



ODBOROVÝ ZVÄZ
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA
A VEDY NA SLOVENSKU

Aktuality Zväzu

Ročník XXXIV. ~ Číslo I - II

Jún 2025

ISSN 1338 – 7960



Dosiahli sme dohodu o zvýšení plátov
všetkých zamestnancov školstva
v roku 2025 a 2026

Medzinárodný seminár na tému školstvo
a odbory v krajinách V4 a na Ukrajine

Pôsobenie našich zástupcov v poradných
orgánoch ministerstva školstva

O financiách v školstve
s odborníčkou z ministerstva školstva

Exkurzno-vzdelávacie základne
a zájazdy EXOD

Jazykovo citlivé školské vzdelávanie
– cesta ku kvalite vzdelávania

Ako sa majú zamestnanci vysokých škôl?
– Výsledky prieskumu SAAVŠ

Zvýšenie plátov od 1. 9. 2025



Príhovor predsedu

Obsah

Vážené kolegyně,
vážení kolegovia,

nie je zvykom, že Odborový zväz školstva podpisuje memorandum s ministerstvom školstva. Situácia, ktorá nastala pri rokovaní o KZVS na roky 2025 – 2026, nás k tomu donútila. Pri kolektívnom vyjednávaní sme neboli úspešní najmä pri presadzovaní navýšenia tarifných plátov zamestnancov tak, ako to požadovala Rada zväzu. Preto sme zvolili cestu konštruktívnych rokovaní o danom zvýšení tarifných plátov s ministerstvom školstva. Výsledok poznáte, 7-percentné navýšenie pre všetkých zamestnancov školstva od 1. septembra 2025 a následne od 1. januára 2026.

Po vzájomnej dohode s ministrom školstva bolo podpísané memorandum, ktorého plné znenie uverejňujeme v dnešných Aktualitách zväzu.

Kolektívne zmluvy väčšieho stupňa vo verejnej a štátnej správe boli dohodnuté, predpokladáme, že v najbližších dňoch budú podpísané.

Jedným z benefitov je aj odmena vo výške 800 eur v hrubom pre každého zamestnanca v školstve, ktorú odsúhlasila vláda SR. Odmeny budú vyplácané v májovej výplate v júni.

Navýšenie tarifných plátov zamestnancov školstva nie je súčasťou Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Je riešené le-

gislatívnou zmenou zákona o odmeňovaní, ktorú schvaľuje NR SR. Tomu všetkému predchádzali rokovania s ministrom školstva. Výsledkom je aj dohoda o samostatnej tarifnej tabuľke pre nepedagogických zamestnancov v školstve, ktorá je súčasťou zákona o odmeňovaní. Napriek tomu je potrebná zmena, aby tarifné platy nepedagogických zamestnancov neboli pod minimálnou mzdou v NH SR. Pravdepodobne dôjde k novému riešeniu tarifných plátov nepedagogických zamestnancov.

Ďalším významným prvkom dohody je zavedenie tzv. platového automatu pre pedagogických a odborných zamestnancov regionálneho školstva, učiteľov a vedcov vysokých škôl.

Na návrhu platového automatu začala pracovať odborná skupina ministerstva školstva, kde máme svoje zastúpenie. Odborový zväz školstva naďalej presadzuje požiadavky svojich členov v oblastiach zamestnanosti, sociálneho postavenia, plátov, ochrany práce a profesijného rozvoja.

Vážené odborárky,
vážení odborári,

ďakujem vám a želám vám príjemné prežitie dovoleniek.

Ing. Pavel Ondek,
predseda zväzu



Príjemné prežitie letných prázdnin želá

*redakcia časopisu
Aktuality zväzu*

Z činnosti zväzu

Dosiahli sme dohodu o zvýšení plátov všetkých zamestnancov školstva v roku 2025 a 2026	3
Komisia mladých	4
Lyžiarske a snoubordové preteky o pohár predsedu OZ PŠAV na Slovensku	5
Medzinárodný seminár na tému školstvo a odbory v krajinách V4 a na Ukrajine	7

Z činnosti združení

Pôsobenie našich zástupcov v poradných orgánoch ministerstva školstva	9
O financiách v školstve s odborníčkou z ministerstva školstva	10
Oslava histórie a výzvy pre nepedagogických zamestnancov	11
Školenie predsedov Rád ZO v ZZŠ	12
Profesijné sekcie ZZŠ – závery rokovaní výborov v roku 2025	13
Konferencia ZO OZ PŠaV UVLF v Košiciach	18
Pripomienky ZVŠ a PRO k vecnému zámeru návrhu zákona o vysokých školách	20

Zamestnanosť a platy v školstve

Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch na VVŠ za rok 2024	23
Počet zamestnancov a priemerné mzdy na VVŠ za rok 2024	23
Porovnanie priemernej mzdy v RŠ rok 2023 a rok 2024	24
Počet zamestnancov a priemerné mzdy v RŠ za rok 2024	25
Počet zamestnancov a priemerné mzdy na vybraných PRO rok 2024	26
Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov od 1. 9. 2025	26
Osobitná stupnica platových taríf nepedagogických zamestnancov od 1. 9. 2025	27
Osobitná stupnica platových taríf učiteľov VŠ a výskumných a vývojových zamestnancov od 1. 9. 2025	27

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Kontrolná činnosť ZIBP	28
------------------------	----

Rokovania, konferencie, pléna

Kvalitné pracovné miesta pre zelenú transformáciu	30
Exkurzno-vzdelávacie základne a zájazdy EXOD	31

Odborné recenzované príspevky

Jazykovo citlivé školské vzdelávanie – cesta ku kvalite vzdelávania	33
Ako sa majú zamestnanci vysokých škôl? – Výsledky prieskumu SAAVŠ	36

Dosiahli sme dohodu o zvýšení platov všetkých zamestnancov školstva v roku 2025 a 2026

Dňa 26. marca 2025 bola podpísaná dohoda týkajúca sa zvýšenia platov všetkých zamestnancov školstva v podobe Memoranda o spolupráci a sociálnom zmieri medzi Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a Ministerstvom školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR.

Memorandum obsahuje okrem dohody o zvýšení platov v roku 2025 a 2026 záväzok ministerstva školstva na prípravu legislatívnych zmien v súvislosti s dlhodobými požiadavkami zväzu v prospech zamestnancov školstva.



Memorandum o spolupráci a sociálnom zmieri je výsledkom sérií rokovaní medzi zástupcami Odborového zväzu školstva a zástupcami ministerstva školstva, ministerstva financií a zástupcami ZMOS. Tieto bilaterálne rokovania nasledovali po tom, ako Rada zväzu v septembri 2024 odmietla podpísať dohodnutú Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na roky 2025 a 2026. Dohodnutú jednorazovú odmenu v sume 800 eur v roku 2025 a navýšenie tarifných platov od 1. 1. 2026 o 5 % sme označili za nedostatočné.

Naše požiadavky boli pravidelne pripomínané prostredníctvom médií, na rokovaníach so zástupcami štátnej správy a samosprávy, zástupcami výboru NR SR aj na rokovaní s prezidentom SR. Na podporu našich požiadaviek sme 27. novembra 2024 zorganizovali Protest v čiernom, do ktorého sa zapojili tisíce zamestnancov školstva z celého Slovenska. Dňa 17. decembra 2024 vyhlásila Rada zväzu štrajkovú poho-

tovosť s cieľom zdôrazniť pretrvávajúcu nespokojnosť s financovaním slovenského školstva a potvrdiť odhodlanie zamestnancov presadzovať požiadavky Odborového zväzu školstva aj prostredníctvom nátlakových aktivít vrátane štrajku.

Pri následných rokovaníach s ministrom školstva T. Druckerom došlo ku kompromisu medzi požiadavkami zväzu a možnosťami štátneho rozpočtu v období výraznej konsolidácie verejných financií. Dohoda vo forme Memoranda o spolupráci a sociálnom zmieri v rezorte školstva obsahuje záväzky ministerstva školstva v súvislosti s požiadavkami odborového zväzu na:

1. zvýšenie platov všetkých zamestnancov školstva v roku 2025 a 2026 nasledovne:

- zvýšenie tarifných platov pedagogických a odborných zamestnancov od 1. 9. 2025 o 7 %;
- zvýšenie tarifných platov pedagogických a odborných zamestnancov od 1. 1. 2026 o 5 % s tým, že každý takýto zamestnanec dostane k tarifnej zložke platu aj 2 % ako nadtarifnú zložku platu tak, aby celkové navýšenie základného platu pedagogických a odborných zamestnancov predstavovalo 7 % od 1. 1. 2026;
- zvýšenie tarifných platov nepedagogických zamestnancov od 1. 9. 2025 o 7 % a následne od 1. 1. 2026 o ďalších 7 %;
- zvýšenie tarifných platov učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov od 1. 9. 2025 o 7 % a následne od 1. 1. 2026 o ďalších 7 %;

2. vytvorenie samostatnej tarifnej tabuľky pre odmeňovanie nepedagogických zamestnancov v školstve, ktorá umožní zvyšovanie ich platov výraznejšie ako v iných rezortoch;

3. realizovanie legislatívnej zmeny, ktorá umožní odmeňovanie všetkých zamestnancov školstva v rámci jedného osobitného zákona v pôsobnosti rezortu školstva;

4. predloženie návrhu zákona platového automatu zvyšovania platov

v školstve na rokovanie vlády do 18. 12. 2026 tak, aby začal platiť od roku 2028;

5. vypracovanie plánu transformácie systému financovania originálnych kompetencií v školstve do 31. 12. 2026 s cieľom zjednotenia financovania všetkých zamestnancov školstva priamo z rozpočtu ministerstva školstva.

V rámci memoranda sme sa s ministerstvom školstva dohodli aj na:

- spolupráci a podpore opatrení na zvýšenie dostupnosti kvalitného vzdelávania,
- spolupráci pri príprave systémového riešenia odmeňovania všetkých zamestnancov v školstve na princípoch motivácie a zásluhovosti,
- aktívnej participácii v projektoch ministerstva a spolupráci pri komunikácii spoločných výsledkov.



Rada zväzu zároveň na svojom zasadnutí dňa 26. marca 2025 odvolala štrajkovú pohotovosť.

Veríme, že zmeny v oblasti financovania školstva dohodnuté v tomto memorande budú zrealizované a prispedia tak ku skvalitneniu pracovných podmienok a zlepšeniu odmeňovania všetkých zamestnancov školstva na Slovensku.

Ing. Pavel Ondek,
predseda zväzu

Foto: prof. Ing. Miroslav Habán, PhD.

Komisia mladých – apríl 2025

Ako sa hovorí, tradície sa majú dodržiavať, a rozšírené stretnutie Komisie mladých členov Odborového zväzu školstva už môžeme považovať za tradičné podujatie s pevným miestom vo zväzovom kalendári. Inak to nebolo ani 11. a 12. apríla 2025, keď sa v rekreačnom zariadení Crocus v Kežmarských Žľaboch toto podujatie uskutočnilo. Cieľom podujatia je najmä zvýšenie povedomia o aktivitách a poslaní odborového zväzu medzi mladými členmi, ale aj vzájomné spoznanie a výme-

inovačného a aktualizáčného vzdelávania, ktoré zväz poskytuje v rámci svojho oprávnenia zameraného na profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov v oblasti využitia digitálnych obsahov a podpore zdravého a udržateľného životného štýlu žiakov. S prezentáciou vystúpil výskumný pracovník Stredoeurópskeho inštitútu pre výskum práce Adam Šumichrast, ktorý sa vo svojej prednáške venoval porovnaniu efektívnosti sektorových a podnikových kolektívnych zmlúv



BOZP, pracovnoprávne vzťahy a legislatíva v školstve a kolektívne vyjednávanie v praxi. Lektormi jednotlivých workshopov boli naši skúsení regionálni funkcionári Darina Nagyová, Boris Matušek a Miroslav Žitňák, právnici zväzu Michal Guman a Matej Šáli a zväzoví špecialisti pre BOZP Vladimír Kmec a Radovan Lehocký.

Človek, samozrejme, nie je len prácou živý, a tak bol pre účastníkov pripravený aj priestor na relax, wellness či zábavu v podobe večernej diskotéky. V sobotu nás čakala návšteva Belianskej jaskyne, vďaka čomu sme získali možnosť spoznať krásy slovenskej prírody, ale aj vzájomné neformálne spoznávanie.

Veríme, že rozšírené stretnutie Komisie mladých členov Odborového zväzu školstva ponúklo zaujímavý program plný hodnotných informácií a nových kontaktov. Tešíme sa o rok.

na skúsenosti. O popularite podujatia svedčí fakt, že druhý rok za sebou sme v Kežmarských Žľaboch mohli privítať takmer 90 mladých zamestnancov školstva.

Na úvod programu rokovania vystúpili členovia vedenia zväzu. Predseda zväzu Pavel Ondek informoval o aktuálnej situácii v oblasti financovania školstva a prezentoval vývoj priemerných plátov zamestnancov za posledné roky. Informoval tiež o stave kolektívneho vyjednávania Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a o krokoch zväzu, ktoré viedli k dohode o zvýšení plátov všetkých zamestnancov školstva od 1. 9. 2025 a od 1. 1. 2026. Podpredsedovia zväzu Ingrid Gamčíková a Peter Danko priblížili aktivity združení zväzu so zameraním na činnosť profesijných sekcií a pripomienkovanie školskej legislatívy. Špecialistka zväzu pre vzdelávanie Ingrid Kováčová prezentovala ponuku

a rôznym ekonomickým nástrojom na zvýšenie odborovej organizovanosti.

Po krátkej prestávke nasledovala pracovná časť podujatia, v ktorej sa účastníci rozdelili do troch skupín, v ktorých absolvovali školiace aktivity na témy

Mgr. Juraj Stodolovský,
vedúci úradu zväzu

PaedDr. Ľuboš Gondár,
predseda Komisie mladých
Foto: Mgr. Juraj Stodolovský



Lyžiarske a snoubordové preteky o Pohár predsedu OZ PŠAV na Slovensku

Podarilo sa – tradícia pokračuje. Hurá!!!

V piatok 7. februára 2025 víťalo lyžiarky a lyžiarov, snoubordistov a snoubordistky, členky a členov Odborového zväzu školstva na Slovensku, účastníkov z celého Slovenska lyžiarske stredisko SKI CENTRUM Dolinky – Žiar pri Liptovskom Mikuláši na už 18. ročníku lyžiarskych a snoubordových pretekov O Pohár predsedu OZ PŠaV na Slovensku v obrovskom slalome od skorého rána. Musíme priznať, že isté nemalé obavy a otázky organizátorov tu boli. Po tom, ako museli v roku 2024 pre nevyhovujúce, neregulárne snehové podmienky ohrozujúce zdravie 17. ročník pretekov odvolať, si kládli viacero otázok. Vráti sa účastníci po roku? Aký bude záujem? Podarí sa na takmer dvadsaťročnú tradíciu nadviazať?

Najväčším optimistom v tíme bol riaditeľ

18. ročník



pretekov Vlasto Tréger, ktorý vôbec nepochyboval o záujme účastníkov a dokonca ani o priazni počasia. Ukázalo sa, že mal pravdu, a poďakovanie patrí nielen jemu a organizačnému tímu, ale v prvom rade všetkým kolegom, účastníkom a účastníčkam pretekov, ktorí svojím nezmeneným záujmom veľmi rýchlo rozhodli o tom, čo je napísané v úvode tohto textu, ďakujeme. V neposlednom rade treba poďakovať vedeniu OZŠ na čele s predsedom zväzu Pavlom Ondekom, že myšlienku pokračovania tohto podujatia aj v meniacich sa klimatických podmienkach jednoznačne podporili.

Realizačný tím organizátorov pretekov pod vedením riaditeľa pretekov Mgr. Vlastimíra Trégera, bývalého predsedu a dnes člena ZO OZ PŠaV na Slovensku pri SOŠ elektrotechnickej v Liptovskom Hrádku, sekretára pretekov Mgr. Borisa Matuška, predsedu Rady základných organizácií OZ PŠaV na Slovensku, Združenie stredného školstva v krajoch BB, TN, ZA a hospodárky pretekov pani Márie Virgovičovej z centrály OZ školstva na Slovensku, ako aj ďalších nemenovaných členov organizačného tímu urobil maximum pre to, aby sa pretekári a pozvaní hostia cítili výborne.

Veľké otázky a, priznajme si, aj pochybnosti vzbudzovala príroda a počasie. Je pochopiteľné, že organizátori museli opakovane odpovedať na otázky záujemcov o účasť typu: „A bude vôbec sneh?“ „Kde to bude, keď nikde nie je žiadny sneh?“ „Naozaj neprídeme zbytočne?“ A neboli to len otázky kolegov zo západného a z južného Slovenska. Ani v stredisku to nevyzeralo ako zimná idylka, keď mnohí pravidelní účastníci skonštatovali, že sú zvyknutí prichádzať na zasnežené parkovisko a stráviť tu deň v naozaj krásnej zimnej prírode.

Tentoraz to tak nebolo, napriek všetké-

mu sa preteky uskutočnili v regulárnych podmienkach. A za prípravu trate a celkové zabezpečenie treba poďakovať nášmu dlhoročnému partnerovi, lyžiarskemu stredisku SKI centrum Dolinky – Žiar.

Preteky prebiehali v úprimnej priateľskej, športovej atmosfére v duchu fair-play. Zvíťazili všetci už len tým, že na preteky prišli. Víťaz v každej kategórii môže byť len jeden – zvíťazia tí v danej chvíli najlepšie disponovaní a určite aj s trochou šťastia. To, čo mňa ako dlhoročného účastníka týchto pretekov naozaj baví a teší, je skutočnosť, že hneď po prejazde cieľom sa zo súperov stávajú rešpektujúci sa kolegovia, kamaráti, po niekoľkých rokoch priatelia, ktorí sa vedľa spolu rozprávať o rôznych témach a spoločne sa zabaviť v rámci slávnostného spoločenského večera spojeného s odovzdávaním cien. Sláva

víťazom, česť porazeným!

Ako povedal na slávnostnom vyhodnotení pretekov, ktoré sa už tradične uskutočnilo v priestoroch hotela Sorea Máj v Liptovskom Jáne, predseda zväzu Ing. Pavel Ondek, je výborné, že odborníci vedú aj súťažiť a zároveň sú jeden priateľský tím. Ocenil víťazov v jednotlivých vekových kategóriách mužov i žien, snoubordistov, prvýkrát v histórii pretekov aj samostatnú kategóriu snoubordistiek a prvé tri víťazné družstvá. Ceny v tombole napokon však získali všetci účastníci. Predseda zväzu oznámil, že tradícia pokračuje, 19. ročník sa uskutoční vo februári 2026 a pozval všetkých zúčastnených na toto úžasné podujatie.

V mene organizátorov ďakujeme všetkým účastníkom pretekov za korektnú a priateľskú atmosféru. Zároveň blahoželáme víťazným družstvám v zložení:

1. ZO OZ PŠAV NA SLOVENSKU
Stredná športová škola Banská Bystrica (Eva Danišová, Ján Sanitrár, Mario Matušek)
2. ZO OZ PŠAV NA SLOVENSKU SOŠ
stavebná Liptovský Mikuláš (Jana Uhrínová, Miroslav Šufliarsky)
3. ZO OZ PŠAV NA SLOVENSKU
FTVŠ UK Bratislava (Anna Blahutová, Ľubka Benčúriková)

Kompletné výsledkové listiny družstiev a jednotlivcov, ako aj link na fotogalériu je možné nájsť na stránke ozpsav.sk v časti Aktuality.

<https://www.ozskolstva.sk/sk/Aktuality/udalosti-oznamy/lyziarske-asnoubor-dove-preteky-o-pohar-predsedu-zva-zu-18-rocnik.alej>

Mgr. Boris Matušek,
sekretár pretekov
Foto: Mgr. Mário Matušek



Medzinárodný seminár na tému školstvo a odbory v krajinách V4 a na Ukrajine

V dňoch 14. a 15. mája 2025 sa v kongresovom hoteli Sorea v Kráľovskom údolí v Bratislave uskutočnilo rokovanie školskej odborárskej V4 a zástupcov Odborového zväzu školstva a vedy na Ukrajine.

Téma vzdelávania a postavenia zamestnancov školstva je v stredoeurópskom priestore mimoriadne aktuálna a zásadná z viacerých dôvodov. Vzdelávanie je základným pilierom každej spoločnosti. Je to investícia, ktorá sa

spoluvytvárať podmienky pre kvalitné a stabilné školstvo.

V úvode medzinárodného seminára účastníkov stretnutia pozdravila **Monika Uhlerová**, prezidentka KOZ SR, ktorá vo svojom príhovore zdôraznila, že „si veľmi cení prácu OZPŠaV, ktorý je v rámci tzv. nevýrobných zväzov najväčším. Dovolím si povedať, že je aj najsilnejším v rámci KOZ SR, čo sa týka odborárskej činnosti a dosiahli ste osobitné úspechy aj pri vyjednávaní, ktoré

hlavne v migračnej vlne počas mobilizácie, v nízkych priemerných mesačných mzdách (učitelia 250 eur, začínajúci učitelia 180 – 240 eur), v psychickej únave z vojny a vyhorenosti zamestnancov školstva“.

Odborový zväz poľských učiteľov (ZNP) reprezentoval jeho predseda **Slawomir Broniarz**, ktorý spomenul, že „kolektívne vyjednávanie v školstve sa týka samospráv iba v prípade neučiteľských zamestnancov, ktorých je 12 %. Učitelia podliehajú inému zákonu, ktorý reguluje aj ich mzdy. Je potrebná zmena spôsobu financovania neučiteľských zamestnancov, lebo množstvo obcí nevie zabezpečiť v požadovanej miere dostatok financií. Na druhej strane učitelia sú nespokojní s tým, že sú jedinou skupinou zamestnancov, ktorých sa kolektívne vyjednávanie netýka“.

Predseda Českomoravského odborového zväzu pracovníkov školstva (ČMOS PS) **František Dobšík** hovoril iba o kolektívnom vyjednávaní v regionálnom školstve, lebo zamestnanci vysokých škôl majú samostatný Vysokoškolský odborový zväz (VOS): „V súčasnosti je v legislatívnych návrhoch zmena, podľa ktorej riaditeľ školy bude rozhodovať o počte odučených hodín. Učitelia majú obavy, že sa medzi sebou budú dohadovať, koľko hodín z daného predmetu budú učiť. Novinkou je, že anglický jazyk sa bude vyučovať od prvej triedy, pričom je nedostatok učiteľov angličtiny a nie sú tak vytvorené podmienky.“ Skonštatoval, že deklarovaná podpora vzdelávania je iba na papieri.

Z Maďarského odborového zväzu školstva (PSZ) **Tamás Totyik** v úvode vyslovil úctu ukrajinským učiteľom a kolegom zo školstva, že vzdelávajú vo veľmi ťažkých časoch pre Ukrajinu. Z jeho vystúpenia vyplýva: „Pedagógovia mali za ostatné 2 roky sumárne zvýšený plat o 60 %, ale stále je to len na úrovni 82 % priemerného platu v Maďarsku. Absurditou je, že maďarské vzdelávanie riadi minister vnútra, aj to, že v školstve sa nemôže štrajkovať. V prípade protestných aktivít sa všetky naplánované vyučovacie hodiny musia odučiť a musí byť k dispozícii 90 % učiteľov. Vláda zákonom zakázala, aby odbory mohli uzatvárať kolektívne zmluvy na úrovni



nevracia okamžite, ale dlhodobou formou je budúcnosť krajiny – jej konkurencieschopnosť, sociálnu stabilitu a demokratickú kultúru.

V krajinách V4 aj na Ukrajine čelíme spoločným výzvam: demografickým zmenám, technologickému vývoju, spoločenskému napätiu, ako aj potrebe budovať kvalitné verejné služby v čase rozpočtových obmedzení. Zamestnanci školstva – pedagogickí, odborní, nepedagogickí zamestnanci a učitelia vysokých škôl sa s týmito výzvami denne stretávajú a na svojich pleciach nesú zodpovednosť za to, ako sa s nimi vysporiadajú budúce generácie. Ich pracovné podmienky, spoločenské uznanie a finančné ohodnotenie sú preto kľúčovým ukazovateľom toho, ako si ktorá krajina váži vzdelanie a budúcnosť svojich detí a mládeže.

V takomto prostredí je mimoriadne dôležité, aby odborové zväzy vystupovali jednotne, odborne a konštruktívne – ako silní sociálni partneri. Práve sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie sú nástrojmi, ktoré nám umožňujú obhajovať práva zamestnancov a zároveň

vyplývajú z Memoranda o spolupráci a sociálnom zmieri v rezorte školstva, pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov“.

Bývalý štátny tajomník ministra školstva **Slavomír Partila** zdôraznil, že MŠ VVaM SR sa „snaží nájsť a zabezpečiť financie na zabezpečenie chodu školstva, školských zariadení a pre optimálne fungovanie všetkých zamestnancov školstva prostredníctvom úprav mzdových noriem, ako aj rast financovania vysokých škôl tak, aby sa Slovensko priblížilo k priemeru Európskej únie“. V závere vystúpenia poďakoval pánovi predsedovi zväzu a vedeniu odborov pri príprave memoranda.

Zástupkyňa ukrajinských odborárov **Ľubov Harbarenko**, podpredsedníčka Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Ukrajiny, informovala, že „Ukrajina v roku 2025 použila na financovanie školstva iba 4 % HDP, hoci podľa zákona by to malo byť minimálne 7 %. Celkové zdroje zo štátneho rozpočtu sú vo vojnovom čase nedostatočné. Pociťujú tiež nedostatok učiteľov. Chýba až 25-tisíc učiteľov. Príчины sú

odvetví a momentálne sú odborári ne-
žiaduci a vláda neustále oslabuje pozí-
ciu odborov.“

Predseda Odborového zväzu pracov-
níkov školstva a vedy na Slovensku
Pavel Ondek sa vyjadril: „Chránime to,
čo dosiahli naši predchodcovia v odbo-
roch, a nedovolíme, aby nám zobrali to,
čo dosiahli naši predchodcovia.“ Hovoril
o kolektívnom vyjednávaní, o problé-
moch, ktoré prináša zmena vzdelávania
vo forme kurikulárnej reformy, o požia-
davkách podnikateľov/zamestnávate-
ľov, ktorí vstupujú do obsahovej strán-
ky učiva, o zlučovaní stredných škôl
a o tom, že sa hovorí o zlučovaní verej-
ných vysokých škôl, o návrhu, že povin-
ná školská dochádzka by mala byť už
od 3 rokov, o nadväznosti štátneho
vzdelávacieho programu na školský
vzdelávací program.

Medzinárodný seminár moderovala
Martina Nemethová, hovorkyňa KOZ
SR, ktorá postupne uvádzala jednotlivé
bloky tematicky zamerané na aktuálnu
situáciu v oblasti školstva, sociálny dia-
lóg a kolektívne vyjednávanie, financo-
vanie školstva a pracovné podmienky
zamestnancov a prácu s členskou zá-



kladňou. Na medzinárodnom seminári
bolo prítomných 56 účastníkov.

Toto stretnutie nám umožnilo vzácnu
výmenu informácií na uvedené témy
a zároveň poskytlo priestor na vzájom-
né povzbudenie, inšpiráciu a strategic-
ké premýšľanie o tom, ako môžeme

spoločne formovať spravodlivé a odol-
né školské systémy.

Text a foto:
prof. Ing. Miroslav Habán, PhD.,
predseda ZVŠaPRO,
Mgr. Juraj Stodolovský,
vedúci úradu zväzu

Tabuľka: Vybrané ukazovatele v školstve krajín V4 a Ukrajiny

	SLOVENSKO	ČESKO	POL'SKO	MAĎARSKO	UKRAJINA
HDP na školstvo/	3,9 % + 0,6 % (veda)	4,60 %	~ 2,6 – 2,7 % (odhad)	2,3 % (vrátane VŠ do 5 %)	7 % na základe zákona, v realite ~ 4 %.
Minimálna mzda na základe zákona	816 EUR	835 EUR	1 093 EUR	700 EUR	169 EUR
Priemerná mzda v NH	1 524 EUR	1 869 EUR	2 094 EUR	1 580 EUR	475 EUR
Priemerná mzda pedagogických zamestnancov v ZŠ	1 891 EUR	2 056 EUR	1 912 EUR	1 764 EUR	306 EUR
Priemerná mzda pedagogických zamestnancov v SŠ	2 001 EUR	2 100 EUR	1 912 EUR	1 800 EUR	250 EUR
Priemerná mzda učiteľov VVŠ	2 429 EUR	2 458 EUR	1 631 EUR (len verejné VŠ a len základná mzda)	1 500 EUR (len verejné, 80 % zriaďova- teľov sú však súkromné)	250 + EUR
Priemerná mzda nepedagogických zamestnancov v školstve	1 040 EUR	1 004 EUR	1 107 EUR	950 EUR	210 EUR

Pôsobenie našich zástupcov v poradných orgánoch ministerstva školstva

Odborový zväz školstva má svoje zastúpenie v mnohých poradných orgánoch a pracovných skupinách, ktoré zriaďuje ministerstvo školstva alebo jeho priamo riadené organizácie. Takými sú napr. Kurikulárna rada a Hlavná koordináčna skupina.

Kurikulárna rada je poradným orgánom ministra školstva, ktorá má 24 členov. Bola zriadená už dávnejšie, ale nový štatút, podľa ktorého sa riadi v súčasnosti, nadobudol platnosť 27. septembra 2023. Odborový zväz v nej odvtedy zastupuje Ivan Dudáš. Kurikulárnu radu tvoria zástupcovia rôznych významných organizácií z oblasti školstva so zameraním na rôzne typy škôl a školských zariadení. Jej členovia sa stretávajú spravidla každé 2 až 3 mesiace aj za prítomnosti ministra školstva a niektorých štátnych tajomníkov. Prerokávajú sa aktuálne témy, ktoré v rámci školstva v danom čase rezonujú. Kľúčovou témou je kurikulárna reforma, ale množstvo priestoru sa venuje aj ďalším aktuálnym témam ako napr. aktuálnym legislatívnym zmenám, ospravedlňovaniu vymeškaných hodín, povinnému predprimárnemu vzdelávaniu detí od 3 rokov a pod. Za obrovskú výhodu považujeme to, že vďaka zastúpeniu v Kurikulárnej rade máme možnosť promptne reagovať na aktuálne problémy z oblasti školstva a predkladať svoje návrhy. Zároveň máme možnosť nastaviť zrkadlo v prípadoch, keď sú niektoré riešenia zamestnancov ministerstva školstva prezentované v skreslenej podobe a neodrážajú skutočnosť, ako je to napr. pri propagácii kurikulárnej reformy, ktorá má v skutočnosti viac problémov, ako sú si ochotní jej autori pripustiť. Za veľký prínos považujeme to, že sa nám darí presadiť naše pripomienky aj do praxe, ako napr. požiadavku na revíziu Štátneho vzdelávacieho programu pre kurikulárnu reformu, pri ktorej minister po našich opätovných pripomienkach pripustil jej potrebu a poveril touto úlohou vedenie NIVAM-u. Zároveň máme v pláne otvárať nové témy, ktoré si vyžadujú pozornosť, ako je napr. téma podpor-
ných opatrení.

Hlavná koordináčna skupina (ďalej len

HKS) je poradným orgánom generálneho riaditeľa NIVAM-u, ktorá má 21 členov. Bola zriadená na začiatku marca 2023 v súvislosti s Plánom obnovy a odolnosti SR. Hlavnou témou, ktorej sa HKS venuje, je kurikulárna reforma. Odborový zväz v nej zastupuje Ivan Dudáš. Členmi HKS sú zástupcovia rôznych významných organizácií z oblasti školstva so zameraním na rôzne typy škôl a školských zariadení. Jej členovia sa stretávajú spravidla raz za mesiac. Ako veľké negatívum práce v danej skupine vnímame názorovú nevyváženosť členov, preto nie sú zohľadňované názory bežných učiteľov z praxe. Aj preto sa počas krátkeho obdobia existencie tejto skupiny vzdalo členstva viacero ľudí, ktorí boli nahradení novými zástupcami. Ako problematické tiež vnímame to, že od marca 2023, keď HKS vznikla, má NIVAM už tretieho generálneho riaditeľa. Pozitívom je fakt, že kým prvý generálny riaditeľ sa na stretnutiach HKS vôbec nezúčastňoval, súčasná generálna riaditeľka je na rokovaniach aktívne prítomná, čím sa zdvihla úroveň stretnutí.

Hlavnými témami, ktoré sa odborový zväz snaží od vzniku skupiny nastoľovať, sú problémy so Štátnym vzdelávacím programom, s cyklami, so vzdelávacími oblasťami, s neplnoorganizovanými školami a učebnicami. Napriek našej opakovanej snahe sa nám však nedarí presadiť naše návrhy na riešenie problémov, ktoré so sebou reforma prináša. Nechceme tým povedať, že na reforme je všetko zlé, pretože aj odborový zväz podporuje reformu. Snažíme sa však byť objektívni a upozorňujeme na množstvo problémov, ktoré sa autori reformy snažia bagatelizovať. Tým hlavným je skutočnosť, že kvôli cyklom sa nezmení len obsah vzdelávania, ale aj formálna štruktúra základných škôl. Kým doteraz mal prvý stupeň 4 ročníky a druhý stupeň 5 ročníkov, po reforme to bude opačne. Tu sa otvára množstvo otázok a problémov s tým, kto bude učiť v 5. ročníku (prvostupniari alebo druhostupniari) a ako budú vyzeráť neplnoorganizované školy (budú trojročné alebo päťročné)? Zároveň sa v piatom ročníku zavádza povinná vzdelávacia oblasť človek a spoločnosť namiesto

doterajších dvoch predmetov dejepis a geografia. My sa pýtame, kto bude kvalifikovaný na vyučovanie tejto vzdelávacej oblasti v prípade, že škola nebude mať učiteľa presne s danou aprobáciou? Podobný problém nastane, ak bude chcieť škola zaviesť v 3. cykle vzdelávaciu oblasť človek a príroda namiesto doterajších troch predmetov biológia, fyzika a chémia. My sa pýtame, kto bude túto vzdelávaciu oblasť učiť, ak škola nemá učiteľa s danou trojkombináciou?

Za najväčší problém však považujeme nový Štátny vzdelávací program, ktorý bol schválený na konci marca 2023 napriek tomu, že členovia HKS s ním nesúhlasili a nesúhlasili s ním ani mnohí členovia vzdelávacích oblastí Ústrednej predmetovej komisie, ktorí Štátny vzdelávací program pripravovali. Od marca 2023 preto opakovane upozorňujeme na potrebu revízie tohto kľúčového dokumentu, k čomu NIVAM nedokázal počas viac ako dvoch rokov pristúpiť. Máme však nádej, že sa opakované sľuby ohľadom revízie Štátneho vzdelávacieho programu podarí konečne zrealizovať, pretože nové vedenie NIVAM-u je tejto myšlienke naklonené. Našou hlavnou požiadavkou v súvislosti s revíziou Štátneho vzdelávacieho programu ostáva skutočnosť, aby bol obsahový a výkonový štandard rozdelený nielen do cyklov, ale aj do ročníkov. Toto rozdelenie nebude záväzné pre tvorbu školských vzdelávacích programov, ale bude mať len odporúčací charakter. Záväzná bude len to, že učivo z jedného cyklu nebude môcť byť presunuté do iného cyklu. V prípade, že NIVAM túto požiadavku odmietne, budeme od NIVAM-u požadovať vytvorenie jedného Školského vzdelávacieho programu, ktorý bude mať pre školy takisto len odporúčací charakter. Je pre nás neakceptovateľné, aby ako vzorové školské vzdelávacie programy slúžili dokumenty, ktoré nevytvoril NIVAM. Na tieto nedostatky budeme naďalej upozorňovať a požadovať riešenie daných problémov.

Mgr. Ivan Dudáš,
vedúci výboru
profesijnej sekcie

O financiách v školstve s odborníčkou z ministerstva školstva

V Košiciach sa diskutovalo o financovaní regionálneho školstva



V pondelok 29. apríla sa v Košiciach stretli školskí odborári na odbornom školení venovanom téme financovania regionálneho školstva. Podujatie zorganizovala Krajská rada Združenia základného školstva Košice. Pozvanie ako prednášajúca prijala Ing. Jana Sládečková, PhD., generálna riaditeľka sekcie financovania regionálneho školstva Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR.

Hlavnou témou školenia bolo financovanie regionálneho školstva s dôrazom na financovanie materských škôl, keďže od 1. januára 2025 došlo k zmene v spôsobe ich financovania. Od 1. januára 2025 sú materské školy a špeciálne materské školy financované zo štátneho rozpočtu z rozpočtovej kapitoly MŠVVaM SR. Upozornila, že poskytovanie príspevku na výchovu a vzdelávanie pre MŠ v súlade s aktuál-

ne účinným znením zákona č. 597/2003 Z. z. je od 1. januára 2025 zrušené, ale zároveň uviedla, že od 1. januára 2025 je poskytovaný nový druh príspevku – príspevok na súčasti výchovno-vzdelávacieho procesu materskej školy. Tento príspevok je určený na financovanie školy v prírode, výletov, exkurzií, saunovania, športového výcviku a ďalších aktivít v súlade so školským vzdelávacím programom pre dieťa, pre ktoré je predprimárne vzdelávanie povinné, alebo dieťa, ktoré je členom domácnosti, ktorej členovi sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi.

Po prednáške nasledovala diskusia, počas ktorej pani Sládečková odpovedala na množstvo otázok účastníkov školenia. Týkali sa nielen materských škôl, ale aj financovania základných škôl, základných umeleckých škôl, školských podporných tímov a ďalších

oblastí regionálneho školstva.

Podujatie prinieslo účastníkom nielen cenné informácie, ale aj priestor na výmenu skúseností a otvorenú diskusiu o aktuálnych problémoch, ktoré trápia regionálne školstvo. Prítomní ocenili odborný a priateľský prístup pani Sládečkovej, ako aj možnosť položiť konkrétne otázky priamo z praxe.

Text a foto:

Mgr. Katarína Gamčíková,
predsedníčka KR ZZŠ Košice



Oslava histórie a výzvy pre nepedagogických zamestnancov

80. výročie školského stravovania

V októbri 2015 sa v Prahe konala Medzinárodná konferencia k 70. výročiu školského stravovania, organizovaná Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a Českomoravským odborovým zväzom pracovníkov školstva. Na konferencii sa zúčastnilo 300 delegátov zo Slovenska a z Českej republiky, ktorí diskutovali o histórii, súčasnosti a budúcnosti školského stravovania. Podujatie sa konalo pod záštitou ministrov školstva oboch krajín a bolo príležitosťou na ocenenie jednotlivcov a inštitúcií za prínos v tejto oblasti.

dálne Komenského 3 v Komárne.

V roku 2025 si pripomínáme 80 rokov od zriadenia školských jedální v bývalom Československu. Tento míľnik je príležitosťou na zhodnotenie pokroku, ktorý bol dosiahnutý v oblasti školského stravovania, a na identifikovanie výziev, ktoré ešte treba prekonať.

Význam odborov pre nepedagogických zamestnancov v zariadeniach školského stravovania.

Odborové organizácie zohrávajú kľúčovú úlohu v ochrane práv a záujmov nepedagogických zamestnancov, ako sú



2026. Toto zvýšenie platov sa týka aj nepedagogických zamestnancov, ako sú kuchári, upratovačky a pomocné sily v školských jedálňach. V uvedenej dohode sa ministerstvo zaviazalo k vytvoreniu samostatnej tabuľky platových taríf, podľa ktorej budú odmeňovaní nepedagogickí zamestnanci v školách, školských zariadeniach a na vysokých školách.

Tieto kroky sú súčasťou širšej snahy o stabilizáciu školského systému a zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov v školstve. Minister školstva, výskumu, vývoja a mládeže Tomáš Drucker zdôraznil, že zvýšenie platov je nevyhnutné pre prilákanie a udržanie kvalitných pedagógov a odborných zamestnancov, ale aj nepedagogických zamestnancov, čím sa zabezpečí kvalitné vzdelávanie a jeho podpora pre budúce generácie.



V rámci konferencie boli ocenení zriaďovatelia ako mestá Košice, Prešov, Žilina a Bratislava-Ružinov, školské jedálne ako ZŠ Benkova 34 v Nitre a SOŠ technická v Hlohovci, osobnosti ako Marta Hlavatá z Bratislavy-Ružinov a pracovníci v sekcii školského stravovania Edita Horváthová zo Školskej je-

kuchári, pomocníci v kuchyni a upratovačky. Tieto profesie sú často podceňované, aj keď ich práca je nevyhnutná pre zabezpečenie kvalitného stravovania žiakov. Školské odbory sa angažujú v oblasti zlepšovania pracovných podmienok, vyjednávania spravodlivých miezd a zabezpečenia adekvátneho vzdelávania a odbornej prípravy pre týchto zamestnancov.

Nepedagogickí zamestnanci školských jedální na Slovensku sa môžu tešiť na zvýšenie svojich platov. Dohoda medzi Ministerstvom školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR a Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, podpísaná 26. marca 2025, zahŕňa zvýšenie tarifných platov všetkých zamestnancov školstva o 7 % od 1. septembra 2025 a ďalších 7 % od 1. januára

Na záver treba zdôrazniť, že 80. výročie školského stravovania je príležitosťou na oslavu úspechov, ktoré boli dosiahnuté v oblasti zabezpečenia kvalitného a dostupného stravovania pre deti a žiakov.

Zároveň je to výzva na pokračovanie v úsilí o zlepšenie pracovných podmienok a ohodnotenia nepedagogických zamestnancov školských jedální. Odborové organizácie zohrávajú nezapustiteľnú úlohu v tomto procese a ich angažovanosť je kľúčová pre dosiahnutie spravodlivého a efektívneho systému školského stravovania.

Za ZZŠ spracovala:
PaedDr. Ingrid Kováčová,
špecialistka ZZŠ
Foto: Samphotostock

Školenie predsedov Rád ZO v Združení základného školstva

Ak chceš rásť, musíš sa zamerať na veci, v ktorých sa ti nedarí, a zlepšiť sa v nich.

Každoročné školenie predsedov Rád základných organizácií OZŠ v pôsobnosti Združenia základného školstva v Kežmarských Žľaboch sa tento rok uskutočnilo v dňoch 1. – 3. apríla 2025.

Témy školenia boli pripravené na základe požiadaviek od predsedov rád, aktuálneho diania v oblasti školstva a potrieb zvyšovania právneho povedomia predsedov rád.

Predseda zväzu Pavel Ondek tradične vystúpil s aktuálnymi informáciami z oblasti kolektívneho vyjednávania, odmeňovania zamestnancov a rokovaní s predstaviteľmi štátnej a verejnej správy.



Hlavnou témou jeho vystúpenia aj následnej diskusie bolo Memorandum o sociálnom zmiere v rezorte školstva, ktoré účastníci prijali s kladným ohlasom. Významným úspechom tejto dohody je zvýšenie platov všetkých zamestnancov školstva o 7 % od 1. 9. 2025 a od 1. 1. 2026, ale najmä vytvorenie osobitnej tabuľky odmeňovania pre nepedagogických zamestnancov, čo umožní zvyšovanie platov týchto zamestnancov nad rámec KZVS. Veľmi povzbudzujúci je aj záväzok ministerstva školstva pokračovať v transformácii



cii systému financovania originálnych kompetencií v školstve a príprava zákonného automatu zvyšovania platov v školstve. Nepriaznivý ohlas bol na kompenzačný príspevok, ktorý podľa nášho názoru nerieši problém nedostatočného odmeňovania pedagogických zamestnancov a OZŠ s jeho vyplácaním nesúhlasí.

V ďalšej časti svojho vystúpenia predseda podrobne rozobral jednotlivé ustanovenia KZVS na roky 2024 – 2025, ktorá však stále nie je podpísaná, čo vyvoláva neistotu u zamestnancov aj zamestnávateľov. Napriek prísľubu ministra školstva, že jednorazová odmena vo výške 800 € bude vyplatená každému zamestnancovi, v členskej základni, prevláda nedôvera a neistota.

Predsedička ZZŠ Ingrid Gamčíková oboznámila účastníkov s pripravovanými zmenami v školskej legislatíve. Zamerala sa hlavne na pripravované zmeny v zákone č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, ale poskytla informácie aj o pripravovaných novelách iných predpisov, týkajúcich sa školstva. Upozornila na Akčný plán pre ochranu mäkkých cieľov na rok 2025



prijatý vládou 26. 3. tohto roka, v ktorom sú opatrenia na zvýšenie bezpečnosti v školách.

Zmenám v školskom zákone sa venovala špecialistka združenia Ingrid Kováčová, ktorá zároveň podala podrobné informácie o ponuke programu aktualizácie vzdelávania pre školy a inováčnom vzdelávaní, ktoré poskytuje OZŠ pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov.

ľa vlastného uváženia na relax v regeneračnom centre zariadenia, vychádzku či posedenie pri kávičke.

Prvý večer nám do tanca prišla zahrať hudobná skupina Haas Band, druhý večer bol venovaný oceňovaniu našich jubilantov, po ktorom nasledovala tradičná tombola, plná zábavy.



Téme BOZP sa už tradične venoval zväzový inšpektor pre BOZP Vladimír Kmec. Tentoraz sa zameriaval na problematiku odborovej kontroly BOZP v školách a školských zariadeniach a s tým súvisiacich otázok.

Novinkou bolo vystúpenie nášho kolegu, vedúceho sekcie riadiacich zamestnancov Ivana Dudáša. Na konkrétnych príkladoch vysvetlil najčastejšie otázky, s ktorými sa ako riaditeľ školy na pracovisku stretáva. Šlo hlavne o čerpanie dovolenky, možnosti prerušenia dovolenky, prácu nadčas, čerpanie náhradného voľna, zníženie alebo odobratie osobného príplatku a iné.

Na spestrenie programu školenia bola pozvaná Alexandra Madrová, zanietná ekologička a zakladateľka organizácie Planet lover, ktorá predstavila veľmi zaujímavý program aktualizácie vzdelávania v oblasti ekológie.

Naša najmladšia predsedníčka KR Košice a predsedníčka Komisie mladých pri ZZŠ Katarína Gamčíková ukázala predsedom rád, ako si zjednodušiť prácu pomocou aplikácií Google.

Ako správni odborári sme mysleli aj na oddych a načerpanie nových síl, preto sme do programu zaradili aj relaxačné popoludnie, ktoré účastníci využili pod-



Na základe spätnej väzby od účastníkov budeme tieto tradičné školenia stále zdokonaľovať, pridávať nové aktuálne témy, aby naši predsedovia boli fundovaní a vedeli poskytovať kvalitné služby našim členom v jednotlivých regiónoch.

PaedDr. Darina Nagyová,
predsedníčka KR ZZŠ Prešov
Foto: Yvonne Furdíková,
prom. právnička

Tém kolektívneho vyjednávania a pracovnoprávnej legislatívy sa zhostili právnici OZŠ Martin Mikluš, Michal Guman a Matej Šáli. Veľmi zaujímavou interaktívnou formou doplnili účastníkom informácie v oblasti možnosti rozhodnutia jednotlivých benefitov v podnikových kolektívnych zmluvách a motivovali účastníkov riešiť konkrétne problémy. V oblasti pracovnoprávných predpisov sa zameriaval hlavne na konkrétne príklady uplatňovania týchto predpisov v praxi.

Profesijné sekcie Združenia základného školstva

ZÁVERY rokovaní výborov v roku 2025

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku nie je výlučne odborová organizácia, ale i profesijná. Práve na prácu s profesijnými sekciami kladie dôraz Združenie základného školstva.

Pravidelné spoločné rokovania sa osvedčili ako výborná platforma na spoločné rokovania, výmenu skúseností, podporu najlepšej praxe a získavanie nových podnetov pre prácu s členskou základňou i získavanie nových členov. Profesijný rast a odbornosť je dôležitým prvkom, pretože profesijne a odborne podložené argumenty našich členov sú mnohokrát silnou zbraňou v odborárskej práci.

Preto aj v roku 2025 Združenie základného školstva zorganizovalo tradičné spoločné rokovanie spojené so vzdelávaním členov výborov profesijných sekcií a komisie mladých členov v Kežmarkoch Žilaboch.

Vzhľadom na to, že Združenie základného školstva získava i spätnú väzbu od účastníkov a podľa záujmu zostavuje program stretnutí, venovala sa pozornosť informáciám o činnosti Odborového zväzu školstva, ako i činnosti Združenia základného školstva. Členovia výborov sekcií sa dozvedeli podrobnosti o stave vecí s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, o podrobnostiach, ktoré sú zakotvené v memorande medzi Odborovým zväzom školstva a Ministerstvom školstva SR.

Neopomenuli sa ani informácie o zmenách v zákonoch vo vzťahu k pedagogickým a odborným zamestnancom, o úpravách v odmeňovaní nepedagogických zamestnancov, ako i o novinách v poskytovaní inovačného a aktualizáčného vzdelávania Odborovým zväzom školstva.

Ako spoločné činnosti na školení sú žiadané i príklady a informácie z pracovnoprávnej, BOZP, ktoré boli tiež poskytnuté.

Samozrejme, jadrom stretnutia boli rokovania výborov samotných sekcií, kde v spolupráci s predsedami krajských rád pomenúvali problémy po vecne príslušných segmentoch a hľadali na ne i návrhy na riešenia.

Prikladáme závery poskytnuté jednotlivými vedúcimi výborov sekcií a predsedu komisie mladých.

Treba uviesť, že nastala zmena na mieste vedúceho sekcie – v sekcii riadiacich pedagogických zamestnancov. Po voľbe členmi výboru sekcie sa ním stal Mgr. Matúš Baňas.

Závery komisie mladých:

- navrhujeme vytvoriť pracovnú pozíciu zameranú na PR a komunikáciu Odborového zväzu školstva,
- pokračovať v systematickom vzdelávaní mladých členov v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a ďalších odborových činností, čím sa vytvára predpoklad na ich budúce aktívne zapojenie do funkcií v rámci OZŠ,
- podporovať aktívnu účasť mladých členov na činnosti združenia prostredníctvom rôznych aktivít ako napríklad: online podujatie v septembri/októbri: *Čo nám prinesie nová 138?* letné stretnutie mladých členov OZŠ ZZŠ v auguste.

Sekcia riadiacich zamestnancov škôl

Sekcia pedagogických zamestnancov v základných školách Sekcia pedagogických zamestnancov v špeciálnych triedach MŠ a ZŠ

Členovia výboru sformulovali požiadavky:

- Vytvorenie jedného vzorového školského vzdelávacieho programu.
- Štátny vzdelávací program rozdelený na ročníky.
- Regulovať počet začlenených žiakov – čiže znížiť celkový počet žiakov v triede, ak je v triede viacero začlenených žiakov – presne stanoviť, maximálne koľko žiakov môže byť celkovo v triede, ak sú v triede 2, 3, 4, 5 atď. začlenení žiaci.
- Jasne definovať dištančnú výučbu v základných školách v školskom zákone (245/2008 Z. z.), v aktuálne platnom školskom zákone je dištančná výučba definovaná len pre stredné školy.

- Zákonne vyriešiť možnosť rozhodovať o odklade povinnej školskej dochádzky zo strany školy (riaditeľa) – tak, aby nemali posledné slovo pri rozhodovaní o odklade PŠD iba zákonní zástupcovia.
- Nahradiť prijímacie konania na stredné školy Testovaním 9.
- Dofinancovať adaptačné triedy – školský zákon síce umožňuje vytvoriť adaptačnú triedu pre 4 až 10 žiakov. Nerieši sa však financovanie takejto triedy. Takéto triedy síce môžu pomôcť slabšie prospievajúcim žiakom, ale ich vytvorenie je nerentabilné pre školy vzhľadom na absenciu financovania adaptačných tried.
- Posilniť bezpečnosť pedagogických zamestnancov na školách – bezpečnosť pedagogických zamestnancov na školách je vytvorená len formálne (zákonom definované postavenie verejného činiteľa), ale nie v praxi.
- Zastaviť systematickú likvidáciu špeciálnych škôl a špeciálnych tried umelým rediagnostikovaním a zaraďovaním žiakov špeciálnych škôl/tried do klasických škôl, aj keď s podporným opatrením.
- Odmietame zasahovanie do kompetencií škôl s právnou subjektivitou zo strany ich zriaďovateľov hraničiace niekedy až so šikanovaním vedenia škôl zriaďovateľmi a ich školskými úradmi – zadávanie nezmyselných úloh, vyplňanie množstva nezmyselných formulárov s krátkym časovým horizontom a podobne.
- Víťame pripravovaný nový spôsob odmeňovania nepedagogických zamestnancov v školstve.

Sekcie zamestnancov Štátnej školskej inšpekcie

Členovia výboru sekcie sformulovali zámery a ciele sekcie i návrhy a námety pre OZŠ:

- Stabilizovať počet školských inšpektorov v jednotlivých školských inšpekčných centrách vzhľadom na potreby z hľadiska ich využitia na inšpekčnú činnosť v jednotlivých druhoch škôl a školských zariadení;
- Zvyšovať profesionalitu a odbornosť

- Iniciovať rokovania o zmene legislatívy (zákon 55/2017 Z. z o štátnej službe) vo vzťahu k priaznivejšej úprave výmery dovolení pre štátnych zamestnancov – školských inšpektorov (v rozsahu najmenej osem týždňov v kalendárnom roku).

Sekcia pedagogických zamestnancov materských škôl

Členovia výboru sekcie pozitívne ohodnotili zmenu financovania materských škôl od 1. 1. 2025.

Základnú problematiku oblasti materských škôl zhrnuli v základných bodoch a úlohách.

- Upozorňujeme, že momentálne nastavené koeficienty nepostačujú na financovanie MŠ, (nie je zohľadnené financovanie 2-ročných detí, finančné prostriedky – mzdový normatív nepostačuje na príplatky za zmenu, potreba finančných prostriedkov na doplnenie úväzku riaditeľa).
- Navrhujeme preto iniciovať úpravu koeficientov – zohľadniť špecifiká, 2-ročné deti, integráciu detí so zdravotným znevýhodnením v bežných materských školách; deti zo sociálne znevýhodneného prostredia, ktoré si plnia povinné predprimárne vzdelávanie; potreba finančných prostriedkov na zamestnanca, ktorý doplní úväzok riaditeľky.
- Upozorňujeme na nedostatok finančných prostriedkov na pedagogického asistenta, zdôrazňujeme potrebu zachovania pedagogických asistentov v školách.
- Prehodnotiť počty detí v triedach, ak sú v nich zaradené deti so zdravotným znevýhodnením.
- Aktualizačné a inovačné vzdelávanie pre učiteľky MŠ z odborového zväzu.
- Zviditeľňovať prácu učiteľov materských škôl prostredníctvom sociálnych sietí.
- V rámci krajov, okresov iniciovať stretnutia zástupcov jednotlivých MŠ za účelom vzájomného odovzdávania skúseností.

Sekcia odborných zamestnancov

Na rokovaní členovia konštatovali, že nastalo zvyšovanie členskej základne OZ v Košickom kraji, ale aj v ďalších krajoch.

Členovia výboru sekcie upozorňujú na potrebu:



školských inšpektorov trvalým osvojením odborných metód a techník, osobnou angažovanosťou v profesionálnom napredovaní;

- Dosiahnuť férové mzdové ohodnotenie ŠI v spolupráci so zamestnávateľom predložením konkrétnych návrhov v spolupráci s RNDr. I. Gamčíkovou;
- Iniciovať tvorbu profesijných štandardov ŠI s cieľom zabezpečiť vyššiu odbornú spôsobilosť ŠI, navrhnúť minimálne 2 úrovne kvalifikácie ŠI a na to nadviazať podmienky kariérneho rastu ŠI. Túto činnosť realizovať v spolupráci so zamestnávateľom a MŠVVaM SR;
- Naďalej aktívne participovať na rozvíjaní medzinárodnej spolupráce s odborovými združeniami školských inšpektorov v štátoch EÚ aj prostredníctvom odborných vzdelávacích projektov a aktivít pre ŠI;
- Vysvetľovať význam členstva v odborovom zväze v jednotlivých IC a priebežne zabezpečovať rozšírenie členskej základne;
- Usilovať o zastúpenie všetkých krajských inšpekčných centier (IC) vrátane Ústredia ŠŠI vo výbore sekcie (jednotlivé ŠIC a Ústredie ŠŠI – spolu

9 členov), pričom podmienkou delegovania zvoleného zástupcu do výboru sekcie je minimálne 5 prihlásených členov v ZO OZŠ v danom ŠIC a Ústredí ŠŠI.

- Participovať na tvorbe inovácií v metodológii školských inšpekcii spolu so zamestnávateľom;
- Iniciovať diskusiu o možnosti dohodnúť (nad rámec minimálnych práv zakotvených v Zákonníku práce) do Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa dovolenku a indispozičné voľno v dĺžke 5 dní s náhradou platu aj u štátnych zamestnancov.

Návrhy a námety:

- Aktívne sa zapojiť do monitorovania efektov/dosahov zavádzaných „kurikulárnych zmien“ a noviel právnych predpisov.
- Výrazne iniciovať zvýšenie úrovne prípravy pedagógov na vysokých školách orientáciou na výcvik študentov v oblasti inovatívnych pedagogických stratégií a požadovať od vzdelávacích inštitúcií ústup od teoretických foriem vzdelávania k praktickému koučingu učiteľov v oblasti didaktiky a modernej metodológie vzdelávania mladej generácie.

- zvyšovania finančného ohodnotenia zamestnancov poradenských zariadení vrátane sociálnych pracovníkov so stredoškolským vzdelaním,
- znižovania personálnej nedostatčnosti CPP a ŠCPP na úrovni odborných zamestnancov, ale aj zamestnancov so stredoškolským vzdelaním,
- zlepšenia funkčnosti poradenských zariadení v procese a po realizácii transformácie týchto zariadení v zmysle vyššej kvality poskytovaných služieb a uspokojenia dopytu po týchto službách,
- odstránenia problémov spojených s transformáciou poradenského systému – zabudlo sa na poradne so samostatnou právnou subjektivitou, ktoré sa museli stať elokovanými pracoviskami napriek tomu, že boli plne funkčné a dobre personálne a materiálne vybavené, vznikli obrovské pracoviská, ktoré ani nemajú priestory na spoločné porady pre vysoký počet zamestnancov,
 - v krajoch chýbajú poradenské zariadenia úrovne č. 5 (špecializované zariadenie), prípadne zariadenia, ktoré museli vzniknúť transformáciou, nemajú dostatočné skúsenosti a vyškolený personál na prácu s rizikovou skupinou detí s kombináciou diagnóz,
- riešiť finančné podhodnotenie poradenských zariadení z aspektu prevádzkových i mzdových nákladov,
- riešenia rizík pri transformácii LVS – veľkým rizikom je aj transformácia LVS zariadení na diagnostické centrá, pretože deti umiestnené v LVS sa majú vrátiť na svoje kmeňové školy, ktoré nemajú dostatočne vyškolený ŠPT tím, prípadne ho nemajú vôbec. Postupne tak bude vznikať problém s touto kategóriou detí. Aktuálne LVS pokrývali ťažké stavy detí, ktoré nebolo vhodné zaradiť do inkluzie v ZŠ.

Sekcia pedagogických zamestnancov školských klubov detí

Členovia výboru sekcie uviedli oblasti, v ktorých je potrebné sa angažovať.

- Presadzovať zavedenie normatívneho financovania školských klubov detí.
- Legislatívne upraviť kariérovú pozíciu „vedúci vychovávateľ“ z radov pedagogických zamestnancov vykonávajúcich pracovnú činnosť v kategórii vychovávateľ tam, kde je 50 a viac detí alebo 2 a viac oddelení (povinnosť



ustanoviť vedúceho vychovávateľa v školskom klube. Nepoverovať touto funkciou zástupcu riaditeľa).

- Naďalej presadzovať príplatok za výkon špecializovanej činnosti pre vychovávateľa ŠKD vychovávateľov – legislatíva uvádza pojem zodpovedný vychovávateľ, kde je rovnaká náplň a náročnosť ako u triednych učiteľov MŠ, ZŠ, ZuŠ.
- Úpravou textácie v príslušnej legislatíve vo vzťahu k zodpovednému vychovávateľovi – konkrétne znenie a návrh na doplnenie sekcia predkladá: *Zodpovedný vychovávateľ v príslušnom oddelení: koordinuje výchovu v príslušnom oddelení, zodpovedá za vedenie príslušnej pedagogickej dokumentácie, zodpovedá za utváranie podmienok na rozvoj pozitívnych sociálnych väzieb medzi deťmi alebo navzájom, medzi deťmi a zamestnancami školy; spolupracuje so zákonnými zástupcami, pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami; poskytuje deťom a zákonným zástupcom poradenstvo vo výchove a vzdelávaní; činnosť zodpovedného vychovávateľa vykonáva vychovávateľ v jednom oddelení.*
- Zjednotiť dĺžku jednej hodiny výchovno-vzdelávacej činnosti v ŠKD zo 60 minút na 45 minút, čím sa zjednotí dĺžka hodiny výchovno-vzdelávacej činnosti na vyučovaní.
- Osobitným predpisom určiť použitie

príspevku na čiastočnú úhradu nákladov spojených s činnosťou školského klubu detí. Upraviť maximálny počet detí v oddelení ŠKD na 25 detí, tak ako v ZŠ na 1. stupni.

- Upraviť platové tabuľky tak, aby počet odpracovaných rokov bol 43.
- Uskutočniť spoločné stretnutie so zástupcami ministerstva školstva ohľadne školských klubov detí a profesijnou sekciou štátnej školskej inšpekcie ohľadne ozrejmenia poslania ŠKD, náplne práce, legislatívy, ako aj problematiky z aplikačnej praxe.
- Upraviť v príslušnej vyhláške o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov tak, aby bol splnený kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti vychovávateľ minimálne stredoškolským pedagogickým vzdelaním so zameraním na vychovávateľstvo alebo štátnicou v odbore vychovávateľstvo.
- Riešiť dlhodobu pripomienkovanú problém asistent dieťaťa v školskom klube – žiak má na vyučovaní asistenta, ale pri prechode do školského klubu ho už nemá. Výrazne negatívne to ovplyvňuje činnosť v školskom klube, nehovoriac o bezpečnosti detí.

Návrh ďalších aktivít sekcie:

- Spoločné online stretnutie vedúcich okresných sekcií napr. 2x ročne formou webinára; vyšpecifikovať aktuál-



ne témy, ktoré treba v školských kluboch zjednotiť; túto formu zvoliť aj pre jednotlivé okresné sekcie.

- Uskutočniť spoločné stretnutie profesijnej sekcie PZ ŠKD s OZ vychovávateľa a spolu poslať na MŠ spracované návrhy a analýzy vyplývajúce zo stretnutia so ZMOS. Obsah príkladáme v prílohe.

Sekcia pedagogických zamestnancov základných umeleckých škôl

- Naďalej presadzovať zmenu koeficientov pre ZUŠ, ktoré sú v súčasnosti nevyhovujúce, novela nariadenia vlády SR č. 668/2004 Z. z. o rozdeľovaní výnosu dane z príjmov územnej samosprávy prílohy č. 3 tabuľka č. 1 Hodnoty koeficientov: návrh 19,2 a 5,8.
- Spustiť RIS pre ZUŠ – pre prehľad o presných počtoch žiakov v ZUŠ a dodržiavanie legislatívy vo vzťahu k financovaniu.
- Preradenie ZUŠ z originálnych do prenesených kompetencií.
- Vypracovať zoznam ZUŠ, ktoré majú ZO po okresoch, a posunúť ho aj s kontaktmi vedúcej celoslovenskej sekcie (takýto zoznam nemajú ani krajskí vedúci sekcie).

Ako návrh vlastnej aktivity pre členov profesijnej sekcie je zorganizovať stretnutie na OZŠ v Bratislave s prizvaním Mgr. Martiny Škočíkovej z MŠVVaM SR a predsedníčky AZUŠ Mgr. Zuzany Horváthovej.

Sekcia zamestnancov školských jedální

Podakovanie vedeniu OZŠ od členov sekcie za veľký posun v úprave platovej tabuľky pre nepedagogických za-

mestnancov školstva.

Na zasadnutí sekcie odznela pretrvávajúca problematika, týkajúca sa

- Vyhlášky Ministerstva školstva SR 330/2009 – v súčasnosti nevyhovuje podmienkam školského stravovania –, ktorá určuje spôsob organizácie prevádzky školských jedální. V súvislosti s aktuálnou praxou a potrebami zamestnancov školského stravovania navrhujeme úpravu vo vyhláške, ktorá by lepšie reflektovala súčasnú situáciu.
- Koeficientu pre školské stravovanie – radi by sme upriamili pozornosť na problematiku aktuálneho koeficientu pre školské stravovanie, ktorý je nepostačujúci. Najmä v prípade menších zariadení spôsobuje značné finančné ťažkosti a v niektorých prípadoch môže mať až likvidačné dôsledky. Tu by veľmi pomohlo účelové viazanie finančných prostriedkov, teda keby zriaďovateľ dal všetky finančné, ktoré patria danej školskej jedálni.

Vlastné aktivity sekcie: účasť predsedu OZŠ Ing. Pavla Ondeka a Edity Horváthovej na odbornom seminári I. AŠ KOS v Ružomberku, rok 2025

- 80. výročie školského stravovania v Československu,
- ▶ návrh v spolupráci OZŠ a ministerstva školstva pripomenúť výročie školského stravovania, nie honosne, ale napr. zvolať rozšírenú sekciu školského stravovania s hosťami z ministerstva školstva, so slávnostným programom a prípadne kultúrnou vložkou. Ide nám o to, medializovať, že si OZŠ pripomenul výročie školského stravovania,
- ▶ zistiť presný dátum založenia školského stravovania v Československu,
- pripravíme návrh na zmenu vyhlášky 330/2009 pre školské stravovanie.

UPOZORNENIE A NÁVRHY SEKcie

- Upozornenie a apel na potrebu hľadať riešenia, ktoré prispievajú k stabilizácii zamestnanosti v školskom stravovaní, pretože chýbajú kuchárky a je veľmi ťažké získať nových zamestnancov do našich školských jedální.
- Zamestnanci školských jedální majú obmedzené možnosti odborne sa rozvíjať, hoci ich práca podlieha prísny normám a štandardom. Možnosti by

sa aj našli, ale musia si to hradiť, zamestnávateľ neprispieva.

- ▶ Finančne ich ohodnotiť za vzdelávanie a profesijný rast (profesijný príplatok).
- ▶ Finančne prispieť zamestnancom školského stravovania na vzdelávanie (dlhoročná pracovná sila v kuchyni si musí sama zaplatiť, ak si chce spraviť výučný list).
- ▶ Rehabilitačné zabezpečenie, rekreačné poukazy (malý kolektív).

Sekcia nepedagogických zamestnancov základného školstva

- Zatraktívniť pracovné pozície v školstve:
 - ▶ pozície ako PAM, ekonóm, účtovník zaraďovať minimálne do 6. PT (reflektovať ich pracovnú náročnosť),
 - ▶ pozície ako pomocná sila v kuchyni a kuchárka preradiť o platovú triedu vyššie: pomocná sila do 2. PT a kuchárka do 3. PT (nedostatok daných pracovných síl a nezáujem a tieto pozície),
 - ▶ možnosť „príplatku za vzdelávanie“ pre administratívne pozície – neustála potreba sa vzdelávať, absolvovať školenia a reflektovať tak všetky zmeny, úpravy zákonov, vyhlášok a uznesení bez finančného ohodnotenia,
- začať riešiť problematiku zastupovania administratívnych pracovníkov (finančné ohodnotenie za dlhodobý zástup, možnosť tvorenia NV),
- zosúladiť školských prázdnin pre sieť materských škôl (zákonom stanovené 3 týždne),
- pre MŠ prerušenie prevádzky aj počas jarných prázdnin a počas leta 1 celý mesiac,
- navýšenie finančného príspevku pre pedagogického asistenta,
- upravenie výpočtu normatívu na financovanie školstva – výpočet cez ukazovateľ „počet žiakov“ predstavuje napĺňanie tried na maximum,
- navýšenie koeficientu na deti mladšie ako 3 roky,
- prehodnotiť výšku „kapitálového výdavku“ z 1 700 € aspoň na 2 500 €,
- dlhodobý cieľ: nastaviť tarifnú tabuľku so začiatkom na minimálnej mzde.

Z podkladov vedúcich sekcií materiál spracovala
PaedDr. Ingrid Kováčová,
špecialistka ZZŠ
Foto: prom. právnička
Yvonne Furdíková

Konferencia ZO OZ PŠaV UVLF v Košiciach

Dňa 20. mája 2025 Rada Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Univerzity veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach usporiadala konferenciu, ktorá sa konala popoludní v aule univerzity za vysokej účasti 94 percent delegátov. Pozvanie na konferenciu prijalo 8 hostí. Obsahom rokovania bola kontrola plnenia uznesení predošlej

úspešným zvládnutím procesu medzinárodnej akreditácie študijných programov všeobecné veterinárne lekárstvo v slovenskom a anglickom jazyku a hygiena potravín v slovenskom jazyku, ktorú vykonal v apríli tohto roku medzinárodný tím expertov Európskeho združenia inštitúcií pre veterinárske vzdelávanie v spolupráci s Federáciou veterinárnych lekárov Európy. Skonštato-

v skrátenom legislatívnom procese. Kvestor univerzity informoval, že na tohoročnú valorizáciu plátov ministerstvo ďalšie finančné prostriedky univerzite nepoukáže, pretože sú súčasťou zvýšeného celkového rozpočtu univerzity na rok 2025, pričom ďalšie zvýšenie plátov od januára 2026 už má byť finančne zabezpečené prostredníctvom kapitoly rezortu školstva.



konferencie, zhodnotenie výsledkov voľieb do rady základnej organizácie a revíznej komisie na funkčné obdobie rokov 2024 – 2029, správa o činnosti novozvolenej rady ZO, správa o hospodárení a revízia správa za rok 2024.



Na konferenciu prijali pozvanie predsedu ZO PŠaV na Slovensku Ing. Pavel Ondek a podpredseda zväzu a predsedu Združenia vysokých škôl a priamo riadených organizácií prof. Ing. Miroslav Habán, PhD. Pri tejto príležitosti pred začiatkom konferencie prijal hostí aj rektor univerzity prof. MVDr. Jozef Nagy, PhD. Najvyšších predstaviteľov odborového zväzu informoval o pozitívnom výsledku, ktorý dosiahla univerzita

val, že univerzita potvrdila svoje stabilné miesto v európskom vzdelávacom procese vo všetkých jej smeroch.

Predseda zväzu Pavel Ondek informoval na prijatí rektora univerzity, ale aj delegátov vo svojom vystúpení na konferencii o sérii absolvovaných rokovaní s predstaviteľmi ministerstiev školstva a financií SR, kde poukazoval na pretrvávajúcu nespokojnosť s celkovým financovaním slovenského školstva a presadzoval požiadavky na dôstojné odmeňovanie učiteľov vysokých škôl, vedeckovýskumných a nepedagogických zamestnancov.

Akceptovanie týchto požiadaviek vyústilo do podpisu Memoranda o spolupráci a sociálnom zmierní s rezortom školstva, ktoré akceptuje záväzok na zvýšenie tarifných plátov všetkých zamestnancov školstva od 1. septembra 2025 o 7 % a od 1. januára 2026 o ďalších 7 percent. V ďalšej diskusii s kvestorom univerzity Ing. Róbertom Schréterom, PhD., boli prerokované otázky potreby pokrytia zvýšenia tarifných plátov vyplývajúcich z novely zákona č. 553/2003 Z. z., ktorú schválila vláda SR dňa 30. apríla 2025, upravujúcu stupnice platových taríf, a ktorá je predložená na rokovanie do NR SR

Predseda Rady ZO OZ PŠaV UVLF v Košiciach Štefan Fedorčák predniesol správu o činnosti novozvolenej rady základnej organizácie, ktorá detailne obsahovala výsledky splnených úloh. V správe sa konkrétne zamerl na uskutočnené inovácie, súvisiace so zefektívnením činnosti, vzájomnej komunikácie a informovanosti členov základnej organizácie, prijaté štatúty k pôsobnosti stravovacej komisie a komisie mladých odborárov, podotkol na nevyhnutné riešenie ďalšieho smerovania chaty Veterinár, ktorej bilančnú rentabilnosť vyhodnotil za posledných 20 rokov. V správe prezentoval dohľad novokreovanej stravovacej komisie na kvalitu poskytovaných stravovacích služieb pre zamestnancov, zhodnotil športovú činnosť, usporiadané zájazdy a kultúrno-spoločenské podujatia organizované v spolupráci s vedením univerzity. Obsahom správy predsedu rady ZO bolo taktiež aj zhodnotenie plnenia Kolektívnej zmluvy za rok 2024, predloženie návrhu na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy a zapojenie do aktivít dohodnutých na pléne Združenia VŠ aPRO, ktorými boli prieskum, týkajúci sa zapojenia do protestných aktivít pri podpore vyjednávania kolektívnych



misie prof. MVDr. Anne Ondrejckovej, PhD., za jej dlhodobé členstvo a aktívnu spoluprácu s odborovou organizáciou. Na záver konferencie delegáti schválili uznesenia najmä so zameraním na ďalšiu aktívnu činnosť pri rozširovaní členskej základne na univerzite, pretože úloha odborov v súčasnosti je výrazne podstatná.

Štefan Fedorčák,
predseda ZO OZ PŠaV UVLF
v Košiciach

Foto: Mgr. Zuzana Bobříková

zmlúv vyššieho stupňa, do ktorého sa zapojilo 208 zamestnancov univerzity a zapojenie do celoslovenského protestu zamestnancov školstva. V závere správy vyzdvihol maximálne korektný prístup vedenia univerzity vo vzťahu k odborovej organizácii, súčinnosť a spoluprácu najmä pri organizovaní športových a spoločenských podujatí a akcií pre zamestnancov univerzity. Prof. Ing. Miroslav Habán, PhD., in-

Pred diskusiou predseda rady ZO spolu so zástupcami OZ PŠaV odovzdal kytice a ďakovné listy prof. MVDr. Alici Kočišovej, PhD., bývalej členke rady základnej organizácie, zodpovednej za rekreačnú činnosť a usporiadanie zájazdov, doc. MVDr. Ivone Kožárovej, PhD., predsedníčke volebnej komisie pre voľby do základnej organizácie na volebné obdobie rokov 2019 až 2024, a súčasnej tajomníčke stravovacej ko-



formoval prítomných delegátov konferencie o aktuálnych aktivitách Združenia vysokých škôl, stave financovania VŠ na Slovensku a podrobne prezentoval všetky výhody a benefity pre členov odborov, prezentoval možnosti využitia rekreačných zariadení odborového zväzu, čerpania sociálnych výpomocí a pôžičiek poskytovaných zväzom a blížiaci sa 7. letný detský tábor v RZ CROCUS v Kežmarských Žľaboch pre deti členov vo veku 8 až 14 rokov, s bohatým programom zameraným na spoznávanie krás prírody, na športové, spoločenské a kultúrne aktivity, o ktorý sa postará skúsený tím zostavený z výchovných pracovníkov.



Pripomienky Združenia VŠ a PRO k vecnému zámeru návrhu zákona o vysokých školách

V poslednom období sa členovia Združenia VŠaPRO zaoberali pripomienkovaním vecného zámeru pripravovaného nového zákona o vysokých školách, ktoré vyústilo zaslaním pripomienok na MŠVVaM SR dňa 30. apríla 2025. V predložennom vecnom zámere sa uvádza podpora zamestnávania odborníkov z praxe. Pokiaľ sa však nezlepšia pracovné podmienky na vysokých školách smerom k predvídateľným a stabilným pracovným miestam, nebudú pre odborníkov z praxe ani pre talenty zo zahraničia atraktívne. Súčasný legislatívny zámer nezohľadňuje rolu akademických zamestnancov v rozvoji univerzít, ktorú akcentujú európske dokumenty pre univerzity napr. Tiranské komuniké. Medzitým SAAVŠ zverejnila prvé výsledky z prieskumu so zamestnancami VŠ z roku 2024, na ktorom sa zúčastnilo 3 600 zamestnancov (z toho 74 % akademických). Iba 15 % učiteľov a vedeckých pracovníkov je veľmi spokojných so zamestnaním na VŠ, 52 % skôr spokojných, 17 % je nespokojných (SAAVŠ, 2025).

Súčasná právna úprava je v rozpore s európskou legislatívou, v rozpore s odporúčaniami EK k udržateľnej kariére akademických zamestnancov a zakladá prekarizáciu, ktorá je nepriemerane vysoká oproti iným krajinám EÚ, poškodzuje akademických zamestnancov a obmedzuje prilákanie talentov. Na Slovensku nedochádza k zberu a spracovaniu dát o pracovných podmienkach a type pracovných zmlúv (PZ) akademických pracovníkov, preto nevieme presne povedať, o aký veľký problém, s akými dôsledkami ide. Prvé dáta boli publikované z personálneho oddelenia Technickej univerzity v Košiciach (TUKE) z februára 2022, kde 81 % všetkých akademických zamestnancov pracuje na dobu určitú (max. 5 rokov), a iba 19 % na dlhodobý pracovný pomer (na dobu určitú do 70 rokov veku). Pracovné zmluvy pri zreťazených pracovných pomeroch (PP) sa uzatvárajú priemerne na 3 roky, až pri 20 % zamestnancov to bolo iba na 1 rok! Priemerný

vek docentov a profesorov so stabilnou pracovnou zmluvou na TUKE je 60 rokov. Po publikovaní údajov sa začal o situáciu zaujímať NKÚ s cieľom zmapovať ju a pripraviť analytický výstup k téme. V roku 2023 sa NKÚ však podarilo získať informácie len z UPJŠ v Košiciach, kde z akademických zamestnancov pracujúcich na celých PP malo iba 7% akademických zamestnancov PP. Iné univerzity údaje neposkytli (uvádzali vysokú administratívnu náročnosť) a ani Register zamestnancov vysokých škôl neobsahuje funkcionality potrebné na identifikovanie typu kontraktu. Vzhľadom na nastavenie zákona situácia na iných univerzitách bude podobná.

Prítom v zahraničí je štruktúra pracovných kontraktov dôležitou súčasťou štatistik o vysokých školách¹ a je možné sa k nim rýchlo a jednoducho dostať. Uvádzame napríklad štatistiky nemeckého ministerstva pre vzdelávanie a výskum alebo britskej agentúry pre vysoké školy HESA. Spojené kráľovstvo a Nemecko majú prítom jeden z najprekérnejších systémov akademických pracovníkov, pričom Nemecko práve pod tlakom zatriaktivnenia kariéry v sektore a prilákania talentov začína realizovať reformu smerom k udržateľnejšej kariére výskumníkov. Na porovnanie, v akademickom roku 2022/2023 v Spojenom kráľovstve pracovalo na krátkodobé zmluvy 29,4 % akademických pracovníkov, čo predstavuje 2,5-krát nižší podiel ako v prípade učiteľov, výskumníkov a vývojových zamestnancov TUKE.

Nesúlads európskou legislatívou a odporúčaniami EK

Úprava PP v zákone o VŠ, ktorá nedovoľuje uzatvorenie pracovného pomeru s vysokoškolským učiteľom na dobu neurčitú, je **v rozpore s európskou smernicou 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú**, pretože nenaupňuje opatrenia proti nezákonnému konaniu z doložky 5: napr. neurčuje maximálny počet opakovaného reťazenia PZ a objektívny (vecný) dôvod. Podľa

doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu európskej smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, je členský štát povinný zohľadniť, či na reťazenie pracovného pomeru je daný objektívny dôvod. V súvislosti s touto smernicou už bola SR vyzvaná Európskou komisiou (porušenie č. 2010/2041) na podanie pripomienok k výnimkám v obmedzení reťazenia PP na dobu určitú. Výsledkom bola zmena § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonníka práce) novelou č. 257/2011, čím sa dalo znenie Zákonníka práce do súladu s predmetnou smernicou. Doposiaľ však nedošlo k zmene zák. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, ktorý má v zmysle § 48 ods. 6 Zákonníka práce vymedziť objektívny dôvod, na základe ktorého je možné ďalšie predĺženie/opätovné dojednanie PP na dobu určitú nad dobu určenú v § 48 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom. Znenie súčasnej právnej úpravy zakladá neobmedzené a svojvoľné reťazenie pracovných pomeroch s touto skupinou zamestnancov.

Diskriminácia akademických zamestnancov

Vysokoškolský zákon definuje univerzity ako vrcholné vzdelávacie, vedecké a umelecké ustanovizne (§ 1), kde práve vysokoškolskí učitelia a výskumníci zabezpečujú kľúčové činnosti (vzdelávanie a výskum). Napriek tomu majú akademickí zamestnanci nižšie pracovné práva v porovnaní s inými typmi zamestnancov na VŠ (administratíva, knihovnícke služby, upratovacie služby, a i.)

Takisto je bežné, že pri odchode z univerzity iné typy povolání získavajú po skončení pracovného pomeru odstupné a vysokoškolskí učitelia ho v prevažnej miere nedostanú. Návrh o odstupnom vychádza z toho, že väčšina akademických zamestnancov nemá právo na odstupné z dôvodu diskriminačne nastaveného dlhodobého reťazenia pracovných zmlúv v Zákonníku práce

¹Napr. informácie o počte akademických pracovníkov podľa typu pracovného kontraktu/týpu pracovnej činnosti/veku/podľa univerzít a pod.

a v zákone o VŠ.

Počet vysokoškolských učiteľov a výskumníkov na nestabilných krátkodobých pracovných kontraktach na Slovensku je alarmujúco vysoký. Má to priamy dosah na ich pracovný výkon, motiváciu aj mentálne zdravie, kvalitu vzdelávania, demokratické a slobodné prostredie na univerzitách. Pre prilákanie talentov je potrebné poskytnúť im férové pracovné podmienky. Prekarizované pracovné postavenie učiteľov tak bráni rozvoju univerzít.

Podporné stanoviská

V roku 2022 pri poslednej novele VŠ zákona OZ PŠaV na Slovensku upozornil na diskriminačné postavenie vysokoškolských učiteľov prezidentku SR. Prezidentka SR sa obrátila na ministra školstva so žiadosťou, aby sa zaoberal problematikou reťazenia pracovných pomerov, ktoré neúmerne zasahuje do sociálnych práv pracovníkov vysokoškolského školstva. V roku 2023 sa OZ PŠaV na Slovensku zhodol s partnerskými organizáciami: so Slovenskou rektorskou konferenciou, s Klubom dekanov fakúlt, Radou vysokých škôl SR, so Študentskou radou vysokých škôl na definovaní priorít, ktoré potrebujú riešenia v oblasti školstva, a podpísali spoločnú Deklaráciu 2023, v ktorej sa zhodli na potrebe „prehodnotiť extrémnu prekarizáciu práce, ktorá je v rozpore s Európskou smernicou (1999/70/ES)“. Text Deklarácie je dostupný na https://www.ozskolstva.sk/files/deklaracia_final.pdf

Slovenský experiment, **extrémne reťazenie pracovných pomerov** za 20 rokov praxe nevedol na slovenských univerzitách k prítiahnutiu kvalitnejších ľudských zdrojov (talenty zo zahraničia alebo z praxe). Naopak, výskum napr. Castellacci, et al. (2021)², jasne ukazuje, že prekarizované pracovné prostredie ovplyvňuje spokojnosť s pracovným miestom, nie je pre talenty atraktívne, pretože je nestabilné, nepredvídateľné a poškodzuje akademických zamestnancov. Preto **navrhujeme do legislatívneho rámca zapracovať opatrenie k pracovným pomerom na vysokých školách (§ 77 v súčasnej právnej úprave), ktoré budú nastavené na štandardnú legislatívnu úpravu**, akú majú vysokoškolskí zamestnanci v Českej republike, Poľsku alebo Rakúsku.

Aby sa do nového vysokoškolského zákona nepreniesla diskriminačná úprava v rozpore s európskou smernicou 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, pretože nenapĺňa opatrenia proti nezákonnému konaniu z doložky 5: napr. neurčuje maximálny počet opakovaného reťazenia PZ a objektívny (vecný) dôvod pre vysokoškolských učiteľov bez titulu doc. alebo prof.

Rovnako navrhujeme štandardnú úpravu inštitútu **sabatikalu** ako v okolitých krajinách. Vzhľadom na vyššie uvedené poukazujeme na naše pripomienky uplatnené v poslednom rozporovom konaní a navrhujeme ich zapracovanie do textácie nového právneho predpisu:

1) Upraviť reťazenie pracovných pomerov

v § 77 v novom znení navrhujeme vypustiť celý ods. 4 a z ods. 5 prvú vetu.

Odôvodnenie: Uvedené ustanovenie navrhujeme vypustiť z dôvodu rozporu so smernicou 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli Európska odborová konfederácia (ETUC), Konfederácia zamestnávateľských zväzov v Európe (UNICE) a Európske centrum zamestnávateľov poskytujúcich verejné služby a služby vo všeobecnom záujme (CEEP). Podľa doložky č. 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, je členský štát povinný zohľadniť, či na reťazenie pracovného pomeru je daný objektívny dôvod. V súvislosti s touto smernicou už bola Slovenská republika vyzvaná Európskou komisiou (porušenie č. 2010/2041) na podanie pripomienok k výnimkám v obmedzení reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Výsledkom bola zmena § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonníka práce) novelou č. 257/2011, čím sa dalo znenie Zákonníka práce do súladu s predmetnou smernicou. Doposiaľ však nedošlo k zmene zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, ktorý má v zmysle §48 ods. 6 Zákonníka práce vymedziť objektívny dôvod, na základe ktorého je možné ďalšie predĺženie/opätovné dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú nad dobu určenú v § 48 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom.

Navrhovaná právna úprava nedovoľuje uzatvorenie pracovného pomeru s vysokoškolským učiteľom na dobu neurčitú ani neurčuje minimálnu dĺžku, na ktorú je možné pracovný pomer uzavrieť, ale priamo ukladá možnosť uzatvorenia pracovného pomeru s touto skupinou zamestnancov len na obdobie maximálne 5 rokov s neobmedzeným počtom predĺžení ich pracovného pomeru, čím zakladá neobmedzené a svojvoľné reťazenie pracovných pomerov s touto skupinou zamestnancov.

2) Umožniť nárok na odstupné pre vysokoškolských učiteľov

v § 77 navrhujeme nový odsek 13, ktorý znie:

„Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na pracovnej pozícii vysokoškolského učiteľa, výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy patrí pri skončení pracovného pomeru na dobu určitú odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Do obdobia trvania pracovného pomeru na účel výplaty odstupného sa započítajú aj všetky opätovne dojednané pracovné pomery na dobu určitú^{xx} u toho istého zamestnávateľa.“

Odôvodnenie: Navrhovaný text upravuje nárok na odstupné pre zamestnancov vykonávajúcich prácu na pozíciách vysokoškolských učiteľov, výskumných a vývojových zamestnancov na verejných vysokých školách a štátnych vysokých školách rovnako ako v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti. Vzhľadom na princíp zásluhovosti pri poskytovaní odstupného sa do obdobia trvania pracovného pomeru zaráta aj čas predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa, ak časový rozdiel medzi skončením predchádzajúceho pracovného pomeru a nového pracovného pomeru nepresahuje 6 mesiacov, obdobie ako je to v prípade reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú. Uvedené navrhujeme zaviesť z dôvodu zvýšenia ochrany zamestnancov vykonávajúcich prácu na uvedených pozíciách na dobu určitú a zamedzenia zneužívania dojednania pracovného pomeru na dobu určitú

²Castellacci, F. a Viñas-Bardolet, C. 2021. Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries. [online].

^{xx} § 48 ods. 3 Zákonníka práce

v neprospech zamestnancov. V súčasnosti implementovali túto možnosť do kolektívnych zmlúv po veľmi náročných vyjednávaniach dve univerzity: TUKE a STU (1 odstúpné).

3) Sfunkčniť sabatikal

„Vysokoškolského učiteľa uvoľní rektor alebo dekan, ak je vysokoškolský učiteľ zaradený na fakulte, raz za sedem rokov najmenej na šesť mesiacov z plnenia pedagogických úloh a úloh podľa § 74 ods. 2 a umožní mu, aby sa venoval iba vedeckej práci alebo umeleckej práci vrátane možnosti vedeckej práce alebo umeleckej práce mimo územia Slovenskej republiky. Vysokoškolskému učiteľovi počas uvoľnenia podľa prvej vety patrí funkčný plat vo výške posledného priznaného funkčného platu pred jeho uvoľnením. Postup pri uvoľnení vysokoškolského učiteľa upravuje vnútorný predpis vysokej školy.“

Odôvodnenie: Navrhujeme zaviesť obligatórnu a nárokovateľnú formu sabatikalu obdobne, ako je to v Poľsku alebo v Českej republike. Čas sabatikalu bude vysokoškolský učiteľ využívať na vedeckú prácu, čo sa prejaví v konečnom dôsledku na zlepšení vedeckej činnosti vysokej školy.

Príklady zo zahraničnej praxe

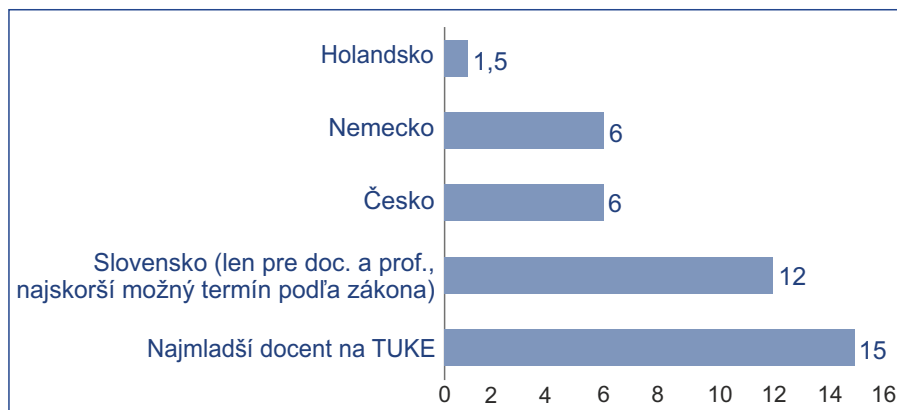
Česká republika³: Vysokoškolskí učitelia nie sú vyňatí zo Zákonníka práce a rovnako ako pri iných povolaniach po 2 predĺženíach PP na dobu určitú maximálne na 3 roky získavajú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú bez ohľadu na získaný akademický titul.

Nemecko: Kariérny systém na univerzitách je odlišný a ťažšie porovnateľný. Vysokoškolskí učitelia a výskumníci môžu pracovať dvakrát na 6-ročné pracovné zmluvy (prvý 6-ročný kontrakt je pred dosiahnutím PhD.) a potom majú nárok na získanie pracovného kontraktu na dobu neurčitú. Rozdiel oproti Slovensku je, že ide o presne určený maximálny počet opakovania krátkodobých kontraktov a je určený aj minimálny čas trvania kontraktu. Napriek tomu je nemecký systém jedným z najviac kritizovaných práve pre dlhé obdobie získavania „tenure“ pre akademikov⁴.

Holandsko: Holandské univerzitné od-

bory vyjednali na rok 2021 v kolektívnej zmluve, že akademickí zamestnanci musia získať pracovný kontrakt na dobu neurčitú už po 1 roku (resp. po 1,5 roku), ak majú naplnené kritériá na miesto⁵.

covná spokojnosť akademikov ovplyvňuje atraktivitu týchto pracovných pozícií a keďže vyššia atraktivita zvyšuje záujem domácich talentov (zostať) pracovať v akademick sfére či priťahuje



Graf 1: Získanie stabilného pracovného pomeru na univerzite po získaní PhD.⁶
Na Slovensku len pre doc. a prof.

Príklady štúdií z médií a vedeckej literatúry

Odborná literatúra na jednej strane poukazuje na isté výhody spojené s krátkodobými zmluvami, ale vo vedeckej literatúre je už dobre preukázané, že ich nadmerné využívanie (čo sa na príklade TUKE a UPJŠ javí ako prípad Slovenska) má negatívny vplyv na produktivitu práce, kvalitu výskumu a lákanie talentov. Lafuente a Berbegal-Mirabent (2017) na príklade španielskych univerzít skúmali, ako štruktúra pracovných kontraktov ovplyvňuje produktivitu výskumu meranú z hľadiska publikácií vo vedeckých časopisoch. Ich výsledky ukazujú, že od istej úrovne je nárast podielu krátkodobých zmlúv spojený s poklesom výskumnej produktivity. Zistili, že flexibilné a vyvážené zmluvné postupy sú rozhodujúce pre produktivitu výskumu, pretože ovplyvňujú motiváciu akademických pracovníkov. Výsledky naznačujú, že nadmerné využívanie zmlúv na dobu určitú môže vytvárať nestabilné pracovné prostredie, ktoré obmedzuje univerzitám využiť potenciál svojich znalostných pracovníkov.

Castellacci a Viñas-Bardolet (2021) ukazujú, že trvalé zmluvy sú dôležitým faktorom pracovnej spokojnosti akademických pracovníkov, pričom táto stabilita je relatívne dôležitejšia pre tých, ktorí sú v strednej fáze svojej kariéry. Pra-

tých zo zahraničia, jej výsledkom je vyššia kvalita pedagogického procesu na vysokých školách a vyššia inovačná výkonnosť ekonomiky.

Téma vysokoškolskej zmluvnej politiky, pracovnej spokojnosti akademikov a atraktivity akademických pozícií by teda mala byť v oveľa väčšej miere súčasťou odbornej a verejnej diskusie na Slovensku.

Zdroje:

Rehúš, M. 2022. Školský týždeň, časť 2: Väčšina vysokoškolských učiteliek a učiteľov pracuje na krátkodobé zmluvy, mali by sme to zmeniť. Denník N. [online].

Castellacci, F. a Viñas-Bardolet, C. 2021. Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries. [online].

Lafuente, E. a Berbegal-Mirabent, J. 2017. Contract employment policy and research productivity of knowledge workers: An analysis of Spanish universities. [online]. Návrh témy analytického výstupu NKÚ: Pracovné podmienky akademických pracovníkov na Slovensku

doc. Ing. Miriam Šebová, PhD.,
Technická univerzita v Košiciach,
prof. Ing. Miroslav Habán, PhD.,
predseda Združenia VŠaPRO,
Mgr. Martin Mikluš, špecialista
pre právne služby OZŠ

³Barinková, Žofčinová (2019) Termínované pracovné zmluvy učiteľov vysokých škôl v Čechách a na Slovensku

⁴Gallas, Alexander (2018) "Precarious Academic Labor in Germany: Termed Contracts and New Berufsverbot," Academic Labor: Research and Artistry: Vol. 2, Article 8. Available at: <https://digitalcommons.humboldt.edu/alra/vol2/iss1/8>

⁵<https://www.aob.nl/en/collective-labor-agreement-and-salary/academic-education-and-research/>

⁶Pre Nemecko to môže byť dlhšie, ak získanie PhD. trvalo kratšie ako 6 rokov. Pre TUKE uvažujeme o získaní PhD. hneď po ukončení 2. stupňa vo veku 28 rokov.

Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch na verejných vysokých školách za rok 2024

Ukazovateľ	Merná jedn.	Skutočnosť k 30. 12. 2023	Percentuálny podiel na MF	Skutočnosť k 30. 12. 2024	Porovnanie		Percentuálny podiel na MF
	€				rozdiel	%	
PEPZ	osoby	19 280	x	19 080	-200	98,96	x
MPC	€	421 396 236	100,00	456 257 197	34 860 961	108,27	100,00
Tarifné platy	€	235 377 856	55,86	248 659 025	13 281 169	105,64	54,50
Náhrady mzdy	€	58 033 819	13,77	63 933 162	5 899 343	110,17	14,01
Nadčasy	€	1 962 470	0,47	2 054 356	91 886	104,68	0,45
Príplatok za riadenie	€	3 014 864	0,72	3 183 947	169 083	105,61	0,70
Osobné príplatky	€	46 040 864	10,93	50 026 897	3 986 033	108,66	10,96
Ostatné príplatky	€	3 454 142	0,82	3 722 813	268 671	107,78	0,82
Jubilejné odmeny	€	1 085 018	0,26	1 250 861	165 843	115,28	0,27
Osobný plat	€	11 374 844	2,70	13 429 486	2 054 642	118,06	2,94
Odmeny	€	60 932 013	14,46	69 711 608	8 779 595	114,41	15,28
Náhrady za prac. pohotovosť	€	138 013	0,06	171 013	33 000	123,91	0,04
Priemerný mesačný plat	€	1 821,35	x	1 992,03	170,68	109,37	x

- Osobný príplatok a odmena k tarifnému platu za rok 2024 je 18,13 %.
- Rast nominálnej mzdy oproti roku 2023 je vyšší o 170,68 € t. j. 9,37 %.
- Miera inflácie meraná indexom spotrebiteľských cien dosiahla v roku 2024 oproti predchádzajúcemu roku v priemere 102,8 %.

Počet zamestnancov a priemerné mzdy (€) na verejných vysokých školách za rok 2024

Zariadenie	PEPZ	2024	2024	2023	rozdiel
		MP spolu	priemerný plat	priemerný plat	€
Vysokoškolské vzdelávanie	13 769,7	320 068 499	1 936,36	1 768,65	167,71
Výskum a vývoj	3 646,1	109 275 126	2 497,35	2 281,26	216,09
Študentské domovy	1 283,7	20 037 057	1 297,38	1 196,61	100,77
Študentské jedálne	234,7	3 258 746	1 157,06	1 031,87	125,19
Vysoká škola celkovo	19 079,6	456 257 187	1 992,03	1 821,35	170,68
Zamestnanci VŠ kategória – VŠ učitelia	9 053,6	263 977 742	2 429,24	2 232,93	196,31
Profesor	1 503,9	61 248 019	3 393,22	3 106,55	286,67
Docent	2 920,2	91 197 965	2 602,14	2 386,29	215,85
Odborný asistent	4 017,7	98 744 536	2 047,55	1 887,75	159,80
Asistent	276,9	5 509 861	1 656,28	1 553,64	102,64
Lektor	334,9	7 277 361	1 810,83	1 645,72	165,11
Zamestnanci VŠ kategória – výsk., umel. zam.	1 354,6	36 125 927	2 222,33	2 017,52	204,81
Zamestnanci VŠ – nepedagogickí zamestnanci	8 671,4	156 153 518	1 499,38	1 360,31	139,07
Odborní zamestnanci	1 947,1	36 184 935	1 548,32	1 410,35	137,97
Administratívni zamestnanci	3 166,7	70 190 521	1 846,72	1 678,60	168,12
Prevádzkoví zamestnanci	2 107,2	27 552 993	1 087,99	995,28	92,71
Zamestnanci študentských domovov	11 907,7	18 630 063	1 300,24	1 180,73	119,51
Zamestnanci študentských jedální	259,4	3 595 006	1 154,91	1 027,40	127,51

Legenda: PEPZ – prepočítaný evidenčný počet zamestnancov.

Zdroj: CVTI SR, Spracovala: Ing. Tatjana Koperová

Porovnanie priemernej mzdy v regionálnom školstve rok 2023 a rok 2024

Zariadenie	priemerná mzda			priemerná mzda			priemerná mzda			priemerná mzda		
	2023	2024		2023	2024		2023	2024		2023	2024	
	pedagogickí	pedagogickí	rozdiel	odborní	odborní	rozdiel	nepedag.	nepedag.	rozdiel	spolu	spolu	rozdiel
Základné školy	1 722,90	1 891,30	168,40	1 602,20	1 749,00	146,80	991,00	1 071,00	80,00	1 571,20	1 726,20	155,00
Gymnázia	1 798,00	2 005,50	207,50	1 562,40	1 710,10	147,70	1 027,80	1 089,80	62,00	1 638,90	1 817,60	178,70
SŠS	1 773,70	1 989,50	215,80	1 688,90	1 796,20	0,00	1 141,40	1 227,50	0,00	1 602,80	1 780,90	178,10
SOŠ	1 780,80	1 964,80	184,00	1 582,60	1 691,90	109,30	1 091,80	1 173,50	81,70	1 595,40	1 755,60	160,20
Konzervatória	1 530,80	1 735,00	204,20	1 375,80	1 643,80	268,00	1 081,80	1 197,50	115,70	1 454,20	1 643,80	189,60
Školy umeleckého priem.	1 689,60	1 865,40	175,80	1 478,80	1 659,60	180,80	1 182,90	1 269,20	86,30	1 584,00	1 743,50	159,50
Špeciálne školy	1 797,60	1 987,70	190,10	1 625,60	1 797,70	172,10	1 113,90	1 207,60	93,80	1 670,00	1 840,70	170,70
Materské školy	1 351,00	1 459,40	108,40	1 338,90	1 457,70	118,80	856,50	911,50	55,00	1 231,10	1 328,40	97,30
Špeciálne materské školy	1 529,90	1 719,70	189,80	1 878,30	1 681,80	-196,50	929,10	978,90	49,80	1 434,50	1 587,10	152,60
ZUŠ	1 509,90	1 601,50	91,60	0,00	0,00	0,00	1 095,20	1 145,30	50,10	1 454,00	1 540,30	86,30
Jazykové školy	1 916,90	2 059,70	142,80	0,00	0,00	0,00	1 182,90	1 258,00	75,10	1 675,80	1 808,60	132,80
ŠKD	1 241,80	1 348,20	106,40	944,20	1 346,90	402,70	954,20	1 023,80	69,70	1 236,10	1 341,50	105,40
ŠKD pri SŠ	1 386,40	1 561,00	174,60	1 445,40	0,00	-1 445,40	936,50	1 010,60	74,10	1 372,80	1 541,50	168,70
CVC	1 591,40	1 709,00	117,60	0,00	0,00	0,00	1 040,80	1 152,10	111,40	1 385,60	1 502,90	117,30
Školské internáty	1 579,60	1 688,20	108,60	1 384,70	1 603,70	219,00	995,00	1 070,00	75,00	1 287,80	1 381,00	93,20
Školské internáty pri SŠ	1 537,80	1 692,10	154,30	1 599,10	1 513,40	-85,70	996,10	1 066,90	70,80	1 202,50	1 303,90	101,40
Diagnostické centrá	1 857,30	2 106,00	248,70	1 644,80	1 905,70	260,90	1 145,90	1 220,80	74,90	1 546,10	1 721,70	175,60
Reedukačné centrá	1 847,40	2 015,80	168,40	1 558,60	1 661,30	102,70	1 103,60	1 154,80	51,20	1 434,40	1 523,60	89,20
Liečebno-vých. sanatória	1 771,60	1 939,70	168,10	1 772,30	1 983,90	211,60	1 131,10	1 236,60	105,40	1 417,10	1 555,60	138,50
Centrá pri PpPP	1 287,90	2 218,10	930,20	1 752,80	1 916,90	164,10	1 232,30	1 300,90	68,60	1 663,50	1 820,80	157,30
Centrá ŠpP	1 682,20	1 914,60	232,40	1 713,00	1 830,80	117,80	1 351,50	1 250,60	-100,9	1 653,40	1 738,30	84,90
Školské stravovanie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	908,80	970,70	62,00	0,00	970,70	970,70
Školy v prírode	2 028,60	2 175,90	147,30	0,00	0,00	0,00	1 125,20	1 219,50	94,30	1 225,50	1 320,30	94,80
Strediská služieb škole	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 323,80	1 384,60	60,80	1 323,80	1 384,60	60,80
Strediská odbornej praxe	1 603,30	1 612,60	9,30	0,00	0,00	0,00	1 140,00	1 326,00	186,00	1 359,00	1 481,10	122,10
Školské hosp.		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 000,40	1 000,40	0,00	1 000,40	1 000,40
Spolu	1 615,80	1 769,90	154,10	1 694,00	1 841,70	147,70	965,10	1 033,80	68,70	1 423,10	1 555,00	131,90
Školy	1 744,40	1 921,20	176,80	1 598,70	1 742,90	144,20	1 031,20	1 111,50	80,30	1 588,50	1 748,20	159,70
MŠ, ZUŠ, ŠJ a ŠZ	1 377,70	1 486,50	108,80	1 728,50	1 885,10	156,60	917,30	978,40	61,10	1 199,00	1 290,60	91,60

Priemerná mzda v NH SR 2024 1 524,00 €
Priemerná mzda v NH SR 2023 1 430,00 €

Spracovala: Ing. Tajana Koperová, Zdroj: CVTISR

Počet zamestnancov a priemerné mzdy v regionálnom školstve za rok 2024

zariadenie	PEPZ	z toho				z toho				priemerná mzda			
		pedag.	odborní	nepedag.	MP spolu	ped. a odb. zamest.	nepedag.	pedagogickí	odborní	nepedag.	Spolu		
Základné školy	50 475,6	39 943,7	447,7	10 084,2	1 045 566 069	915 961 766	129 604 303	1 891,3	1 749,0	1 071,0	1 726,2		
Gymnázia	6 874,6	5 429,8	50,0	1 394,8	149 940 548	131 699 607	18 240 941	2 005,5	1 710,1	1 089,8	1 817,6		
SŠS	530,7	379,8	7,7	143,2	11 342 031	9 232 663	2 109 368	1 989,5	1 796,2	1 227,5	1 780,9		
SOŠ	16 736,4	12 255,0	87,5	4 393,9	352 598 783	290 725 964	61 872 819	1 964,8	1 691,9	1 173,5	1 755,6		
Konzervatória	862,1	712,9	3,5	145,7	17 005 952	14 912 300	2 093 652	1 735,0	1 643,8	1 197,5	1 643,8		
Školy umeleckého priem.	730,4	578,8	3,7	147,9	15 282 615	13 029 971	2 252 644	1 865,4	1 659,6	1 269,2	1 743,5		
Špeciálne školy	6 367,8	5 117,2	66,6	1 184,0	140 651 713	123 493 897	17 157 816	1 987,7	1 797,7	1 207,6	1 840,7		
Materské školy	25 227,5	19 129,7	63,8	6 034,0	402 137 900	336 135 153	66 002 747	1 459,4	1 457,7	911,5	1 328,4		
Špeciálne materské školy	737,3	600,9	4,8	131,6	14 042 706	12 496 803	1 545 903	1 719,7	1 681,8	978,9	1 587,1		
ZUŠ	6 729,0	5 825,5	0	903,5	124 372 733	111 955 549	12 417 184	1 601,5	0,0	1 145,3	1 540,3		
Jazykové školy	152,2	104,5	0	47,7	3 302 441	2 582 358	720 083	2 059,7	0,0	1 258,0	1 808,6		
ŠKD	6 458,0	6 319,7	4,0	134,3	103 959 220	102 309 198	1 650 022	1 348,2	1 346,9	1 023,8	1 341,5		
ŠKD pri SŠ	641,7	619,1	0	22,6	11 870 183	11 596 114	274 069	1 561,0	0,0	1 010,6	1 541,5		
CVČ	811,6	511,3	0	300,3	14 637 642	10 485 817	4 151 825	1 709,0	0,0	1 152,1	1 502,9		
Školské internáty	1 401,2	703,3	2,0	695,9	23 220 726	14 285 471	8 935 255	1 688,2	1 603,7	1 070,0	1 381,0		
Školské internáty pri SŠ	622,7	235,8	0,5	386,4	9 743 316	4 796 382	4 946 934	1 692,1	1 513,4	1 066,9	1 303,9		
Diagnostické centrá	181,0	83,0	25,3	72,7	3 740 501	2 675 444	1 065 057	2 106,0	1 905,7	1 220,8	1 721,7		
Reedukačné centrá	405,9	162,0	20,1	223,8	7 420 883	4 319 455	3 101 428	2 015,8	1 661,3	1 154,8	1 523,6		
Liečebno-vých. sanatóriá	138,9	47,1	15,1	76,7	2 593 077	1 454 956	1 138 121	1 939,7	1 983,9	1 236,6	1 555,6		
Centrá pri PP	1 508,1	6,5	1 263,2	238,4	32 951 531	29 229 927	3 721 604	2 218,1	1 916,9	1 300,9	1 820,8		
Špecializované centrá PP	147,2	3,5	119,8	23,9	3 070 771	2 712 095	358 676	1 914,6	1 830,8	1 250,6	1 738,3		
Školské stravovanie	15 055,3	0	0	15 055,3	175 375 162	0	175 375 162	0,0	0,0	970,7	970,7		
Školy v prírode	53,7	5,7	0	48,0	851 352	148 903	702 449	2 175,9	0,0	1 219,5	1 320,3		
Strediská služieb škole	38,6	0	0	38,6	641 047	0	641 047	0,0	0,0	1 384,6	1 384,6		
Strediská odb. praxe	56,4	30,3	0	26,1	1 002 478	587 182	415 296	1 612,6	0,0	1 326,0	1 481,1		
Školské hospodárstvo	3,8	0	0	3,8	45 386	0	45 386	0,0	0,0	1 000,4	1 000,4		
Spolu	142 947,7	98 805,1	2 185,3	41 957,3	2 667 366 766	2 146 826 975	520 494 405	1 769,9	1 841,7	1 033,8	1 555,00		
Školy													
MŠ, ZUŠ, ŠJ a ŠZ								1 921,2	1 742,9	1 111,5	1 748,20		
								1 486,5	1 885,1	978,35	1 290,60		

Priemerná mzda za rok 2024 v NH SR 1 524,00 €
Priemerná mzda za rok 2023 v NH SR 1 430,00 €

Počet zamestnancov a priemerné mzdy na vybraných priamo riadených organizáciách za rok 2024

Zariadenie	PEPZ	2024	2023	rozdiel
		priemerný plat	priemerný plat	€
NIVaM	449,5	2 334	2 233,36	100,87
Domov SZSU v Trenčianskych Tepliciach	21,5	1 392	1 268,71	123,60
Centrum vedecko-technických informácií SR	294,1	2 048	1 791,75	256,53
VÚ detskej psychológie a patopsychológie	104,4	1 827	1 831,30	-4,36
VPP SPU v Kolíňanoch (súčasť SPU v Nitre)	58	1 899	1 764,37	134,63

Zdroj: CVTI

Spracovala: Ing. T. Koperová

Zvýšenie platových taríf od 1. 9. 2025

Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov od 1. 9. 2025 (v eurách mesačne)

Stupnica platových taríf		
Platová trieda	Pracovná trieda	Platová tarifa
4	1	1 004,00
	2	1 073,50
5	1	1 111,50
	2	1 186,00
6	1	1 243,00
	2	1 327,00
7	1	1 356,50
	2	1 446,50
8	1	1 519,50
	2	1 621,00
9	1	1 700,50
	2	1 815,50

Zdroj: Príloha č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Spracovala: Ing. T. Koperová

Osobitná stupnica platových taríf nepedagogických zamestnancov od 1. 9. 2025 (v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		P l a t o v á t r i e d a										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	743,50	759,00	788,50	834,00	898,50	984,00	1 041,50	1 151,50	1 262,50	1 373,00	1 485,00
2	do 4	751,50	767,00	797,00	842,00	908,00	993,50	1 052,00	1 163,50	1 274,50	1 387,50	1 500,50
3	do 6	759,00	774,00	805,00	851,50	917,00	1 004,00	1 063,50	1 175,00	1 288,00	1 400,50	1 516,00
4	do 9	767,00	781,50	812,50	859,50	926,00	1 013,50	1 073,50	1 186,50	1 301,00	1 414,50	1 530,50
5	do 12	776,50	792,00	824,00	871,00	939,50	1 028,00	1 088,50	1 203,50	1 318,50	1 434,50	1 552,50
6	do 15	788,50	804,50	835,50	884,50	953,00	1 043,00	1 104,50	1 220,50	1 338,50	1 455,50	1 574,00
7	do 18	798,50	815,50	847,50	897,00	967,00	1 058,00	1 120,00	1 238,00	1 356,50	1 476,50	1 596,50
8	do 21	811,00	827,00	859,50	910,50	980,50	1 073,00	1 135,50	1 256,00	1 375,50	1 496,50	1 618,50
9	do 24	821,50	838,50	870,50	921,50	993,50	1 087,50	1 151,50	1 273,00	1 394,50	1 517,00	1 641,00
10	do 28	832,50	850,00	883,00	934,50	1 006,00	1 102,50	1 166,50	1 290,00	1 414,50	1 538,00	1 663,00
11	do 32	847,50	863,50	898,50	951,00	1 025,50	1 121,00	1 187,50	1 312,00	1 439,00	1 565,00	1 694,00
12	do 36	862,00	880,00	914,50	967,50	1 043,00	1 141,00	1 209,00	1 335,00	1 463,50	1 592,00	1 723,00
13	do 40	877,00	895,00	930,00	984,50	1 061,00	1 160,50	1 229,00	1 358,50	1 489,00	1 618,50	1 753,00
14	nad 40	892,00	911,00	946,00	1 002,00	1 078,50	1 181,00	1 249,50	1 381,50	1 515,50	1 647,50	1 782,50

Príloha č. 3a k zákonu č. 553/2003 Z. z. (pozn. redakcie - minimálna mzda od 1. 1. 2025 je 816,00 Eur)

Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov od 1. 9. 2025

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov					
		P l a t o v á t r i e d a					
		6	7	8	9	10	11
1	do 2	1 097,50	1 278,00	1 370,50	1 466,00	1 573,00	1 698,00
2	do 4	1 118,50	1 304,50	1 397,00	1 498,00	1 606,00	1 731,50
3	do 6	1 147,00	1 336,50	1 433,00	1 531,50	1 646,00	1 775,50
4	do 9	1 168,00	1 363,00	1 459,50	1 560,00	1 677,50	1 807,50
5	do 12	1 193,50	1 393,00	1 492,00	1 598,00	1 713,00	1 847,00
6	do 15	1 220,00	1 422,50	1 521,50	1 631,50	1 751,00	1 887,00
7	do 18	1 250,00	1 459,50	1 565,00	1 672,50	1 795,50	1 937,50
8	do 21	1 290,00	1 507,00	1 612,50	1 729,00	1 857,00	2 001,50
9	do 24	1 333,50	1 555,50	1 666,00	1 785,00	1 915,00	2 066,50
10	do 28	1 374,50	1 604,50	1 719,50	1 841,00	1 976,50	2 132,00
11	do 32	1 416,50	1 650,50	1 772,50	1 896,50	2 036,50	2 198,50
12	do 36	1 456,50	1 700,50	1 821,00	1 952,50	2 095,00	2 260,00
13	do 40	1 485,50	1 735,50	1 857,00	1 990,50	2 136,00	2 305,50
14	nad 40	1 492,50	1 742,50	1 866,00	2 000,50	2 147,00	2 318,00

Zdroj: Príloha č. 5 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Spracovala: Ing. T. Koperová

Kontrolná činnosť ZIBP

ZIBP pri výkone svojej činnosti vychádzali z požiadaviek ZO OZ OZŠ na Slovensku a zo záverov a z úloh, ktoré boli prijaté na základe výsledkov zistených pri kontrolnej činnosti za predchádzajúce obdobie v nadväznosti na požiadavky jednotlivých orgánov OZŠ na Slovensku.

Dôležitou a nevyhnutnou súčasťou výrobných i nevýrobných procesov je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Z uvedeného vyplýva nielen ochrana práce, resp. pri práci, ale ochrana samotného človeka práce.

Najväčšou hodnotou človeka, človeka zaradeného do pracovného procesu ako zamestnanca je život a zdravie.

Bezpečnosť a ochrana zahŕňa komplexnejší pohľad na daný problém. Nie je to len samotná bezpečnosť pri práci, ale i ochrana zdravia a života pri všetkých činnostiach. Ide o tzv. safety and security. Ide aj o komplexnú ochranu a bezpečnosť na pracovisku. V posledných dňoch sme svedkami tragických udalostí na školách, kde sa hromadia na zamestnancov školstva hlavne na pedagogických zamestnancov brutálne útoky zo strany žiakov, študentov, ale i zákonných zástupcov, vo väčšine prípadov rodičov.

Z uvedeného vyplýva, že problematiku BOZP nie je možné podceňovať a odšúvať na vedľajšiu koľaj.

Významnú úlohu tu zohráva prevencia. Prevencia a riešenia technického, organizačného a výchovného charakteru. Nemenej dôležitou súčasťou prevencie sú i kontroly. Kontroly zo strany zväzových inšpektorov BOZP, ktorí svojou kontrolnou a poradenskou činnosťou prispievajú veľmi výraznou mierou k vytváraniu a udržiavaniu bezpečných pracovísk.

Pri kontrolných činnostiach máme zistenia i na základe vyhotovených protokolov, že nie všetci zamestnávateľia zodpovedne pristupujú k vytváraniu bezpečných pracovísk a vhodného pracoviska v zmysle základných legislatívnych požiadaviek.

Problematiku BOZP a dodržiavanie predpisov v danej oblasti niektorí chápú ako nutné zlo.

Formálny prístup zamestnávateľa k problematike BOZP zväčša spôsobí i veľmi formálny prístup zamestnancov k danému problému. To sa odzrkadlí vo väčšom počte pracovných úrazov a ne-

hôd na pracoviskách, čomu chceme predchádzať i kontrolnou činnosťou zväzových inšpektorov.

Bezpečnosť na prvom mieste. Bližšie špecifikovaná bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na prvom mieste.

Tento zrozumiteľný slogan známy z minulosti rezonuje v súčasnosti a snažíme sa dosiahnuť daný cieľ i do budúcnosti. Tento cieľ sa snažia dosiahnuť aj zväzoví inšpektori bezpečnosti práce. Propagovať ideu bezpečného pracoviska je úloha nielen odborníkov v oblasti BOZP, ale je to neoddeliteľnou súčasťou každého procesu vo výrobnej i nevýrobnej sfére a školstvo nevynímajúc. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

torov bezpečnosti práce v oblasti vzdelávania sa na každom stretnutí so zástupcami zamestnancov, našich členov odborových zväzov, snažili intenzívne a zrozumiteľne propagovať BOZP. Pôsobili preventívne a tým plnohodnotne plnili úlohy, medzi ktoré patrí i propagácia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Prevencia a osвета je neoddeliteľnou súčasťou bezpečnosti, nielen frázou, ale vážnou realitou. Vzdelávanie sa uskutočňovalo v zariadeniach odborových združení, na pôde jednotlivých škôl a v priestoroch organizovaných jednotlivými predstaviteľmi odborových združení a rád.

Pôsobiť preventívne a tak predísť represiam je dôležitou úlohou zväzových



je najcennejšia devíza v živote každej bytosti a nesmie byť len rozšíreným sloganom, ktorého význam a účel chápe väčšina z nás. BOZP musí byť súčasťou každodennej i tej najrutinnejšej činnosti človeka. Školy predstavujú nezastupiteľnú úlohu v edukácii žiakov budúcich zamestnancov, budúcich manažérov, učiteľov, kontrolórov a mnohých iných profesií pôsobiach v spoločnosti.

Ak spoločne položíme základ povedomia bezpečnosti už v najnižších ročníkoch základných škôl, v budúcnosti máme istotu, že pracoviská budú zdravšie a bezpečnejšie, bez negatívnych javov ako pracovných úrazov, úrazov vo všeobecnosti, chorôb z povolania, závažných havárií a nebezpečných udalostí. V rámci pôsobenia zväzových inšpek-

torov bezpečnosti práce i pri vykonávaní kontrol plánovaných základných, tematických, ale vykonávaných i na podnety. Podnety prichádzali po väčšine z prostredia jednotlivých základných organizácií.

Skúsenosti z podaní členov sú poväčšine z oblasti pracovnoprávných vzťahov, čo pramení z akejsi genetickej výbavy človeka. Ak je zamestnanec ukrátený na svojich právach v oblasti odmeňovania, nadčasov a s tým súvisiacim preplácaním, veľmi citlivo reaguje na danú situáciu. No keď vidí nedostatok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, tak táto skutočnosť sa zväčša prehliada. Mnohokrát možno z ľahostajnosti, práve v propagácii bezpečnosti ako súčasti každodennej činnosti pracovných pro-

cesov, majú zväzoví inšpektori nezastupiteľnú úlohu.

Pri jednotlivých podaniach inšpektori poskytovali odborné rady v oblasti bezpečnosti a ochrany práce, pracovných podmienok zamestnancov, pracovného prostredia a psychosociálnych rizík písomnou formou alebo priamo na pracoviskách podávateľov podnetov.

Oblasť psychosociálnych rizík je sľubne sa rozvíjajúca a veľmi problematická. Do týchto sfér vstupuje veľa nepostihnuteľných premenných. Tieto riziká sa v našich zemepisných šírkach začínajú exaktnejšie opisovať. Vzorom nám môžu byť hlavne škandinávské krajiny, ktoré disponujú prepracovanejšími metodikami pre zisťovanie a meranie psychosociálnych rizík.

Zo skúseností a zistení z kontrolnej činnosti zväzových inšpektorov v roku 2022 vyplynulo, že je priam nevyhnutné pokračovať v daných kontrolách. Vzhľadom na vysoký počet subjektov, ktoré sú predmetom kontrolnej činnosti inšpektorov vyplýva, že zamestnávateľia nie vždy dodržiavajú povinnosti určené legislatívnym rámcom.

V oblasti technickej bezpečnosti podceňovali technickú bezpečnosť. V časti vyhradených technických zariadení či už elektrických, plynových, zdvíhacích,

alebo tlakových neplnili povinnosti ako prevádzkovatelia daných zariadení.

Najmä preventívne činnosti boli problémom, zamestnávateľia nevykonávali odborné prehliadky a skúšky, v zmysle predchádzajúcich predpisov „nevykonávali revízie“ alebo nevykonávali revízie v stanovených termínoch.

Zamestnávateľia nepreukázali bezpečnosť technických zariadení, kde príslušné vyhlášky a prípadne slovenské technické normy a európske harmonizované normy prízvukujú prísnejšie povinnosti a harmonogramy pre zamestnávateľov, kde sa zdržiava väčší počet osôb a hlavne maloletých a mladistvých. Z uvedeného vyplýva, že mnohokrát zamestnávateľia doslovne hazardujú so zdravím svojich zamestnancov. Ďalším príkladom tzv. zlej praxe je i skutočnosť, že zamestnávateľia zabezpečia vykonanie odborných prehliadok a skúšok v stanovených termínoch, ale nedostatky zistené revíziou neodstraňujú a mnohokrát sa nedostatky opakujú i z predchádzajúcich revízií.

Väčším a závažnejším nedostatkom a problémom býva to, že zamestnávateľia zabezpečia vykonanie odborných prehliadok a skúšok v stanovených termínoch, no s výsledkom, že dané vyhradené technické zariadenie nevyho-

vuje bezpečnej prevádzke. V takom prípade, výsledku odbornej prehliadky a skúšky, dané vyhradené technické zariadenie sa nesmie prevádzkovať, pretože priamo ohrozuje život a zdravie zamestnancov a iných osôb, prípadne majetky.

V niektorých prípadoch boli nedostatky v stavebných úpravách, absentovali napríklad zábradlia, držadlá hlavne v predškolských zariadeniach, kde neboli vyhotovené držadlá v príslušnej výške vzhľadom na predškolákov.

Bezpečnostné značenia chýbali v mnohých objektoch kontrolovaných subjektov alebo boli poškodené či neboli aktualizované v zmysle nových predpisov BOZP.

Dalo by sa vo väčšom meradle opisovať počet a závažnosť nedostatkov, čo nie je primárnou úlohou. Len jedno číslo na záver: ZIBP vydali 370 opatrení na odstránenie zistených nedostatkov.

Z uvedených poznatkov vyplýva, aká je prospešná a nevyhnutná činnosť zväzových inšpektorov v oblasti školstva.

Spracovali:

PhDr. Radovan Lehocký,

Ing. Vladimír Kmec,

špecialisti BOZP

Foto: Samphotostock

Blahoželáme

BLAHOŽELÁME k životnému jubileu

V týchto dňoch sa dožívajú pekného životného jubilea

pani Eva Čahojová,

dlhoročná zamestnankyňa zväzu, ktorá pracovala na pozícii špecialistky VŠaPRO.

V súčasnosti pracuje ako asistentka predsedu zväzu.



pani prom. práv. Yvonne Furdíková,

dlhoročná zamestnankyňa na pozícii špecialistka Združenia ZŠ.



*Jubilantkám i touto cestou
vyslovujeme úprimné
poďakovanie za ich obetavú
prácu a do ďalších
rokov života im prajeme
veľa zdravia, šťastia, lásky,
úspechov a pohody.*



S pietou

ROZLÚČILI SME SA v týchto dňoch

Vo veku 71 rokov nás navždy opustila

pani Mgr. Ľubomíra Šajgalová,

dlhoročná organizátorka exkurzno-vzdelávacích základní EXOD, milovníčka prírody a znalkyňa Slovenska.



a vo veku 72 rokov

pani Ing. Mária Vépyová,

revízorka účtov zväzu za Združenie VŠ a PRO

*Nech odpočívajú v pokoji.
Kto ste ich poznali, venujte
im tichú spomienku.*



Kvalitné pracovné miesta pre zelenú transformáciu

V dňoch 9. až 12. júna 2025 som sa ako zástupca Konfederácie odborových zväzov a OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku zúčastnil na workshope organizovanom ETUI v spolupráci s talianskymi (CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) a španielskymi (UGT - Unión General de Trabajadores) odborovými federáciami s názvom Quality Jobs for the Green Transition.

zelenšie zdroje energie, ako aj napríklad o prechode k elektrickým vozidlám. Z toho potom vyplývajú aj problémy napr. uhoľných baní, tepelných elektrární alebo prechod z výroby spaľovacích automobilov na batériové. Pre Slovensko zvlášť podstatný problém, ktorému sa bude musieť v blízkej budúcnosti postaviť čelom. Samozrejme, na problematiku sme celý čas nazerali z pohľadu odborov a ochrany pracovných miest

Počas workshopu sme pracovali v menších multinárodných skupinách, v ktorých sme si vymieňali skúsenosti z našich odvetví a štátov. Pri mnohých úlohách, ktoré nám organizátori pripravili, sme sa snažili navrhnúť postupy pri modelovaných alebo aj skutočných situáciách, ako by odbory mali postupovať, aké taktiky a stratégie zvoliť pri kolektívnom vyjednávaní, aké by boli naše argumenty pri rokovaní so sociálnymi partnermi, aké spojenectvá by sme organizovali a aké sú naše možnosti pri ovplyvňovaní regionálnych, národných a európskych politik. Dôležitou súčasťou našich výstupov boli SWOT analýzy. V podobe expertných prednášok, ako aj vďaka diskusii medzi zúčastnenými sme sa dozvedeli o mnohých príkladoch dobrej praxe, kedy sa transformácia podarila bez toho, aby sa stratilo čo len jedno pracovné miesto („no one left behind“). Napríklad ide o úspešnú



Hostujúcou inštitúciou boli práve talianski odborári, ktorí nás privítali vo svojom Študijnom centre vo Florencii, v nádhерnej vile z prelomu 16. a 17. storočia zasadennej do prekrásnej prírody vo svaľovitej časti nad mestom.

Spolu s kolegami, väčšinou profesionálnymi odborármi pracujúcimi pre národné odborové združenia (okrem CISL a UGT napr. OPZZ – Poľsko, SZEĽ a MASZSZ – Maďarsko), a zamestnancami veľkých spoločností s ekonomickými aktivitami v oblasti tzv. hneď ekonomiky (Repsol, Atalaya Mining, lotyšské štátne lesy) sme sa tri dni v podnetnom prostredí intenzívne venovali formatívneľmu tréningu v oblasti spravodliveľ transformácie a „greening“ ekonomii.

Je nepopierateľným faktom, že mnohé tradičné ekonomické odvetvia sa, či už pre tlak na zodpovednejší vzťah k prírode, alebo čisto z ekonomických dôvodov, stávajú čoraz ohrozenejšími. Už dnes dochádza k zatváraní veľkých tovární a podnikov, takých dôležitých ešte v nedávnej minulosti. Hovorilo sa najmä o transformácii národných ekonomík na

a pracovníkov, ktorých sa zelená transformácia dotýka a ešte len bude dotýkať najväčšími. K tomu nám pomohol ETUI navrhovaný tzv. Quality Job index, ktorý definuje kvalitné pracovné miesto, skúmajúc 6 parametrov pracovného miesta: kvalita príjmu (primeranosť a predvídateľnosť zárobku), bezpečnosť zamestnania (stabilita pracovného miesta a spoľahlivosť zmluvy), rovnováha medzi pracovným a súkromným životom (pracovný čas a flexibilita rozvrhu), pracovné podmienky (pracovné prostredie a miera autonómie), rozvoj zručností (vzdelávanie a kariérny rast), kolektívne zastúpenie (mechanizmy vyjadrenia názorov a vyjednávací sila).

Už dnes je aj úlohou odborov, aby sa snažili pri transformácii pracovných miest v hospodárstve, ktorým sa nevyhneme, trvať na čo možnom najväčšom zachovaní kvality pracovného miesta. To býva pri zeleneľ transformácii často veľkým problémom, pretože nové pracovné miesta v nových odvetviach často nespĺňajú parametre kvalitného pracovného miesta a znižujú Quality Job index.

transformáciu pracovných miest v továrni SEAT El Prat v barcelonskej oblasti, ktorá vyrábala spaľovacie automobily. Vďaka preškoľovaniu, kvalitnému a odbornému prístupu odborov a ďalším prostriedkom sa podarilo všetkých zamestnancov udržať a dnes sa podieľajú na výrobe elektrických vozidiel. Ďalším príkladom správnej praxe môže byť postupné zatváranie uhoľnej bane ZE PAK Capital Group v Konine v Poľsku.

V každom prípade, išlo o mimoriadne formatívne podujatie, z ktorého som si odniesol mnoho nových vedomostí a na mape Európy mi pribudli noví priatelia, ktorí sú experti v tom, čo robia, a na ktorých sa budem môcť v budúcnosti obrátiť. A celkovému zážitku iste prispelo aj miesto konania – júnová Florencia bola horúca a nádherná!



Text a foto:

MUDr. Mgr. Michal Miko, PhD.,
Lekárska fakulta UK

Exkurzno-vzdelávacie základne a zájazdy EXOD

V roku 2024 sa uskutočnil **71. ročník exkurzno-vzdelávacích základní a zájazdov EXOD** (ďalej len EVZ). Cieľom tejto aktivity Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len OZŠ) je rozširovanie a uvádzanie do praxe teoretických a praktických znalostí z oblasti kultúry, histórie, umenia, geografie, rôznych prírodovedných a technických odborov a rozvíjanie záujmových činností pedagogických zamestnancov školstva, ktoré následne môžu využiť vo svojej náročnej výchovno-vzdelávacej práci. Výstupom sú prezentácie jednotlivých základní, ktoré sú zverejnené na webovom sídle zväzu www.ozskolstva.sk a sú zamerané na výučbový program v edukačnom procese v prírodovedných a odborných predmetoch. Pobyty EVZ sa uskutočňujú výhradne na Slovensku v termínoch zverejnených na webstránke zväzu rekreácie EXOD v čase školských letných prázdnin. Zúčastňovať sa na nich môžu pedagogickí zamestnanci so zreteľom na programové zameranie podujatia, ostatní zamestnanci školstva, ich rodinní príslušníci, ale aj iní záujemcovia a nechýbajú pedagogickí či nepedagogickí záujemcovia z okolitých štátov. OZŠ na svojej stránke rekreácie – EXOD zverejňuje aj exkurzno-vzdelávacie pobyty organizované v Českej republike, na ktorých sa môžu taktiež zúčastňovať pedagogickí a nepedagogickí zamestnanci, ich rodinní príslušníci a iní záujemcovia. Hovorí sa, že vidieť je viac, ako počuť a čítať, preto vedomosti a poznatky získané účasťou na pobytoch EVZ peda-

gógovia ďalej využívajú vo svojej práci. Dokážu pútavejšou formou sprístupniť učivo žiakom a to zvyšuje ich záujem o samotné učenie aj o konkrétny odbor. Pomáhajú tak žiakom ľahšie sa rozhodnúť pri výbere ďalšieho štúdia, čo ovplyvní celú ich budúcnosť.

Na 71. ročníku EVZ sa zúčastnilo 108 pedagogických zamestnancov z celkového počtu 520. Z Českej republiky sme privítali 83 účastníkov a jeden účastník bol z Francúzska.

MŠVVaM SR prostredníctvom OZŠ prispieva pedagogickým zamestnancom účastníkom EVZ dotáciou. V roku 2024 to bolo priemerne 11 – 24 % z ceny hradenej účastníkmi na jedného pedagogického zamestnanca.

Ponuku na **72. ročník exkurzno-vzdelávacích základní a zájazdov EXOD** v roku 2025 pripravilo šesť našich externých spolu organizátoriek Mgr. S. Brayerová, Bojnica, Mgr. I. Cenkerová, Snina, Mgr. E. Matejová, Martin, Mgr. V. Mondočková, Nitra, RNDr. E. Vladovičová, Prešov a Košice. Počas pobytov je zabezpečené ubytovanie s polpenziou a preprava autobusom.

Po doručení smutnej a nečakanej správy o úmrtí hlavnej organizátorky EVZ Mgr. L. Šajgalovej, ktorá sa podieľala na organizovaní EVZ už niekoľko desaťročí, si jej plánované základne na rok 2025 rozdelili jej syn Š. Šajgal, ktorý organizuje Červený Kláštor, Mgr. E. Matejová si prevzala organizáciu základne Ždiar a jedna z dlhoročných účastníčok základní EXOD p. E. Rusňáková sa rozhodla pre organizáciu dvoch základní Mýto pod Ďumbierom a Liptovský Ján.

Podrobnú **PONUKE** na **72. ročník exkurzno-vzdelávacích základní a zájazdov EXOD** v roku 2025 si môžete pozrieť na <https://www.ozskolstva.sk/sk/Rekreacie/exod.alej>, kde je uverejnený aj link na exkurzno-vzdelávacie základne organizované v Českej republike.

PIENINY – ČERVENÝ KLÁŠTOR

Termín: 7. 7. – 13. 7. 2025

Program: Poznávanie Zamaguria a Pienin. Najväčšou atrakciou je splav rieky Dunajec na tradičných drevených pltiach cez najväčší prírodný kaňon v strednej Európe, múzeum kartuziánskych a kamaldulských mníchov v Červenom Kláštore, zrúcanina hradu Czorszty a zámok Niedzica, plavba výletnou loďou po Pieninskom jazere, kúpele Smerdžonka v Červenom Kláštore, Stará Ľubovňa – hrad, skanzen a Vojenské múzeum – Strelka, Litmanová – Zvir – pútnické miesto, Vyšné Ružbachy – kúpele. Pieninský národný park ponúka rad turistických trás v prekrásnej prírode, ktoré svojou dĺžkou a obťažnosťou môžu využívať návštevníci podľa svojej fyzickej dispozície. Tri koruny, Sokolica – Sokolí chodník, hrebeňom Malých Pienin – Vysoké skalky. To isté platí pre cykloturistiku, ktorá množstvom, rozmanitosťou a rôznorodou náročnosťou uspokojí každého cykloturistu. Bezprostredná blízkosť rieky Dunajec dovoľuje absolvovať aj vodné športy (kanoe, rafty, kajaky...). Spišská Magura – Chodník v korunách stromov, Jezersko – jazero, expozícia PIENAP, večer s goralskou muzikou.

TURIEC – MARTIN

Termín: 14. 7. – 20. 7. 2025

Program: Poznávanie Turca, Martin – múzeá a galérie, Národný cintorín. V Jahodníckych hájoch – Múzeum slovenskej dediny, Martinské hole – Veľká lúka, Teplické serpentíny – unikátny systém siedmich rybníkov dômyselne prepojený vodnými serpentínami a kaskádami do Turčianskej Štiavničky, Veľká Fatra – Gaderská dolina, Blatnický hrad, jaskyňa Mažarná, Tlstá a Ostrá, Mlynčekovo, Lysec – chata Lysec, plavba po Váhu, Šútovo – Šútovské jazero, Šútovský vodopád, Železničné múzeum – expozícia SYM.

SNINA – HORNÝ ZEMPLÍN – POLONINY

Termín: 19. 7. – 26. 7. 2025

Program: Poznávanie horného Zemplína a Polonín turisticko-exkurznou formou – Sninský kameň, Morské oko, Ekomúzeum Zemplínske Hámre, Medová baba, Rjaba skala, Hodošik, Kremenec – Trojhraničie, Stuzický prales, drevené kostolíky východného obradu, observatórium a planetárium Kolonické sedlo, Lokalita kosatca sibírskeho – Hostovické lúky, Starinská priehrada – PR Gazdorán, Krásnobrodský monastier, Humenné – múzeum a skanzen, Osadné – kostnica, Chrám Sv. Duha v Medzilaborciach.

HOREHRONIE – MÝTO POD ĎUMBIEROM

Termín: 21. 7. – 27. 7. 2025

Program: Komplexné poznávanie Nízkyh Tatier, Ďumbier, Jaskyňa mŕtvych netopierov, Chopok, Kotlíská, Lajštoch, Rovná hoľa, Slovenské rudohorie – Čiernohronská železnica, lesnícky skanzen vo Vydrove, Muránska planina – Čertova roklina, Zbojská, Nemecká – pamätník, kúpele Brusno, hrad Ľupča, Hronsek – kostol UNESCO, Špania dolina, Dom Horskej záchranej služby, historické a kultúrne zaujímavosti Horehronia, aj variant B pre menej zdatných turistov.

PREŠOV A OKOLIE – Variant A

Termín: 21. 7. – 26. 7. 2025

Program: Prešov - Kostol sv. Mikuláša, synagóga, Solivar – technická pamiatka, Fintice – kaštieľ, Hanušovce nad Topľou – kaštieľ, archeopark, Sabinov – Obchod na korze, kostol, Stará Ľubovňa – hrad, skanzen, Hniezdne – Nestwillepark, Bardejov – Kostol sv. Egídia (UNESCO), Bardejovské Kúpe-



splav rieky Dunajec

le, drevený kostolík, Dukla – pamätník, vyhliadková veža, Spišská Kapitula (UNESCO) – cirkevné pamiatky, biskupská záhrada, Spišské Podhradie – synagóga, Levoča (UNESCO).

BOJNICE – PERLA HORNEJ NITRY

Termín: 27. 7. – 1. 8. 2025

Program: Za poznaním prírodného a historického dedičstva regiónu horná Nitra. Bojnice – kúpele s termálnou vodou 28 – 52 °C, liečba chorôb pohybového ústrojenstva, nervového systému, ženských chorôb, obličiek, močových ciest a chorôb z povolania, Bojnický zámok, Múzeum praveku v Prepoštskej jaskyni, vyhliadková veža Čajka, Národná ZOO Bojnice, Banské múzeum v Handlovej, sklársky skanzen vo Valaskej Belej, barokový kostol v Prievidzi, Betlehem v Rajeckej Lesnej, Kalvária v Nitrianskom Pravne. Turistiku vám ponúka Malá Fatra – Kľak, Temešská skala, Magura, Vyšehrad, Veľký Grič, ktorá je stredne náročná.

KOŠICE A OKOLIE Variant A

Termín: 4. 8. – 9. 8. 2025

Program: Košice – Dóm sv. Alžbety, Košický zlatý poklad, Jasov – kláštor, jaskyňa (UNESCO), Poproč – banícke tradície, Spišský hrad (UNESCO), Žehra – kostol (UNESCO), Hodkovce – kaštieľ, Dargov – pamätník, Trebišov – kaštieľ, park, Tokajská vinohradnícka oblasť (ochutnávka vína v pivnici), Pozdišovce, Močarany, Michalovce, Zemplínska šírava.

PO VÝHLADOCH Z LIPTOVA – LIPTOVSKÝ JÁN

Termín: 4. 8. – 10. 8. 2025

Program: Komplexné poznávanie kultúrnych a prírodných krás Liptova, kúpele Liptovský Ján, Chopok, Ďumbier, Ohnište, Stanišovská jaskyňa, Prosiecka a Kvačianska dolina, dom Milana

Rúfusa v Závažnej Porube, Múzeum jaskyniarstva a ochrany prírody, plavba po Liptovskej Mare, prírodný prameň Kaďa, Bobrovecká dolina – Babky, Sivý vrch. Variant B pre menej zdatných turistov.

NITRA A OKOLIE

Termín: 11. 8. – 17. 8. 2025

Program: Hrad, Zobor, poľnohospodárske múzeum v Nitre, Drážovský kostolík, poľovnícky kaštieľ v Palárikove, hvezdárň a dom Hany Hegerovej v Hurbanove, Nádvorie Európy v Komárne, plávajúci lodný mlyn a najdlhší drevený most v Európe – Kolárovo, hrad a Tekovské múzeum v Leviciach, skalné obydlia v Brhlavciach, Soví zámoček, Sacherova torta, izba Franza Schuberta, Esterházyho kaštieľ a hrobka v Želiezovciach, zubria zvernica, zámok a žrebčín v Topoľčiankach, Arboretum Mlyňany, pamätná izba Karola Duchoňa, neogotický a renesančný kaštieľ Esterházyovcov, Vlastivedné múzeum v Galante, motýlia záhrada vo Vlčkovciach.

TATRY – ŽDIAR

Termín: 18. 8. – 24. 8. 2025

Program: Turisticko-poznávací pobyt zameraný na poznávanie Belianskych a Vysokých Tatier vrátane Tatier z poľskej strany formou vysokohorskej turistiky alebo stredne náročnej turistiky s návštevou atraktívnych miest národného parku – Medodoly, dolina Zeleňého plesa – Jahňací štít, Slavkovský štít, Košielec – dolina Gasienicová, Orlia Perč, Červené vrchy, Spišská Magura – Bachledova dolina – Chodník v korunách stromov, Spišská Belá – Múzeum J. M. Petzvala, Spišská Sobota – kostol a múzeum, termálne kúpalisko Vrbov, goralská kultúra – Goralský dom.

Božena Reingraberová,
samostatný referent OZŠ
Foto: Samphotostock

Jazykovo citlivé školské vzdelávanie – cesta ku kvalite vzdelávania

Poznatky a skúsenosti zo spolkovéj krajiny Brémy a Brémsky prístav

Abstract: Der Beitrag stellt das sprachliche Bildungssystem als Instrument zur Steigerung des Bildungsniveaus und zur Verbesserung des Unterrichts im Land Bremen dar. Der Beitrag analysiert ein Konzept, das auf der kontinuierlichen und konsequenten Entwicklung der Sprachkompetenz der Schüler basiert. Der Sprachkonzept basiert auf systematischer Diagnostik und gezielter Förderung. Es stellt die Essenz dieses Instruments zur Entwicklung der Unterrichtsqualität vor, die in der reflektierten Arbeit mit der Alltags und Bildungssprache besteht. Stellt auch ausgewählte Beispiele der Gutpraxis vor, beispielweise das tägliche Vorleseprojekt in den Schulen. Bietet inspirierende Ideen für die Entwicklung des slowakischen Bildungswesens.

Schlüsselwörter: Sprachbildung, Sprachunterstützung, Alltagssprache, akademische Bildungssprache, Sprachkompetenzen, Projekt zur Sprachbildungsförderung.

Úvod

Všetky krajiny Európskeho spoločenstva sledujú medzinárodné merania a porovnania úrovne kompetencie čitateľskej gramotnosti. S vedomím ich významu pre celok vzdelávania sa zamýšľajú nad príčinami problémov a možnými riešeniami neuspokojivého stavu. Alarmujúcejšie výsledky priniesli hodnotenia výsledkov meraní PISA 15-ročných žiakov v SR. Podľa krátkej správy NIVAM-u v cykle meraní 2022 je „na Slovensku pomerne vysoký podiel 15-ročných žiakov, ktorí v čitateľskej gramotnosti nedosiahli ani základnú úroveň zručností“. V aktuálnom cykle predstavuje podiel slovenských žiakov zaradených do rizikovej skupiny v čitateľskej gramotnosti 35,4 %. A správa dodáva, že je to viac ako tretina populácie žiakov, ukončujúcich povinnú školskú dochádzku. Správa konštatuje štatisticky významný pokles úrovne v porovnaní s predchádzajúcim meraním (v r. 2018) a tiež veľmi nízke percento žiakov s výbornou úrovňou čitateľskej gramotnosti: Čitateľská gramotnosť – SR: 3,4 % žiakov, OECD: 7,2 % žiakov

(Miklovičová, J. a kol. s. 22). Ten istý zdroj znova upozorňuje, že vplyv socioekonomického zázemia na výkon slovenských žiakov je stále výraznejší ako v priemere krajín OECD. Úroveň čitateľskej gramotnosti v priemernom výkone je pod úrovňou štátov OECD a tento rozdiel je štatisticky významný (tamže, s. 31). Táto správa je zároveň negatívnou výpoveďou o úrovni vzdelávacích výsledkov, lebo bez serióznej znalosti jazyka nie je možné porozumieť zadaniam, opisovať, analyzovať a hodnotiť javy, zmysluplne prispievať do diskusie, analyzovať a navrhovať komplexné riešenia.

V tomto príspevku sa pozrieme na **systém jazykového vzdelávania a podporu** v najmenšej spolkovéj krajine Nemecka. Budeme si všímať možnosti rozvoja jazykových kompetencií (vyučovacieho jazyka), ktoré sa nesústreďujú na deti a žiakov s migračným pôvodom alebo poruchami učenia. Sústredíme sa na konkrétne spôsoby, akými sa príslušné ministerstvo (v Bréme je to senátorka, volená členka predstavenstva) so spolupracovníkmi usiluje posilniť kvalitu vzdelávania všetkých žiakov.

KONCEPT JAZYKOVÉHO VZDELÁVANIA

(sprachbildungskonzept.pdf)

Ústrednou témou zlepšenia jazykových kompetencií žiakov je pojem vzdelávací jazyk (prekladáme ako akademický jazyk). Vzdelávacím (akademickým) je preto, lebo prekračuje hranice bežného (každodenného) jazyka v tom, že je spätý s presnejším a hlbším myslením. „Akademický jazyk je médium, napomáhajúce, aby sme dokázali spoznať a vyjadriť abstraktné a komplexné obsahy.“ (Gogolin/Lange 2010, s. 9, in sprachbildungskonzept.pdf).

Podľa citovaného dokumentu je veľmi dôležité rozlišovať medzi **každodenným a akademickým** jazykom a pracovať s oboma modalitami jazyka podľa aktuálnej pedagogickej situácie.

Ak by sme mali priblížiť rozdiely medzi týmito dvoma modalitami jazyka, použijeme

jeme príklad z praxe.

Ak žiaci robia malý pokus, môžeme ich nechať rozprávať sa o tom, čo zažili, čo zistili. Potom ich môžeme doviest' k presnejšiemu (exaktnejšiemu) ústnemu alebo písomnému vyjadreniu cieľa pokusu, priebehu a jeho výsledku. Tu je potrebné dávať pozor aj na stavbu viet, napokon aj chyby v interpunkcii môžu zmeniť význam vypovedaného. Nakoniec môžeme žiakov vyzvať, aby si v encyklopédii, učebnici či v populárnom (u starších žiakov v odbornom) časopise prečítali článok s danou tematikou. Takto môžeme fixovať odborný jazyk a spresňovať myslenie.

Koncept jazykového vzdelávania v Bréme požaduje **kontinuálne a dôsledné jazykové vzdelávanie**. Toto jazykové vzdelávanie sa začína v materských školách a predškolských zariadeniach a súvisle pokračuje celým systémom škôl všeobecnovzdelávacieho zamerania vrátane stredných škôl (Sprachbildung Die Senatorin für Kinder und Bildung).

Týka sa všetkých učebných predmetov a všetkých učiteľov. Podobne ako v ostatných typoch škôl, aj v rámci odborných škôl pracujú jazykoví poradcovia a každá odborná škola si vytvára vlastný systém jazykového vzdelávania a jazykovej podpory, viazaný na odbor.

Dôslednosť konceptu spočíva nielen v právnom zakotvení (školský zákon a príslušná vyhláška), ale predovšetkým v diagnostickom ukotvení systému opatrení na realizáciu jazykového vzdelávania, ako súčasť práce na kvalite vzdelávacích výsledkov školy. Koncept jazykového vzdelávania dôsledne rozlišuje medzi **jazykovým vzdelávaním a jazykovou podporou**. Jazyková podpora je subsystémom jazykového vzdelávania. Tak, ako je jazykové vzdelávanie zamerané na podporu kvality učebných výsledkov všetkých žiakov a vo všetkých učebných predmetoch, tak je jazyková podpora systémom opatrení a postupov pomoci jednotlivým žiakom či skupinkám, u ktorých diagnostika preukázala určité problémy – je teda cieleňá. Žiaci získavajú možnosti po-



moci na pôde školy, ale aj mimo nej. Nie je bez zaujímavosti, že v SRN pracuje špecifický portál s názvom čítanie (Startseite).

V zmysle Brémskeho školského zákona (§36, bod. 6) a podľa príslušnej vyhlášky o potvrdzovaní znalosti nemeckého jazyka... (2011) je každé dieťa vo veku 5 rokov testované odbornými pracovníkmi. Rodičia majú možnosť požiadať o alternatívne testovanie mimo školy či školského zariadenia, napríklad požiadať pediatra, testovanie je potom realizované na náklady rodičov. PRIMO, Jazykový test

Jazykové vzdelávanie (vo vyučovacom jazyku) nie je v Brémach iba záležitosťou vyučujúcich štátny (vyučovací) jazyk, teda nemčinu. Hovorí sa o jazykovo senzibilnom vyučovaní učebných

Jazykový test PRIMO



Pre úspešný začiatok školy

Je dôležité vedieť dobre hovoriť a rozumieť nemeckému jazyku, aby ste sa mohli úspešne učiť v škole. V Brémach všetky deti absolvujú jazykový test rok pred nástupom do školy. Na kontrolu jazykového vývoja sa používa takzvané hodnotenie jazykovej úrovne. Ak deti potrebujú podporu, dostanú jazykovú podporu rok pred nástupom do školy. Náklady na jazykový test a jazykovú podporu hradí mesto Brémy. DALEJ →

predmetov. Spomínaná úzka súvislosť medzi jazykom a akademickým myslením je dôvodom, prečo sa jazykovo senzibilné vyučovanie zavádza vo všetkých učebných predmetoch.

Jazykovo senzibilné predmetové vyučovanie má vždy na zreteli rozvoj kompetencií žiakov – odborných, jazykových a komunikačných. Priebeh jazykovo senzibilného predmetového vyučovania určuje 6 zásad (SEK-I-Sprachförderung.pdf, s. 9-10).

1. Učiteľia plánujú a realizujú vyučovania s ohľadom na register akademického

jazyka a explicitne prepájajú každodenný a akademický (predmetový) jazyk vyučovania.

Aby žiaci dokázali prekonať prekážky medzi bežným a odborným jazykom, musia sa naučiť zaobchádzať s diferenciujúcimi a abstrahujúcimi pojmami. Učiteľia by mali vedome plánovať, kedy je pre osvojenie učiva žiakmi zmyslupnejšie použiť prostriedky bežného jazyka a kedy od žiakov očakávať akademické (predmetovo odborné) vyjadrovania. Premyslená práca s dvoma formami jazyka môže pomáhať žiakom, ktorí sú z rôznych dôvodov hendikepovaní (nielen z titulu iného materinského jazyka). Takýto tréning umožní lepšie zapojenie do práce učebných skupín, v ktorých sú jazykovo zbehlejší spolužiaci.

nie, čítanie, hovorenie a písanie vyžadujú aktívnu podporu, nie sú samozrejme dané. Pojem „modelovať“ vyjadruje myšlienku, že učiteľ prispôsobuje potrebné jazykové prostriedky úrovni rozvoja žiakov a vyučovaného predmetu, a to vo vzťahu k:

- učebným úlohám,
- práci so slovnou zásobou,
- recepcii jazyka (počúvanie a čítanie) a
- jazykovej produkcii (ústnej a písomnej).

4. Žiaci dostanú veľa príležitostí získať, aktívne používať a rozvíjať bežný a akademický jazyk vo vyučovaní.

V centre pozornosti je aktivita žiakov. Tá umožňuje rozvíjať jazykové zručnosti. Môžu to byť aj prostriedky bežného jazyka, ako sú napríklad listy, písomné dialógy, komunikácia cez internet, pomocou textových správ (SMS) alebo iné formy komunikácie cez technológie.

Odborný (predmetový) jazyk by sa nemal obmedzovať na písomnú formu. Môže sa využiť pri prezentáciách, referátoch alebo pri iných formálnych situáciách, spojených s vyučovacím predmetom. Z tohto dôvodu by mala byť v škole vytvorená priaznivá klíma, podporujúca jazykové vzdelávanie, aby kompetencie počúvať, čítať, hovoriť a písať boli „spolumyslením“.

5. Učiteľia podporujú žiakov v individuálnom jazykovom rozvoji.

Výsledky individuálnej diagnostiky úrovne jazykového rozvoja majú napomôcť, aby si žiaci osvojovali obsah učebného predmetu bez zbytočných zlyhaní. Žiaci so špeciálnymi potrebami v oblasti jazykového vzdelávania by mali dostávať vnútorne diferencované úlohy a mali by mať k dispozícii jazykové pomôcky, z ktorých si vyberú tie, ktoré im najlepšie pomôžu pri osvojení a prezentácii osvojeného učiva.

6. Učiteľia a žiaci preverujú a hodnotia výsledky jazykového vzdelávania.

Konstruktívna spätná väzba umožňuje korektúry v procese učenia sa. Žiakom umožňuje učiť sa z chýb a vytvárať si pozitívny sebaobraz úspešného žiaka. Učiteľom umožňuje vidieť chyby žiakov ako míľniky na ceste rozvoja svojich žiakov.

Z praktického hľadiska je zaujímavé, akým spôsobom sa využíva koncept „lešenia“ na podporu jazykového vzdelávania (tamže, s. 19). Ide o tieto postupy:

- spomalenie interakcií medzi učiteľom a žiakmi,

- viac času na plánovanie a prácu žiakov,
- variácia interakčných modelov,
- aktívne počúvanie zo strany učiteľa,
- spätná väzba na žiacke výroky zo strany učiteľa,
- zasadenie žiackych výrokov do širších konceptuálnych súvislostí.

Je zrejme, že jazykovo senzibilné predmetové vyučovanie vyžaduje spoluprácu učiteľov a podľa dostupných materiálov je táto problematika začlenená do konceptu zvyšovaniu kvality školy cez prácu na školskom vzdelávacom programe. Okrem toho sa školy zapájajú do projektov so širším organizačným záberom.



Brémsky spolok čítania vychádza z úspechu Hamburského projektu, ktorý preukázateľne viedol k výraznému zlepšeniu čitateľských zručností. Projekt, ktorý vytvoril prof. Gailberger z Univerzity v Kieli z programu BiSS Transfer, dosiahol zlepšenie v úrovni čitateľskej gramotnosti žiakov tak, že sa zo 14. miesta (2011) dostali na 3. miesto (2022) v kategórii čítanie. Tieto úspechy sú okrem iného spôsobené systematickou podporou čítania v rámci iniciatívy Vzdelávanie prostredníctvom jazyka a písania (BiSS). – Das Bremen Leseband Leseförderung in den Grundschulen. Die Senatorin für Kinder und Bildung.

V školskom roku 2023/2024 pokračovalo 25 základných škôl z Brém a Bremerhavenu takým spôsobom, že najskôr vyškolili učiteľov základných škôl v problematike plynulého čítania a od roku 2024 je program začlenený do dennej rutiny. Žiaci 5. a 6. ročníkov zapojených škôl čítajú 3-krát do týždňa. Príklad implementácie z Gorch-Fock-schule (pdf, 1013.3 KB).

Záver:

Je veľmi zaujímavé sledovať hĺbku prepracovania tematiky jazykovo senzibilného vyučovania. A tiež množstvo veľmi konkrétnych metodických materiálov na podporu osvojovania každodenného jazyka detí v predškolskom veku a následne metodických odporúčaní a zdrojov pre jazykové vzdelávanie, v ktorom sa postupne presúva dôraz na akademický (predmetový, odborný) jazyk. Slovenského čitateľa iste zaujme aj cit pre celostné rozvíjanie detskej psychiky v materskej škole a uznanie významu pamäti pre učenie sa.

Projekty čítania kníh (Číta celá školy) nie sú pre nás nové, mali sme podobné

a máme úspešné literárne súťaže. To, čo asi najviac osloví dušu pedagóga z praxe, je dôraz na hlasné čítanie a aj používanie ďalších foriem čítania (dramatizované, zborové, tandemové). Praktické opatrenia sú v súlade s výsledkami výskumov príčin slabého čítania, ktoré realizovali v Anglicku, aj keď to zdroje neuvádzajú.

Zdroje:

Brémsky školský zákon. Dostupné online: Bremisches Schulgesetz (Brem-SchulG) in der Bremisches Schulgesetz Bremisches Schulgesetz (Brem-SchulG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Juni 2005 - Transparenzportal Bremen

Jazykový test pre 5-ročné deti. Dostupné online: PRIMO-Sprachtest - Die Senatorin für Kinder und Bildung

Cielená podpora rozvoja každodennej reči pre elementárny stupeň. Dostupné online: Sprachförderung 10052024 pdf(2).pdf

Čítanie s BiSS. Projekt podpory čítania pre žiakov 5. a 6. ročníkov naprieč vyučovaním. Dostupné online: „Lesen mit

BiSS“ Systematisches Leseförderprogramm an Bremer Oberschulen | BiSS-Transfer

GOGOLIN, LANGE.: Durchgängige Sprachenbildung, Münster/New York/München/Berlin 2010.

Jazykové vzdelávanie. Koncept. Dostupné online: sprachbildungskonzept.pdf

Jazykové vzdelávanie a podpora v rámci ISCED 1. Dostupné online: Sprachförderung 10052024pdf(2).pdf

Jazykové vzdelávanie a podpora v rámci ISCED II. SEK-I-Sprachförderung.pdf MIKLOVIČOVÁ, J. GALÁDOVÁ, A. (ed.) Správa o realizácii medzinárodnej štúdie PISA 2022 a prvé výsledky za SR. Dostupné online: PISA_2022_Kratka_sprava_SVK.pdf (nucem.sk)

Online diagnóza. Čítanie, písanie, počítanie. Dostupné online: Basiskompetenzen Lesen, Schreiben, Rechnen - OnlineDiagnose

Podpora čítania v základnej škole, združene: Dostupné online: Das Bremer Leseband - Leseförderung in den Grundschulen - Die Senatorin für Kinder und Bildung

Vyhláška o potvrdení znalosti nemeckého jazyka a rečovej podpore. Dostupné online: Verordnung über die Feststellung der Kenntnisse der deutschen Sprache und die Sprachförderung vom 17. Februar 2011- Transparenzportal Bremen

doc. PhDr. Mária Matulčíková, CSc.,
VŠMU Bratislava
Foto: Samphotostock

Abstrakt: Príspevok približuje systém jazykového vzdelávania ako prostriedku na zvýšenie úrovne vzdelávacích výsledkov, zlepšenia kvality vyučovania v spolkovej krajine Bremen/-Bremen-Haven. Analyzuje koncept, založený na kontinuálnom a dôslednom rozvoji jazykových kompetencií žiakov na báze systematickej diagnostiky a premyslenej podpory. Približuje podstatu tohto nástroja rozvoja kvality vyučovania, ktorá spočíva v premyslenej práci s tzv. každodenným a akademickým (vzdelávacím) jazykom. Uvádza tiež vybrané príklady dobrej praxe, napríklad projekt denného čítania v škole. Ponúka inšpiračné podnety na rozvoj slovenského školstva.

Kľúčové slová: jazykové vzdelávanie, jazyková podpora, každodenný jazyk, akademický (vzdelávací) jazyk, jazykové kompetencie, projekty podpory jazykového vzdelávania.

Recenzenti: I. Kováčová, R. Kubovčíková

Výsledky prieskumu SAAVŠ 2024 prinášajú zaujímavé zistenia: Ako sa majú zamestnanci vysokých škôl?

Abstract

This article presents the initial findings of a nationwide survey conducted by the Slovak Accreditation Agency for Higher Education (SAAVŠ), focusing on the perspectives of university staff.

The survey reveals important insights into employee satisfaction, their needs, views on career development opportunities, and working conditions at universities. It highlights systemic challenges such as administrative burdens, ineffective management, and insufficient support for the professional development of academic staff. These results should serve as a catalyst for introducing regular feedback mechanisms and improving human resource management in higher education institutions.

Keywords:

higher education, university staff, working conditions, professional development, SAAVŠ

Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo (SAAVŠ) zrealizovala v roku 2024 celoslovenský prieskum so zamestnanectvom vysokých škôl zameraný na ich spokojnosť s pracovným prostredím. V článku vám predstavíme prvé výsledky zverejnené SAAVŠ, ktorá v roku 2025 zverejní podrobnejšiu záverečnú správu prieskumu.

Hoci prieskumy so študentstvom majú už svoju tradíciu (Akademická štvrťhodinka), tentoraz ide o prvý prieskum zameraný na zamestnancov a zamestnankyne. V tejto oblasti sme zaostávali, čo viedlo k tomu, že diskusie o kvalite a pracovných podmienkach sa často viedli na základe dojmov a čiastkových informácií. Prieskum dáva nádej, že dáta sa začnú zbierať systematicky a povedú k informovaným rozhodnutiam o personálnych politikách na vysokých školách.

Zber dát prebehol v októbri a novembri 2024. Prieskum mal dva moduly, jeden bol pre učiteľov a vedeckých pracovníkov a druhý pre pracovníkov technickej, administratívnej a inej podpory vzdelávania a výskumu. Celkovo sa do prieskumu zapojilo 3 601 respondentov, pričom 74 % tvorili zamestnanci vykonávajúci pedagogickú alebo vedecko-

výskumnú činnosť, 23 % sa venovalo technickému alebo administratívnejmu zabezpečeniu a 3 % iným podporným činnostiam.

Zaujímavým zistením je, že pre značnú časť respondentov bol tento prieskum vôbec prvou príležitosťou vyjadriť sa k pracovným podmienkam formou zamestnaneckého prieskumu, čo uviedlo až 35 % učiteľov a vedeckých pracovníkov a až 55 % pracovníkov technickej a administratívnej podpory. Tieto čísla naznačujú, že hlasy zamestnancov mohli byť v minulosti systematicky prehliadané. Univerzity by mali mať aj v rámci manažmentu kvality zavedené interné mechanizmy na pravidelné zisťovanie spätnej väzby, aby lepšie porozumeli potrebám všetkých svojich zamestnancov.

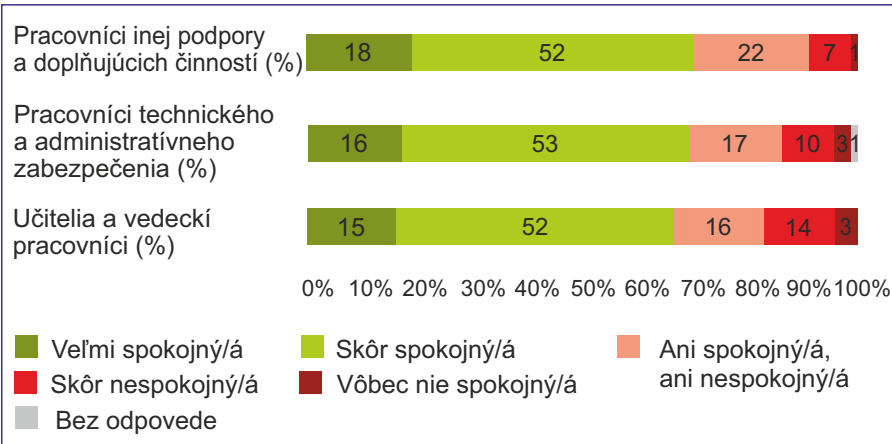
Ako sú spokojní zamestnanci?

Celková spokojnosť so zamestnaním na vysokej škole je kľúčovým ukazovateľom nálad v akademickom prostredí. Prieskum SAAVŠ ukazuje mierne odlišné vnímanie spokojnosti medzi akademickými a podpornými pracovníkmi.

covníkov. Ak k nim prirátame tých, ktorí nie sú „ani spokojní, ani nespokojní“, vychádza, že **približne tretina zamestnancov nevyjadruje jednoznačnú spokojnosť alebo je priamo nespokojná**.

Hlbší pohľad na skupinu učiteľov a vedeckých pracovníkov odhaľuje rozdiely podľa funkčného miesta. Najvyššiu mieru celkovej spokojnosti pociťujú profesori (77 %), naopak, **najnižšia miera spokojnosti bola u vedeckých pracovníkov (59 %) a odborných asistentov (66 %)**. Rozdiely v spokojnosti odzrkadľujú špecifiká akademickej hierarchie. Odborní asistenti sú často v etape budovania kariéry, čelia tlaku na publikačnú činnosť, získavanie grantov a habilitáciu, pričom ich platové ohodnotenie a pracovná istota nie sú na úrovni profesorov. Vedeckí pracovníci bývajú vo väčšej miere závislí od projektového financovania, čo so sebou opäť prináša neistotu. Tieto skupiny si preto vyžadujú cieľenú pozornosť a zlepšenie pracovných podmienok, aby sa predišlo ich demotivácii či dokonca odchodu z akademickej sféry. Toto indikovali aj zistenia z ďalšej otáz-

Graf 1: Celková spokojnosť so zamestnaním na vysokej škole



Zdroj: SAAVŠ, Prvý prehľad výsledkov prieskumu názorov zamestnancov vysokých škôl

Veľmi spokojnými sa cítia 15 – 18 % zamestnancov, skôr 52 – 53 %, čo spolu tvorí 70 – 67 % pozitívne naladených respondentov. Nespokojnosť však vyjadřila nemalá časť zamestnancov, vo väčšej miere sa otvorene nespokojne cítia až 17 % učiteľov a vedeckých pracovníkov a 8 %/13 % podporných pra-

ky ku kariérneho rastu, kde sa ukázalo silné prepojenie medzi vnímaním možnosti kariérneho rastu a celkovou spokojnosťou so zamestnaním. Spomedzi učiteľov a vedeckých pracovníkov hodnotilo svoje možnosti kariérneho rastu pozitívne 45 % respondentov, 28 % neutrálne a až 19 % negatívne.

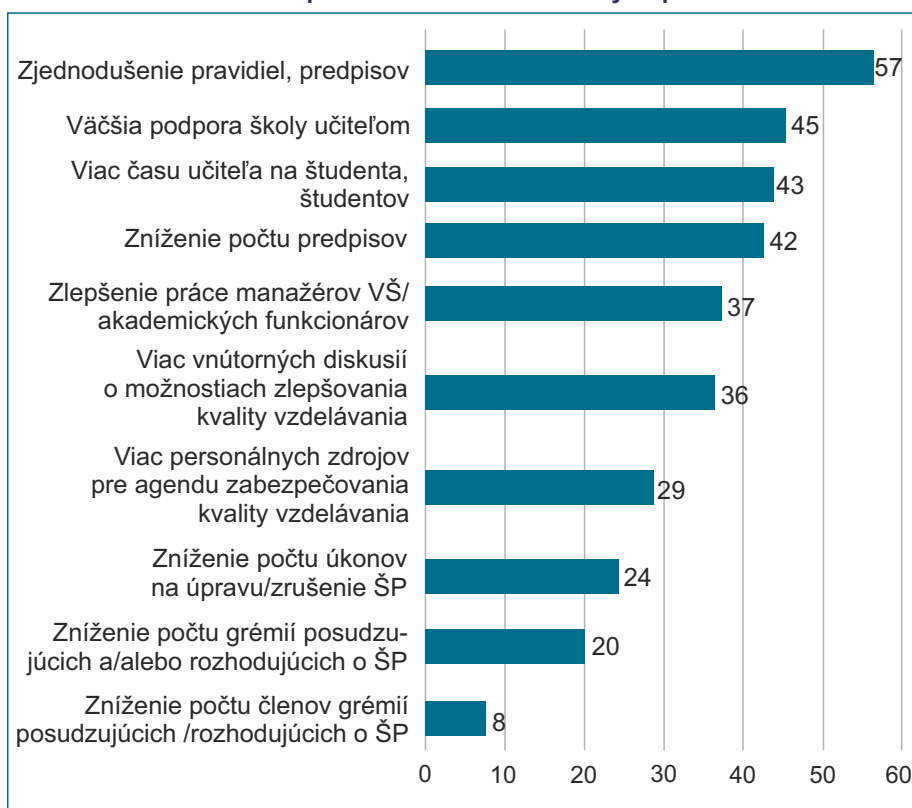
Pracovné podmienky, podpora a kvalita: Čo chýba a čo treba zlepšiť?

Kvalita vzdelávania a podmienky, v ktorých sa uskutočňuje, sú neoddeliteľne spojené. Prieskum SAAVŠ sa zamestnancov pýtal, čo by pomohlo zlepšeniu vnútorného zabezpečovania kvality vzdelávania. Zamestnanci uvádzali predovšetkým **potrebu zjednodušiť a znížiť administratívu, väčšiu podporu školy učiteľom, ale aj zlepšenie práce akademických funkcionárov a vedúcich zamestnancov**.

Zistenia tak poukazujú na možné systémové bariéry, ktoré v akademickom prostredí existujú a bránia zvyšovaniu kvality. Akademici čelia administratívnej záťaži, keďže slovenské vysoké školy sú poddimenzované z hľadiska podporného personálu. Problémom je nedostatok času na pedagogickú prácu vzhľadom na silnú prioritizáciu výskumu a publikačných výkonov. Zaujímavé je, že až 37 % zamestnancom by pomohlo zlepšenie v oblasti manažmentu, čo naznačuje, že vedenie nie vždy efektívne podporuje kľúčové pedagogické a výskumné procesy.

Pokiaľ ide o materiálne a technické pracovné podmienky, najlepšie hodnotená je dostupnosť odborných článkov a kníh (47 % učiteľov a vedcov ju považuje za úplne vyhovujúcu) a prístupy do databáz (38 % úplne vyhovujúce). Na druhej strane, existujú oblasti, kde je situácia

Graf 2: Čo by pomohlo zlepšeniu vnútorného zabezpečovania kvality vzdelávania – odpovede učiteľov a vedeckých pracovníkov

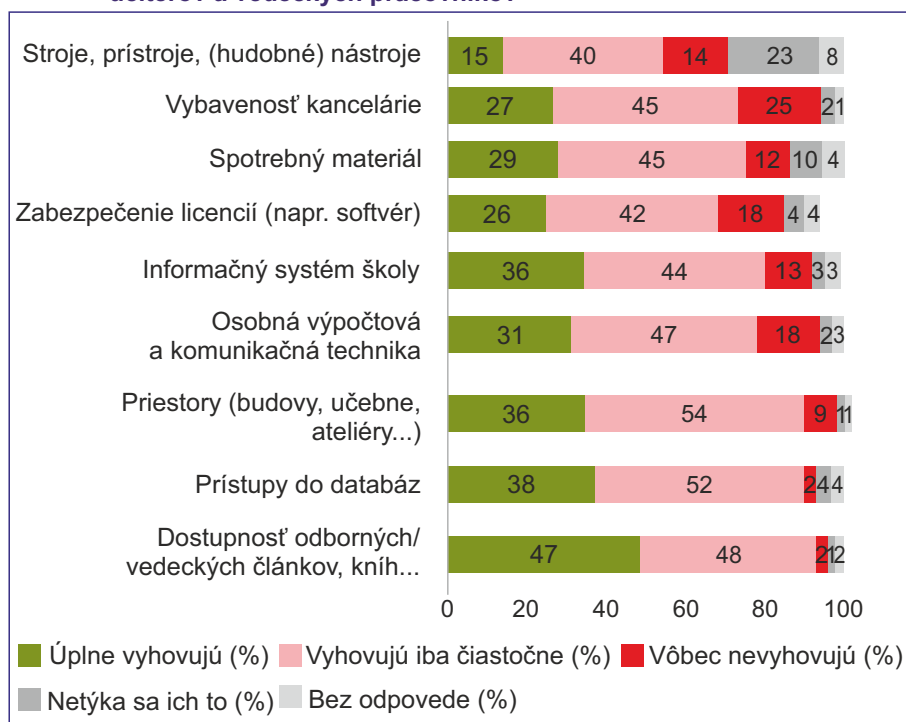


Zdroj: SAAVŠ, Prvý prehľad výsledkov prieskumu názorov zamestnancov vysokých škôl

kritická. Najhoršie sú hodnotené vybavenosť kancelárie, spotrebný materiál, zabezpečenie licencií (softvér) a ďalšie. Tieto zistenia poukazujú na značný investičný dlh a nedostatočné financovanie

prevádzkových potrieb vysokých škôl, čo priamo ovplyvňuje efektívnosť a kvalitu práce zamestnancov.

Graf 3: Nakoľko vyhovujú podmienky práce – iba odpovede učiteľov a vedeckých pracovníkov



Zdroj: SAAVŠ, Prvý prehľad výsledkov prieskumu názorov zamestnancov vysokých škôl

V oblasti podpory poskytovanej školou v rôznych aspektoch profesijného rozvoja je relatívne dobre hodnotená podpora medzinárodných mobilit (50 % ju považuje za dostatočnú, 31 % za čiastočnú), kde treba uviesť, že je zabezpečovaná najmä prostredníctvom pomerne ľahko dostupných grantov Erasmus +. Vo všetkých ostatných oblastiach však podpora nie je nedostatočná. Najvýraznejší nesúlad medzi potrebou a poskytovanou podporou je viditeľný pri „využívaní umelej inteligencie vo vysokoškolskom vzdelávaní“, kde len 10 % zamestnancov cíti dostatočnú podporu, 23 % čiastočnú, ale až 46 % by o takúto podporu malo záujem, ak by ju škola poskytovala. Zamestnanci tiež prezentovali nedostatok podpory v oblasti rozvoja mäkkých zručností, efektívneho hodnotenia študentov a i. Tieto dáta naznačujú, že miera podpory inováciám a rozvoji ľudských zdrojov zo strany vysokých škôl zaostáva. Vysoké školy by mali na signály od zamestnancov pružne reagovať a investovať do ich cieleného profesijného rozvoja, pretože od kvality zamestnancov sa odvíja kvalita inštitúcie.

viest' spravodlivé a motivujúce systémy hodnotenia. Len tak možno podporiť potenciál zamestnancov, predchádzať problémom na pracovisku a zvyšovať kvalitu vysokých škôl.

Zdroje

SAAVŠ: Zlepšovať vysokoškolské vzdelávanie vyžaduje poznať motivácie učiteľov, vieme, aké sú, Tlačová správa 7. 4. 2025, dostupné na <https://saavs.sk/sk/zlepsovat-vysoko-skolske-vzdelavanie-vyzaduje-poznat-motivacie-ucitelov-vieme-ake-su/>
STOVIČKOVÁ, J. (2025): SAAVŠ: Celoslovenský prieskum názorov zamestnancov vysokých škôl. Prvý prehľad výsledkov. Prezentácia, dostupná na <https://saavs.sk/sk/prezentacie-saavs/>

doc. Ing. Miriam Šebová, PhD.,
Katedra regionálnych vied
a manažmentu
Technická univerzita v Košiciach
Foto: Samphotostock

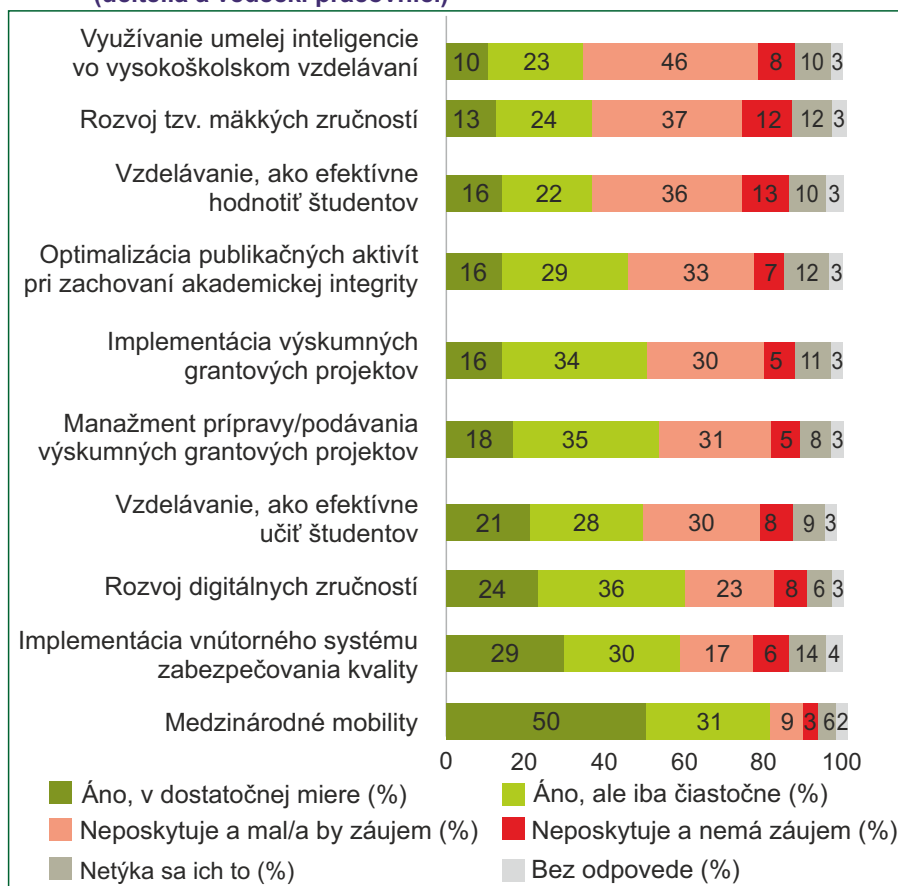


Napokon, pri hodnotení charakteristík pracoviska sa ukazuje, že zamestnanci sa vo vysokej miere stotožňujú so „zodpovednosťou za kvalitu vlastnej práce“ (81 % uvádza, že sa táto charakteristika na ich pracovisko hodí), oceňujú „vzájomnú pomoc kolegov“ (75 %) a „vzájomný rešpekt medzi kolegami a študentmi“ (75%). Slabšie sú však vnímané systémové aspekty na pracovisku napr. „efektívne riešenie prípadných konfliktov“ alebo „ocenenie kvalitnej práce zo strany nadriadeného“ (čo sa nehodí alebo nie je jednoznačné až pri 37 % respondentoch).

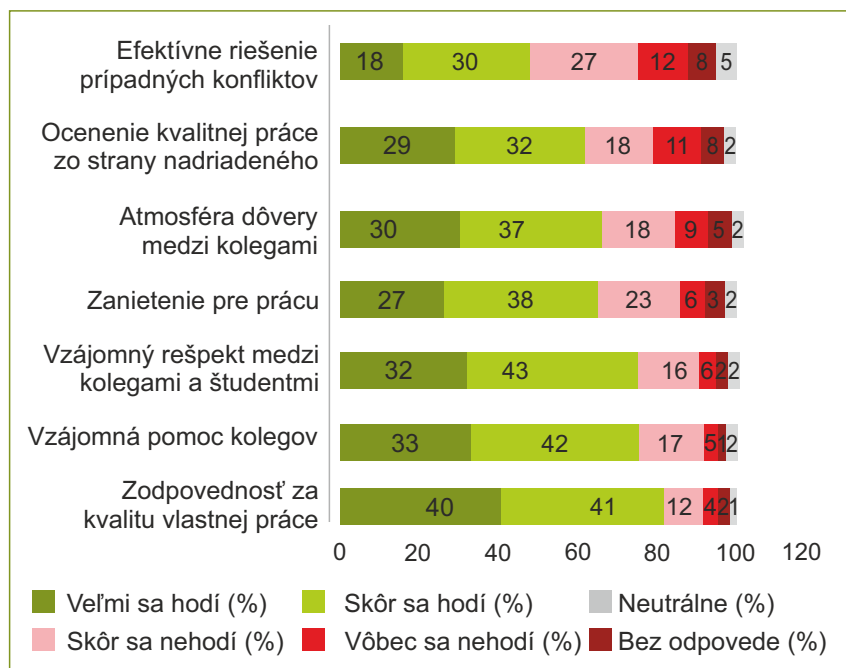
Ako môžu vysoké školy využiť tieto zistenia?

Prvý celoslovenský prieskum názorov zamestnancov vysokých škôl, realizovaný SAAVŠ, priniesol dôležité dáta, ktoré by mali slúžiť ako základ pre konkrétne opatrenia. Pre odbory sú silným argumentom v úsilí o lepšie pracovné podmienky a spravodlivé odmeňovanie, ktoré môžu spraviť vysoké školy atraktívnejším miestom na prácu aj štúdium. V čase diskusií o budúcnosti vysokého školstva vrátane pripravovaného zákona je nevyhnutné posilniť manažérske zručnosti vedúcich pracovníkov, zjednodušiť administratívu a za-

Graf 4: Nesúlads medzi potrebou podpory a jej poskytovaním (učitelia a vedeckí pracovníci)



Zdroj: SAAVŠ, Prvý prehľad výsledkov prieskumu názorov zamestnancov vysokých škôl

**Graf 5: Do akej miery sa charakteristika hodí na dané pracovisko
– iba odpovede učiteľov a vedeckých pracovníkov**

Zdroj: SAAVŠ, Prvý prehľad výsledkov prieskumu názorov zamestnancov vysokých škôl

Abstrakt

Článok opisuje prvé výsledky celoslovenského prieskumu SAAVŠ, ktorý bol zameraný na postoje zamestnancov vysokých škôl.

Prieskum prináša dôležité zistenia o spokojnosti, potrebách zamestnancov, ich názoroch na možnosti kariérneho rastu, pracovných podmienkach na univerzitách a pod. Poukazuje na systémové výzvy v oblasti administratívneho zaťaženia, manažmentu a podpory profesijného rozvoja vysokoškolských učiteľov. Výsledky prieskumu by sa mali stať impulzom na zavedenie nástrojov pravidelnej spätnej väzby na univerzitách a lepšie riadenie ľudských zdrojov v akademickom prostredí.

Kľúčové slová:

vysoké školy, zamestnanci, pracovné podmienky, profesijný rozvoj, SAAVŠ

Recenzenti: M. Habán, R. Kubovčíková

www.grada.sk

DO VAŠEJ KNIŽNICE Z VYDAVATEĽSTVA GRADA

Ako vychovať z detí dobrých ľudí

Žiadny rodič nie je dokonalý a v ťažkých alebo stresujúcich chvíľach môžete reagovať spôsobmi, ktoré nezodpovedajú ideálnemu modelu rodičovstva – napríklad kričaním. Nie ste však sami. Vaše reakcie sú často hlboko zakorenené a pravdepodobne ste sa ich naučili od svojich rodičov. Ako prelomiť tento kruh a byť rodičom, ale aj človekom, akým chcete byť?

Kniha plná praktických rád, ktoré vám môžu pomôcť zachovať si chladnú hlavu – dokonca aj počas najhorších záchvatov hnevu vášho dieťaťa – a reagovať na ne konštruktívne a súcitne. Navyše sa naučíte všetko potrebné na to, aby ste si s dieťaťom vybudovali vzťah založený na láske a vzájomnej úcte. **Táto príručka vám pomôže pochopiť, ako môže mať zmena vlastných „automatických reakcií“ dlhodobý pozitívny vplyv – nielen na vás a vaše deti, ale aj na budúce generácie.** Cena: 15,99 €



Škola nie je výchovný tábor

Knihu tvoria skutočné príbehy učiteľov a konkrétne situácie, s ktorými sa stretli počas svojej pedagogickej praxe. Príbehy sa týkajú problémových a agresívnych žiakov, detí s ADHD, autizmom či s poruchami správania. Nájdete v nej aj skúsenosti učiteľov so vzdelávaním a s výchovou rómskych detí a detí z rodín, v ktorých úradujú vulgarizmy, klamstvá, agresivita, alkohol a tabak. Jednotlivé kapitoly vám ponúknu rady, ako vyriešiť problémové správanie žiakov v školách. **Cena: 16,99 €**



Škola nie je výchovný tábor 2

Dnešné deti čelia veľmi komplikovanému svetu, v ktorom sa občas strácame aj my dospelí. Formujú ich médiá a sociálne siete, materialisticky založený svet, rovesníci a ich rodičia sú často príliš pracovne vyťažení alebo ich zanedbávajú pre svoju vlastnú nezrelosť. Možno aj preto sa ich nevhodné správanie v školách stupňuje. Pre učiteľov je to šok a stresujúca práca navyše. Autorka prostredníctvom skutoč-



ných príbehov zo slovenských škôl ukazuje, že pomocou hĺbkovej a odbornej analýzy vplyvu prostredia a rodičovskej výchovy a následného budovania i trpezlivého zavádzania prospešných návykov a postojov do praxe možno postupne dosiahnuť pozitívne zmeny. Podmienkou je spolupráca všetkých zúčastnených: rodičov, žiakov, pedagógov a často aj psychológov a lekárov. **Cena: 18,99 €**

Psychológia osobnosti

Zaujímá vás, prečo si uvedomujete sám seba? Ako vzniká vaše „Ja“? Kniha *Psychológia osobnosti* od Michala Čerešníka vás prevedie najdôležitejšími teóriami o tom, kto sme a prečo sa správame tak, ako sa správame. Nečakajte nudnú publikáciu – je to výzva na kritické premýšľanie a hlbšie pochopenie ľudskej mysle. Vhodná nielen pre študentov, učiteľov, psychológov ale aj všetkých, ktorých zaujíma ľudská osobnosť. Zistíte, ako rôzne pohľady na osobnosť ovplyvňujú naše vzťahy, komunikáciu aj rozhodovanie. Táto kniha z vydavateľstva Grada Vám dá nástroje, ktoré využijete nielen v škole, ale aj pri práci s ľuďmi – a najmä pri sebe samom. **Cena: 15,29 €**



Názov rekreačného zariadenia 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 a 4 apartmány. Kapacita zariadenia je 78 lôžok + 4 prístelky + 4 apartmány. V každej izbe je sociálne zariadenie (sprchovací kút, WC), televízor, chladnička a pripojenie na VIFI.

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. Rekreaanti 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.

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, vonkajšiu parnú saunu, masérské služby na objednávku, oddychovú miestnosť s relaxačnou hudbou a fitnesscentrum pre ubytovaných hostí zadarmo.



Rekreačné zariadenie CROCUS VaRC, s. r. o.

Kežmarské Žľaby 12

059 60 Tatranská Lomnica

č. tel.: 052/44 68 165, 0911 273 488

e-mail: centrumzlaby@gmail.com

*Tešíme sa na
vašu návštevu!*

*Nalad'zte svoje zmysly na odpočinok v krásnom
tichom horskom prostredí Kežmarských Žľabov.*

