV SOŠ ELEKTROTECHNICKÁ, Liptovský Hrádok

*organizujú pre všetkých členov OZ PŠaV na Slovensku  
12. ročník lyžiarskych pretekov*

**O POHÁR  
PRESEDU OZ PŠaV na SLOVENSKU**

Podrobné informácie a prihlášku nájdete na [www.ozpsav.sk](http://www.ozpsav.sk)

**DOLINKY– ŽIAR**

**1. – 2. február 2019**

**OBROVSKÝ SLALOM  
a SNOUBORD**



# Školenie predsedov rád ZO OZ Združenia základného školstva OZ PŠaV na Slovensku

V dňoch 3. až 5. októbra 2018 sa uskutočnilo školenie predsedov rád ZO OZ Združenia základného školstva OZ PŠaV na Slovensku v RZ Crocus Kežmarské Žľaby.

V rámci školenia predsedov zvolal predseda združenia a podpredseda zväzu Ing. František Šary plénum združenia, na programe ktorého bola voľba nového predsedu združenia. Doterajší predseda združenia podal písomnú rezignáciu na funkciu predsedu a podpredsedu zväzu z osobných dôvodov. Táto skutočnosť a postupnosť jej riešenia v zmysle Štatútu združenia boli predmetom rokovania predsedov krajských rád združenia. Základné organizácie mali možnosť do 15. 9. 2018 zaslať návrhy kandidátov na funkciu predsedu združenia a podpredsedu zväzu. Komisia v zložení pp: Božena Mizerová a Yvonne Furdíková dostala celkovo 285 návrhov na funkciu predsedu združenia a podpredsedu zväzu, pričom najviac návrhov (243) získala RNDr. Ingrid Gamčíková. Ďalší navrhovaní kandidáti – pp. Mocná, Nagyová, Ondek, Šary poďakovali za prejavenu dôveru a kandidatúru odmietli. Jediným kandidátom na funkciu predsedu združenia a podpredsedu zväzu zostala RNDr. Ingrid Gamčíková, ktorá kandidatúru prijala a plénum Združenia základného školstva ju jednomyseľne zvolilo za predsedníčku združenia a podpredsedníčku zväzu na obdobie od 1. januára 2019 do konania VIII. zjazdu OZ PŠaV na Slovensku v roku 2020.

Členovia Združenia ZŠ gratulujú RNDr. Ingrid Gamčíkovej k zvoleniu do funkcie predsedníčky združenia a podpredsedníčky zväzu a tešia sa na nad-

chádzajúcu spoluprácu v prospech združenia a celého zväzu. Súčasne poďakovali doterajšiemu predsedovi združenia a podpredsedovi zväzu Ing. Františkovi Šarymu za prácu, ktorú na poste predsedu združenia odviezol počas dvoch volebných období. V jeho ďalšom pracovnom i osobnom živote mu prajeme úspech, spokojnosť, pohodu a dobrých ľudí okolo seba.

Školenie predsedov rád ZO OZ Združenia ZŠ pokračovalo, pričom odzneli aktuálne informácie z regionálneho školstva, ktoré predniesol predseda združenia Ing. F. Šary. Predseda zväzu Ing. Pavel Ondek informoval účastníkov školenia o zmenách v odmeňovaní zamestnancov školstva od 1. 1. 2019.

Seminár na tému Odbúranie vnútorných bariér a riešenie konfliktov na pracovisku viedla p. Renáta Taligová, BOZP v školách a školských zariadeniach školil zväzový inšpektor Ing. Vladimír Kmec, právne minimum a školská legislatíva boli predmetom školenia zväzového právnika Mgr. Martina Miklušá a s pripravovaným návrhom zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch nás oboznámila RNDr. Ingrid Gamčíková.

Stretnutie sa nieslo v pracovnej, ale aj v spoločenskej atmosfére. Ako každý rok, ani teraz sme nezabudli na svojich kolegov, ktorí v priebehu roka oslávili svoje životné jubileum. A tak blahoželáme a úprimne želáme všetko najlepšie: Eve Kmecovej, Ľudmile Dubeckej, Blažene Sabolovej, Ingrid Gamčíkovej, Olge Koudelkovej, Ľudmile Rochovej, Jane Baburovej, Darine Nagyovej, Viere Slanej, Kataríne Kačányiovej, Vladimírovi Repovi, Magdalé-



ne Ponickej, Anne Benčatovej, Adele Pregovej, Anne Záhorcovej, Eve Pavelkovej, Zuzane Vojáčkovej a Zoltánovi Horváthovi. Nechýbala príjemná atmosféra pri spoločnom večernom posedení ani dobrá nálada pri tombole, hudbe a tanci. Samozrejme, že sme si podaktorí užili aj wellness, ktorý naše rekreačné zariadenie poskytuje, ako aj prechádzku v krásnej jesennej prírode. Opäť jedno krásne stretnutie, kde nechýbali zaujímavé témy školenia, dôležité informácie, výmena praktických skúseností, spoločne prežité príjemné chvíle predsedov rád ZO OZ Združenia základného školstva.

Text a foto:  
prom. práv. Yvonne Furdíková,  
špecialistka Združenia ZŠ





# Školenie členov Rady ZO OZ PŠaV Košice I a klubu riadenia pri výbore Rady ZO OZ PŠaV Košice I

*... aj dnes buď človekom,  
ktorý vyberá zo svojho  
srdca dary ľudskosti...*

V dňoch 27. – 29. novembra 2018 sa uskutočnilo v RZ Crocus Kežmarské Žľaby školenie predsedov ZO OZ PŠaV a riaditeľov škôl a školských zariadení – členov klubu riadenia pri výbore Rady ZO OZ PŠaV Košice I.

Toto školenie každoročne organizuje výbor rady a má vysokoprofesionálnu organizáciu a úroveň. Školili sme sa v dvoch samostatných sekciách – riaditelia a predsedovia ZO OZ, keďže nás bolo viac ako sto účastníkov.

Program školenia bol mimoriadne bohatý a nabitý aktuálnymi informáciami

i pre riaditeľov škôl a školských zariadení, i predsedov ZO OZ.

Pozvanie na školenie prijala i vedúca oddelenia školstva Mgr. Alžbeta Tamášová, ktorá sa vo svojom vystúpení zamerala na aktuálne informácie z regionálneho školstva s akcentom na mesto Košice, ktoré je najväčším zriaďovateľom škôl a školských zariadení na Slovensku. Účastníci školenia boli informovaní o finančných prostriedkoch pre školy a školské zariadenia v meste Košice, spôsobe a metodike rozpisu

rozpočtu. RNDr. Ingrid Gamčíková vysvetlila prítomným zmeny v odmeňovaní zamestnancov v regionálnom školstve od 1. januára 2019, ukázala, ako sa orientovať v nových platových tabuľkách, a predstavila návrh, ktorým sa má zlepšiť finančné ohodnotenie začínajúcich pedagogických zamestnancov.

Pracovnoprávne vzťahy, zmeny v školskej legislatíve a Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na roky 2019 a 2020 prezentovali dvaja právnicki – JUDr. Martin Judičák a Mgr. Martin Mikluš.

V sekcii riaditeľov škôl vystúpila so správou o stave a úrovni výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach v SR riaditeľka ŠIC Košice RNDr. Monika Murínová. Reagovala na množstvo otázok a podnetov, ktoré z praxe na školách vyplynuli.

Mgr. Mária Semanová informovala účastníkov školenia o novinkách, ktoré priniesla novela zákona o verejnom obstarávaní, Ing. Vladimír Kmec oboznámil účastníkov s postupom pri kontrole a najčastejšími nedostatkami v oblasti bezpečnosti a ochrane zdravia v školách a školských zariadeniach.

Veľkým prínosom pre predsedov ZO OZ bolo, ako každý rok, vystúpenie RNDr. Ingrid Gamčíkovej, ktorá sa zamerala na dohodu o spolupráci Rady ZO OZ s mestom Košice, kolektívne zmluvy, dokumentáciu ZO OZ a databázu členov OZ PŠaV na Slovensku. Prítomní získali informácie o pripravovanom návrhu zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch, priestor dostali i otázky a problémy, s ktorými sa na školách najčastejšie stretávame.

Po pracovnom dni plnom informácií veľmi vhodne padlo večerné posedenie v príjemnej, priateľskej atmosfére, plnej smiechu a dobrej nálady. Nechýbala ani tradičná tombola, na ktorej sa podieľali všetci účastníci školenia.

Milým prekvapením a oživením pre účastníkov školenia boli tvorivé dielne, ktoré pripravili odborári ZO OZ PŠaV pri CVČ, Orgovánová 5, Košice. Tento rok to bolo maľovanie plátenných ta-





šiek metódou tupovania. Každý si odniesol krásne vyrobený darček a milú spomienku na príjemne strávené chvíle na školení.

V mene všetkých prítomných riaditeľov škôl a školských zariadení i predsedov ZO OZPŠaV na Slovensku, patrí veľké ďakujem predsedníčke rady RNDr. Inge Gamčíkovej za prípravu, organi-



záciu a najmä za neopakovateľnú atmosféru školenia.

Text a foto:  
Mgr. Hedviga Gedeonová,  
predsedníčka ZO OZ PŠaV  
pri ZŠ Požiarnická 3, Košice

*Ak si nepôjdeš po to,  
čo chceš, nikdy to mať nebudeš.  
Ak sa nebudeš pýtať,  
odpoveď vždy bude nie.  
Ak neurobiš krok vpred,  
budeš vždy na rovnakom mieste...*

## Zasadnutie Rady ZO OZ okresu Hlohovec v Kežmarských Žľaboch

V dňoch 9. a 10. novembra 2018 sa konalo v rekreačnom zariadení CROCUS v Kežmarských Žľaboch školenie predsedov základných organizácií okresu Hlohovec pod vedením predsedníčky Rady OZ p. Aleny Kamendyovej.

Na školení vystúpil predseda OZ PŠaV na Slovensku Ing. Pavel Ondek. Informoval o navrhovaných zmenách zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a nariadení vlády, ktorým sa mení NV SR č. 341/2004 Z. z. a ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov.

V druhej časti školenia vystúpil špecialista na pracovnoprávne služby Mgr. Martin Mikluš, ktorý informoval prítomných o pracovnoprávných vzťahoch, spôsobe uzatvárania kolektívnych zmlúv, ich doplnení formou dodat-

kov, o tvorbe sociálneho fondu a odpovedal na otázky prítomných.

Toto dvojdnové školenie malo úspech, zúčastnili sa na ňom nielen predsedníčky OZ, ale aj ich manželia, ktorí mali možnosť vidieť školiace centrum, wellness v rekreačnom zariadení CRO-

CUS, poprechádzať sa v Tatranskej Lomnici a spoločne navštíviť Triglandiu v Starom Smokovci.

Text a foto:  
Alena Kamendyová,  
predsedníčka Rady OZ  
okresu Hlohovec





# Medzinárodné stretnutie odborárov Slovensko + Česko + Poľsko v Kežmarských Žľaboch

V dňoch 26. – 27. októbra 2018 sa v Kežmarských Žľaboch uskutočnilo stretnutie so zástupcami partnerských odborových organizácií Rady ZO OZ PŠaV SŠaZ východoslovenského regiónu z Česka (ČMOS PŠ – Pardubický kraj) a Poľska (ZNP – Malopoľský región). Spolu s ich predsedami Mgr. Hanou Štusákovou a Grazynou Ralskou prišli podpredsedovia Oldřich Skalický a Arkadius Boron. Zástupcovia mladých školských odborárov z oboch štátov sa zúčastnili na zasadnutí Komisie mladých školských odborárov OZ PŠaV na Slovensku. V rámci jeho prvej časti vystúpili obe predsedníčky, ktoré oboznámili prítomných s problémami školstva v ich krajinách a s prácou odborových zväzov s mladými ľuďmi. V diskusii odpovedali na otázky z rôznych oblastí ich činnosti. V ďalšej časti nasledovalo spoločné rokovanie, na ktorom účasť prijal aj predseda zväzu Pavel Ondek, ako aj podpredsedovia zväzu Ivan Šoš za SŠ

a Miroslav Habán za VŠaPRO. Okrem výmeny informácií o činnosti odborov v jednotlivých krajinách a riešení problémov v školstve boli dôležitou témou návrhy na ďalšie možnosti spolupráce. Predseda Rady ZO OZ PŠaV SŠaZ východoslovenského regiónu Ľuboš Kvašňák v závere vyjadril presvedče-

nie, že spoločné aktivity týchto blízkych krajín môžu výraznou mierou prispieť k lepšej a efektívnejšej práci odborov.

Mgr. Ľuboš Kvašňák,  
predseda Rady ZO OZ PŠaV SŠaZ  
východoslovenského regiónu  
Foto: Mgr. Juraj Stodolovský



## Sociálny dialóg v praxi

V aule Spojenej školy Banská Bystrica Kremnička sa uskutočnilo dňa 15. novembra tohto roku spoločné pracovné rokovanie a vzdelávanie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov v Banskobystrickom kraji. Akciu pripravila Rada ZO OZ PŠaV na Slovensku, Združenie stredného školstva v krajoch BB, TN, ZA spolu s predstaviteľmi zriaďovateľov stredných škôl, školských zariadení, špeciálnych škôl a detských domovov – BBSK, Okresný úrad odbor školstva Banská Bystrica a ÚPSVaR SR Bratislava.

V úvode rokovania oboznámili predstavitelia zriaďovateľov (BBSK Ing. Martiš, riaditeľ odboru školstva, a Ing. Mikulová, zastupujúca vedúcu odboru školstva OÚ Banská Bystrica) prítomných predsedov a riaditeľov s aktuálnou situáciou školstva vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti. Keďže sa blíži koniec roka, najviac prítomných zaujímali informácie o finančnej situácii, zamestnanosti, sieti škôl a školských

zariadení, plánovaní počtu žiakov na ďalší školský rok a i. Pretože zástupkyňa ÚPSVaR SR z veľmi vážnych dôvodov nemohla prísť, predložili predsedovia základných organizácií z detských domovov svoje pripomienky v písomnej forme a budú posunuté sekcii DeD a na ÚPSVaR SR Bratislava. Predseda Združenia SŠ Ing. Šoš, PhD. pripomenul prítomným predsedom a riaditeľom aktivity zväzu v problematike odmeňovania pedagogických i nepedagogických zamestnancov školstva, novej legislatívy, kolektívneho vyjednávania o KZVS na roky 2019 – 2020, informoval o rokovaní rady zväzu v Košiciach 8. novembra t. r. a o súčasnej situácii v odboroch – voľba prezidenta KOZ SR.

V druhej vzdelávacej časti stretnutia boli prezentované témy:

- Šikana na pracovisku – lektor Mgr. Riečanský, SNSPLP Bratislava
- Sociálny dialóg – lektorka Ing. Majerová, OZ PŠaV na Slovensku

- BOZP – Mgr. Bertha, špecialista BOZP OZ PŠaV na Slovensku
- Kolektívne pracovné vzťahy, kolektívne vyjednávanie, kolektívne zmluvy – JUDr. Matejová, špecialistka na právne služby

Spoločné rokovania a vzdelávania zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov sa uskutočnili aj v ďalších krajoch. V Trenčíne dňa 22. novembra a v Žiline dňa 29. 11. 2018. Na obidvoch rokovaní sa zúčastnil predseda zväzu Ing. Pavel Ondek. Vo svojom vystúpení podrobne oboznámil účastníkov s aktivitami zväzu a dosiahnutými výsledkami v oblasti odmeňovania a legislatívy. Väčšina prítomných predsedov základných organizácií i zamestnávateľov sa zhodla, že v podobných spoločných stretnutiach je potrebné pokračovať aj v budúcnosti.

Ing. Iveta Majerová, predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV na Slovensku, Združenie SŠ v krajoch Banská Bystrica, Trenčín, Žilina



# Z pléna Združenia vysokých škôl a priamo riadených organizácií

V Kežmarských Žľaboch sa v dňoch 24. – 26. októbra 2018 zišlo 57 delegátov z celého Slovenska, ktorí zastupovali odborárov zo 17 verejných vysokých škôl a 8 priamo riadených organizácií. Plénum otvoril predseda združenia doc. Ing. Miroslav Habán, PhD., ktorý privítal hostí a prítomných delegátov. Predseda zväzu Ing. Pavel Ondek informoval účastníkov pléna o viacerých aktualitách z činnosti odborov. Zamerail sa na zvýšenie plátov v školstve v rokoch 2019 a 2020. Oboznámil plénum s novými platovými tarifami pre učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov, nepedagogických pracovníkov. Ďalej poukázal na potrebu posilniť platy začínajúcich učiteľov VŠ od 1. septembra 2019, pričom OZ PŠaV na Slovensku bude v tejto veci ešte rokovať s ministerstvom.

Mgr. Jozef Jurkovič, generálny riaditeľ sekcie vysokých škôl Ministerstva školstva vedy, výskumu a športu SR, sa vo svojom vystúpení zaoberal aj zákonom č. 269/2018 Z. z. o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania, ktorým sa zavádza úplne nový systém akreditácie v oblasti VŠ štúdiá. *Slovenská akreditačná agentúra bude priamo*

*rozhodovať o žiadostiach vysokých škôl, monitorovať kvalitu vysokoškolského vzdelávania a spôsob, ako vysoké školy zlepšujú kvalitu poskytovaného štúdia. Nezávislá agentúra bude založená na európskych štandardoch*

ovania Slovenskej akreditačnej agentúry a venovala sa problému postavenia doktorandov a postdoktorandov na Slovensku.

Mgr. Bálint Lovász, predseda Študentskej rady vysokých škôl, sa vyjadril



*a bude vytvárať predpoklady na jej riadne členstvo v Európskej asociácii pre zabezpečovanie kvality vo vysokom školstve (ENQA).*

PhDr. Anna Čekanová, PhD., podpredsedníčka Rady vysokých škôl, informovala o činnosti RVŠ. Súčasťou jej vystúpenia bolo hodnotenie kre-

k deklarovanému financovaniu rekonštrukcií vysokoškolských internátov zo strany predstaviteľov vlády SR a momentálnej situácii, poukázal na problematiku študentských pôžičiek a oblasť kvality VŠ vzdelávania.

Ing. Vladimír Kmec a Mgr. Eugen Bertha, zväzoví špecialisti BOZP, po-

## VIAC FINANCIÍ DO ŠKOLSTVA – ZÁRUKA LEPŠIEHO VZDELÁVANIA A BUDÚCNOSTI NAŠICH DETÍ A MLÁDEŽE

**8.00 vyučovanie**

**17.00 po vyučovaní**

9



ukázali na zmenu vo vyhláške 209/2016, ktorá sa zaoberá napr. zabezpečením pracovných podmienok v období nárastu teplôt, resp. chladu. Vo svojom vystúpení navrhli prerokovať so zamestnávateľom možnosť poskytovania odmien zamestnancom, ktorí majú v kompetencii bezpečnosť na pracovisku.

Mgr. Petr Baierl, predseda českého Vysokoškolského odborového zväzu, informoval o činnosti VOS, oboznámil prítomných so spôsobom financovania VŠ v Česku. Okrem iného vo svojom vystúpení uviedol, že priemerná mzda na 78 českých univerzitách je 850 eur a príjem doktoranda je 680 eur.

Ing. Ivan Šoš, PhD., podpredseda zväzu a predseda Združenia stredného školstva, poďakoval za pozvanie a vyjadril spokojnosť so spoluprácou so združením VŠaPRO.

Mgr. Martin Mikluš, špecialista na právne služby pre Košický a Prešovský kraj, poskytol informácie o aktuálnych legislatívnych zmenách, hlavne o novele viacerých zákonov, napr. zákona č. 63/2018 Z. z. o povinnosti informovať o základnej zložke mzdy v pracovných inzerátoch, odmeny za prácu v sobotu/ v nedeľu; novele zákona o podpore cestovného ruchu, podľa ktorej budú zamestnávateľa poskytovať svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu na Slovensku iba v prípade, ak majú viac ako 49 pracovníkov. Príspevok bude ročne predstavovať 55 % oprávnených nákladov na rekreáciu, maximálne 275 eur.

Mgr. Peter Hrobár, predseda komisie robotníckych a THP zamestnancov pri Združení VŠaPRO, doplnil informácie



z rozporového konania k novele zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Informáciu o činnosti Združenia VŠaPRO predniesol predseda Z VŠaPRO doc. Ing. M. Habán, PhD., ktorý poskytol podrobný opis aktivít doma i v zahraničí, absolvovaných za ostatné obdobie, ako aj činnosť odborových organizácií pôsobiacich na univerzitách a priamo riadených organizáciách. Ďalej vyhodnotil plnenia Cieľov a programu Z VŠaPRO za rok 2018 a predniesol Návrh Cieľov a programu Z VŠaPRO na rok 2019, ktoré delegáti pléna schválili.

Vyhodnotenie kolektívnych zmlúv za rok 2018 a vybrané otázky pracovno-právnych vzťahov prezentovali predsedovia univerzitných rád, výborov

a predsedovia základných organizácií. Poukázali na špecifická a ich prínosy na jednotlivých vysokých školách. Dosiahnuté výsledky sa môžu použiť pre potreby argumentácie pri ďalších kolektívnych vyjednávaniach.

Ku každému bodu programu pléna nasledovala diskusia, v ktorej účastníci pléna vyjadrili svoje námety na zlepšenie postavenia, kvality a financovania slovenského vysokého školstva. Zasadnutie pléna Z VŠaPRO ukončil predseda združenia, poďakoval prítomným za aktívnu účasť a poprial veľa úspechov v odborárskej aj pracovnej činnosti.

doc. PaedDr. Ľubica Predanociová, PhD.,  
Univerzita Konštantína  
Filozofa v Nitre

Foto: doc. Ing. Miroslav Habán, PhD.  
a Ing. Miloslav Štjuber





# Zmeny v oblasti odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a novela katalógu pracovných činností od 1. januára 2019

Zákonom č. 318/2018 z 23. októbra 2018 sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Doplnením zákona v oblasti odmeňovania v štátnej a vo verejnej službe sa odstránili rozdiely medzi minimálnou mzdou a minimálnymi tarifnými platmi. Právnou úpravou sa zlúčili niektoré tabuľky platových taríf do jednej tabuľky, ktorá tvorí prílohu č. 3 daného zákona. Zlúčenie do jednotnej tabuľky sa dotýka zamestnancov, ktorí sú do 31. de-

škôl a výskumných a vývojových zamestnancov.

Pozitíva v zákone: najnižší tarifný plat základnej stupnice platových taríf sa začína vo výške minimálnej mzdy na rok 2019, nová započítaná prax sa zvýšila nad 40 rokov (počet platových stupňov sa zvýšil na 14), doplnenie § 20 ods. 1 písm. c) – zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu zamestnancovi pri dosiahnutí 60 rokov veku.

Podpísaním **Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamest-**

Novelou zákona č. 553/2003 v znení neskorších predpisov sa zmena dotkne aj katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a katalógu remeselných, manuálnych alebo manipulačných pracovných činností s prevahou fyzickej práce pri výkone vo verejnom záujme, ktorý slúži na účely zaraďovania zamestnancov do platových tried pri výkone práce vo verejnom záujme.

Nové nariadenie vlády je výsledkom pripomienok, návrhov a podnetov členov pracovnej skupiny (zástupcovia jednotlivých rezortov a KOZ SR) zriadenej Úradom vlády SR, ktorej úlohou bolo aktualizovať jednotlivé pracovné činnosti, resp. ich vypustiť alebo doplniť o nové pracovné činnosti.

Za OZ PŠaV na Slovensku bola vytvorená pracovná skupina, ktorá zastupovala nepedagogických zamestnancov školstva. Pracovala v zložení – za ZZŠ Yvonne Furdíková, Edita Horváthová, Eva Kmecová, za ZŠŠ Božena Baďanská, Danko Roďomová a za ZVŠaPRO Peter Hrobár, Zora Szakalová a Beáta Martišková. Pracovná skupina pod vedením autorky príspevku pripravila pripomienky ku katalógu pracovných činností, ktoré sa prostredníctvom KOZ SR presadzovali pri rokovaniach s Úradom vlády SR.



cembra 2018 zaradení do základnej stupnice, do osobitnej stupnice a stupnice pre zdravotníckych zamestnancov. V jednotnej tabuľke sa znížil počet platových tried z terajších 14 na 11, prvých šesť platových tried sa zlučuje do troch platových tried, so súčasným zohľadnením kvalifikačných predpokladov ustanovených pre jednotlivé platové triedy.

Táto tabuľka sa nevzťahuje na pedagogických a odborných zamestnancov, učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov. Uvedená skupina zamestnancov má samostatné platové tabuľky. Príloha č. 4 daného zákona sa týka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, príloha č. 5 učiteľov vysokých

**nancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na roky 2019 a 2020**, sa stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov zvýšia o 10 % v roku 2019 a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %. Takisto základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10 %, pričom zvýšenie základnej stupnice od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.

Z rozporových konaní vyplynulo, že zvyšovanie plátov zamestnancov bolo už predmetom novely zákona č. 553/2003 Z. z. a zámerom novely katalógu pracovných činností je aktualizácia a doplnenie nových pracovných činností. Zaraďovanie zamestnancov prostredníctvom pracovných činností do vyšších platových tried je z dôvodu dosahu na rozpočet štátnej správy neakceptovateľné.

Z uvedeného dôvodu sa akceptovali pripomienky, ktoré nezakladali nárok na rozpočet štátnej správy.

Ing. Tatjana Koperová,  
koordinátor pre ekonomickú  
a sociálnu oblasť a PaM  
Foto: Samphotostock

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME NA ROKY 2019 – 2020

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na roky 2019 – 2020 zmluvné strany, zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a  
Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky,  
Nezávislé kresťanské odbory Slovenska  
uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME, A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV NA ROKY 2019 – 2020

### ČI. I

#### Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na roky 2019 – 2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú:
  - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
  - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
  - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
  - d) vyššie územné celky a obce, ak v sú-

lade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,

- e) štátne fondy,
  - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,
  - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
  - h) Slovenský pozemkový fond,
  - i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
  - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
  - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
  - l) zamestnávateľa, o ktorých to ustanoví osobitný predpis a ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
  4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi za-

mestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

### ČI. II

#### Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovoľenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10 %. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.
5. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť odstupné pri



- skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 a počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2018, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2019 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účasťnícku zmluvu jeho zamestnanec, je

povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

8. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### **Čl. III Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv**

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe, ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

### **Čl. IV Záverečné ustanovenia**

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 – 2020, nadobúda účinnosť 1. januára 2019 a končí 31. decembra 2020.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2019 a na rok 2020 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Závazky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 29 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava, 28. novembra 2018

Splnomocnení zástupcovia zamestnávateľov podľa § 3 písm. f) zákona o kolektívnom vyjednávaní  
Matúš Šutaj Eštok,  
vedúci Úradu vlády SR

Denisa Saková,  
ministerka vnútra SR

Peter Kažimír, podpredseda vlády  
a minister financií SR

Ján Richter, minister práce, sociálnych  
vecí a rodiny SR

Martina Lubyová, ministerka školstva,  
vedy, výskumu a športu SR

Michal Sýkora, predseda  
Združenia miest a obcí Slovenska

Juraj Droba, predseda  
Bratislavského samosprávneho kraja

Jozef Viskupič, predseda  
Trnavského samosprávneho kraja

Jaroslav Baška, predseda  
Trenčianskeho samosprávneho kraja

Milan Belica, predseda  
Nitrianskeho samosprávneho kraja

Erika Jurinová, predsedníčka  
Žilinského samosprávneho kraja

Ján Lunter, predseda  
Banskobystrického samosprávneho kraja

Milan Majerský, predseda  
Prešovského samosprávneho kraja

Rastislav Trnka, predseda  
Košického samosprávneho kraja

Splnomocnení zástupcovia zamestnancov podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky zastúpená:

Monika Uhlerová, viceprezidentka KOZ SR

Pavel Ondek, predseda OZ pracovníkov  
školstva a vedy na Slovensku

Anton Szalay, predseda SOZ  
zdravotníctva a sociálnych služieb

Milena Rácová, predsedníčka  
SOZ verejnej správy a kultúry

Ivan Caban, predseda OZ  
Zboru väzenskej a justičnej stráže

Katarína Krajčová, predsedníčka  
SOZ zamestnancov obrany

Peter Magdolen, predseda  
OZ pracovníkov SAV

Mária Rusňáková, podpredsedníčka  
OZ justície v SR

Marián Magdoško, predseda  
OZ polície v SR

Marta Brodzianska, predsedníčka  
Integrovaného OZ

Monika Benedeková, podpredsedníčka  
OZ KOVO

Vlasta Szabová, predsedníčka OZ DLV

Nezávislé kresťanské odbory  
Slovenska zastúpené:

Mária Brigánová, viceprezidentka

Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe od 1. 1. 2019 zvýšená o 10 %  
pracovná trieda jeden

Platová tarifa	P l a t o v á t r i e d a					
	4	5	6	7	8	9
0	612,50	678,50	759,00	828,50	927,50	1 038,50
1	619,00	685,50	767,00	837,00	937,00	1 049,00
2	625,00	692,50	774,50	845,50	946,50	1 059,50
3	631,00	699,00	782,00	853,50	955,50	1 070,00
4	637,00	706,00	789,50	862,00	965,00	1 080,50
5	643,50	712,50	797,00	870,00	974,00	1 090,50
6	649,50	719,50	805,00	878,50	983,50	1 101,00
7	655,50	726,00	812,50	886,50	992,50	1 111,50
8	661,50	733,00	820,00	895,00	1 002,00	1 122,00
9	668,00	740,00	827,50	903,50	1 011,00	1 132,00
10	674,00	746,50	835,00	911,50	1 020,50	1 142,50
11	680,00	753,50	842,50	920,00	1 030,00	1 153,00
12	686,00	760,00	850,50	928,00	1 039,00	1 163,50
13	692,50	767,00	858,00	936,50	1 048,50	1 174,00
14	698,50	773,50	865,50	944,50	1 057,50	1 184,00
15	704,50	780,50	873,00	953,00	1 067,00	1 194,50
16	710,50	787,50	880,50	961,50	1 076,00	1 205,00
17	714,00	790,50	884,50	965,50	1 081,00	1 210,00
18	717,00	794,00	888,50	969,50	1 085,50	1 215,50
19	720,00	797,50	892,00	973,50	1 090,00	1 220,50
20	723,00	801,00	896,00	978,00	1 094,50	1 225,50
21	726,00	804,50	899,50	982,00	1 099,50	1 231,00
22	729,00	807,50	903,50	986,00	1 104,00	1 236,00
23	732,00	811,00	907,50	990,50	1 108,50	1 241,50
24	735,00	814,50	911,00	994,50	1 113,00	1 246,50
25	738,50	818,00	915,00	998,50	1 118,00	1 251,50
26	741,50	821,00	918,50	1 002,50	1 122,50	1 257,00
27	744,50	824,50	922,50	1 007,00	1 127,00	1 262,00
28	747,50	828,00	926,00	1 011,00	1 132,00	1 267,00
29	750,50	831,50	930,00	1 015,00	1 136,50	1 272,50
30	753,50	835,00	934,00	1 019,50	1 141,00	1 277,50
31	756,50	838,00	937,50	1 023,50	1 145,50	1 283,00
32	759,50	841,50	941,50	1 027,50	1 150,50	1 288,00
33	763,00	845,00	945,00	1 031,50	1 155,00	1 293,00
34	766,00	848,50	949,00	1 036,00	1 159,50	1 298,50
35	769,00	852,00	953,00	1 040,00	1 164,50	1 303,50
36	772,00	855,00	956,50	1 044,00	1 169,00	1 309,00
37	775,00	858,50	960,50	1 048,50	1 173,50	1 314,00
38	778,00	862,00	964,00	1 052,50	1 178,00	1 319,00
39	781,00	865,50	968,00	1 056,50	1 183,00	1 324,50
40	784,00	868,50	972,00	1 060,50	1 187,50	1 329,50

Prepočty: OZ PŠaV na Slovensku

Poznámka: pôvodné platové triedy sa zmenili nasledovne: 12 na 9; 11 na 8; 10 na 7; 9 na 6; 8 na 5; 7 na 4



Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe od 1. 1. 2019 zvýšená o 10 %  
pracovná trieda dva

Platová tarifa	P l a t o v á t r i e d a					
	4	5	6	7	8	9
0	655,50	724,00	810,50	883,50	990,00	1 109,00
1	662,50	731,50	819,00	892,50	1 000,00	1 120,50
2	669,00	738,50	827,00	901,50	1 010,00	1 131,50
3	675,50	746,00	835,00	910,50	1 020,00	1 142,50
4	682,00	753,00	843,00	919,00	1 030,00	1 153,50
5	688,50	760,50	851,50	928,00	1 039,50	1 164,50
6	695,00	767,50	859,50	937,00	1 049,50	1 176,00
7	701,50	775,00	867,50	945,50	1 059,50	1 187,00
8	708,00	782,00	875,50	954,50	1 069,50	1 198,00
9	714,50	789,50	883,50	963,50	1 079,50	1 209,00
10	721,50	796,50	892,00	972,00	1 089,00	1 220,00
11	728,00	804,00	900,00	981,00	1 099,00	1 231,00
12	734,50	811,00	908,00	990,00	1 109,00	1 242,50
13	741,00	818,50	916,00	998,50	1 119,00	1 253,50
14	747,50	825,50	924,00	1 007,50	1 129,00	1 264,50
15	754,00	833,00	932,50	1 016,50	1 138,50	1 275,50
16	760,50	840,00	940,50	1 025,00	1 148,50	1 286,50
17	764,00	843,50	944,50	1 029,50	1 153,50	1 292,00
18	767,00	847,50	948,50	1 034,00	1 158,50	1 298,00
19	770,50	851,00	952,50	1 038,50	1 163,50	1 303,50
20	773,50	854,50	956,50	1 043,00	1 168,50	1 309,00
21	777,00	858,00	960,50	1 047,00	1 173,50	1 314,50
22	780,50	862,00	964,50	1 051,50	1 178,50	1 320,00
23	783,50	865,50	969,00	1 056,00	1 183,50	1 325,50
24	787,00	869,00	973,00	1 060,50	1 188,00	1 331,00
25	790,00	872,50	977,00	1 065,00	1 193,00	1 336,50
26	793,50	876,50	981,00	1 069,50	1 198,00	1 342,00
27	796,50	880,00	985,00	1 073,50	1 203,00	1 347,50
28	800,00	883,50	989,00	1 078,00	1 208,00	1 353,00
29	803,00	887,00	993,00	1 082,50	1 213,00	1 359,00
30	806,50	891,00	997,00	1 087,00	1 218,00	1 364,50
31	810,00	894,50	1 001,00	1 091,50	1 223,00	1 370,00
32	813,00	898,00	1 005,50	1 096,00	1 228,00	1 375,50
33	816,50	901,50	1 009,50	1 100,00	1 233,00	1 381,00
34	819,50	905,00	1 013,50	1 104,50	1 237,50	1 386,50
35	823,00	909,00	1 017,50	1 109,00	1 242,50	1 392,00
36	826,00	912,50	1 021,50	1 113,50	1 247,50	1 397,50
37	829,50	916,00	1 025,50	1 118,00	1 252,50	1 403,00
38	832,50	919,50	1 029,50	1 122,50	1 257,50	1 408,50
39	836,00	923,50	1 033,50	1 126,50	1 262,50	1 414,00
40	839,50	927,00	1 037,50	1 131,00	1 267,50	1 420,00

Prepočty: OZ PŠaV na Slovensku

Poznámka: pôvodné platové triedy sa zmenili nasledovne: 12 na 9; 11 na 8; 10 na 7; 9 na 6; 8 na 5; 7 na 4

## Stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. 1. 2019

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		<b>P l a t o v á t r i e d a</b>										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	520,0	530,5	551,5	583,5	629,0	688,5	729,0	806,0	883,5	961,0	1 040,0
2	do 4	525,5	536,0	557,5	589,5	635,5	695,5	736,5	814,5	892,5	971,0	1 050,5
3	do 6	530,5	541,5	563,0	595,5	642,0	702,5	744,0	822,5	901,5	980,5	1 061,0
4	do 9	536,0	546,5	568,5	601,5	648,0	709,5	751,0	830,5	910,5	990,0	1 071,5
5	do 12	543,5	554,5	576,5	610,0	657,5	719,5	762,0	842,5	923,5	1 004,5	1 087,0
6	do 15	551,5	562,5	585,0	619,0	667,0	730,0	773,0	854,5	937,0	1 019,0	1 102,5
7	do 18	559,0	570,5	593,0	627,5	676,5	740,5	784,0	866,5	950,0	1 033,5	1 118,0
8	do 21	567,0	578,5	601,5	636,5	686,0	750,5	795,0	879,0	963,5	1 047,5	1 134,0
9	do 24	575,0	586,5	609,5	645,0	695,5	761,0	806,0	891,0	976,5	1 062,0	1 149,5
10	do 28	582,5	594,5	618,0	654,0	704,5	771,5	816,5	903,0	990,0	1 076,5	1 165,0
11	do 32	593,0	605,0	629,0	665,5	717,5	785,0	831,5	919,0	1 007,5	1 096,0	1 186,0
12	do 36	603,5	615,5	640,0	677,0	730,0	799,0	846,0	935,0	1 025,0	1 115,0	1 206,5
13	do 40	614,0	626,0	651,0	689,0	742,5	812,5	860,5	951,5	1 043,0	1 134,0	1 227,5
14	nad 40	624,0	637,0	662,0	700,5	755,0	826,5	875,0	967,5	1 060,5	1 153,5	1 248,0

Prepočty: Úrad vlády SR; Poznámka: platí pre nepedagogických zamestnanov

## Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a vývojových zamestnancov od 1. 1. 2019 zvýšená o 10 %

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov					
		<b>P l a t o v á t r i e d a</b>					
		6	7	8	9	10	11
1	0 až 1	675,00	786,50	843,50	902,00	968,00	1 045,00
2	2 až 3	701,00	817,50	877,00	938,50	1 006,50	1 086,00
3	4 až 5	729,00	850,00	911,00	973,50	1 046,50	1 129,00
4	6 až 8	755,00	881,00	943,50	1 008,50	1 084,50	1 169,00
5	9 až 11	782,00	912,00	977,50	1 047,00	1 122,00	1 210,00
6	12 až 14	808,50	943,50	1 009,50	1 081,50	1 161,50	1 252,00
7	15 až 17	834,50	975,00	1 045,00	1 118,50	1 200,00	1 295,00
8	18 až 20	861,00	1 005,50	1 076,50	1 153,00	1 240,00	1 336,50
9	21 až 23	888,50	1 036,50	1 112,00	1 190,00	1 277,00	1 378,00
10	24 až 27	915,00	1 068,50	1 145,00	1 226,00	1 316,00	1 420,00
11	28 až 31	941,50	1 098,00	1 179,00	1 261,50	1 355,00	1 461,50
12	32 až 35	968,00	1 131,00	1 211,00	1 297,50	1 393,00	1 503,50
13	36 až 39	988,00	1 154,00	1 235,50	1 324,00	1 421,00	1 533,50
14	od 40	993,00	1 160,00	1 242,00	1 331,00	1 428,00	1 541,50

Zdroj: novela zákona č. 553/2003 Z. z. schválená vládou SR

Prepočty: OZ PšaV na Slovensku

Poznámka: pôvodné platové triedy sa zmenili nasledovne: 14 na 11; 13 na 10; 12 na 9; 11 na 8; 10 na 7; 9 na 6





# Zlatý Amos

**Máte radi svojho učiteľa?**

Chcete zažiť to, načo nikdy nezabudnete?

Chcete získať super ceny?

**Rozdáme vám až 8 800 eur !**



Zlatý Amos



Amos  
sympaťák



Zlatá škola



Cena Jána  
Gašperana  
- detská porota



Naj príbeh  
o učiteľovi



Učiteľ bez  
predsudkov



Naj učiteľ  
národnostných  
menšín



Pedagóg,  
na ktorého sa  
oplatí spomínať

Príhláste svojich najobľúbenejších učiteľov  
**do 10. februára 2019**

príhlášky a informácie sú na [www.zlatyamos.sk](http://www.zlatyamos.sk)



# ETUI – Edudays 2018: od výskumu k akcii

V o Vilniuse (Litva) sa v dňoch 16. až 19. októbra 2018 uskutočnila výročná konferencia EDUDAYS 2018, ktorú zorganizoval ETUI (Európsky odborársky vzdelávací inštitút) pod vedením riaditeľky Very dos Santos Costa. Za KOZ SR (Konfederácia odborových zväzov SR) sa na konferencii zúčastnil člen Výboru pre vzdelávanie Európskej odborovej konfederácie Miroslav Habán a špecialista na zahraničnú spoluprácu KOZ SR Miroslav Hajnoš. Hlavným cieľom bolo prerokovanie a schválenie stratégie, vzdelávacích a výskumných krátkodobých aktivít ETUI do roku 2020.

Členom fóra bol tiež prezentovaný dlhodobý strategický dokument Tvorba digitálnej ekonomiky 2030 – od výskumu k akcii, ktorý je vypracovaný v 6 projektových scenároch:

1. Dva svety práce v roku 2030.
2. Lepšia práca a väčšia samostatnosť.
3. Peer-to-peer.
4. Divoký Západ.
5. Virtuózna regulácia.
6. Tanec diktátora a ako to predat' Číne.

Text a foto:  
doc. Ing. Miroslav Habán, PhD.,  
podpredsa zväzu



- 1 Ak si myslíš, že zarábaš príliš veľa.
- 2 Ak chceš pracovať viac hodín.
- 3 Ak nenávidíš víkendy.
- 4 Ak znesieš šikanu od šéfa.
- 5 Ak nechceš mať preplatené nadčasy.
- 6 Ak chceš prísť do práce aj chorý.
- 7 Ak nemáš rád benefity navyše.
- 8 Ak obľubuješ nebezpečenstvo pri práci.
- 9 Ak má tvoj šéf vždy pravdu.
- 10 Ak chceš byť šéfovi stále k dispozícii bez nároku na súkromný a rodinný život.



# Európske školské odborové zväzy prijali priority pre vzdelávanie a budúcnosť Európy

Na osobitnej konferencii ETUCE (Európsky odborársky výbor pre vzdelávanie) v Aténach (Grécko) sa v dňoch 27. a 28. novembra 2018 prijali nové stratégie a aktivity na posilnenie školských odborov pri formovaní budúcnosti Európy vzhľadom na rastúci počet nových spoločenských a profesionálnych výziev. V rámci ETUCE sa Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy aktívne zapája do rozhodovania o otázkach týkajúcich sa školstva na Európskej úrovni ako sociálny partner komiséra EÚ pre vzdelávanie, kultúru, mládež a šport. Účastníkmi konferen-

pedagógov a odborných zamestnancov, spravodlivé pracovné podmienky a obnovenie legitímneho kolektívneho postavenia odborov, ktorých existencia umožňuje zamestnancom školstva organizovať sa v záujme presadzovania kontroly nad všetkými aspektmi ich povolania a práce:

1. **Rezolúcia o formovaní budúcnosti Európy: Úloha školských odborov**
2. **Rezolúcia o zapojení učiteľov do všetkých rozhodnutí týkajúcich sa ich profesie a vzdelávacieho systému**
3. **Rezolúcia o odborových zväzoch**

na školách

## 6. Rezolúcia o posilnení akademickej slobody v Európe

„Napriek všeobecnému uznaniu, že vzdelávanie má zásadný význam pre rozvoj spravodlivej a demokratickej spoločnosti, rozdiely a nerovnosti v prístupe ku kvalitnému vzdelávaniu stále narastajú, a to v čase, keď extrémizmus, nacionalizmus a xenofóbia v Európe vzrastajú a podkopávajú základy spoločného európskeho projektu,“ povedala vo svojom príhovore prezidentka ETUCE Christine Blower. V závere zdôraznila, že „rešpektovanie postavenia učiteľov a pedagógov a uznanie úlohy školských odborov sú dôležitými predpokladmi kvalitného vzdelávania a kultúrnej demokratickej spoločnosti. Európske školské odborové hnutie schválilo ambiciózne priority na obnovu svojho základného poslania, na posilnenie solidarity na všetkých úrovniach smerujúcej proti fragmentácii, sociálnemu vylúčeniu a obchádzaniu verejného záujmu“.

V závere konferencie mohli všetci účastníci zažiť „na vlastnej koži“ generálny štrajk, ktorý zorganizovali grécke odborové organizácie. V úseku verejnej dopravy bola úplne odstavená prevádzka aténskeho metra a výrazne obmedzená verejná hromadná doprava.

Ing. Juraj Stodolovský,  
vedúci úradu zväzu,  
doc. Ing. Miroslav Habán, PhD.,  
podpredsa zväzu  
Foto: Mgr. František Dobšík



cie reprezentujúcimi zväz boli podpredsedovia zväzu František Šary, Ivan Šoš, Miroslav Habán a vedúci úradu zväzu Juraj Stodolovský.

Tristo delegátov zo 132 členských odborových zväzov zastupujúcich zamestnancov na všetkých typoch a úrovniach vzdelávania v 51 európskych krajinách diskutovalo a hlasovalo o niekoľkých rezolúciách, aby reagovali na výzvy, ktorým pedagogickí, vedeckovýskumní, odborní a nepedagogickí zamestnanci školstva v súčasnosti čelia. Predstavili víziu kvalitného vzdelávania ako základného piliera pre spravodlivejšiu európsku spoločnosť a nevyhnutného predpokladu fungujúcej demokracie.

Výsledkom rokovaní bolo prijatie šiestich rezolúcií, prostredníctvom ktorých boli opätovne deklarované výzvy na zvýšenie verejných investícií do vzdelávania a vedy, účinný sociálny dialóg, rovnosť a spravodlivosť v prístupe k vzdelávaniu, rešpektovanie statusu

a mladých zamestnancov školstva

4. **Rezolúcia o stanovení priorít na vypracovanie akčného plánu ETUCE pre rovnosť**
5. **Rezolúcia o rešpektovaní dialógu a diskusie v participatívnej praxi**



# Úrazové poistenie zamestnávateľa vo väzbe na nároky poškodeného zamestnanca a iných oprávnených osôb

## ZÁKLADNÉ DEFINÍCIE

- Pracovný úraz je poškodenie zdravia alebo smrť zamestnanca spôsobené nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec utrpel pri plnení pracovných úloh, v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo pre plnenie pracovných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi.
- Choroba z povolania je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania, ktorý je prílohou zákona o sociálnom poistení, ak vznikla zamestnancovi u zamestnávateľa, u ktorého naposledy pracoval za podmienok, za ktorých choroba z povolania vzniká (poznámka: na rozdiel od pracovného úrazu ide o dlhodobé pôsobenie zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia).
- Príslušným zdravotníckym zariadením je ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie a klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach.

## POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

- > poskytovať organizačným zložkám Sociálnej poisťovne súčinnosť pri vykonávaní sociálneho poistenia v rozsahu upravenom zákonom č. 461/2003 Z. z. bezplatne,
- > oznámiť písomne pobočke pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,
- > predkladať pobočke záznam o pracovnom úraze, ktorý podlieha evidencii a registrácii podľa osobitného predpisu, najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, a výsledky vyšetrenia pracovných úrazov a hlásenia o zistení chorôb z povolania do ôsmich dní od ich doručenia.

## ZBAVENIE SA ZODPOVEDNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

Nárok na úrazové dávky poškodenému nevzniká, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť poškodeného podľa osobitného predpisu, ktorým je Zákonník práce, prípadne sa nárok na úrazové dávky poškodenému kráti, ak sa zamestnávateľ zbaví tejto zodpovednosti sčasti.

### Celkové zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľom:

1. zavinené porušenie predpisov zo strany zamestnanca (oboznámenie, kontrola znalosti a dodržiavania týchto predpisov zamestnávateľom),
2. alkohol, omamné a psychotropné látky u zamestnanca.

### Čiastočné zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľom:

1. jednou z príčin bolo zavinenie zamestnanca,
2. jednou z príčin bol alkohol, omamné a psychotropné látky zamestnanca,
3. ľahkomyseľné konanie zamestnanca, vzhľadom na jeho kvalifikáciu a skúsenosti.

## ZBAVENIE SA ZODPOVEDNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

Ak sa zamestnávateľ čiastočne zbaví zodpovednosti za smrteľný pracovný úraz poškodeného, na fyzickú osobu podľa § 17 ods. 3 zákona (manžel/manželka, nezaopatrované dieťa ako pozostalí a fyzická osoba, voči ktorej mal poškodený v čase úmrtia vyživovaciu povinnosť), ktorá splnila podmienky nároku na dávku podľa § 94 a § 101 zákona (jednorazové odškodnenie a náhrada nákladov spojených s pohrebom), sa obmedzenie sumy dávky nevzťahuje.

Praktický príklad: poškodený ako účastník dopravnej nehody, v rámci ktorej bol uznaný za vinného, utrpel smrteľný PÚ. Zodpovedný zamestnávateľ stanovil 90 %-nú mieru zavinenia na strane poškodeného, a to napriek preukázateľnému porušeniu právnych predpisov

zo strany poškodeného z dôvodu jeho nadmerného pracovného zaťaženia, ktoré vzniklo dopravnou nehodou bezprostredne predchádzalo. Vo výsledku sa tak sumy dávok priznaných pozostalým nekrátili.

## LIBERAČNÉ DÔVODY ZAMESTNÁVATEĽA V PRAXI

1. čiastočne (zavinenie) – vznik pracovného úrazu bol dôsledkom dopravnej nehody, ktorej účastníkom bol poškodený a ktorú dopravný inšpektorát v priestupkovom konaní uzavrel síce vinou poškodeného (ako vodič motorového vozidla prešiel do protismeru, pričom sa čelne zrazil s protiidúcim motorovým vozidlom), ale na uvedenom konaní poškodeného mal do istej miery podiel aj zamestnávateľ, ktorý poškodenému prideliť väčšie množstvo pracovných povinností a nedostatočný odpočinok medzi pracovnými zmenami;
2. čiastočne (alkohol) – len teoretické, bez výskytu v praxi;
3. čiastočne (ľahkomyseľné konanie) – vznik pracovného úrazu bol dôsledkom nesprávneho technologického postupu zvoleného vedúcim ťažobného úseku, ktorý nesprávne premiestňoval vrtnú súpravu v nespevnenom teréne (lese), čo malo za následok jej cúvanie a pritlačenie poškodeného o pevnú prekážku – poškodený ako vedúci mal a mohol vzhľadom na svoju kvalifikáciu a dlhoročné pracovné skúsenosti uvedenému zabrániť.

## O CHARAKTERE ÚRAZU A MIERE ZAVINENIA

Domáhať sa určenia úrazu za pracovný môže len poškodený podaním tzv. určovacej žaloby, ktorej návrhom bude žiadať toto určenie a zároveň určenie o úplnej zodpovednosti zamestnávateľa za jeho vznik.

## CHOROBA Z POVOLANIA

- uznanie (prípadne neuznanie) choroby z povolania musí písomne potvrdiť vedúci zamestnanec poskyto-



vateľa zdravotnej starostlivosti v nemocnici. Starostlivosť vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo v špecializačnom odbore dermatovenerológia, teda špecializované pracovisko. Chorobu z povolania a ohrozenie chorobou z povolania písomne oznamuje na tlačive uvedené špecializované pracovisko po potvrdení správnosti priznania klinikou pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, v Martine alebo v Košiciach,

### CHOROBA Z POVOLANIA

- ak je posudzovanie profesionálneho charakteru choroby obzvlášť zložitá, špecializované pracovisko je povinné postúpiť podozrenie na chorobu z povolania na posúdenie Celoslovenskej komisii na posudzovanie chorôb z povolania a písomne to oznámiť poškodenému. Okrem uvedeného je len Celoslovenská komisia oprávnená na posúdenie nádorových ochorení a iných poškodení zdravia z práce (ide o také poškodenia, ktoré nie sú ani pracovným úrazom, ani chorobou z povolania uvedenou v zozname chorôb z povolania),
- Celoslovenská komisia je povinná



- zmenila sa terminológia aj znenie tlačiva — termín priznanie sa nahradilo termínom uznanie.

### CHOROBA Z POVOLANIA

Špecializované pracovisko do 10. kalendárneho dňa po potvrdení správnosti priznania choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania odosiela príslušné tlačivo:

1. všeobecnému lekárovi, s ktorým má poškodený uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti,
2. Národnému centru zdravotníckych informácií,
3. poškodenému,
4. regionálnemu úradu verejného zdravotníctva,
5. zamestnávateľovi,
6. klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v BA, MT alebo KE,
7. Sociálnej poisťovni a útvaru sociálneho zabezpečenia Ministerstva vnútra SR a Vojenskému úradu sociálneho zabezpečenia,
8. Národnému inšpektorátu práce.

uvedené posúdiť v lehote do 60 dní od prijatia žiadosti od špecializovaného pracoviska. Stanovisko Celoslovenskej komisie k uznaniu choroby z povolania je pre špecializované pracovisko záväzná. Špecializované pracovisko následne vydá lekárske posudok o uznání choroby z povolania v lehote do 30 dní. Dňom uznania choroby z povolania je deň vydania lekárskeho posudku o uznání choroby z povolania.

Zodpovedný zamestnávateľ a jeho účastníctvo v dávkovom konaní pred Sociálnou poisťovňou

- > účastníkom konania je právnická osoba alebo fyzická osoba, o ktorej právach alebo povinnostiach ustanovených týmto zákonom sa má konať alebo ktorej práva alebo povinnosti ustanovené týmto zákonom môžu byť rozhodnutím priamo dotknuté, alebo ktorá tvrdí, že môže byť rozhodnutím vo svojich právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach priamo dotknutá, a to až

do času, kým sa preukáže opak,

- > predmetom dávkového konania je rozhodovanie o dávkach,
- > z uvedeného je zrejmé, že zodpovedný zamestnávateľ nie je účastníkom dávkového konania pred Sociálnou poisťovňou,
- > na rozdiel od iných druhov sociálneho poistenia v úrazovom poistení nie je povinné úrazovo poistený poškodený ako účastník dávkového konania, ale povinné úrazovo poistený je jeho zamestnávateľ, zodpovedný za poškodenie zdravia následkom pracovného úrazu, resp. choroby z povolania,
- > poškodený si tak uplatňuje nároky na úrazové dávky z úrazového poistenia svojho zamestnávateľa.

### OSOBNÝ ROZSAH ÚRAZOVÉHO POISTENIA

Povinné úrazovo poistený je zamestnávateľ okrem zamestnávateľa sudcu a zamestnávateľa prokurátora (aj ústav na výkon väzby a ústav na výkon trestu odňatia slobody).

Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia má:

- zamestnanec v pracovnom, služobnom, štátnozamestnaneckom pomere, zamestnanec vykonávajúci prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomere,
- žiak strednej školy a študent vysokej školy, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im vznikla choroba z povolania pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe,
- fyzická osoba združená v Dobrovoľnej požiarnej ochrane Slovenskej republiky a v iných občianskych združeníach,
- člen banského záchranného zboru,
- fyzická osoba, ktorá na výzvu orgánu verejnej moci alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, prípadne s jeho vedomím osobne pomáha pri havárii, živelné pohrome a inej mimoriadnej udalosti alebo pri odstraňovaní ich následkov, dobrovoľný zdravotník Slovenského Červeného kríža,
- dobrovoľný člen horskej služby alebo iná fyzická osoba.

Spracovali: Ing. Vladimír Kmec  
a Mgr. Eugen Bertha,  
špecialisti BOZP OZ PŠaV  
na Slovensku

Foto: Samphotostock  
Zdroj: Sociálna poisťovňa

# Bezpečnosť práce pri obsluhu elektrických zariadení

**N**a základe vykonaných kontrol som u viacerých zamestnávateľov narazila na opakujúci sa nedostatok. Chýbajúce bezpečnostné pokyny alebo návody na obsluhu pri starších elektrických zariadeniach. Mnoho takýchto zariadení je plne funkčných napriek chýbajúcej dokumentácii. Povinnosť mať k dispozícii dokumentáciu vyplýva zamestnávateľovi z § 6 písm. l) zákona 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov. Ak už nie je k dispozícii pôvodná originálna dokumentácia, zamestnávateľ je povinný nahradiť ju bezpečným pracovným postupom, bezpečnostným pokynom alebo iným vnútorným predpisom. Podstatné je to, aby zamestnávateľ pomocou týchto predpisov zabezpečil pre zamestnanca pri ich dodržiavaní zdravotne a bezpečne neškodnú prácu.

Ako pomôcku pre členov OZ PŠaV na Slovensku uvádzam príklad bezpečného pracovného pokynu. Pri tvorbe takéhoto pokynu treba prihliadať na špecifiká elektrického zariadenia a zohľadniť všetky možné riziká, ktoré existujú alebo môžu vzniknúť pri jeho používaní. Tento postup nezohľadňuje žiadne konkrétne elektrické zariadenie, preto sú tu zohľadnené len nebezpečenstvá, ktoré vyplývajú z používania akéhokoľvek elektrického spotrebiča.

Pri obsluhu elektrických zariadení je obsluha povinná rešpektovať pravidlá

obsluhy elektrických zariadení/spotrebičov.

Obsluha na začiatku práce s elektrickými zariadeniami skontroluje:

## a/ samotné zariadenie:

- Stav ovládačov – ovládače nesmú byť poškodené, ovládacie prvky musia byť čitateľné, v úradnom jazyku.
- Časti zariadenia, ktoré sú počas prevádzky pod napätím, musia byť chránené proti náhodnému dotyku – ochranné dvere, dvierka musia byť zatvorené.
- Skúsiť chod zariadenia naprázdno – počas chodu nesmie dochádzať k vzniku neobvyklých javov ako zvýšený hluk pri elektromotoroch, iskrenie, dym z ovládacieho panelu skrinky, nadmerné nahrievanie alebo prehrievanie motora a pod.

## b/priestor okolo elektrického zariadenia:

- Skontrolovať, či sa v blízkosti zariadenia nenachádzajú horľavé látky, kvapaliny, predmety a prekážky, ktoré môžu brániť bezpečnému úniku v prípade požiaru.
- Prívodný kábel nesmie vykazovať známky žiadneho poškodenia, izolácia prívodného vodiča nesmie vykazovať známky poškodenia teplotou alebo praskliny vplyvom veku, prípadne nesmie byť zhnednutá následkom skratu.
- Skontrolovať, či na izolácii prívodného vodiča nie sú viditeľné holé vodiče, prípadne zúženie vodiča,



v mieste ohybu nesmie byť nadmerná vôľa vodiča.

- Skontrolovať stav pripojovacej zásuvky – nesmie byť poškodená teplotou (zhnednutie), zo zásuvky sa nesmie iskriť, zásuvka musí byť riadne mechanicky uchytená.
  - Z pripojeného zariadenia po zapnutí sa nesmie iskriť, chod nesmie byť nárazový – spomaľovanie, zrýchľovanie otáčok, rýchle zahrievanie zariadenia, vysoká hladina hluku pri chode naprázdno.
- c/** Ak sa pri zapnutí stroja alebo v priebehu jeho obsluhy objaví neobvyklý stav, obsluha okamžite vypne zariadenie pomocou hlavného vypínača (total stop), zariadenie odstaví od zdroja elektrického prúdu vytiahnutím zo zásuvky. Po vykonaní potrebných úkonov neodkladne hlási poruchu elektrického zariadenia/stroja nadriadenému. Zariadenia sa môžu obsluhovať iba podľa príslušných návodov na obsluhu (miestne prevádzkových predpisov, návody na obsluhu elektrického náradia, pracovnobepečnostné pravidlá obsahujúce návody a príkazy pre obsluhu elektrického zariadenia), s ktorými musí byť zamestnanec oboznámený pred začiatkom obsluhy.

**d/** Obsluha elektrického zariadenia bez poučenia a oboznámenia s potrebnými návodmi je prísne zakázaná!

**e/** Ak sú pre obsluhu elektrického zariadenia nutné osobné ochranné a pracovné pomôcky (OOPP), zamestnanec je povinný obsluhu elektrického zariadenia vykonávať len s potrebnými OOPP, ktoré musia byť zamestnancovi pridelené pred začiatkom práce. Zamestnanec je po-





vinný rešpektovať pokyny a príkazy potrebné pre bezpečnú obsluhu zariadenia aj stanovený čas, pri ktorom nedôjde k preťaženiu stroja (elektrického zariadenia).

f/ Obsluha elektrického zariadenia nesmie na zariadeniach vykonávať zakázané činnosti alebo pracovné postupy, pri ktorých môže dôjsť k poškodeniu zdravia alebo poškodeniu zariadenia, napr. neprimerané zaťaženie, pri ktorom dochádza k nadmernému nahrievaniu zariadenia,

**nym technikom.** Musia byť umiestnené na nehorľavej podložke, mimo priestoru, kde sa bežne ukladajú horľavé materiály – na papier, pod stôl, tesne nad podlahou a pod.

- Každý kancelársky stroj, ktorý nie je vybavený stabilizátorom napätia alebo vlastným zdrojom, musí byť pri odchode z pracoviska riadne vypnutý a prívod vyťahnutý zo zásuvky.
- Pohyblivé prívody v kancelárii treba umiestňovať mimo priestoru, kadiaľ sa bežne prechádza.
- Zásuvky musia byť riadne prístupné,

zdrojom sálavého tepla alebo priamo zavesený na zdroji tohto tepla.

**Používanie vlastných spotrebičov prinesených z domu je zakázané, každý elektrický spotrebič je používateľ povinný nahlásiť zamestnávateľovi a ten po dohode s požiarnym technikom buď schváli, alebo zamietne používanie takéhoto elektrospotrebiča.**

Ing. Miroslava Vilčeková,  
špecialistka BOZP pre Bratislavský,  
Nitriansky a Trnavský kraj  
Foto: Samphotstock



používanie zariadenia na iné účely, ako je zariadenie skonštruované, zaťaženie vyššími hodnotami elektrického prúdu (napätia), než aké je pre zariadenie určené. Počas obsluhy elektrického zariadenia sa poučená osoba môže dotýkať len tých častí, ktorými sa zariadenie zapína, vypína alebo obsluhuje.

nesmú sa používať zásuvky, ktoré sú zastavané stolmi, skriňami.

- Obsluha elektrického spotrebiča si pred každým zapnutím spotrebiča skontroluje umiestnenie prívodného kábla predovšetkým pri spotrebičoch, ktoré sú zdrojom sálavého tepla – kábel nesmie byť vedený pred



### Pravidlá/zásady používania ďalších elektrických spotrebičov:

- Počas používania tepelných spotrebičov (mikrovlnná rúra, platničkový varič a pod.) sa pracovník zdržiava v blízkosti variča, od variča odchádza až po jeho vypnutí ovládačom. Používanie ponorných varičov je prísne zakázané.
- Prívodný kábel z elektrického variča na konci zmeny musí byť vyťahnutý zo zásuvky (to isté platí aj pre iné druhy spotrebičov, ako sú teplovzdušné ventilátory a pod.).
- Spotrebiče, ktoré môžu byť zdrojom požiaru, napr. ventilátory, varné kanvice, kávovary, sa nesmú nechávať bez dozoru, ich umiestnenie treba konzultovať s požiarn-



# Strašiak menom GDPR

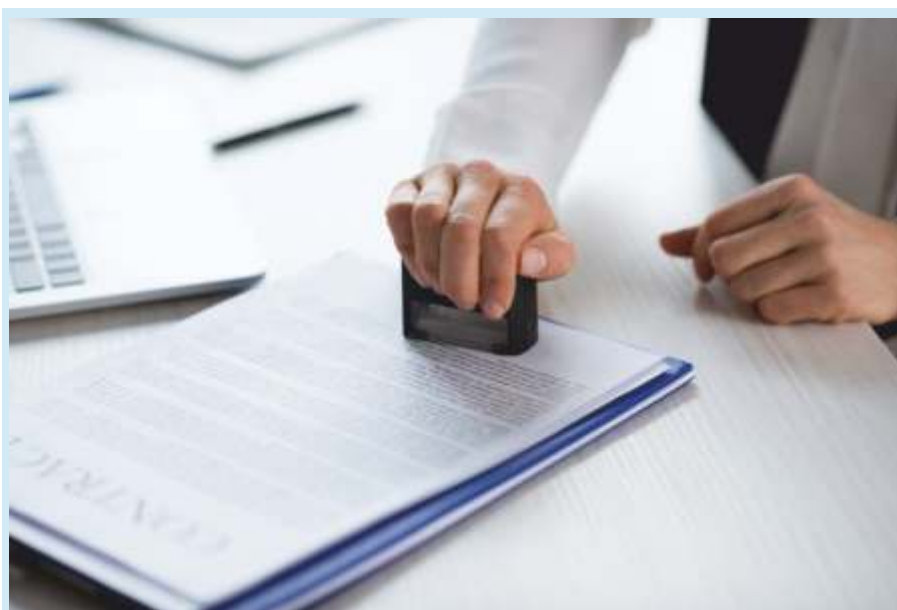
S účinnosťou od 25. mája 2018 začali platiť v Európskej únii nové pravidlá ochrany osobných údajov a v tejto súvislosti sa oveľa viac hovorí o ochrane osobných údajov, a to miestami až demonizujúcim spôsobom s pokukami na možné sankcie, ktoré prevádzkovateľom hrozia.

*Je táto diskusia ohľadom ochrany osobných údajov opodstatnená? Sú nové ustanovenia naozaj také prísne?*

Na tieto otázky sa pokúsime nájsť odpoveď v tomto článku.

Z právneho hľadiska sa nové pravidlá ochrany osobných údajov zaviedli nariadením Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (zaužívaná skratka GDPR z angl. **general data protection regulation**, ďalej len nariadenie GDPR) a „novým“ zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov (ďalej len zákon), ktorými sa zrušil s účinnosťou k 25. máju 2018 „starý“ zákon o ochrane osobných údajov č. 122/2013 Z. z. Práve touto (zdvojenou) právnou úpravou došlo k zneprehľadneniu systému úpravy ochrany osobných údajov a k nepochopeniu tohto poňatia u (niektorých) prevádzkovateľov, resp. osôb, ktoré vykonávajú úlohy zodpovednej osoby u prevádzkovateľov a audit osobných údajov. Nariadenie GDPR je normou vyššej právnej sily ako náš zákon (čl. 7 ods. 2 Ústavy SR) a zákon sa musí vykladať v súlade so znením nariadenia GDPR a nie naopak. Táto skutočnosť vyplýva aj zo samotného znenia zákona (§ 3 ods. 2), podľa ktorého sa vzťahuje na spracúvanie osobných údajov podľa nariadenia GDPR len v rozsahu kompetencií Úradu na ochranu osobných údajov, ukladania sankcií a osobitných situácií, ktoré ponecháva nariadenie GDPR na vnútroštátnu úpravu. Na prevažnú väčšinu spracúvaných osobných údajov sa bude vzťahovať nariadenie GDPR a zákon sa bude využívať len v rozsahu kompetencií Úradu na ochranu osobných údajov pri prípadnej kontrole. Nariadením GDPR sa prijali nové

pojmy v rámci ochrany osobných údajov (profilovanie, pseudonymizácia, logovanie, šifrovanie atď.), spresnil sa vzťah medzi prevádzkovateľom a sprostredkovateľom, zaviedli sa nové sankcie a pravidlá ich ukladania, bližšie sa vymedzili právne základy spracúvania osobných údajov. Zaviedli sa základné zásady spracúvania osobných údajov, ktorými sú:



cúvania osobných údajov, ktorými sú:

- *zákonnosť, spravodlivosť a transparentnosť,*
- *obmedzenie účelu spracúvania,*
- *minimalizácia osobných údajov,*
- *správnosť,*
- *minimalizácia uchovávania,*
- *integrita a dôvernosť,*
- *zodpovednosť.*

**Najdôležitejšou zásadou je zásada zákonnosti (legálnosti), ktorá znamená, že prevádzkovateľ musí mať na spracúvanie osobných údajov dotknutej osoby právny základ a nemôže spracúvať osobné údaje, na ktorých spracúvanie nemá právny základ.**

Právnym základom môže byť súhlas so spracúvaním osobných údajov, právna povinnosť (predpis), zmluva, ochrana dôležitých záujmov dotknutej osoby, verejný záujem alebo oprávnený záujem prevádzkovateľa. Súhlas so spracovaním osobných údajov musí byť daný, preukázateľný a tak jednoducho odvolateľný, ako bol udelený. Zásada obmedzenia účelu upravuje zákaz

spracúvania osobných údajov na iný účel, ako boli získané. Prevádzkovateľ je povinný zvážiť, či osobné údaje potrebuje (je povinný) spracúvať v požadovanom rozsahu, rozsah spracúvaných osobných údajov minimalizovať (zásada minimalizácie) a rovnako minimalizovať obdobie, na ktoré osobné údaje uchováva (minimalizácia

uchovávania). Prevádzkovateľ musí zabezpečiť, aby boli uchovávané osobné údaje správne a podľa potreby ich aktualizovať (zásada správnosti) a zároveň zabezpečiť bezpečnosť spracúvaných osobných údajov (zásada integrity a dôvernosti), pričom za dodržanie základných zásad je zodpovedný prevádzkovateľ (zásada zodpovednosti).

Rozšírili sa aj práva dotknutej osoby, ktorá v prvom rade musí vedieť a mať možnosť dozvedieť sa, kto je prevádzkovateľom, aké údaje prevádzkovateľ o dotknutej osobe spracúva a na akom právnom základe a v akom období bude osobné údaje spracúvať (právo na informácie dotknutej osoby). Dotknutá osoba má ďalej právo na prístup k osobným údajom, právo na opravu/doplnenie nesprávnych osobných údajov, právo na výmaz osobných údajov (ak sa skončil účel spracúvania, osobné údaje boli spracúvané bez právneho základu alebo bol poskytnutý súhlas odvolaný), právo namietať proti spracúvaniu osobných údajov a právo





podat' podnet na Úrad na ochranu osobných údajov.

Najviac popularizovaným právom dotknutej osoby bolo v uplynulom období právo na informácie, keď tesne po účinnosti nových právnych predpisov spoločnosti spracúvajúce osobné údaje na účely marketingu zaplavovali e-mailové schránky informáciami, aké osobné údaje, na aký účel a v akom období bude prevádzkovateľ spracúvať, čím sa rozšírila diskusia o spracúvaní osobných údajov v spoločnosti. Druhou oblasťou, ktorá bola v súvislosti s novými pravidlami ochrany osobných údajov diskutovaná, boli sankcie za porušenia, ktoré dosahujú astronomické sumy 10 mil. eur (2 % z obratu), resp. pri niektorých porušeníach až 20 mil. eur (4 % z obratu). Ide však o maximálne možné výšky pokút, ktoré môže Úrad na ochranu osobných údajov uložiť a ktoré platia pre všetky členské krajiny EÚ, pričom nie je daná minimálna výška pokuty, ako to bolo v predchádzajúcom zákone. Zároveň sú uvedené kritériá posudzovania výšky uložených sankcií a sankcie nemôžu byť podľa zásad trestania správnych deliktov pre subjekt likvidačné, ale musia byť primerané povahe, rozsahu a závažnosti porušenia (§ 106 zákona).

**Pri spracúvaní osobných údajov odborovou organizáciou nedošlo v súvislosti s novou úpravou ochrany osobných údajov k žiadnej výraznej zmene, naďalej platia všetky základné zásady spracúvania osobných údajov, ktoré odborové organizácie dodržiavali aj doposiaľ.** Právny základ na spracúvanie osobných údajov je uvedený v čl. 6 ods. 1 písm. f) nariadenia GDPR a je ním oprávnený

záujem, ktorý odborové organizácie sledujú, a tým je ochrana práv a právom chránených záujmov svojich členov. Spracúvať osobné údaje o svojich členoch oprávňuje odborové organizácie čl. 9 ods. 1 písm. d) nariadenia GDPR, pričom v danom ustanovení sa výslovne uvádza oprávnenie na spracúvanie osobných údajov aj o bývalých členoch odborových organizácií a ďalších osobách, ktoré majú pravidelný kontakt s odborovou organizáciou v súvislosti s jej cieľom (napr. rodinní príslušníci). Naďalej ostáva zachovaný zákaz bez súhlasu dotknutej osoby tieto informácie poskytnúť iným osobám/zamestnávateľom a poučiť osoby, ktoré v rámci činnosti odborovej organizácie prídu do kontaktu s osobnými údajmi, o mlčanlivosti.

Opisované pravidlá ochrany osobných



údajov nie sú ničím novým, jednotlivito sa síce vyskytujú pojmy, práva a povinnosti, ktoré doposiaľ neboli v právnom poriadku upravené (právo na výmaz, profilovanie, logovanie, povinnosť viesť záznamy o spracovateľských činnostiach u vybraných prevádzkovateľov etc.), avšak celkovo sa novou úpravou prešlo od formálneho dodržiavania pravidiel k obsahovému/materiálnemu. Dôležitým pre prevádzkovateľa je dodržiavanie základných zásad ochrany osobných údajov, pričom stanovenie spôsobu a formy je ponechané na posúdení prevádzko-

vateľa, právo ju bližšie neurčuje. Verejnosť by sa ani nebola o nových pravidlách ochrany osobných údajov dozvedela, keby na ňu neupozorňovali práve prevádzkovatelia, ktorí sa obávali nových pravidiel a spôsobu ich uplatňovania v praxi. **Veľkou hrozbou pre porušovateľov sa stali sankcie, preto si začali plniť povinnosti, ktoré pre prevádzkovateľov platili už v predchádzajúcom období, ale neboli dodržiavané. Tieto skutočnosti vo vzájomnej súvislosti viedli k tomu, že z nových pravidiel ochrany osobných údajov a z pojmu GDPR sa stala neoprávnené výhovorka, prekážka a strašiak.** Za týmito pojmi sa však skrýva len aplikácia jednoduchých základných zásad, ktoré boli povinné dodržiavať všetky osoby spracúvajúce osobné údaje aj pred zavedením týchto nových

pravidiel a len pod hrozbou vysokých pokút sa začali od 25. mája 2018 plniť.

Literatúra:

Valentová T., Žulová J., Švec M. 2018. Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR. 1. vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 168 s.

Mgr. Martin Mikluš,  
špecialista pre právne služby  
pre Košický a Prešovský kraj  
Foto: Samphotostock

# Vplyv rodiny na rozvoj osobnosti žiaka

## ABSTRACT

**Moravík L., 2018: Der Familien-  
einfluss auf die Entwicklung der  
Schulerspersonlichkeit.**

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Familienatmosphäre und mit der Einfluss auf die Schulergebnisse des Kindes. Die Familie hat der entscheidende Einfluss darauf, wie das Kind sein Erfolg, oder den Misserfolg in der Schule aufnimmt. Die Familiennachhilfe bei der Schulaufgaben des Kindes hat den bedeutenden Einfluss auf der gesunden psychischen Entwicklung. Auf das Schulkind hat den Einfluss seine persönliche Eigenschaften, Lehrer und seine Freunde.

**Schlusswörter:** Familie, Schüler, Erfolg, Fähigkeiten, Bewertung.

Rodina dieťa ovplyvňuje od samotného počiatku a jej vplyv je spravidla najsilnejší pred nástupom do školského zariadenia. Rodina formuje jedinca ako prvá. V rodine, v ktorej dieťa vyrastá, sa stretáva s názormi a postojmi, ktoré ho ovplyvňujú a pôsobia ako motivácia na prácu v škole i na jeho vlastnú sebareflexiu a formovanie osobnosti. Následne je pre rodinu podstatný prechod dieťaťa na základnú školu. Hlavne pre rodičov, pre ktorých je dôležitá školská úspešnosť jeho dieťaťa, pokladajú prospech za významný ukazovateľ.

Pre dieťa je nesporne dôležitá sociálna a emočná stabilita, ktorú mu má rodina poskytnúť. Psychické potreby zachytené už v Maslowovej hierarchii potrieb stanovujú základ, ktorý by malo zdravé rodinné prostredie spĺňať. V nadväznosti na to možno vyvodíť, že predovšetkým rodina má obrovský vplyv na ponímanie úspechu v škole.

V prípade, ak nepovažuje rodina vzdelanie za dôležité, je pravdepodobné, že sa dieťa nebude snažiť byť v škole úspešné, pretože mu chýba základná motivácia, ktorou by sa preň stalo uznanie rodiny. V prípade, že rodina sleduje úspešnosť dieťaťa, dá sa predpokladať, že i žiak samotný sa bude snažiť o kvalitný výkon, prípadne o jeho zlepšenie.

Z uvedeného možno vydedukovať, že rodina má značný vplyv na to, ako si žiak vyloží svoj úspech a neúspech.

Predovšetkým v rodinách, v ktorých sa kladie dôraz na školský úspech a od žiaka sa očakáva úspech a dobrý výkon a tento úspech aj dosiahne, môže to považovať za normálne a samozrejmé. Pri neúspešnom dokončení úlohy alebo získaní zlej známky záleží na reakcii rodiny, či tento fakt prijme, alebo bude svoje dieťa karhať a trestať. Dieťa môže v nadväznosti na reakciu rodičov pociťovať sklamanie či osobnú prehru. Záleží predovšetkým na jeho reálnych možnostiach, ako sa bude do budúcnosti jeho prospech vyvíjať. Ak je cesta k úspechu príliš zložitá, žiak sa dostáva do veľkého stresu a v prípade, že sa to stáva opakované, má to nepriaznivý dosah na jeho psychiku i sebaaponímanie. Následne dochádza k preťažnosti dieťaťa, pretože rodičia sú príliš ambiciózni. Takéto deti majú tendenciu k podhodnocovaniu, pretože si zvyknú prijímať dobré známky ako samozrejmú a horší prospech si vykladajú ako zlyhanie.

Na druhej strane sa môžeme stretnúť so žiakom, od ktorého rodina žiadny zvláštny výkon neočakáva ani nepožaduje, nemusí sa príliš zaťažovať a nie je zvyknutý na dobrý výsledok. Pri dosiahnutí dobrého výsledku často tento úspech pripisuje faktom náhody, šťastia, vonkajším okolnostiam, miernemu hodnoteniu alebo tomu, že i všetci ostatní zadanie zvládli. V prípade, že úspech nedosiahne (nemusí sa oň snažiť, pretože to od neho nikto nevyžaduje), nerobí si z toho starosť a berie to ako svoj obvyklý výkon.

Pretože rodičia určitým spôsobom interpretujú výkon a výsledok svojho dieťaťa, ovplyvňujú tým utváranie jeho sebaaponímania a tiež do určitej miery stanovovanie ďalších cieľov. Rodina má vplyv aj na vytváranie hodnotového rebríčka a kvalifikátorov, ktoré sú už dané alebo ich dieťa získava.

Vyššie uvedené rozdelenie je dosť striktné a nie je možné zabúdať na to, že neexistuje čierno-biela schéma a dieťa má i ďalšie možnosti rozvoja a môže ho ovplyvňovať množstvo iných



faktorov, ktoré je nutné brať do úvahy. Vymaniť sa z počiatočného vplyvu rodiny nie je jednoduché. Nároky rodiny sú udávajúce pre prvotnú cestu, ktorou sa žiak vydá napriek tomu, že mnohokrát nemusí tieto požiadavky spĺňať alebo sa stretne s nedocenením svojho úspechu, neznamená to, že ho ovplyvnila len rodina. Do hry vstupujú i osobnostné vlastnosti, vplyv učiteľov a postupom času aj vrstovníkov.

Ak sú požiadavky na dieťa adekvátne a zodpovedajú jeho možnostiam, je možné očakávať, že žiak bude v rámci svojich schopností úspešný. Jeho sebaaponímanie rodina ovplyvňuje prijatím reality, či už výsledky dieťaťa zod-

## Znázornenie reakcie na očakávaný a neočakávaný úspech

Žiak	Bol očakávaný, požadovaný úspech	Úspech nebol očakávaný, požadovaný
Úspech	Prijíma výsledok ako samozrejmý, splnil normu, úlohu tak, ako je zvyknutý, ako sa od neho očakáva.	Berie výsledok ako nepodstatný, ako náhodu, hľadá iné dôvody toho, prečo bol kladne ohodnotený.
Neúspech	Je sklamaný, môže mať strach z reakcie rodiny, nesplnil svoj (alebo rodinný) cieľ.	Ide o normálny stav, nič mimoriadne, klasický výkon a bežné hodnotenie.





rodinou či školou, vedie k zafixovaniu negatívneho sebahodnotenia.

Mgr. Ladislav Moravík, DiS.,  
VŠZaSP Bratislava  
Foto: Samphotostock

#### Literatúra:

1. JEDLIČKA, R. a kolektív. 2004. *Děti a mládež v obtížných životních situacích*. Praha : Themis, 478 s. ISBN 80-7312-038-0
2. LACA, S. 2011. *Základy sociálnej pedagogiky*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 219 s. ISBN 978-80-8132-014-9
3. SZENTMÁRTONI, M. 1996. *Svet mladých*. Prešov : Vydavateľstvo Michala Vaška, 256 s. ISBN 80-7165-071-4
4. VÁGNEROVÁ, M. 2005. *Školní poradenská psychologie pro pedagogy*.

povedajú pôvodným predstavám rodičov, alebo nie. V prípade, že je dieťa vedené k dosahovaniu najlepších možných výsledkov, ktoré môže dosiahnuť, a rodičia prejavia patričné uznanie za tento výsledok a v prípade neúspechu zvažia okolnosti a ak došlo k podceneniu úlohy, je žiak na tento fakt upozornený, ide o najlepšiu cestu k získaniu kvalitného a hlavne reálneho sebapoznania a učí dieťa adekvátnej sebareflexii.

Prijatím študijných výsledkov dáva rodina dieťaťu najavo svoju podporu, čo preň predstavuje nastolenie určitej domácej pohody. Ak nie je stresované nutnosťou dosiahnuť iný výsledok, než ktorého je schopné, prijíma súčasné výsledky a zrejme bude schopné reálne odhadnúť svoje možnosti pri riešení úloh, pri stanovovaní cieľov i v ďalších životných situáciách.

V prípade, že rodina má na dieťa prehnane nároky a jedinec nie je na takej inteligentnej alebo schopnostnej úrovni, aby vyhovel požiadavkám rodiny, a ak rodina neprijme jeho možnosti, vedie to k preťaženiu dieťaťa. To je následne stresované v honbe za splnením očakávaní, ku ktorému však nedochádza. Stanovuje si príliš vysoké ciele, ktoré rodina predkladá ako nutnosť. Nadhodnocuje svoje možnosti a rozhodne si neutvára reálny obraz schopností a neprijíma seba samého takého, aký je. V takom prípade musí dieťa vynaložiť obrovské úsilie a záleží na miere rozdielnosti medzi požiadavkami a možnosťami dieťaťa. Ak sú výrazné, je len otázka času, kedy zlyhá, pretože tlak na svoj výkon nezvládne. V inom prípade môže dieťa jednoducho rezignovať na ciele rodiny a ísť do opozície proti očakávaniam, ktoré nemôže a postupom času ani nechce dosiahnuť.

Na druhej strane, ak dieťa vyrastá v rodine, ktorá nemá záujem o jeho výsledky a kladie naň minimálne alebo

žiadne nároky, nedostáva sa dieťaťu potrebného podnetu. Ak sa rodičia nezaujmajú o rozvoj schopností dieťaťa, môže mať síce tento jedinec potenciál a šancu dosiahnuť vyššie očakávania, ale zrejme sa o to nepokúsi. Tu musí



motivácia prísť odinakaľ – predovšetkým od učiteľa a školy. Aj v takom prípade, ak ho nebude rodina podporovať pri rozvoji jeho schopností, je pravdepodobné, že k nim samo nikdy nepríde. Ďalším prejavom nízkeho sebavedomia je *naučená bezmocnosť*. Prejavuje sa pasivitou žiaka, nechotou pracovať plynúcou z predstavy, že cieľ ani tak nedosiahne. Dochádza až k stagnácii učenia, žiak si horšie osvojuje novú látku i spôsoby učenia a uvažovania. Výsledkom je neefektívnosť učenia, prevaha negatívnych emócií, úzkosti a obava z budúcich ťažkostí.

Dieťa, ktoré trpí naučenou bezmocnosťou, má tendenciu preceňovať význam neúspechu a ak sa dostane do situácie, kde je úspešné, podceňuje význam zvládnutej situácie alebo látky a ako príčinu úspechu označuje výnimku alebo náhodu. Dlhodobé podceňovanie dieťaťa, či už ním samotným, alebo

Praha : Karolinum, 430 s. ISBN 978-80-246-0841-9

5. VENGEL, Š. 2007. *Pedagogická psychológia*. Bratislava : Epos, 447 s. ISBN 978-80-8057-710-0

#### ABSTRAKT

#### Moravík L., 2018: Vplyv rodiny na rozvoj osobnosti žiaka.

Článok sa zaoberá rodinným prostredím a jeho kvalitou a vplyvom na školské výsledky dieťaťa. Rodina má taktiež rozhodujúci vplyv na to, ako dieťa vníma svoj úspech, prípadne neúspech v škole. Podpora rodiny v školskom snažení dieťaťa má tiež zásadný vplyv na jeho zdravý psychický vývoj. Žiaka a jeho vývoj v škole ovplyvňujú i osobnostné vlastnosti, učiteľia a tiež vrstovníci.

**Kľúčové slová:** rodina, žiak, úspech, ohodnotenie, sebavnímanie.

Recenzenti: Mgr. Renáta Kubovčíková,  
PaedDr. Eva Klikáčová

# Zásady práce s knihou v ranej biblioterapii

## ABSTRACT

**Kováčová B., 2018: Grundsätze bei der Arbeit mit dem Buch in Frühbibliotherapie.**

Der Beitrag beschreibt die Grundsätze bei der Arbeit mit dem Buch und ihre Möglichkeiten im Bereich der therapeutischen Intervention.

Das Buch kann bei der Arbeit mit dem Kind seine individuelle Erforderlichkeiten in Hinsicht auf sein Gesundheitszustand ausfüllen. Unter anderem wirkt das Buch als Stimulationsfaktor für das Kind und unterstützt das gesamte Lebensqualität der Familie.

**Schlüsselwörter:** Familie, Buch, Kind, Eltern, Therapie.

Zásady práce s knihou a výber knihy sú v terapii ovplyvnené aktuálnymi špecifickými potrebami dieťaťa so znevýhodnením. V rámci ranej biblioterapie Kováčová (2010) odporúča dodržiavať niekoľko zásad, kde primárnym prostredím a sprostredkovateľom je rodina/rodič, príp. iná osoba, ktorá zabezpečuje výchovu a starostlivosť o dieťa so znevýhodnením.

## Zásady výberu knihy v ranej biblioterapii

### 1. Kniha ako investícia pre rast a zrenie dieťaťa

Kniha má byť súčasťou rodiny, jej života. Pre dieťa je veľmi dôležité, aby vedelo, kde sa nachádza v byte/dome miesto, tzv. rodinná knižnica. Je to miesto, kam sa knihy vracajú, opätovne sa vyberajú na čítanie a sú vždy k dispozícii. Knižnicu môže tvoriť pár kusov kníh (látkových, papierových, drevených...). Už jedenapolročné dieťa možno viesť k reálnej predstave o pojme knižnica, zároveň pozitívne ovplyvňovať jeho vzťah ku knihám a prostredníctvom nich dieťa učiť hodnotám.

### 2. Kniha ako súčasť rituálu

Čítanie ako proces upevňuje vzťah medzi dieťaťom a rodičom. Konkrétny čas, miesto na čítanie umožňuje rodičovi vytvoriť priestor na pravidelné, rituálne čítanie či prácu s knihou. Kniha nemusí byť prečítaná celá. Niekedy stačí konkrétny úryvok, prípadne niekoľko typických zvukov ku konkrétnemu zobrazeniu postavy. Pre lepšiu orien-

táciu v texte knihy je vhodné využívať záložky, príp. vymyslieť iné spôsoby označenia, kde proces s knihou bol zastavený z rôznych dôvodov (únavu, nevhodným výberom, nezaujmom a i.).

### 3. Kniha ako prostriedok prezentácie hlasného čítania

Význam hlasného čítania sa nemá podceňovať. Počúvanie s porozumením predchádza čítaniu s porozumením. Dieťa vníma tón hlasu, emocionálne sfarbenie, ktoré príbehu poskytuje určitú dramatickosť. DeBaryshe a Binder (1994) skúmali presvedčenia rodičov o cieľoch a o procese čítania deťom nahlas. Výsledky odrážali presvedčenia konzistentné so súčasnými teóriami osvojovania jazyka a budovania gramotnosti. Čítanie deťom nahlas môže patriť medzi najprínosnejšie skúsenosti učenia doma, ktoré môžu deťom rodičia sprostredkovať. Prispieva k vývinu jazykových kompetencií vrátane rozvoja slovného zásoby, porozumenia príbehu, rozlišovania postáv podľa charakteru a pod. Rané čítanie ovplyvňuje neskorší výkon v čítaní.

### 4. Kniha ako sprostredkovateľ príbehu

Výber príbehu, ktorý tvorí nosnú obsahovú myšlienku knihy, je významný pre samotný proces ranej biblioterapie. V začiatkoch ide o izolované obrázky, ktoré dospelý prepája, kombinuje do jednoduchej obsahovej línie, prípadne približuje obrazce k už zažitým situáciám, ktoré dieťa pozná. Príbeh sa má vybrať tak, aby bol primárne vhodný pre daný vek, zohľadňoval špecifické potreby klienta a korešpondoval s terapeutickým zámerom biblioterapeutickej intervencie. Príbehy môžu byť reálne, fantastické i autorské. Je vhodné vybrať príbehy, v ktorých sa dieťa môže identifikovať s konkrétnou postavou (takéto príbehy sú vhodné pre deti už ku koncu raného obdobia). Každý príbeh používaný v ranej (biblio)terapeutickej intervencii má mať jednoduchú štruktúru, centrálnu myšlienku a náboj, cez ktoré dieťa pochopí prebiehajúci dej (Kováčová, 2010). Môžu to byť príbehy, ktoré sú podporné pre dieťa, v zmysle poukázania na situácie, ktoré dieťa so znevýhodnením považuje za proble-



matické (napr. keď sa dieťa bojí; keď nemôže zaspáť; keď je dieťa plačlivé; keď je agresívne počas konzumácie jedla a pod., viac pozri Molicka, 2006).

### 5. Kniha ako podpora narácie

Čítaním knihy/kníh sa stimuluje naratívna činnosť dieťaťa v prítomnosti rodiča. Ide o podporu vývinu naratívnych kompetencií dieťaťa so znevýhodnením, ktoré sa postupne v procese práce s knihou rozvíjajú. Ide o štruktúrovanie príbehu, jeho rozdelenie do určitého počtu fáz (alebo bodov). Každá fáza príbehu sa môže s dieťaťom prehrávať (napr. s využitím predmetov dennej potreby, hračiek, bábok...), prerozprávať (napr. pomocou otázok, nedokončených viet...) atď. Možnosti sprostredkovania príbehu sú bohaté v spôsobe rôznorodého stvárnenia (Kováčová, 2014), často ich zjednodušenie je primárnou úlohou v začiatkoch ranej biblioterapie.

## Výhody a nevýhody práce s knihou v ranej biblioterapii

Počas práce s knihou (či už ide o bibliopedagogický alebo o biblioterapeutický proces) existujú výhody i nevýhody, ktoré sú modifikované podľa Machkovej (1998).

Medzi **výhody práce s knihou** môžeme zaradiť:

- **Výber literatúry** zohľadňuje potreby, vek a prípadné znevýhodnenie – pri práci s dobre vybranou literatúrou, kde je dobre vypracovaný dej i vhodne charakterizované postavy, prostredie i myšlienky, je práca pohodlná z hľadiska času.
- **Rozvoj osobnosti** – práca s literatúrou prispieva k celkovej kultivovanosti jedinca, ponúka pohľad do množstva





dejav a situácií, vcítenie do charakteru a postoja osôb a zároveň ho vedie k tolerancii.

- **Riešenie problémov** – literárny obraz môže fungovať ako „duševná maska“ aktuálneho problému v prípade, keď je literárny motív spojený s mimoliterárnym námietom, napr. situácia nevraživosti medzi dvoma členmi skupiny sa dá stvárniť hudbou, farbou, prostredím a pod.

- **Rozvoj poznania** – práca s literárnym motívom naplňa životnú skúsenosť i životnú filozofiu celého ľudstva (skupiny), vedie zároveň k lepšiemu uvedomeniu odlišností a zhôd rôznych kultúr a ich hodnôt. Dovoľuje jedincovi poznávať širokú škálu odlišností ľudí a rozdielnosť životných situácií.

- **Sebapoznávanie** prostredníctvom postavy, pohľad na vlastný postoj z no-

správna pre konkrétne situácie a podmienky práce. Veľmi zložitá je hľadanie literárneho motívu spojeného s formulovanou témou.

- **Sústavnú prácu** – potreba neustáleho sledovania a monitorovania literatúry, ktorá prichádza do úvahy pre danú vekovú a sociálnu skupinu.

- **Náročnosť prípravy** – práca s literárnym motívom je veľmi náročná na prípravu, na dramaturgické vedomosti i dramatické schopnosti, pretože vopred treba zväziť potrebné organizačné opatrenia v rámci skupiny.

- **Možnosť omylu** – pri výbere literárneho motívu je možný omyl, a to vtedy, ak sa pracuje s pôvodným námietom. Môže sa stať, že pedagóg nevystihne záujmy a potreby skupiny. Častou chybou je snaha predložiť skupine to, čo zaujalo (inšpirovalo) učiteľa, bez



vého zorného uhla pohľadu. Takýmto spôsobom práca s literárnym motívom obohacuje duchovnú stránku človeka.

- **Rozvoj fantázie** – dovoľuje prekročiť hranicu každodennosti, teda bežných životných banalít.

Medzi **nevýhody práce s knihou** môžeme zaradiť:

- **Náročnosť výberu** – vyžaduje si od pedagóga veľkú sčítanosť a časovú náročnosť na získanie materiálu. To znamená, že pri práci s deťmi musí bežne čítať detské knižky, aby bola voľba

ohľadu na vek a sociálne zloženie skupiny.

Samotnú podobu knihy (resp. jej formát a obsahové spracovanie), ktorú využíva terapeut v ranej intervencii alebo rodič v ranej výchove, je ťažké opísať, aby mohla byť vnímaná ako univerzálna. Každá kniha použitá pri práci s dieťaťom s rizikovým vývinom jednoznačne naplňa jeho individuálne i špecifické potreby s ohľadom na jeho zdravotný stav.

V začiatkoch ranej výchovy vznikajú konkrétne nápady na rôzne variácie pri

použití knihy, ktorými má rodič snahu stimulovať svojho potomka. Neskôr, ak sa vývin nepovažuje za optimálny a rodič vyhľadá pomoc, tak práve (biblio)terapeut je ten, kto mu ponúka konkrétne námety na prácu s dieťaťom, často aj šité na mieru dieťaťa vzhľadom na jeho zdravotné znevýhodnenie. Terapeut postupne rodičovi necháva viac priestoru na vlastnú realizáciu a potvrdzuje jeho konanie, čím posúva ranú starostlivosť prostredníctvom knihy ďalej a podporuje celkovú kvalitu života rodiny ako systému.

doc. PaedDr. Barbora Kováčová, PhD.,  
Pedagogická fakulta Katolíckej  
univerzity Ružomberok  
Foto: Samphostock

#### Literatúra:

1. DeBARYSHE, B. D. – BINDER, J. C. 1994. Development of an instrument for measuring parental beliefs about reading aloud to young children. *Perceptual and Motor Skills*, 78 (3), pp. 1303 – 1311.
2. KOVÁČOVÁ, B. 2014. Liečebná pedagogika vo vývine človeka. In *Liečebná pedagogika I. Vybrané kapitoly z liečebnej pedagogiky z biodromálneho hľadiska*. Bratislava: Univerzita Komenského, s. 6 – 32. ISBN 978-80-223-3736-6.
3. KOVÁČOVÁ, B. 2010. Vývinovo orientovaná biblioterapia. In HORŇÁKOVÁ, M. (ed.) *Včasná intervencia orientovaná na rodinu*. Bratislava: Pedagogická fakulta Univerzity Komenského, s. 180-199. ISBN 978-80-223-2915-6.
4. MACHKOVÁ, E. 1998. *Úvod do studia dramatické výchovy*. Praha: IPOS, 199s. ISBN 80-7068-103-9.
5. MOLICKA, M. 2006. *Bajki terapeutyczne dla dzieci* Poznań: Wyd. Media Rodzina.

#### ABSTRACT

**Kováčová B., 2018: Zásady práce s knihou v ranej biblioterapii.**

Príspevok mapuje základné zásady práce s knihou a jej možnosti v oblasti terapeutickkej intervencie. Kniha použitá pri práci s dieťaťom s rizikovým vývinom dokáže naplniť jeho individuálne potreby s ohľadom na jeho zdravotný stav. Okrem iného kniha pôsobí ako stimulačný faktor pre dieťa a podporuje celkovú kvalitu života rodiny.

**Kľúčové slová:** rodina, kniha, dieťa, rodič, terapia.

Recenzenti: Mgr. Renáta Kubovčíková,  
PaedDr. Eva Klikáčová

# NAJVÝHODNEJŠÍ pobyt pre ŠKOLSTVO v liečebnom dome Veľká Fatra\*\*\*\* Zlatých kúpeľoch Turčianske Teplice



LD Veľká Fatra\*\*\*\*  
Turčianske Teplice



od 3. januára do 23. decembra 2019

(okrem veľkonočných dní)

v 41 %-nej zľave ponúkajú

**Zlaté kúpele**

**TURČIANSKE TEPLICE**

**Cena pobytu 248 €/1 osoba/5 dní**

Plná penzia formou bohatých bufetov  
10 liečebných procedúr  
2-krát 2 hod. vstup do Spa Aqua Parku  
+ príťažlivé bonusy počas pobytu  
Deti do 10 rokov = pobyt **GRÁTIS**  
Deti od 11 – 15 rokov 33 €/dieťa/noc  
s bonusom 3 hod. vstupu **DENNE**  
do Spa Aqua parku

**Odporúčanie odborníka:** *termálna  
voda s najväčším liečivým záberom  
na ľudský organizmus*

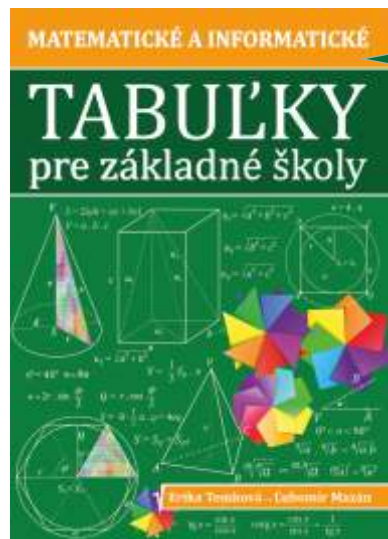
[www.kupelnyrelax.sk](http://www.kupelnyrelax.sk)

**REZERVÁCIE a bližšie informácie k pobytom:**

Ing. Jela Hložková, mobil: 0918/162 515, mail: [info@kupelnyrelax.sk](mailto:info@kupelnyrelax.sk)

## Vydavateľstvo Pán UČITEL', s. r. o.

Náučné knihy a edukačné materiály  
pre predškolský a mladší školský vek.



Nové pre 2. stupeň základných škôl

- prvé slovenské tabuľky z matematiky a informatiky,
- publikácia spracúva všetky témy inovovaného štátneho vzdelávacieho programu predmetu matematika pre druhý stupeň ZŠ (ISCED2),
- spresnené hodnoty druhých a tretích odmocnín i goniometrických funkcií,
- ukážky práce s tabuľkami, ktoré nájde po každom rozsiahlejšom celku,
- **Úplne nová časť – Informatika – vám prinesie** prehľad poznatkov z oblasti výpočtovej techniky a informatiky, ktoré sa v tabuľkách pre základné školy doteraz nedali nájsť,
- prvý raz vám prinášame prehľad informácií o číselných sústavách a spôsobe prevodu čísiel z jednej sústavy do druhej. Obsah i ukážky z tabuliek nájdete na [www.panucitel.sk](http://www.panucitel.sk).

Ponuku vydavateľstva nájdete na [www.panucitel.sk](http://www.panucitel.sk)

## Aktuality zväzu

Ročník XXVII. ~ Číslo IV  
December 2018

Vydáva

Odborový zväz pracovníkov  
školsťva a vedy na Slovensku

Redakčná rada:

doc. Ing. Miroslav Habán, PhD.

– predseda redakčnej rady

PaedDr. Eva Klikáčová

Mgr. Renáta Kubovčíková

Mgr. Juraj Stodolovský

Mgr. Ing. František Šary

Ing. Ivan Šoš, PhD.

Redakcia:

Vajnorská 1, 815 70 Bratislava

telefón: +421 2 502 40 421

[www.ozpsav.sk](http://www.ozpsav.sk)

Grafické spracovanie,  
korektúra textov, tlač:  
MUSICA LITURGICA, s. r. o.,  
Bratislava

Distribované pre členov  
Odborového zväzu pracovníkov  
školsťva a vedy na Slovensku

Náklad: 3 400 ks

Príspevky posielajte e-mailom  
na: [haban@ozpsav.sk](mailto:haban@ozpsav.sk)

Časopis vychádza v roku 2018 s fi-  
nančnou podporou Ministerstva  
školsťva, vedy, výskumu a športu SR

ISSN 1338 – 7960







# CROCUS

*Vaše rekreačné zariadenie*



**N**ázov rekreačného zariadenie OZ PŠaV CROCUS v Kežmarských Žľaboch bol odvodený od názvu kvetu Crocus, ktorý je v skorom jarnom období pre túto oblasť charakteristický. Osada Kežmarské Žľaby leží asi 4 km severovýchodne od Tatranskej Lomnice, v peknom, tichom prostredí Belianskych Tatier.

Rekreačné zariadenie poskytuje stravovacie a ubytovacie služby počas celého roka. Možno ho využívať na individuálne aj kolektívne pobyty, výlety, zájazdy, rôzne školenia, semináre, kurzy, porady, školy v prírode, na lyžiarske zájazdy a iné športové sústreďenia.

#### UBYTOVANIE

V zariadení je 31 dvojposteľových izieb, 4 bunky (v jednej bunke je jedna dvojposteľová izba a jedna dvojposteľová izba s prístelkou) a 4 apartmány (v spálni sú dve lôžka a v obývacej izbe rozťahovacia gauč). Kapacita zariadenia je 78 lôžok + 4 prístelky + 4 apartmány. V každej izbe je sociálne zariadenie (sprchovací kút, WC), televízor, chladnička a pripojenie na WIFI.

Pri vstupe do rekreačného zariadenia sa nachádza recepcia s barom a so zimnou záhradou. Súčasťou zariadenia je spoločenská miestnosť, ktorá je ako stvorená na večerné posedenia pri hudbe, sledovanie televíznych programov aj na spoločenské hry. V areáli je ohnisko na opekanie, športové a detské ihrisko. Rekreatanti majú k dispozícii stôl na stolný tenis, rôzne spoločenské hry a športové náradie.

#### STRAVOVANIE

Zariadenie poskytuje celodenné stravovanie formou plnej penzie alebo polpenzie v jedálni s obsluhou.

Naladte svoje zmysly na odpočinok v krásnom tichom a anonymnom horskom prostredí Kežmarských Žľabov.

#### Tešíme sa na vašu návštevu!

Rekreačné zariadenie OZ PŠaV CROCUS  
Kežmarské Žľaby 12  
059 60 Tatranská Lomnica  
Tel./fax +421 (0) 524 468165  
GSM: +421 (0) 911 273 488  
e-mail: rzcrocus@stonline.sk



#### WELLNESS

Relaxujte! Uvoľnite sa! Načerpajte novú energiu! Vychutnajte si naplno naše wellness centrum. Hostia majú k dispozícii bazén s protiprúdom a vodnými atrakciami (teplota vody 29 °C), fínsku vnútornú a vonkajšiu saunu s ochladzovacím vedrom, vnútornú a vonkajšiu vírivku (teplota vody 38 °C), vonkajšiu parnú saunu, masérské služby na objednávku, oddychovú miestnosť s relaxačnou hudbou a fitnesscentrum pre ubytovaných hostí zadarmo.





Chata  
**Čingov**



# Vaša dovolenka u Slovenskom raji!

Vychutnajte si nové zážitky v prekrásnom prostredí Národného parku Slovenský raj, doprajte si vysnívaný oddych a relax!

Rekreačné zariadenie OZPŠaV na Slovensku Čingov sídli neďaleko mesta Spišská Nová Ves, v lokalite Čingov, známej vstupnej brány do Slovenského raja.

Zariadenie má kapacitu 36 pevných lôžok, 4 prístelky a ponúka parkovanie priamo pri chate. Na prípravu stravy možno využiť kuchyňu, kompletne vybavenú riadom, sporákom, mikrovlnnou rúrou, chladničkami, mrazničkou a ďalšími elektrospotrebičmi. Stravovanie je možné aj v blízkej reštaurácii Lesnica (200 m), v hoteli Čingov alebo v neďalekom salaši.

Rekreačné zariadenie OZPŠaV Čingov je situované v tichom prostredí a ponúka dostatok priestoru pre rôzne voľnočasové, športové a teambuildingové aktivity v prírode Národného parku Slovenský raj. Športovo zdatní návštevníci si môžu požičať horské bicykle, k dispozícii majú tiež stolný futbal, biliard, stolný tenis a ďalšie športové náčinie. Zariadenie je ideálnym východiskovým bodom pre turistiku a športovanie. V okolí je možné zabezpečiť jazdu na koni, vyhlídkové lety, služby horského vodcu.

Zariadenie disponuje menším wellnessom (sauna, virivka), no aj v okolí sa poskytujú rôzne služby: sauny, masáže a bazén s 31 °C vodou v hoteli Čingov (500 m), termálne kúpalisko Vrbov (18 km), Akvapark Aquacity Poprad (20 km), kúpalisko s krytou plavárňou Spišská Nová Ves.

Počas zimnej sezóny sú v blízkom okolí nasledujúce možnosti lyžovania: Dedinky — Mlynky, Ski centrum Mraznica, Ski centrum Levoča, Plejsy Krompachy.

Atrakcie v okolí: ZOO Spišská Nová Ves, Spišský hrad — Spišské Podhradie, Levoča — Kežmarok — gotická cesta, Dobšinská ľadová jaskyňa, Belianska jaskyňa, Dardanely.

e-mail: [rz.cingov@atlas.sk](mailto:rz.cingov@atlas.sk), mobil: +421 918 901 773  
Tešíme sa na Vašu návštevu!



detské ihrisko



altánok s grilom



[www.chatacingov.eu](http://www.chatacingov.eu)