



Aktuality Zväzu

December 2010
číslo 3



Z obsahu...

Príhovor predsedu

Zväz informuje

Zákon 317/2009 Z. z. v praxi

Zo života združení

Medzinárodné aktivity

Projekt SK0096 finišuje

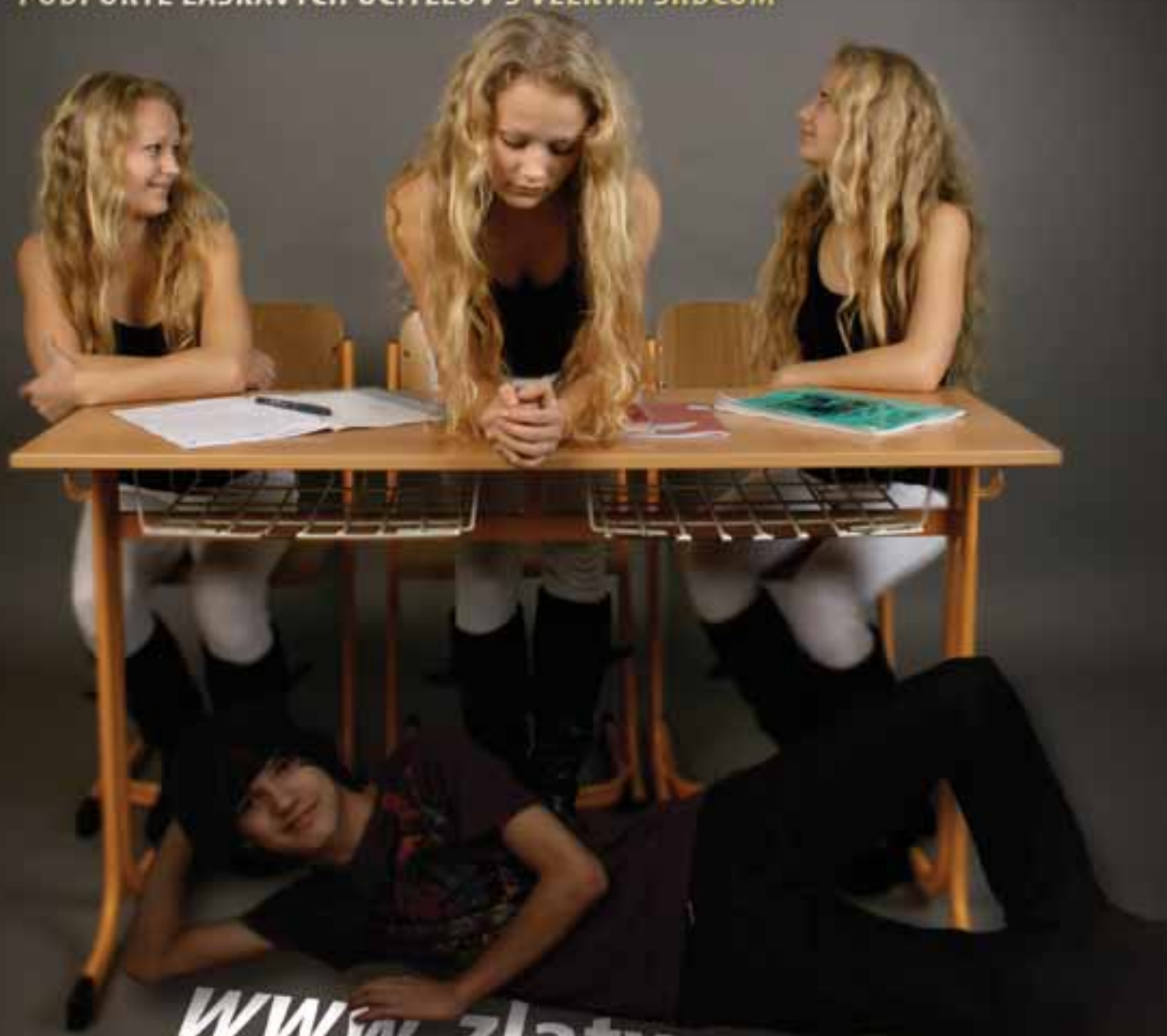
V zdravom tele

Z každého rožka...

BOZP

5. ročník ZLATÝ AMOS

UKÁŽTE SVOJHO NAJOBĽÚBENEJŠIEHO UČITEĽA CELÉMU SLOVENSKU
PODPORTE LÁSKAVÝCH UČITEĽOV S VEĽKÝM SRDCOM



www.zlatyamos.sk

Zabojujte spolu s učiteľom o tieto ceny:

Zlatý Amos - 3500 EUR

Zlatá škola - 1000 EUR

Amos sympaták - 1000 EUR

Najlepší príbeh - 200 EUR

internetové hlasovanie - 100 EUR

Amos Press - cena novinárov

Novou kategóriou je cena pod názvom:

"Pedagóg, na ktorého sa oplatí spomínať."

Neváhajte a pozrite si web stránku, kde nájdete všetky potrebné informácie a prihlášky.

Túto anketu pre vás pripravujú:

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a Košický samosprávny kraj

Prihovor predsedu



Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

tak ako každý rok, aj teraz sa obzriem dozadu, aby som stručne zhodnotil prácu, ktorú urobil Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, a naznačil úlohy na nasledujúce obdobie. Na začiatku

roka sa naše základné organizácie od materských škôl až po vysoké školy venovali aplikácii Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na podmienky škôl a školských zariadení a uzatvorili školské kolektívne zmluvy. V tom čase urobil veľký rozruch v školách a školských zariadeniach zákon a pedagogických a odborných zamestnancoch, ktorý vstúpil do platnosti od 1. 11. 2009. Zväz v snahe a dobrom úmysle čo najobjektívnejšie informovať o tomto zákone svojich členov, usporiadal v rámci projektu „Vzdelávanie odborárov v SR“ osem celoslovenských stretnutí v krajských mestách. Naši funkcionári veľmi podrobne a detailne analyzovali a prediskutovali s účastníkmi stretnutí zákon a vykonávacie predpisy. Zároveň účastníci stretnutí (bolo ich viac ako 1 000) boli informovaní o programe zväzu na rok 2010. Zväzu sa podarilo akreditovať šesť vzdelávacích programov, čo sa veľmi nesterlo s pochopením najmä u konkurencie, lebo je nezvyklé, aby sa odbory venovali aj takejto činnosti. Ešte stále si naši kolegovia, pedagogickí,

odborní zamestnanci, ako ani nepedagogickí zamestnanci neuvedomujú, že sme odborovo-profesijný zväz a priamo v stanovách máme zakotvenú aj vzdelávaciu činnosť. Spätná väzba zo stretnutia bola výborná a sme radi, že stretnutia splnili svoj cieľ.

V roku 2010 sme si pripomenuli 20. výročie založenia nášho zväzu. Spolu s Českomoravským odborovým zväzom pracovníkov školstva sme v Uherskom Brode, rodisku Jána Amosa Komenského, usporiadali stretnutie, na ktorom obidva zväzy, okrem iných aktivít, prezentovali prostredníctvom pripravených DVD prácu svojich zväzov za posledných 20 rokov. Podľa účastníkov stretnutia z českej a zo slovenskej strany dokument výstižne zachytáva prácu zväzu za spomínané obdobie.

Keďže sa blížili parlamentné voľby, zväz spracoval materiál, kde boli detailne analyzované programy rozhodujúcich politických strán. Tento materiál zväz poskytol všetkým radám na Slovensku, a tak umožnil svojim členom rozhodnúť sa vo voľbách aj na základe tohto dokumentu. Ešte pred voľbami zväz vypracoval päť vlastných priorít, ktoré pred vypracovaním programového vyhlásenia vlády zaslal politickým stranám, ktoré zostavovali novú vládu. Programové vyhlásenie vlády v oblasti školstva, vedy a výskumu vymedzuje hlavné rysy, akým smerom sa má uberať školstvo, veda a výskum v najbližších rokoch. Mali sme možnosť vyjadriť svoj názor k programovému vyhláseniu vlády. Podľa názoru zväzu v niektorých častiach, hlavne vo finančnej oblasti, programové

vyhlásenie vlády neobsahuje konkrétne záväzky, ktoré by boli merateľné a jednoducho kontrolovateľné.

V tomto roku nás postihli povodne, ktoré spôsobili škody predovšetkým na východnom a strednom Slovensku. Rada odborového zväzu prijala uznesenie, že z podporného fondu pomôže našim členom. Vieme, že naša podpora nemôže pokryť straty, ktoré naši členovia utrpeli, ale musíme vychádzať z reálnych možností, ktoré máme. Z uvedeného dôvodu zväz jednému žiadateľovi o podporu poskytol 200 €. Do dnešného dňa prišlo 102 žiadostí od členov a zväz vyplatil sumu 20 400 €.

Celý rok pokračovali práce na projekte Vzdelávacie centrum a centrum regenerácie pracovnej sily Kežmarské Žľaby – Vysoké Tatry. Kto podrobnejšie sleduje našu prácu, vie, že projekt má dve časti – investičnú a vzdelávaciu. S radosťou vám môžeme oznámiť, že dňa 14. septembra 2010 sa nám podarilo skolaudovať nové vzdelávacie centrum a následne 12. novembra prestrihnúť pásku, a tak môžeme začať centrum v celom rozsahu využívať. Vzdelávacie centrum má menšiu kongresovú sálu, špecializovanú počítačovú učebňu a multifunkčnú učebňu, všetky vybavené najmodernejšou výpočtovou a didaktickou technikou. Na regeneráciu pracovnej sily je k dispozícii malý bazén, sauna, vírivka, malé fitnesscentrum a masáže. Veríme, že vzdelávajúci sa členovia a rekreanti ocenia služby v našom novom zariadení. Pokračovali sme vo vzdelávacej časti projektu. Na vzdelávaní v rámci projektu sa zúčastnilo 690 frekventantov, tak ako bolo v projekte naplánované.



Projekt ukončíme v januári 2011 záverečnou konferenciou.

Koncom augusta ma nečakane prepadlo vážne ochorenie srdca. Od 19. augusta do 13. októbra som bol hospitalizovaný a v rámci hospitalizácie som bol 27. septembra operovaný a vymenili mi obidve srdcové chlopne. Teraz, keď píšem tieto riadky, som ešte práceneschopný a prebieha u mňa rehabilitácia. Nepíšem to preto, aby ste ma ľutovali, ale sú tu dva faktory, ktoré chcem spomenúť. Chcem vyjadriť obdiv a úctu lekárom, že dokážu úspešne robiť takéto operácie a pomáhať ľuďom, ktorým zachraňujú životy a vracajú ich ako plnohodnotných späť do rodinného, pracovného a spoločenského života. Tu si položíme otázku – bolo by to možné, keby sa lekári ďalej po ukončení štúdia nevydelávali, neaplikovali do praxe nové poznatky vedy sa výskumu? Podrobne som si počas pobytu v nemocnici pozrel oznamy, nástenky. Mal som možnosť diskutovať s lekármi a so zdravotnými sestrami na tému vzdelávanie. Áno, aj oni „naháňajú“ kredity, chodia na vzdelávania, kongresy a pod. a nevedia si svoju ďalšiu prácu bez toho vôbec predstaviť. A tu je paralela so zákonom o pedagogických a odborných zamestnancoch. Treba ho vylepšiť, treba ho novelizovať, ale nemôžeme si neuvědomiť, že vzdelávať môžu len vzdelaní a vzdelávajúci sa. Celý systém kontinuálneho vzdelávania treba upraviť tak, aby bol efektívny, realizovateľný a prinášal úžitok škole, pedagogickým, odborným a nepedagogickým zamestnancom, deťom, žiakom, študentom. Na tom náš zväz intenzívne pracuje. Druhý dôvod, pre ktorý spomínam svoju

hospitalizáciu, je fakt, že som sa menej ako zvyčajne objavoval v elektronických médiách.

V priebehu jesene sa zväz aktívne zapojil do aktivít organizovaných Konfederáciou odborových zväzov SR (protesty v Košiciach, Žiline, Bratislave), usporiadal tradičnú aktivitu Školské peniaze školám, školským zariadeniam a ich zamestnancom, rokoval s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR, usporiadal množstvo regionálnych stretnutí na úrovni všetkých typov škôl a vyjadril množstvo stanovísk k súčasnej situácii. Veľmi problematická sa v tomto momente javí Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2011. Prebieha rokovanie pred sprostredkovateľom a z našej strany bude snaha dohodnúť sa do konca kalendárneho roka. Ak sa to nepodarí, o ďalšom postupe rozhodne Rada zväzu.

Vážené kolegyně, kolegovia, pred nami je ťažký rok. Svet, Európa ani Slovensko nezažehnali dôsledky hospodárskej a finančnej krízy. Vlády sa snažia šetriť, škrtiť, hlavne v štátnej a vo verejnej službe, kde patríme aj my, zamestnanci školstva. Tu je úloha odborov pri obhajobe oprávnených záujmov zamestnancov nezastupiteľná. Vláda s podporou zamestnávateľov pripravuje zmeny v Zákonníku práce. Chce obmedziť práva zamestnancov a odborov. Kráti nám výdavky na školstvo, nie je zabezpečený rozvoj vzdelávania, vedy ani výskumu. Nemôžeme stáť bokom. Je potrebné naďalej zhromažďovať argumenty, bojovať a udržať si veci, ktoré sa nám podarilo vy dobyť v minulosti. Investície

do vzdelania, vedy a výskumu aj v čase krízy sú najlepšie investované prostriedky, pretože zabezpečujú rozvoj spoločnosti, a len vzdelaná spoločnosť je schopná predchádzať krízam v budúcnosti. Ak chceme veci usmerniť, potrebujeme argumenty a vašu podporu. Nevylučujem, že budú potrebné aj protesty alebo iné tvrdšie nátlakové akcie. Objavujú sa názory, že sa z nás, odborových funkcionárov, stali papaláši. Chcem vás ubezpečiť, že pracujeme na základe podnetov našej členskej základne. S čistým svedomím môžem konštatovať, že kritike sa nebránime, ale pred osočovaním a demagógiou sa brániť budeme.

V novembri 2011 sa uskutoční zjazd OZ PŠaV na Slovensku. Už teraz pracujú komisie na dokumentoch, programe a pod. Prebehne diskusia s členskou základňou. Je potrebná aj vaša aktivita na podporu aktivít, ktoré zväz plánuje urobiť pre zlepšenie situácie v školstve. Na zjazde, ako vždy, budú riadne demokratické voľby funkcionárov zväzu. Budem rád, keď po konštruktívnom dialógu orgány zväzu dospejú k rozhodnutiam, ktoré nás posunú vpred.

Na záver vám chcem všetkým poďakovať za podporu, pochopenie a spoluprácu v práve sa končiacom kalendárnom roku. Prajem vám krásne a šťastné Vianoce, veselého Silvestra a do nového roku pevné zdravie, veľa síl, pracovných a osobných úspechov.

Ján Gašperan
predseda OZ PŠaV na Slovensku



Čo „ešte...“ čaká

Združenie základného školstva v roku 2010?

Združenie ZŠ sa prehpulo do roku 2010 na „lodi“ plnej nových zákonov, vyhlášok a nariadení vlády SR dopadajúcich na školstvo. Ich zavedeniu do praxe predchádzali semináre zorganizované z iniciatívy zväzu, ktoré prebehli v mesiacoch október, november vo všetkých krajských mestách. Ale aj tak bolo treba „ešte“ o zákone a vyhláškach diskutovať.

Na základe požiadaviek z radov pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa z iniciatívy OZPŠaV na Slovensku uskutočnilo 21. januára odborné stretnutie za okrúhlym stolom, kde sa stretli minister školstva SR a odborní pracovníci MŠ SR, zástupca MPC a predseda OZPŠaV na Slovensku a zástupcovia celoslovenských sekcií MŠ, ŠKD, ZUŠ. CPPPaP a SŠ. Hlavnou témou rokovania bol zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Predsedníčka Z ZŠ a podpredsedníčka zväzu E. Valuchová otvorila problematiku týkajúcu sa požiadaviek MŠ a ŠKD v súvislosti s novelou vyhlášky MŠ SR č.437/2009 Z. z. a ďalších požiadaviek, ktoré prezentovali zástupcovia za sekciu ZUŠ a CPPPaP.

24. marca 2010 sa konalo zasadnutie pléna Združenia ZŠ, na ktorom oznámila predsedníčka Združenia ZŠ a podpredsedníčka zväzu p. Edita Valuchová, že zo zdravotných dôvodov sa vzdáva funkcie a končí funkciu predsedníčky Z ZŠ a podpredsedníčky zväzu.

S účinnosťou od 1. júla 2010 bol za predsedu Združenia ZŠ zvolený **Mgr. Ľuboslav Šimonovič**.

Na zasadnutí plénum Združenia ZŠ schválilo aj program a ciele na rok 2010. K ich naplneniu Združenie ZŠ smeruje svoju činnosť a aktivity.

Vo svojej práci musí Združenie ZŠ neustále presadzovať opatrenia pre stabilitu a perspektívu povolania v školstve a zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov, ich sociálne podmienky a spoločenský štatút. Na základe poznatkov z praxe iniciovať návrhy na zmeny platnej legislatívy v rezorte školstva a presadzovať prijatie takých právnych úprav, ktoré budú v prospech školstva a jeho zamest-

nancov. Naďalej podporovať každoročný rast reálnych plátov predovšetkým v kategórii nepedagogických zamestnancov a riešiť aktuálne problémy jednotlivých kategórií zamestnancov.

Veľmi dôležitá oblasť činnosti Združenia ZŠ je práca s členskou základňou, kde sa opierame o dve priority:

1. stabilizovať a podporovať rast členskej základne,
2. získavať nových členov predovšetkým z radov mladých zamestnancov v školstve.

Na tomto poli sa Združenie ZŠ môže pochváliť dobrými výsledkami, čo sa týka práce s mladými odborármi, no nespíme zaspáť na vavrínoch. Naďalej musíme s nimi aktívne pracovať na všetkých úrovniach, zapájať ich do práce v sekciách, orgánoch Združenia ZŠ s cieľom perspektívneho uplatnenia v odborovej práci na rôznych úrovniach.

Združenie ZŠ po prázdninách naskočilo do rozbehnutého rýchlika, ktorý len málo spomalil počas letných prázdnin.

Zväz a Združenie ZŠ v tomto čase riešia problematiku prebiehajúcich legislatívnych zmien s vplyvom na regionálne školstvo a taktiež s negatívnymi dôsledkami opatrení prijímaných vládou SR.

Odpoveďou je aktivizovať členskú základňu a protestom upozorniť na konkrétne dosahy „záchranného balíka“ na zamestnancov, občanov, dôchodcov a celú spoločnosť.

Z ZŠ spoluorganizovalo už 6. ročník celoslovenského stretnutia mladých odborárov, ktoré sa uskutočnilo v dňoch 7. – 8. októbra 2010 v RZ Kežmarské Žľaby.

Následne Združenie ZŠ zvolalo celoslovenské stretnutie členov jednotlivých profesijných sekcií v dňoch 26. – 27. októbra 2010 v RZ Kežmarské Žľaby, kde po prezentácii prác jednotlivých sekcií sa stanovili východiská pre obdobie do konania VI. zjazdu OZPŠaV na Slovensku.

Na toto zasadnutie nadväzovalo zasadnutie predsedov Rád ZO OZ Z ZŠ v dňoch 28. – 29. októbra 2010 a závery zo zasadnutia výborov celoslovenských sekcií sa zovšeobecnilo do spoločných výstupov v rámci rokovania, na ktorom sa

zúčastnili zástupcovia MŠ SR.

Ale nie je od veci pripomenúť aj blížiaci sa termín konania VI. zjazdu OZPŠaV na Slovensku.

Je to výzva na prípravu zjazdu zväzu v takom zložitom období mnohých zmien s dosahom na členov zväzu a Združenia ZŠ, ako aj na celú spoločnosť.

Všetky výstupy, rokovania, stretnutia a organizovania pracovných stretnutí či protestných akcií sú prácou Združenia základného školstva v prospech svojich členov, ako aj ochrana ich záujmov a oprávnených požiadaviek. Popri sociálnej, ekonomickej starostlivosti a právnej ochrane zamestnancov bude Združenie ZŠ a zväz naďalej venovať rovnocennú pozornosť, najmä prostredníctvom profesijných sekcií, úrovni vzdelávania, všetrannej pripravenosti učiteľov a škol a školských zamestnancov.

Yvonne Furdíková
špecialistka Združenia ZŠ

V dňoch 26. - 27.10.2010 združenie základného školstva uskutočnilo v Kežmarských Žľaboch pracovné stretnutie celoslovenských sekcií. Závery z tohto zasadania budú podkladom pre presadzovanie požiadaviek pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov v ďalšom období.



V dňoch 28.– 29.10. 2010 sa v Kežmarských Žľaboch uskutočnilo ZZŠ OZPŠaV školenie predsedov, ktorého cieľom bolo skvalitnenie práce združenia a stanovenie hlavných cieľov na rok 2011 do VI. zjazdu.



Učiteľská komora

V občianskej spoločnosti je bežné, že rôzne skupiny obyvateľstva sa združujú, vytvárajú nezávislé spolky, kluby, no môžu povýšiť význam svojich skupín, ak vytvoria spoločenskú organizáciu v súlade so zákonom a dajú si ju schváliť orgánom podľa zákona. To sú dobrovoľné organizácie, do ktorých spravidla vstupujú občania zo záujmu a sú ochotní vyvíjať činnosť v súlade so schválenými základnými dokumentmi (stanovy, štatút...). Činnosť nad rámec v uvedených dokumentoch schválených príslušným orgánom štátnej správy rozširovať nemôžu.

Na našej webovej stránke vznikla nedávno diskusia, v ktorej sa monitorovala Slovenská komora učiteľov (komora). Táto spoločenská organizácia sa konštituovala v súlade so zákonom o združovaní, na svojej webovej stránke zverejnila základné dokumenty, ciele aj orgány s personálnym zastúpením. Komora vznikla v súlade so zákonom a chce pôsobiť na „trhu školstva“. Z jej základných materiálov vyplýva, že sa chce etablovať v profesijnej oblasti, na to má právo, má to aj v stanovách. Na

kritické podnety niektorých našich členov k jej vzniku reagovala na webovej stránke prezidentka komory vyjadrením, že oslovia aj náš zväz na spoluprácu. Zatiaľ sa tak nestalo. Viaceré podnety našich členov, ktoré dostávame na zväz, že nereagujeme adekvátne na vznik komory, sú neopodstatnené.

Status quo

Slovenská komora učiteľov je spoločenská organizácia, v ktorej je členstvo dobrovoľné. Na rozdiel od niektorých profesijných komôr právnikov, zdravotných sestier, kde pôsobenie je kodifikované v príslušných zákonoch a pre výkon povolania v príslušnej oblasti je členstvo povinné, nemusí do komory vstúpiť z pedagógov nikto. Ak by sa predstavitelia komory uchádzali zaviesť oktrojovaný (nútený) status, kde by pre výkon pedagogickej činnosti bolo členstvo povinné, tak by zväz za vašej účasti náležite konal. Zatiaľ to nie je aktuálne.

Záver

Komoru vnímame ako dobrovoľnú spoločenskú organizáciu, ktorá sa chce

podieľať na riešení profesijných problémov v školstve. Komora nemá žiadne kompetencie konať v oblasti pracovnoprávných vzťahov, odmeňovania, sociálnej oblasti a BOZP (v posledne menovanej má komora v stanovách záujem pôsobiť na bezpečnosť pracovníkov, no právo konať s Inšpektorátom práce v tejto oblasti má len odborový orgán – v školstve náš zväz). Riešiť profesijné problémy školstva je potrebné, aktivity iných môžeme len privítať.

Záver odborno-profesijných sekcií zväzu chceme v krátkom čase predložiť na rokovania s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a tu privítame pomoc a podporu ďalších etablovaných organizácií na školskom trhu. Dlhodobu spolupracujeme so zamestnávateľskými organizáciami pôsobiacimi v školstve a vieme si predstaviť ďalšieho partnera na spoluprácu. Zväzu to nemôže uškodiť.

Jozef Lužák
predseda Združenia SŠ
a podpredseda zväzu

Učitelia môžu získavať kredity v 235 vzdelávacích programoch

Pedagógom a odborným zamestnancom, ktorí majú záujem o profesijný rozvoj, je k dispozícii už 235 (k 29. 9. 2010, zdroj www.minedu.sk) akreditovaných vzdelávacích programov. Prehlibovať, zdokonaľovať a rozširovať kvalifikácie a profesijné kompetencie v súlade s najnovšími poznatkami a spoločenskými potrebami si môžu všetci záujemcovia v rôznych druhoch ponúkaných programov. Uskutočňovať

sa budú ako funkčné, inovačné, kvalifikačné, špecializačné a aktualizácie vzdelávanie.

V súčasnosti sú v schvaľovacom procese ďalšie žiadosti o akreditáciu vzdelávacích programov. Akreditačná rada MŠ SR pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov bola zriadená na základe zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch ako

poradný orgán Ministerstva školstva SR na účely akreditovania programov kontinuálneho vzdelávania. Jej úlohou je posudzovať jednotlivé programy kontinuálneho vzdelávania a vypracovávať k nim odborné stanoviská.

Rada má 14 riadnych členov, ktorí boli nominovaní rôznymi odbornými združeniami, stavovskými organizáciami či inými inštitúciami oprávnenými poskytovať vzdelávanie.

Kontinuálne vzdelávanie

v zmysle zákona č. 317/2009 Z. z. a vyhlášky MŠ SR č. 445/2009 o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

Poskytovateľom môže byť:

- Škola alebo školské zariadenie podľa osobitného predpisu (adaptačné, aktualizácie, špecializačné vzdelávanie)
- Vysoká škola (okrem adaptačného všetky + vzdelávanie na doplnenie kvalifikačných predpokladov)
- Organizácia zriadená ministerstvom na zabezpečenie alebo plnenie úloh v oblasti kontinuálneho vzdelávania (okrem adaptačného všetky + vzdelávanie na doplnenie kvalifikačných predpokladov)
- Vzdelávacia organizácia iného ústredného orgánu štátnej správy podľa osobitného predpisu (okrem adaptačného všetky + vzdelávanie na doplnenie kvalifikačných predpokladov)
- Cirkev alebo náboženská spoločnosť alebo iná právnická osoba, ktorá má v predmete činnosti vzdelávanie (aktualizačné, inovačné, špecializačné a funkčné vzdelávanie)
- Iná právnická osoba (aktualizačné, inovačné, špecializačné vzdelávanie)

Prehľad druhov kontinuálneho vzdelávania

- **Adaptačné vzdelávanie**
- **Aktualizačné vzdelávanie**
- **Inovačné vzdelávanie**
- **Špecializačné vzdelávanie**
- **Funkčné vzdelávanie**
- **Kvalifikačné vzdelávanie**

Adaptačné vzdelávanie (ďalej AV)

(§ 28 zákona 317/2009, § 5 vyhlášky MŠ SR 445/

2009, viac v smernici č. 19/2009-Rz 20. 10. 2009, ktorou sa vydáva Rámcový program adaptačného vzdelávania)

Cieľ

- Cieľom adaptačného vzdelávania začínajúceho pedagogického zamestnanca (ďalej PZ) a odborného zamestnanca (ďalej OZ) je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon činnosti samostatného PZ a OZ, ktoré nemožno získať absolvovaním študijného alebo vzdelávacieho programu v požadovanom študijnom odbore poskytujúcom požadovaný stupeň vzdelania.
- poskytovateľ je škola a školské zariadenie, podľa rámcového programu adaptačného vzdelávania
- koná sa pod dohľadom uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca

Obsah

- okrem profesijných kompetencií je súčasťou aj znalosť všeobecne záväzných predpisov, rezortných predpisov, dokumentácie súvisiacej s výkonom pedagogickej činnosti a odbornou činnosťou, vnútorných predpisov zamestnávateľa a ostatnej dokumentácie zamestnávateľa

Ukončovanie

- záverečným pohovorom a otvorenou hodinou, pred trojčlennou skúšobnou komisiou
- o ukončení sa vyhotovuje protokol
- rozhodnutie o úspešnom alebo neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania

Rozsah záverečnej práce

- nevykonáva sa záverečná písomná práca

Trvanie

- začínajúci PZ alebo OZ je povinný absolvovať adaptačné vzdelávanie a úspešne ho ukončiť najneskôr do dvoch rokov od vzniku pracovného pomeru, v ktorom vykonáva pedagogickú činnosť

alebo odbornú činnosť,

- v odôvodnených prípadoch, z dôvodu MD, RD alebo dočasnej PN trvajúcej dlhšie ako 90 kalendárnych dní, riaditeľ lehotu predĺži,
- spravidla trvá jeden rok, najmenej však tri mesiace (ak ide o pedagogických asistentov, trénerov šport. školy alebo športovej triedy a zahraničného lektora, trvá tri mesiace)
- ak ZPZ a ZOZ neúspešne ukončí adaptačné vzdelávanie (ďalej AV), môže v lehote do 15 dní od podpísania protokolu vykonať opravné ukončenie AV, odvolací orgán je orgán miestnej štátnej správy (opravné ukončenie sa povoľuje len jedenkrát),
- ak ZPZ alebo ZOZ do dvoch rokov neukončí AV, zamestnávateľ s ním rozviaže pracovný pomer.

Aktualizačné vzdelávanie

(§ 39 zákona 317/2009) (§ 6 vyhl. 445/2009)

Cieľ

Udržanie si profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej činnosti (PČ) alebo odbornej činnosti (OČ), alebo príprava na vykonanie atestácie.

Obsah

- aktuálne informácie využiteľné pri výkone pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti,
- prehlibovanie, rozvíjanie a rozširovanie pedagogických vedomostí a zručností a odborných vedomostí a zručností,
- zmeny v koncepcii výchovy a vzdelávania,
- všeobecné právne predpisy a organizačné akty v oblasti školstva.

Ukončovanie

- Prezentácia pred účastníkmi a lektorom vzdelávania (podmienky na prezentáciu

sú v programe kontinuálneho vzdelávania)

- Ukončenie pred 3-člennou skúšobnou komisiou (vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa)

Rozsah záverečnej práce: 0

Trvanie

– 20 - 60 vyučovacích hodín (hodín vzdelávacieho programu, ďalej VH), (najviac do 10 mes.)

Počet kreditov

– 5 VH/1 +2 kredity za ukončenie (ďalej K)

Prípravné atestačné vzdelávanie

(§ 39 a § 49 zákona 317/2009) (§ 6 vyhl.)
(podmienka: získanie najmenej 30 platných kreditov)

Cieľ

Príprava na vykonanie atestácie

Obsah

Je vymedzený obsahom atestácie a požiadavkami na atestačnú prácu

Ukončovanie

Platia podmienky aktualizáčného vzdelávania

Rozsah záverečnej práce: 0

Trvanie

60 VH, z toho prezenčnou formou najmenej:

-36 VH prezenčná forma pri 1. atestácii

-24 VH prezenčná forma pri 2. atestácii (do 10 mes.)

Počet kreditov: 0

Inovačné vzdelávanie

(§ 40 zákona 317/2009) (§ 7 vyhl.)

Cieľ

Zdokonaľovanie profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon PČ alebo OČ.

Obsah

a) inovácie v aprobačných predmetoch alebo v študijných odboroch,

b) inovácie v pedagogike, psychológii alebo ďalších poznatkoch potrebných na výkon PČ alebo OČ,

c) inovácie v poznatkoch potrebných na výkon činností v kariérových pozíciách podľa § 40 ods. 6 zákona 317/2009

Ukončovanie

Záverečná prezentácia + pohovor pred 3-člennou komisiou (vymenúva štatutárny orgán) (podmienky na prezentáciu a pohovor v programe)

Rozsah záverečnej práce: 0

Trvanie

60 – 110 VH (ukončenie do 12 mesiacov)

Počet kreditov

(§ 12 vyhlášky) 5 VH/1 K + 3 K (za ukončenie)

Funkčné inovačné vzdelávanie

(§ 7 vyhl.) (prihlásiť sa môžu len absolventi FV)



Vzdelávanie v novom centre k akreditovaným programom - Kežmarské Žľaby

Cieľ

Obnovovanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií na výkon riadiacich činností.

Obsah

Inovácie v poznatkoch potrebných na výkon činností v riadiacich pozíciách nadväznú na obsah FV

Ukončovanie

Záverečná prezentácia + pohovor pred 3-člennou komisiou (vymenúva štatutárny orgán) (podmienky na prezentáciu a pohovor v programe)

Rozsah záverečnej práce: 0

Trvanie

60-110 VH (do 12 mesiacov)

Počet kreditov: 0

Špecializačné inovačné vzdelávanie

(§ 7 vyhl.) (prihlásiť sa môžu len absolventi špecializačného vzdelávania)

Cieľ

Obnovovanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností.

Obsah

Inovácie v pedagogike, psychológii alebo ďalších poznatkoch potrebných na výkon špecializovaných činností nadväznú na obsah špecializačného vzdelávania pre PZŠ alebo OZŠ.

Ukončovanie

Záverečná prezentácia + pohovor pred trojčlennou komisiou (vymenúva štatutárny orgán)

Rozsah záverečnej práce: 0

Trvanie

60 VH (ukončenie do 12 mesiacov)

Počet kreditov

0 - na výkon činností triedneho učiteľa (TU) a uvádzajúceho pedagogického

zamestnanca (UPZ) alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca (UOZ) 5 VH/1 K+ 3 K (za ukončenie) za iné ako TU a UPZ alebo UOZ (napr. vedúci predmetovej komisie, koordinátor informatizácie, pozície určené riaditeľom školy vo vnútornom predpise, prerokované v pedagogickej rade a so zriaďov.)

Špecializačné vzdelávanie

(§ 37 zákona 317/2009 Z. z.) (§ 8 vyhl.)

Cieľ

Získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností (§ 32, § 33 zákona 317/2009 Z. z. – Kariérové pozície).

Obsah

Najmä vedomosti zo všeobecne záväzných právnych predpisov, z pedagogiky a z ďalších odborov vzdelávania potrebných na výkon špecializovaných činností

Ukončovanie

Písomná záverečná práca (1 recenzent) + skúška pred 3-člennou komisiou (vymenúva štatutárny orgán)

Rozsah záverečnej práce

• 20 - 25 strán (140 - 160 VH)

• 16 - 20 strán (120 - 140 VH)

• 12 - 16 strán (100 - 120 VH)

Trvanie

Pre pedagogických zamestnancov.: 100 - 160 VH (ukončenie do 18 mesiacov)
Pre odborných zamestnancov: 100 - 400 VH

(ukončenie od 18 do 48 mesiacov)

Počet kreditov

5 VH/1 K + 15 K (za ukonč.) v prípade vých. a kariér. poradcu, vedúci predmet. komisie, vedúci metodického združ., vedúci študijného odboru, koordinátora

inf., supervízora + § 32 ods. 3 zákona 317/2009 Z. z.

Funkčné vzdelávanie

(§ 38 zákona 317/2009 Z. z.) (§9 vyhl.)

Cieľ

Získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon riadiacich činností.

Obsah

najmä vedomosti

- zo strategického riadenia školy alebo školského zariadenia,
- zo všeobecne záväzných právnych predpisov a ďalších predpisov týkajúcich sa riadenia škôl a školských zariadení,
- z riadenia výchovno-vzdelávacieho procesu a odborných činností,
- z personálneho riadenia,
- z finančného riadenia a
- z vlastného osobnostného rozvoja.

Ukončovanie

Písomná záverečná práca (1 recenzent) + skúška pred 3-člennou komisiou (vymenúva štatutárny orgán), najneskôr do troch rokov od ustanovenia do funkcie)

Rozsah záverečnej práce: 25 - 35 strán

Trvanie

160 - 200 VH (ukončenie do 24 mesiacov)

Len kombinovaná forma, z toho prezenčná najmenej 100 VH.

Počet kreditov: 0

Kvalifikačné vzdelávanie

(§ 41 zákona 317/2009 Z. z.) (§ 10 vyhl.)

Cieľ

Získanie profesijných kompetencií potrebných na splnenie kvalifikačného predpokladu na vyučovanie ďalšieho aprobačného predmetu, predmetov študijného odboru alebo na doplnenie kvalifikačných predpokladov podľa § 8 ods. 1 zákona 317/2009 Z. z.

Obsah

vedomosti z oblastí určených podľa § 8 ods. 1 zákona 317/2009 Z. z.

Ukončovanie

Písomná záverečná práca

(2 recenzenti) + skúška pred 5-člennou komisiou,

(predseda komisie je menovaný ministrom, členov vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa)

Rozsah záverečnej práce

- 35 - 50 strán pre PZ s VŠV najmenej druhého stupňa,
- 25 - 35 strán pre PZ s VŠV prvého stupňa,
- 20 až 25 strán pre ostatných PZ.

Trvanie

najmenej 200 VH (najviac 36 mes.)

Len prezenčnou formou.

Počet kreditov

0 - podľa § 8 ods. 1 písm. a) a b) zákona (doplňa si kvalifikačný predpoklad na výkon ped. činnosti)

20 K za ukončenie podľa § 8 ods. 1 písm. c) zákona 317/2009 Z. z. (ďalší št. odbor alebo aprob. predmet)

Poznámky:

1. Riaditeľ školy alebo školského zariadenia vypracúva ročný plán kontinuálneho vzdelávania a vydá ho po vyjadrení zriaďovateľa.

2. Platnosť kreditu - najviac 7 rokov od jeho priznania - na základe písomnej žiadosti zamestnanca a závažných dôvodov (MD, RD, viac ako 6 mesiacov trvajúca PN) môže zamestnávateľ predĺžiť platnosť K najviac o 3 roky).

3. Získavanie kreditov: absolvovaním akreditovaných programov, preukázaním profesijných kompetencií, priznaním akreditačnou radou, tvorivými aktivitami, absolvovaním vzdelávania v zahraničí (§ 47 zákona)

Príhlasovanie na vzdelávanie

je vo vyhláske § 2:

1. dôležitý je ods. 3, v prípade, ak riaditeľ školy nepotvrdí prihlášku zamestnanca – zaradenie na vzdelávanie posúdi poskytovateľ vzdelávania

2. dôležitý ods. 5, overenie profesijných kompetencií zamestnanca, ktoré získal seba-vzdelávaním, výkonom pedagogickej alebo odbornej činnosti, sa realizuje akoby absolvoval príslušné vzdelávanie (v aktualizáčnom vzdelávaní je to prezentácia pred skúšobnou komisiou) – získava počet kreditov rovnaký ako účastník programu kontinuálneho vzdelávania (§ 13, ods. 3 vyhl.) absolvoval príslušné vzdelávanie (v aktualizáčnom vzdelávaní je to prezentácia pred skúšobnou komisiou) – získava počet kreditov rovnaký ako účastník programu kontinuálneho vzdelávania (§ 13, ods. 3 vyhl.)

Na priebeh vzdelávania

sú požiadavky vo vyhláske § 3 ods. 4:

- vyučovacie hodiny sú 45 minút,
- najneskôr po každých dvoch hodinách nasleduje 15 minút na prípravu na ďalšiu vyučovaciu hodinu a psychohygienu,
- v jednom dni môže byť najviac 8 vyučovacích hodín, pri výcvikových a zážitkových formách najviac 10 vyučovacích hodín,
- v jeden deň môže pred jednou skúšobnou komisiou ukončiť KV najviac 12 účastníkov KV,
- poskytovateľ môže vymenovať i viac skúšobných komisií na ukončenie KV.

Atestácie

(§ 49 – 51 zákona 317/2009 Z. z.)

Cieľ

Overenie získaných kompetencií vymedzených profesijným štandardom pre príslušnú kategóriu a podkategóriu PZ a príslušnú kategóriu OZ, ktorí ich získali kontinuálnym vzdelávaním, seba-

vzdelávaním a výkonom pedagogickej činnosti alebo výkonom odborných činností.

nom pedagogickej činnosti alebo výkonom odborných činností.

1. atestácia a 2. atestácia

- realizovať sa môže len v rámci kvalifikácie,

- tematické okruhy určí organizácia alebo vysoká škola (§ 49 ods. 3 zákona tzv. atestačná organizácia) – schvaľuje ich ministerstvo.

Podmienky pre uchádzača

1. atestácia a 2. atestácia

• 30 kreditov a absolvovanie prípravného atestačného vzdelávania v rozsahu 60 hodín

• alebo - 60 kreditov

Obsah 1. atestácie

• Je zameraný na uplatnenie tvorivých skúseností PZ alebo OZ pri riešení odborno-metodických problémov pedagogickej alebo odbornej činnosti podľa § 30 zákona 317/2009 Z. z. a podľa vymedzených profesijných štandardov PZ a OZ.

• Vymedzujú ho tematické okruhy aj vyučovaci predmet alebo študijný odbor.

• Schvaľuje ministerstvo.

Obsah 2. atestácie

• Je zameraný na uplatnenie významných inovácií a preukázanie tvorivých skúseností PZ alebo OZ pri riešení odborno-metodických problémov pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti podľa § 31 zákona 317/2009 Z. z. a podľa vymedzených profesijných štandardov PZ a OZ.

317/2009 Z. z. a podľa vymedzených profesijných štandardov PZ a OZ.

• Vymedzujú ho tematické okruhy aj vyučovaci predmet alebo študijný odbor.

• Schvaľuje ministerstvo.

Ukončovanie 1. a 2. atestácie

Písomná záverečná práca

• (2 recenzenti) a atestačná skúška ústnou alebo praktickou formou pred 5-člennou komisiou

• témy na skúšanie – zverejnené 30 dní pred AS

• (§ 51, ods. 2, ods. 4, ods. 5 zákona 317/2009 Z. z.)

Rozsah záverečnej práce

1. atestačná skúška

• 25 – 35 strán pre VŠV najmenej 2. stupňa

• 22 – 28 strán pre VŠV 1. stupňa

• 18 – 24 strán pre dosiahnuté úplné stredné všeobecné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie

Rozsah záverečnej práce - 2. atestačná skúška

- 40 – 60 strán

Eva Klikáčová
vedúca úradu zväzu

Ako získavať kredity

vo vzdelávacích programoch OZ PŠaV na Slovensku

Vzdelávacie programy - aktualizované

- OZ PŠ a V na Slovensku 10. februára 2010 predložil Akreditačnej rade 6 vzdelávacích programov kontinuálneho vzdelávania
- Podľa zákona č. 317/2009 Z. z. § 61 ods. 14 v prechodných ustanoveniach sa programy KV, ktoré začali po 1. septembri 2008 a skončia sa po 1. 11. 2009, považujú za programy

kontinuálneho vzdelávania podľa tohto zákona, ak budú akreditované podľa tohto zákona do 28. februára 2010.

- 4 programy sú určené na vzdelávanie IKT zručností a 2 majú spoločensko-sociálny charakter
- platnosť priznaného kreditu je najviac 7 rokov od jeho priznania



Prví absolventi - držiteľia kreditov 26.6.2010 z akreditovaných programov

Zoznam akreditovaných vzdelávacích programov kontinuálneho vzdelávania OZ PŠaV na Slovensku

1. Program kontinuálneho vzdelávania v oblasti využívania informačno-komunikačných technológií pre začiatočníkov

Číslo rozhodnutia o akreditácii: 19/2010 – KV

Počet priznaných kreditov za absolvovanie programu je: 10

Doba platnosti akreditácie je: do 31. decembra 2015

2. Program kontinuálneho vzdelávania v oblasti využívania informačno-komunikačných technológií pre pokročilých

Číslo rozhodnutia o akreditácii: 21/2010 – KV

Počet priznaných kreditov za absolvovanie programu je: 12

Doba platnosti akreditácie je: do 31. decembra 2015

3. Učíme sa učiť sa prostredníctvom LMS Moodle

Číslo rozhodnutia o akreditácii: 20/2010 – KV

Počet priznaných kreditov za absolvovanie programu je: 10

Doba platnosti akreditácie je: do 31. decembra 2015

4. Ako tvoriť kurzy v prostredí LMS Moodle

Číslo rozhodnutia o akreditácii: 23/2010 – KV

Počet priznaných kreditov za absolvovanie programu je: 14

Doba platnosti akreditácie je: do 31. decembra 2015

5. Vytváranie pozitívnej klímy v školách a školských zariadeniach formou sociálneho dialógu

Číslo rozhodnutia o akreditácii: 24/2010 – KV

Počet priznaných kreditov za absolvovanie programu je: 12

Doba platnosti akreditácie je: do 31. decembra 2015

6. Sociálny dialóg, rodová rovnosť a partnerstvo v Európe a vo svete

Číslo rozhodnutia o akreditácii: 22/2010 – KV

Počet priznaných kreditov za absolvovanie programu je: 10

Doba platnosti akreditácie je: do 31. decembra 2015

1 Program kontinuálneho vzdelávania v oblasti využívania informačno-komunikačných technológií pre začiatočníkov

- 40 VH, 25 prezenčne + 15 dištančne – počet kreditov 8 za absolvovanie predpísaného počtu hodín + 2 za záverečnú prezentáciu pred účastníkmi a lektorom alebo trojčlennou skúšobnou komisiou pri overovaní profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním (§ 35 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.)
 - najmenej 80% absolvovať z celkového rozsahu programu kontinuálneho vzdelávania
 - celkový počet počet kreditov 10
- ~ Kredity získalo k 31.12.2010 48 frekventantov, z toho 20 (§ 35 odsek. 6 zákona)

2 Program kontinuálneho vzdelávania v oblasti využívania informačno-komunikačných technológií pre pokročilých

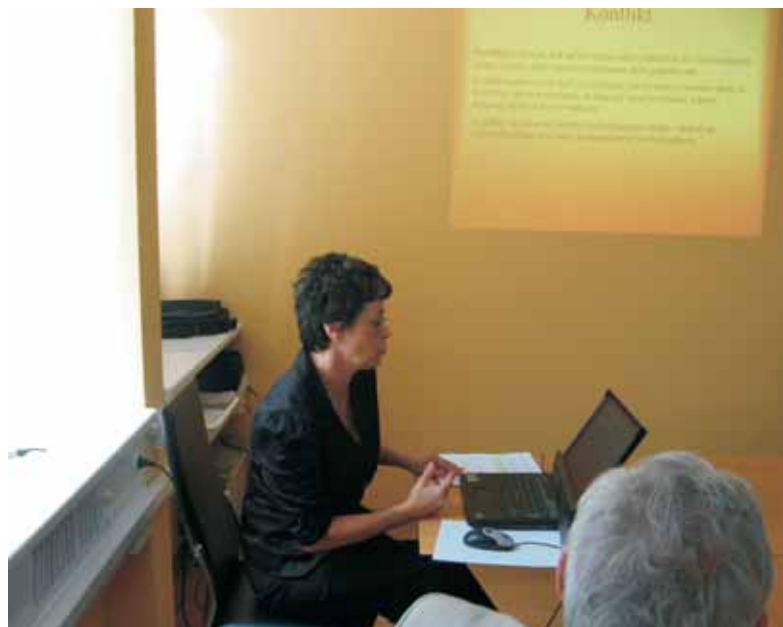
- 50 VH, 30 prezenčne + 20 dištančne – počet kreditov 10 za absolvovanie predpísaného počtu hodín + 2 za záverečnú prezentáciu pred účastníkmi a lektorom, alebo trojčlennou skúšobnou komisiou pri overovaní profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním (§ 35 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.)
- najmenej 80% absolvovať z celkového rozsahu programu kontinuálneho vzdelávania
- celkový počet kreditov 12

3 Učíme sa učiť sa prostredníctvom LMS Moodle

- 40 VH, 40 prezenčne, počet kreditov 8 za absolvovanie predpísaného počtu hodín + 2 za záverečnú prezentáciu pred účastníkmi a lektorom alebo trojčlennou skúšobnou komisiou pri overovaní profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním (§ 35 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.)
 - najmenej 80% absolvovať z celkového rozsahu programu kontinuálneho vzdelávania
 - príprava na dištančné vzdelávania
 - celkový počet kreditov 10
- ~ Kredity získalo k 31. 12. 2010 58 frekventantov

4 Ako tvoriť kurzy v prostredí LMS Moodle

- 60 VH, 25 prezenčne počet + 35 dištančne počet kreditov 12 za absolvovanie predpísaného počtu hodín + 2 za záverečnú prezentáciu, pri overovaní profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním (§ 35 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.) trojčlenná skúšobnou komisia
- najmenej 80% absolvovať z celkového rozsahu programu kontinuálneho vzdelávania
- príprava na dištančné vzdelávania prostredníctvom vlastného e-learningového kurzu
- celkový počet kreditov 14



5 Vytváranie pozitívnej klímy v školách a školských zariadeniach formou sociálneho dialógu

- 50 VH, 35 prezenčne + 15 dištančne – počet kreditov 10 za absolvovanie predpísaného počtu hodín + 2 za záverečnú prezentáciu pred účastníkmi a lektorom alebo trojčlennou skúšobnou komisiou pri overovaní profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním (§ 35 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.)
 - najmenej 80% absolvovať z celkového rozsahu programu kontinuálneho vzdelávania
 - celkový počet kreditov 12
- ~ Kredity získalo k 31.12. 2010 78 frekventantov, z toho 6 (§ 35, odsek 6 zákona)

6 Sociálny dialóg, rodová rovnosť a partnerstvo v Európe a vo svete

- 40 VH, 30 prezenčne + 10 dištančne – počet kreditov 8 za absolvovanie predpísaného počtu hodín + 2 za záverečnú prezentáciu pred účastníkmi a lektorom, alebo trojčlennou skúšobnou komisiou pri overovaní profesijných kompetencií získaných sebvzdelávaním (§ 35 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.)
 - najmenej 80% absolvovať z celkového rozsahu programu kontinuálneho vzdelávania
 - zahraniční a domáci lektori
 - počet kreditov 10
- ~ Kredity získalo k 31.12. 2010 34 frekventantov

Koľko kreditov za naše programy spolu

1. VPKV = 10 kreditov
2. VPKV = 12 kreditov
3. VPKV = 10 kreditov
4. VPKV = 14 kreditov
5. VPKV = 12 kreditov
6. VPKV = 10 kreditov

Spolu = 68 kreditov



Ako sa k ním dopracovať? I. možnosť

Príklad

Absolvovanie kurzu	Vzdelávací program KV	Počet získaných kreditov	Platnosť kreditov	Profit
September 2010	1. VPKV	10	September 2017	10 kreditov
Február 2011	2. VPKV	12	Február 2018	10 + 12 = 22 kreditov
Október 2011	5. VPKV	10	Október 2018	10 + 12 + 10 = 32 kreditov
November 2011				6 % kreditový príplatok

Ako sa k ním dopracovať? II. možnosť

Začiatok = 32 kreditov	I. atestácia	II. Atestácia	Ukončenie	Profit
November 2011 <i>Príhlásiť do 30. júna</i>	Prípravné atestačné vzdelávanie 60 VH – 36 prezenčne – ukončenie max do september 2011		Úspešná obhajoba záverečnej práce a vykonanie atestačnej skúšky	Postup do vyššej triedy a príslušnej pracovnej triedy
		Prípravné atestačné vzdelávanie 60 VH – 24 prezenčne – ukončenie max do september 2011	Úspešná obhajoba záverečnej práce a vykonanie atestačnej skúšky	Postup do 12. platovej triedy a príslušnej pracovnej triedy

Rokovanie výborov rád stredného školstva

16. ročník stretnutia výborov rád ZO stredného školstva sa uskutočnil v réžii výboru rady ZO východoslovenského regiónu v Kežmarských Žľaboch v dňoch 2. – 4. 9. 2010. Za účasti štátneho tajomníka Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR Mgr. Jaroslava Ivanča, riaditeľky odboru financovania regionálneho školstva Ing. Jany Sládečkovej boli prerokované aktuálne otázky v školstve. Pán štátny tajomník priblížil zámery nového vedenia ministerstva z pohľadu programového vyhlásenia vlády SR. Problémy vo financovaní regionálneho školstva prezentovala p. Sládečková. Situáciu v strednom školstve v podmienkach Košického samosprávneho kraja zhodnotil vedúci odboru Ing. Štefan Kandráč, prešovský samosprávny kraj zastupovala Ing. Mária Holubová. O súčasných problémoch zväzu informovali Dr. Jozef Lužák a Mgr. Ľuboslav Šimonovič.

Súčasťou rokovania boli zasadnutia odbornoprofesionálnych sekcií, ktoré zhodnotili situáciu v príslušných profesionálnych oblastiach a poskytli podklady na rokovania s ústrednými orgánmi štátnej správy. Tieto pripomienky sú výsostne aktuálne vzhľadom na to, že nové vedenie MŠVVaŠ SR mieni vstúpiť v legislatívnom procese do základných školských právnych predpisov.

Všetci zúčastnení si so záujmom prezreli prístavbu Vzdelávacieho centra a centra regenerácie pracovnej sily, ktorú zväz

buduje pomocou projektu z Nórska prostredníctvom finančného mechanizmu EHP a Nórskeho finančného mechanizmu. Na stavbe práve prebiehali dokončovacie stavebné úpravy pred kolaudáciou, ktorá sa uskutočnila 14. septembra 2010.

V rámci kultúrneho a poznávacieho

programu spoznali účastníci ždiarske tradície. Na posledný deň bol zorganizovaný fakultatívny výlet do Zakopaného.

Jozef Lužák
podpredseda zväzu
a predseda Združenia SŠ



Stretnutie s predsedom zväzu

Vo štvrtok 22. apríla 2010 sa stretli v Púchove členovia ZO a ich funkcionári s predsedom OZPŠaV p. Gašperanom. V úvode stretnutia informoval p. Gašperan o súčasnej činnosti OZ a jeho zámeroch do budúcnosti.

Dr. Klikáčová ozrejmila prítomným možnosti ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov využitím akreditovaného vzdelávania, ktoré poskytuje OZPŠaV. V bohatej diskusii zazneli otázky, ktoré najviac trápia členov odborov.

Stretnutie malo pozitívny ohlas medzi zúčastnenými a v takýchto stretnutiach chceme pokračovať i naďalej.

Zdenka Tunegová,
predsedníčka Rady Púchov

Rokovanie profesijných sekcií

V závere školského roka sa v Prievidzi vo veľmi príjemných priestoroch SOŠ obchodu a služieb A-klube stretli zástupcovia profesijných sekcií zriadených Radou ZO OZ – Združenie stredného školstva v krajoch Banská Bystrica, Trenčín a Žilina. Prítomní členovia sekcií sa oboznámili s aktuálnou situáciou a dianím v odboroch, aktualitami z legislatívy a potom vo veľmi pracovnej, ale pohodovej atmosfére prerokovali svoje poznatky priamo zo života gymnázií, stredných odborných škôl, špeciálnych škôl, školských zariadení i detských domovov. Závery, požiadavky a podnety sú tie, ktoré v kolektívoch, na členských schôdzach či rokovaní orgánov najviac rezonujú.

Sekcia gymnázií

~ Alica Virdzeková

· Klesajú nároky na vzdelanie a na vedomosti žiakov a úroveň školstva.

Mzdové požiadavky:

- Treba posilniť financovanie škôl, nízky mzdový, ale aj prevádzkový normatív, školy sú v zlom stave, staré, treba veľa peňazí na prevádzku a na opravy.
- Zlepšiť odmeňovanie v školstve, nízke tarifné platy, nadtarifné zložky v mnohých školách nie sú alebo sú veľmi nízke.
- Práca učiteľa je nezaplatená, navonok má len 22-hodinový úväzok, v skutočnosti robí omnoho viac.
- Nie je rovnaké zaťaženie a náročnosť predmetov, treba zohľadniť predmety, ktoré učiteľ učí, náukové predmety omnoho väčšia príprava aj práca doma ako výchovné. To zohľadniť aj pri úväzku.
- Nízky normatív má vplyv aj na kvalitu výučby (napr. nedelia sa predmety a pod.)
- Diskrimináciu vidíme vo valorizácii plátov učiteľov do 16 rokov praxe - 1 %, nad 16 rokov - 0,5 % - vyrovnať na 1 % u všetkých.
- Tiež priznávať započítanie pedagogickej praxe aj po 32 rokoch praxe, až dovtedy, dokedy učiteľ učí.

Sociálna oblasť:

- Zlepšiť postavenie učiteľa v spoločnosti

(učiteľ = chudák).

- Obrovský nárast administratívnej práce, znížiť úväzky alebo nech má učiteľ asistenta.
- Uvažovať o skoršom odchode učiteľov do dôchodku. (Učitelia robia, aj keď dovŕšia dôchodkový vek, lebo sú nútení. – dôchodok na slušné vyžitie je nedostačujúci).
- Zabezpečiť právne istoty zamestnancov v školstve.

Profesijné:

- Zlepšiť vybavenosť škôl – každý učiteľ svoj notebook, dnes je to nevyhnutnosť.
- Vybavenosť škôl pomôckami, odbornou literatúrou nech financuje MŠ, nie rodičovské združenia a pod.
- Prehodnotiť kreditný systém – spôsob získavania kreditov – možnosť zúčastňovať sa na školeniach, započítať aspoň vzdelávania učiteľov za 5 rokov spätne, brať do úvahy vek a možnosti získania kreditov u starších učiteľov – vytvoriť prechodné obdobie, kde by sa mohli prihlásiť na 2. atestáciu bez predchádzajúcich 30 kreditov = 150 hodín vzdelávania.

Sekcia špeciálne školy a školské zariadenia

~ Miroslava Vetráková

Mzdové požiadavky:

- Prehodnotiť započítanie pedagogickej praxe 32 rokov (zvyšuje sa vek odchodu do dôchodku).
- Započítanie príplatku do pedagogickej praxe do 16 rokov 1 %, nad 16 rokov 0,5 % zmeniť na jednotné percento 1 % pre všetky kategórie.
- Zvyšiť výšku kreditového príplatku zo 6 % na 10 %, z 12 % na 20 %.

Sociálne požiadavky:

- Legislatívne uzákoníť, aby na kolektívne vyjednávanie prispievali aj nečlenovia odborov.
- Prehodnotiť status učiteľa ako chránenej osoby, navrhujeme verejný činiteľ z dôvodov zvýšených útokov na učiteľov nielen zo strany detí, ale aj rodičov.
- Dosiahnuť zastúpenie odborov v rade školy.
- Prehodnotiť vek odchodu do dôchodku pedagogických a odborných zamestnancov z dôvodu vysokej psychickej náročnosti tohto povolania.
- Zmeniť sociálnu politiku a legislatívu

v oblasti výhod pre deti zo sociálne znevýhodneného prostredia (diskriminácia detí, čo sa chcú učiť a pravidelne navštevujú školu).

- Zlepšiť spoluprácu s UPSVaR a s rodinou postihnutých detí.

Profesijné požiadavky:

- Zvyšiť kvalitu výchovy a vzdelávania žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, zabezpečiť adekvátny druh vzdelávania k ich typu postihnutia.
- Prepracovať integráciu v prospech detí:
- zabezpečiť kvalitných pedagógov príslušného vzdelania (nie aby liečebný pedagóg učil napr. sluchovo postihnutého alebo surdopéd učil ako tyflopéd...),
- zlepšiť spoluprácu s odbornými lekármi, centrami špec. ped. poradenstva a zaradiť dieťa podľa ich odborných nálezov a jeho postihnutia.
- Finančné a sociálne výhody pre všetky deti, nielen pre deti zo sociálne znevýhodneného prostredia (poplatky za ubytovanie na internáte – paušálna suma nízka, aby rodičia mohli deti umiestniť v špeciálnej škole a nebáli sa, že nemajú na ubytovanie).
- **Špeciálne školy zachovať v plnom rozsahu z dôvodu kvality vzdelávania postihnutých, ale aj nepostihnutých detí.**
- Prehodnotiť personálne obsadenie v CŠPP (Centrá špeciálnopedagogického poradenstva) – finančne zabezpečiť možnosť zamestnať odborných zamestnancov na celé úväzky, čo v súčasnosti nie je možné.
- Podporiť možnosť zamestnať ďalších asistentov učiteľa na špeciálnych školách.
- CŠPP dovybaviť pomôckami, aby plnili svoju funkciu (špeciálne lupy – zrakovo postihnutí, dotyková klávesnica a špeciálna myš pre telesne postihnutých...).
- Prehodnotiť vzdelávanie učiteľov od roku 2005 a novelizovať zákon (uznať školenia od roku 2005).
- Zvyšiť ponuku akreditovaných programov vzdelávania pre špeciálnych pedagógov.
- Prehodnotiť platnosť Metodického pokynu č. 2/2010-R a č. 5/2010 z 12. januára 2010 pre hodnotenie žiakov s autizmom, s ťažkým a hlbokým postihnutím vo forme štyroch stupňov (veľmi dobré výsledky, dobré výsledky, uspokojivé výsledky a neuspokojivé

výsledky) – vrátiť sa naspäť k slovnému hodnoteniu.

Sekcia nepedagogických zamestnancov

~ Alena Baránková

- Základná stupnica platových taríf zamestnancov, podľa ktorej sú odmeňovaní nepedagogickí zamestnanci, by mala vychádzať z aktuálnej minimálnej mzdy už v prvej platovej triede a v prvom platovom stupni.

- Platový postup aj nad 32 odpracovaných rokov, pretože sa zvýšil rok odchodu do dôchodku. (Dôchodkový vek sa už zvýšil a ešte sa má zvyšovať.)

- Finančne ohodnotiť sústavné vzdelávanie nepedagogických pracovníkov – (študovanie zákonov, nové programy, aktualizácie a pod.), ktoré je nevyhnutné pri výkone ich práce. Ide hlavne o mzdárky, účtovníčky, vedúce jedální, hospodárky.

- Zabezpečiť zvýšenie rozpočtu na jubilejné odmeny, pretože na OK sa to nedá pokryť zo mzdového rozpočtu.

- Vypracovať vecnú náplň pracovných povinností pre upratovačky, školníkov, údržbárov, kuričov, kuchárky.

- Oslobodiť zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu.

- Na kolektívne vyjednávanie v škole prispievali aj neodborári, ak sa má na nich vzťahovať KZ.

- Pri rozpise rozpočtu nestanovovať v percentách strop vyplácania pohyblivej zložky miezd v školách a školských zariadeniach.

- Zabezpečiť – zvýšiť kontrolu použitia normatívnych a nenormatívnych finančných prostriedkov v škole, v školskom zariadení.

- Preveriť spôsob rozpisu záväzných ukazovateľov rozpočtu na jednotlivé školy a jeho zverejnenie na stránke zriaďovateľa, aby bola porovnateľnosť s rozpočtom zverejneným na stránke MŠ SR.

- Riešiť výšku normatívov – problémy s finančným zabezpečením chodu školy – výška pridelených finančných prostriedkov postačuje len na pokrytie nárokových zložiek mzdy (nie na osobné ohodnotenie a odmeny) a minimum ostáva na prevádzku školy (problémy sú s úhradami platieb za energie).

Sekcia školských zariadení

~ Marta Capáková

V mzdovej oblasti:

- Zabezpečiť na VÚC zvýšenie rozpočtu o finančné prostriedky potrebné na odchodné v školských jedálňach a v internátoch – plnenie KZ.

- Zabezpečiť možnosť vyplácania osobného príplatku (pohyblivých zložiek platu) zamestnancom ŠJ a ŠI v takej výške, ktorá je možná v rámci rozpočtu v organizácii.

- Upraviť platovú tabuľku pre nepedagogických zamestnancov tak, aby vychádzala z minimálnej mzdy.

- Finančne zohľadniť u **THP** celoživotné vzdelávanie (novely zákonov, práca s PC).

V profesijnej oblasti:

- Znížiť **príspevok od rodičov žiakov za ubytovanie** v školských internátoch. Pre mnohé rodiny je tento príspevok finančne náročný. Žiaci sa nemôžu v školskom internáte ubytovať a musia mnohokrát i z väčšej vzdialenosti dochádzať denne do školy. Poplatok za ubytovanie v jednotlivých zariadeniach určuje VÚC. Znižovaním počtu žiakov v školských internátoch dochádza k **prepúšťaniu pedagogických zamestnancov**.

- Zabezpečiť zvýšenie príspevku na ubytovanie žiaka v školskom internáte od zriaďovateľa.

- Dosiahnuť zvýšenie **finančného normatívu** na režijné náklady na jedno hlavné a jedno doplnkové jedlo. Školské jedálne nemajú dostatok finančných prostriedkov na riadne zabezpečenie prevádzky, čím sa znižuje počet stravníkov a z toho dôvodu musia byť znižované aj stavy zamestnancov.

- Úpravou zákona o orgánoch školskej samosprávy zabezpečiť zastúpenie odborov v **školskej rade**.

- Vypracovať normatív pre upratovačky, školníka, údržbára.

- Uzákoniť funkčné obdobie riaditeľov maximálne na 2-krát 4 roky.

- Iniciovat' spoločné stretnutie riaditeľov škôl a školských zariadení a predsedov ZO so zástupcami nadriadeného orgánu.

Sekcia odborného školstva

(SOU a SpŠ)

~ Štefan Kotras,

~ Viliam Wesserle

- financovanie na triedu, nie na žiaka /honba za počtom žiakov kvalita klesá/,

- zrušenie vyučovania druhého jazyka, žiaci väčšinou len s problémami zvládajú jeden cudzí jazyk, navyše dotácia hodín na cudzí jazyk je na úkor dotácie hodín na odborné predmety,

- väčšia propagácia kreditného systému a možnosti získania kreditov, ujasnenie zásad organizovania vzdelávania a uvoľňovania zamestnancov na vzdelávanie,

- odbúranie množstva administratívnych úkonov, ktoré časovým rozsahom idú na úkor vyučovania,



- limitovanie množstva gymnázií a počtu žiakov na gymnáziách, pretože na odborných školách je nedostatok žiakov, resp. žiakov na primeranej vzdelanostnej úrovni.

Sekcia detských domovov

~ Ján Náhlík

Pre skvalitnenie a sprehľadnenie práce vychovávateľov v DeD odporúčame riešiť najmä tieto problémy:

- zabezpečenie kariérneho rastu pedagogických zamestnancov DeD,

- z platného zákona nie je úplne jasné, kedy a ktoré DeD sú považované ako špeciálne výchovné zariadenia a z toho, aké kritériá vyplývajú na zaradenie a na kvalifikačné predpoklady zamestnanca DeD vo výchovnej skupine,

- potreba vypracovania jednotného pracovného poriadku pre DeD (podľa vzoru MŠ SR), pretože je nutné ujednotenie výkladu platných zákonov a vyhlášok a iných pracovnoprávných nariadení, pretože v mnohých prípadoch dochádza k porušovaniu najmä pri organizačnom zabezpečení pracovného času vychovávateľov, ich pracovných náplní a pokynov na zabezpečenie priamej a nepriamej výchovnej činnosti,

- ujednotiť zásady pre zabezpečenie činnosti pracovníkov DeD na podujatiach s deťmi organizovaných inými organizáciami, ako sú kultúrno-spoločenské a športové podujatia,

- deti priamo z terénu by mali prejsť povinne lekárskou prehliadkou skôr, ako budú zaradené do výchovných skupín v DeD (ochrana detí i zamestnancov pred infekčnými chorobami),

- sprehľadniť tok financií na nárokové a nenárokové zložky platu,

- zjednotiť sociálne podmienky zamestnancov DeD – najmä stravné lístky, príplatky za zmenu, prestávky v práci a pod.,

- riešiť možnosti väčšieho využitia sociálneho fondu pre členov odborov.

Z podkladov vedúcich profesijných sekcií pri Rade ZO OZ spracovala
Iveta Majerová,
predsedníčka Rady ZO OZ

Školenie predsedov ZO Združenia stredného školstva Bratislava, Trnava, Nitra

Rada ZO OZ PŠaV na Slovensku Združenie SŠ Bratislava, Trnava, Nitra uskutočnila v dňoch 8. – 10. októbra 2010 školenie predsedov v rekreačnom zariadení CROCUS v Kežmarských Žľaboch.

Za účasti 54 predsedov sa uskutočnilo podujatie s bohatým programom. V piatok v popoludňajších hodinách otvoril školenie predseda rady Ing. Martin Maták, privítal všetkých prítomných a zaprial im príjemný pobyt.

S aktuálnymi informáciami predstúpil pred plénum predseda Združenia stredného školstva PaedDr. Jozef Lužák, ktorý podrobne informoval o úspešnom podujatí mladých odborárov, ako postupuje kolektívne vyjednávanie, o problémoch, ktoré vznikli pri vydávaní Učiteľských novín. Prezentoval nesúhlas odborov s navrhovaným rozpočtom vlády na rok 2011, informoval o odovzdaní podnetov ohľadne zákona o pedagogických zamestnancoch novému ministrovi. Na záver vyzval všetkých prítomných, aby sa v čo najväčšom množstve zúčastnili na protestnom zhromaždení v Bratislave 12. 10. 2010.

Tému pracovnoprávne vzťahy a kolektívne vyjednávanie prezentoval JUDr. Rastislav Bajánek, právnik OZ. Poskytol dôležité informácie ohľadne využívania stránky ministerstva spravodlivosti, predstavil Portál právnych predpisov, kde

sa dajú získať najnovšie predpisy a zákony. Oboznámil s Inštitútom hromadných pripomienok. Nasledovala bohatá diskusia, v ktorej zazneli erudované odpovede na všetky prednesené otázky.

Vo večerných hodinách pokračoval v rokovaní už len výbor rady. Členovia výboru boli informovaní predsedom o aktuálnych úlohách a otázkach, zaoberali sa odvodom členských príspevkov od januára do septembra 2010 a hľadali stratégie, ako ich zlepšiť. Po skončení oficiálneho rokovania srdečne zablahoževali k okrúhlemu jubileu 60 rokov podpredsedovi Gejzovi Koczkovi. Dovoľte, aby sme mu ešte aj touto cestou zaželeli veľa osobných, pracovných aj odborárskych úspechov.

Na druhý deň v sobotu si predsedovia spríjemnili pobyt návštevou Nového Targu v Poľsku, aby obohatili svoje šatníky, domácnosť alebo kúpili prekva-penie pre najbližších.

Popoludnie sa opäť nieslo v pracovnom duchu. Školenie pokračovalo. Vo vystúpení PaedDr. Evy Klikáčovej zazneli informácie ohľadne vzdelávania a získavania kreditov cez vzdelávacie programy, ktoré má akreditované OZ PŠaV na Slovensku pre svojich členov. Ďalšia informácia zaznela o súťaži „Zlatý Amos“ o najobľúbenejšieho učiteľa a prednášajúca poprosila prítomných, aby aktívne

propagovali túto anketu. Pokračoval predseda rady Martin Maták, ktorý predniesol informáciu o aktuálnych otázkach a úlohách našej rady a najpálčivejších otázkach hlavne v odvodoch členských príspevkov a navrhol reálne riešenie.

Po skončení spoločného rokovania nasledovalo zasadnutie sekcií, ktoré sa zaoberali svojimi internými problémami. Závery z ich rokovania určite pomôžu pri riešení najpálčivejších problémov.

Na záver bola ponúknutá možnosť prehliadky novovybudovanej budovy z Nórskeho fondu. Túto ponuku všetci, samozrejme, radi prijali a zariadenie si pozreli. Po prehliadke sa vyjadrovali iba v superlatívoch o novom zariadení. Nemohlo sa len pracovať. Bolo úplne samozrejmé, že dvojdnový maratón bol zavŕšený príjemným večerom a všetkým, čo k tomu patrí. Som presvedčená, že účastníci si odniesli bohaté vedomosti aj množstvo príjemných zážitkov a spomienok i na slnkom zaliate končiare Tatier.

V mene všetkých zúčastnených ďakujem Martinovi Matákovi a Elenke Baďurovej, ktorí celé podujatie organizačne zabezpečovali a podarilo sa im to na výbornú. Ďakujeme a tešíme sa. O rok dovidenia!

Emília Englichová
podpredsedníčka rady

Spojenie príjemného s užitočným alebo ako odborári zo Senického okresu spoznávali krásy Benátok

V predposlednú augustovú sobotu Rada ZO OZ PŠaV okresu Senica zorganizovala poznávací zájazd do talianskych Benátok. Medzi 44 účastníkmi boli nielen členovia nášho odborového zväzu, ale aj ich rodinní príslušníci. V piatok 20. augusta účastníci zájazdu v poobedňajších hodinách vyrazili zo Senice plní očakávania a dychtiví po zážitkoch. Ani fakt, že celú nastávajúcu noc strávia v autobuse, neubral nič z dobrej nálady odborárov. A tak nás v sobotu ráno privítal v Benátkach krásny slnečný deň.

Celé doobedie sme spolu so sprievodkyňou spoznávali krásy Benátok, túlili sa po ich úzkych uličkách prepĺnených turistami. Keďže bol horúci deň, na svoje si prišli aj milovníci kúpania v mori, pretože poobedie až do večerných hodín sme strávili na piesočnatej pláži. Počas takto stráveného poobedia, ale aj počas cesty prebiehala stále čulá neformálna diskusia medzi odborármi, počas ktorej si vymieňali svoje postrehy a skúsenosti zo svojej práce nielen v odboroch, ale aj na pracovisku. Keďže boli z rôznych školských zariadení, vzájomne si radili,

ako pristupujú k riešeniu situácií, s ktorými sa stretávajú na pracoviskách.

Organizátorov potešilo záverečné konštatovanie účastníkov zájazdu, že išlo o vydarenú akciu, pretože, ako som už načrtla v úvode, vracali sa nielen plní zážitkov, ale získali aj námety na svoju ďalšiu prácu. Dúfam, že táto vydarená kombinácia príjemného s užitočným sa stane našou milou tradíciou.

Jana Siwecová,
predsedníčka Rady
ZO OZ PŠaV Senica

Návšteva v Srbsku



Dňa 18. 6. 2010 výbor Rady združenia stredného školstva Bratislava, Trnava, Nitra delegoval predsedu rady Martina Matáka a podpredsedov Emíliu Englichovú a Gejzu Koczku na recipročnú pracovnú návštevu Srbska.

V dňoch 17., 18., a 19. júna 2010 delegovaní členovia navštívili srbskú Vojvodinu a malebné mesto Novi Sad a okolie.

Návšteva spečatila priateľské vzťahy medzi odborármi oboch krajín a rozšírila medzinárodnú činnosť o ďalšiu krajinu, nám veľmi blízku, pretože tu žije početná národnostná menšina Slovákov, v tomto regióne až 27 %, ktorí nezabúdajú na krajinu svojich predkov a radi sa na Slovensko vracajú a zaujímajú sa o dianie u nás.

Mirko Radeta, Mirko Bađorský a Milka Todic s celým výborom pripravili pre nás bohatý program.

Navštívili sme Medicínsku školu 7. apríla, ktorá prejavila veľký záujem nadviazať družbu s podobnou školou na Slovensku. Ak by mala nejaká škola záujem, kontaktujte našu radu. Základná škola Ľudovíta Štúra v Kisačke má až 70 % slovenských žiakov, ktorí sa často zúčastňujú na kultúrnych podujatiach na Slovensku.

Ďalšie naše kroky smerovali do Národnej rady slovenskej národnostnej menšiny v Srbsku, kde zo všetkých strán bolo počuť ľubozvučnú, uchu lahodiacu, spisovnú slovenčinu. Porozprávali nám o bohatej a rôznorodnej činnosti, predstavili nám časopis Dolnozemskej Slovák, čo je časopis Slovákov žijúcich v Maďarsku, Rumunsku a Srbsku. Posedeli sme si aj v laviciach novosadského parlamentu a zoznámili sa s jeho činnosťou. Samozrejme, naše kroky viedli do centra odborov Vojvodiny v Novom Sade, kde sme spoznali všetkých členov výboru. Naš predseda Martin Maták prezentáciou všetkým priblížil prácu slovenských odborov a slovenské regionálne školstvo. V otvorenej diskusii sme dospeli k záveru, že v mnohých veciach sa naše problémy podobajú a vzájomná

Prijatie predsedu výboru OZ školstva Vojvodiny p. Mirka Radetu a člena výboru Mirka Bađorského na pôde rady ZsŠ Bratislava, Trnava, Nitra



Z návštevy na slovenskej osnovej škole v Kičaci. S pani riaditeľkou Gašparovičovou

spolupráca by mohla byť obojstranne prospešná. Bohatá diskusia pokračovala až do večerných hodín.

Na druhý deň nás naši hostia previedli po najzaujímavejších zákutiach Nového Sadu a oboznámili s jeho históriou. Pri rozlúčke sme sa uistili, že naša spolupráca bude pokračovať a budeme ju prehľbovať. Ďalšie stretnutie sa uskutoční v polovici júna 2011, keď sme pozvali našich srbských priateľov k nám na Slovensko a plánujeme im ukázať aj naše rekreačné zariadenia v Kežmarských Žľaboch a na Čingove.

Emília Englichová
podpredsedníčka rady

Združenie VŠ a PRO realizuje **projekt GRUNDTVIG** – **PARTNERSTVO** a poznatky z pobytu v Portugalsku

V dňoch 17. – 24. júla 2010 sa v Portugalsku uskutočnilo druhé pracovné stretnutie partnerov projektu Grundtvig – Partnerstvo s názvom „Vývoj sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania ako výstup z celoživotného vzdelávania“. Združenie vysokých škôl a priamoriadených organizácií OZ PŠaV bolo po náročnej prípravnej aktivite úspešné a získalo grant v oblasti celoživotného vzdelávania (CŽV). Národná agentúra pre celoživotné vzdelávanie prideliла Odborovému zväzu PŠaV na uvedený projekt grant vo výške 25 000 eur na obdobie od 9. 8. 2009 do 31. 7. 2011, pričom koordinátorom celého projektu je A. Kurtanský, podpredseda OZ PŠaV a predseda združenia VŠ a PRO, a partnermi v projekte sú:

- Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku,
- Centre Henri Aigueperse, UNSA-Education (UNSA = Union Nationale des Syndicats Autonomes – Národný zväz nezávislých odborových zväzov), Yvry-Seine, Francúzsko,
- Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugalsko, SPGL (Sindicato dos Professores da Grande Lisboa – Odborový zväz vysokoškolských pedagógov na území veľkého Lisabonu), Lisabon, Portugalsko – Centro de Estudios CID (Stredisko štúdií El Cida), Zaragoza, Španielsko.

Národnými koordinátormi sú významní funkcionári národných a európskych odborových centrál, ktorí sú súčasne aj akademickými funkcionármi univerzitných pracovísk.

Prvé pracovné stretnutie partnerov projektu sa uskutočnilo v dňoch 8. – 14. októbra 2009 na Slovensku. Hlavným bodom programu bol slovenský kontext uvedenej problematiky. Slovenská strana zhromaždila slovenskú legislatívu v oblasti sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania a vysokých škôl, predložila ako príklady kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, niektorých vysokých škôl, a to aj vo francúzskom, resp. anglickom preklade. Ďalej sa pripravili PP prezentácie o štruktúre slovenských VŠ, financovaní verejných VŠ, štruktúre



odborov na Slovensku, špeciálne na VŠ. Na organizačnom zabezpečení stretnutia sa podieľali aj prorektori niektorých vysokých škôl, do ktorých kompetencie spadá celoživotné vzdelávanie, a riaditelia centier CŽV na vysokých školách, s cieľom prezentovať prácu vysokých škôl v oblasti CŽV aj poskytnutím materiálov najmä v cudzom jazyku o systéme a programoch CŽV. Partneri skúmali aj to, či niektorá vysoká škola poskytuje študijný program v oblasti sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Partneri kvitovali dôstojnú reprezentáciu navštívených vysokých škôl na Slovensku (UK a EU v Bratislave, UMB v Banskej Bystrici, TU vo Zvolene, SPU v Nitre a Vysokej školy v Sládkovičove). Hostitelia boli prevažne zastúpení rektormi a prorektormi, riaditeľmi centier celoživotného vzdelávania a predsedami univerzitných odborových organizácií. Zahraničných účastníkov prijal aj M. Gazdík, prezident KOZ SR, za prítomnosti J. Gašperana, predsedu OZ PŠaV.

Program druhého pracovného stretnutia v Portugalsku zabezpečovali obaja portugalskí partneri (Universidade de

Aveiro a SPGL Lisabon). Zo Slovenska sa na tomto stretnutí zúčastnilo 11 odborárov – zástupcov vysokých škôl a priamoriadených organizácií: (J. Hoščo a R. Grosz – UK Bratislava, P. Trúchly – EU Bratislava, M. Habán – SPU Nitra, D. Ukropová – TU Zvolen, L. Vikisály a P. Varša – ŽU Žilina a J. Kuzma – ŠPÚ Bratislava. Za OZ PŠaV boli predseda zväzu J. Gašperan, A. Kurtanský, podpredseda zväzu a predseda združenia VŠ a PRO, a špecialistka združenia K. Zozuláková.

Účastníci pobytu navštívili univerzity a ich detašované pracoviská zamerané na celoživotné vzdelávanie v Lisabone (Universidade de Lisboa), v Évore (Universidade de Évora) a v Aveire (Universidade de Aveiro), ako aj sídlo Odborového zväzu vysokoškolských pedagógov na území Veľkého Lisabonu (SPGL) v Lisabone. Poslednou zastávkou bola návšteva GrupoUneve et UNAVE, kde si účastníci prezreli aj jednotlivé praktické učebne odbornej prípravy.

Na univerzite v Lisabone účastníkov pobytu osobne prijal rektor univerzity (A. Nóvoa) a ďalší významní predstavitelia, ktorí mali expozé k téme projektu, na



Účastníci pobytu (D. Ukropová, M. Habán, P. Trúchly, J. Kuzma) na rokovaní v SPGL (Sindicato dos professores da grande Lisboa)

univerzite v Évore boli prijatí prorektorkou zodpovednou za CŽV, na univerzite v Aveire prijal účastníkov projektu jej rektor (M. Assuncao, veľký priateľ slovenských vysokých škôl z časov projektov Tempus, ktorý sa osobne pričiniť o to, že projekt získal partnerov aj na tejto univerzite).

Hlavnou témou druhého pracovného stretnutia bol, analogicky ako pri prvom stretnutí na Slovensku, portugalský kontext sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania ako výstupu z celoživotného vzdelávania na vysokých školách.

Téma zahŕňala viacero aspektov, a to:

- ako prebieha sociálny dialóg a kolektívne vyjednávania na štátnej úrovni v jednotlivých krajinách partnerov projektu,

- kodifikácia týchto procesov,
- existencia kolektívnej zmluvy vyššieho typu a jej záväznosť,
- ako prebieha reálny sociálny dialóg a kolektívne vyjednávania na jednotlivých univerzitách partnerov projektu,
- celoživotné vzdelávanie v oblasti sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania ako o predmet CŽV pre zamestnancov, odborárov, personalistov univerzity, ale aj ako predmet, resp. program poskytovaný univerzitou pre verejnosť, a to najmä štátnym a verejným zamestnancom, napr. personalistom, ale aj personalistom súkromného sektora a, samozrejme, odborárom,
- rodová rovnosť v súvislosti s príležitosťami na trhu práce,
- odborárska činnosť zamestnancov v portugalskom školstve.

Účastníci pobytu (A. Kurtanský, P. Varša, M. Habán, L. Vikisály) v priateľskom rozhovore s M. Assuncao, rektorom univerzity v Aveire (v modrom tričku)



Niektoré poznatky z rokovaní a diskusií:

- pracoviská CŽV predstavujú sieť pracovísk zameraných na reálne potreby oblasti, v ktorej pôsobia,
- univerzity v Portugalsku sú na tom z hľadiska vybavenia lepšie ako na Slovensku (možno aj trikrát),
- systém financovania školstva je v Portugalsku a v SR rovnaký (financovanie školstva v SR sa realizuje podľa portugalského vzoru),
- začínajúci docent môže zarábať 3 600 eur,
- na univerzite v Lisabone (ale zrejme nielen tam) oficiálne pôsobí „študentský ombudsman“ – starší, študentmi obľúbený profesor, za ktorým chodia študenti so svojimi sťažnosťami na pedagógov; ten sa potom snaží objektívne posúdiť situáciu a v prípade potreby dosiahnuť nápravu,
- štruktúra portugalských odborov je odlišná od štruktúry na Slovensku, organizujú sa podľa politického princípu, na územnom princípe, na princípe výrobné – nevýrobnej sféry (školstvo),
- pred 10 rokmi zrušili v Portugalsku stredné odborné školy a učňovky s tým, že rovnakú kvalifikáciu získajú študenti bakalárskeho štúdia. Dnes sa vracajú naspäť a obnovujú stredné odborné školstvo.

Na záver možno konštatovať, že hostitelia pripravili veľmi bohatý a náročný program, že na všetkých inštitúciách, ktoré účastníci pobytu navštívili, sa za domácu stranu zúčastnilo niekoľko vysokých akademických funkcionárov, ktorí predstavili svoju univerzitu, najmä z pohľadu realizácie CŽV. Diskusie boli vecné a otvorené, stretnutia boli intenzívne pracovné a prebiehali v priateľskej atmosfére.

Presun medzi jednotlivými mestami absolvovali účastníci pobytu autobusom, takže mali možnosť vidieť veľký kus tejto krajiny a urobiť si tak celkový obraz. V rámci kultúrneho programu pobytu si účastníci pozreli pamätihodnosti miest Évora, Aveiro a najmä Lisabonu, po ktorom účastníkov do úmoru osobne sprevádzal A. Kurtanský. Pozreli sme si pútnické miesto Fatimu, múzeum Lourinhá, ktoré vlastní 5 pečatí jedinečnosti pri odkrývaní nálezísk dinosaurov a iné.

Katarína Zozuláková
špecialistka Združenia VŠ a PRO



V Moskve bol zjazd



V dňoch od 27. 3. – 1. 4. 2010 sa na osobné pozvanie Galiny Ivanovny Merkulovej, predsedníčky Všeruského odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy Ruskej federácie, J. Gašperan, predseda zväzu, a E. Klikáčová, vedúca úradu zväzu, zúčastnili 6. všeruského odborového zjazdu zamestnancov školstva a vedy Ruskej federácie. V Ruskej federácii je rok 2010 vyhlásený za rok učiteľa. Zväz združuje vo svojich radoch 5 087 000 členov – pedagogických a nepedagogických zamestnancov od predškolských zariadení po vysoké školy a študentov vysokých škôl. 1 688 000 zamestnancov základných a stredných škôl, 874 000 zamestnancov materských škôl, 389 000 zamestnancov vysokých škôl, 74 000 zamestnancov odborných škôl, 159 000 zamestnancov doplňujúceho vzdelávania, 113 000 zamestnancov iných vzdelávacích inštitúcií, 1 601 000 študentov a 189 000 dôchodcov.

27. 3. 2010 sa uskutočnilo stretnutie s predsedníctvom zväzu a so zahraničnými kolegami z Poľska, Bulharska, Bieloruska, Ukrajiny, Nemecka, Holandska a Izraela. 29. 3. 2010 sme sa ako členovia zahraničnej delegácie stretli s Oblastným výborom Vladimírskkej oblasti v meste Vladimír. Na besede s učiteľmi a funkcionármi sme diskutovali o najpálčivejších problémoch školstva a odborového hnutia v tejto časti Ruskej federácie. Členovia zahraničných delegácií a hostitelia sa zhodli na tom, že vo väčšine krajín strednej a východnej Európy robí veľký problém decentralizácia riadenia školstva a s tým spojené financovanie. V predvečer zjazdu sa členovia zahraničných delegácií stretli s delegátmi zjazdu. 31. 3. 2010 sa uskutočnil samotný zjazd, na ktorom sa zúčastnilo 300 delegátov z celej Ruskej federácie a ktorý sa koná každých päť rokov. Medzi zjazdmi pracuje Ústredný odborový výbor, ktorý sa najmenej raz ročne stretáva. Úlohy, ktoré sú zadané zjazdom a Ústredným odborovým výborom, realizuje Prezídium ústredného odborového výboru. V organizácii významnú úlohu hrá 78 regionálnych organizácií, ktoré združujú členov odborov zo všetkých 84 subjektov Ruskej federácie. V mestách a oblastiach pracuje 2 505 teritoriálnych odborových organizácií a 93 002 základných organizácií. Všeodborový zväz Ruskej federácie sa zúčastňuje na významných projektoch v oblasti vzdelávania, ako na federálnej, tak aj na regionálnej úrovni. Organizuje a spoluorganizuje rôzne súťaže pre zamestnancov škôl a odborárov napr. *Učiteľ roka*, *Osobnosti vo vzdelávaní*, *Najlepšie školy Ruska*, *Študentský odborový vodca*, *Začínajúci pedagóg*, *Najlepšia základná organizácia*, *Najlepšia organizácia ochraňujúca práva zamestnancov v Všeruskjej organizácii národného vzdelávania a vedy Ruskej federácie*. *Najlepší zmocnenec ochrany práce v odboroch (BOZP)*. Vydávajú odborárske noviny „Môj odborový zväz“. Zjazd zvolil za predsedníčku Všeruského odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy Ruskej federácie Galinu Ivanovnu Merkulovú, za podpredsedov Tatjanu Viktorovnu Kuprijanovú a Vadima Nikolájeviča Dudina.

Eva Klikáčová
vedúca úradu zväzu

Spartakiáda bulharských učiteľov s medzinárodnou účasťou

Ked' mi niekedy v júni 2010 zavola Ing. Pavel Ondek, predseda Rady ZOOZ PŠ a V SŠ vsl. regiónu, či mám záujem ísť reprezentovať slovenských školských odborárov v stolnom tenise do Bulharska, myslel som, že spadnem z nôh, veď doteraz som reprezentoval len našu školu SOŠ na Košickej 20 v Prešove alebo náš stolnotenisový oddiel vo 4. lige Prešovského kraja.

Neskôr som sa dozvedel, že ako víťaz stolnotenisového turnaja, ktorý už pár rokov každoročne organizuje Rada OZ PŠ a V SŠ vsl. regiónu v Košiciach (a na ktorý sa vždy veľmi teším), som bol nominovaný do družstva slovenskej delegácie školských odborárov, ktorí sa zúčastnia na 6. medzinárodnej spartakiáde bulharských učiteľov v známom letovisku Albena v dňoch 7. júla – 10. júla 2010.

Na tomto podujatí sa slovenská delegácia zúčastňovala prvýkrát. Delegáciu okrem mňa tvorili: p. Ján Gašperan, predseda, Eva Klikáčová, vedúca úradu, a Eva Pavelková, ktorá súťažila v plávaní.

Ako cezpoľný som mal obavy, či nájdem miesto stretnutia – malé parkovisko pri výškovej budove odborových zväzov a či stretnem tých „pravých“ ľudí, veď dovtedy som z nich nikoho nepoznal, len pána predsedu z novín, resp. televízie. Ale všetko dobre dopadlo, už pár minút po zoznámení sme komunikovali, ako keby sme sa poznali dlhé roky.

Bol som veľmi zvedavý, aké to bude, lebo to bola moja prvá návšteva Bulharska a Čierneho mora vôbec. Stravovanie a ubytovanie v Albene bolo jedným slovom super. Bývali sme v hoteli blízko mora, takže sme sa mohli aj vykúpať. Akurát počasie nám veľmi neprialo a v tom čase bolo vraj na Slovensku teplejšie ako v Bulharsku.

Vo štvrtok 8. júla bolo slávnostné otvorenie 6. spartakiády bulharských učiteľov s nástupom družstiev, ktoré tvorili učitelia z jednotlivých bulharských miest: Sofia, Varna, Burgas, Plovdiv a iné, približne 15 miest. Medzinárodnú účasť zabezpečovali družstvá Poľska (asi 45-členná), Slovinska (35-členná), Slovenska (4-členná) a Azerbajdžanu.

Podujatie otvorila predsedníčka bulharských odborárov, kde privítala o. i. aj bulharského ministra školstva. Pán minister sa pristavil aj pri našej delegácii. Pri krátkom rozhovore povedal, že pozná naše Vysoké Tatry. Načo som bol mimoriadne hrdý, lebo je to v našom Prešovskom kraji.

Potom sa začala súťaž v jednotlivých disciplínach: volejbal, futbal, stolný tenis, plávanie, šípky a ďalších. Niektoré disciplíny (ľahká atletika) boli pre nepriaznivé počasie zrušené. V mojej disciplíne, stolnom tenise, prebiehala počas prvých 2 dní súťaž družstiev a keďže som bol sám, mal som voľno. Až v sobotu 10. júla prišiel na mňa rad v súťaži jednotlivcov. Spomedzi 27 účastníkov sa mi nepodarilo prebojovať do semifinále a skončil som na 5. – 8. mieste. Sebakriticky musím priznať, že tí predo mnou boli lepší. Ale aj tak to bolo moje najlepšie umiestnenie na medzinárodnom fóre.

Na druhý deň nás čakala cesta domov. Aj keď by sme boli ešte radi ostali, čakala nás doma práca, niektorých výkazy, niektorých projekty.

Pri ceste späť som si dal predsavzatie, že budem ešte viac trénovať, veď čo keď motyka ešte raz vystrelí.

Touto cestou sa chcem poďakovať kompetentným za možnosť zúčastniť sa na tejto pre mňa výnimočnej akcii.

Juraj Adamišin, Prešov



Problematika celoživotného vzdelávania

4. októbra 2010 sa v Limassol (Cyprus) uskutočnil druhý regionálny workshop k Medziregionálnej spolupráci v celoživotnom vzdelávaní.

Martin Romer, generálny tajomník ETUCE, otvoril konferenciu a pripomenul, že v roku 2002 sa ministri školstva EÚ dohodli, že do roku 2006 vypracujú komplexnú stratégiu pre celoživotné vzdelávanie. Cieľom súčasného projektu ETUCE je vypracovanie úspešnej spolupráce medzi zväzmi v tejto oblasti, zhodnotenie vplyvu (všeobecného) školstva na celoživotné vzdelávanie, a komplexné usmernenia pre jednotlivé štáty v tejto oblasti.

„Ako zlepšiť kľúčové kompetencie v celoživotnom vzdelávaní?... Dúfame, že výsledkom našej práce budú usmernenia, ktoré sme vypracovali spoločnou cestou,“ povedal Romer.

Charles Nolda, poradca EFEE (Európska federácia zamestnávateľov v školstve), privítal účastníkov, predstavil zástupcov svojej organizácie a vyzval delegátov, aby „zaujímavé“ odporúčania urobili „užitočnými a praktickými.“

Jessie Seal, členka výboru OBESSU si nemyslí, že celoživotné vzdelávanie je iba otázka pre dospelých, ale treba ho podporovať u všetkých študentov: „Musíme sa už od malička



naučiť učiť sa.“

Michael Moriarty, generálny tajomník írskoho zväzu IVEA, poďakoval „udržateľný a inkluzívny rast“ ako jeden z hlavných cieľov programu Európa 2020. Spomenul aj iné iniciatívy programu, týkajúce sa mobility mladých, nových zručností, inovácií, digitálneho veku, výkonnosti zdrojov, priemyselnej stratégie, boja s chudobou. Pre Moriartyho je flexibilita a prispôsobivosť pracovníkov dôležitou súčasťou tohto programu. Starnutie populácie a deficit pracovných zručností je bežným javom vo všetkých krajinách EÚ. Európska komisia sa snaží podporovať odborné vzdelávanie, aby sa naplnili súčasné a budúce potreby zručností a zmiernila kríza. „Odborné vzdelávanie je v strede pozornosti na križovatke hospodárskej a sociálnej politiky EÚ, vrátane politiky práce,“ tvrdí Moriarty. „Vieme, že o niekoľko rokov prídeme o 1,5 milióna učiteľov v Európe,“ varoval však Martin Romer.

Birgitte Birkvad z DLI a členka Skupiny pre kľúčové kompetencie sa venovala cieľom Európy, ktoré uvádzajú, že 75 percent ľudí vo veku 20-64 rokov by mali byť zamestnaní a 3 percentá národných HDP by mali byť investované do školstva. Skupina kľúčových kompetencií EÚ vypracovala niekoľko vyhlásení a odporúčaní: členské štáty by mali vytvoriť „kultúru hodnotenia“, investície do predškolského vzdelávania sa oplatia, predčasné sledovanie udržiava existujúce rozdiely, poplatky za školu podporujú rovnosť, a podpora mobility.

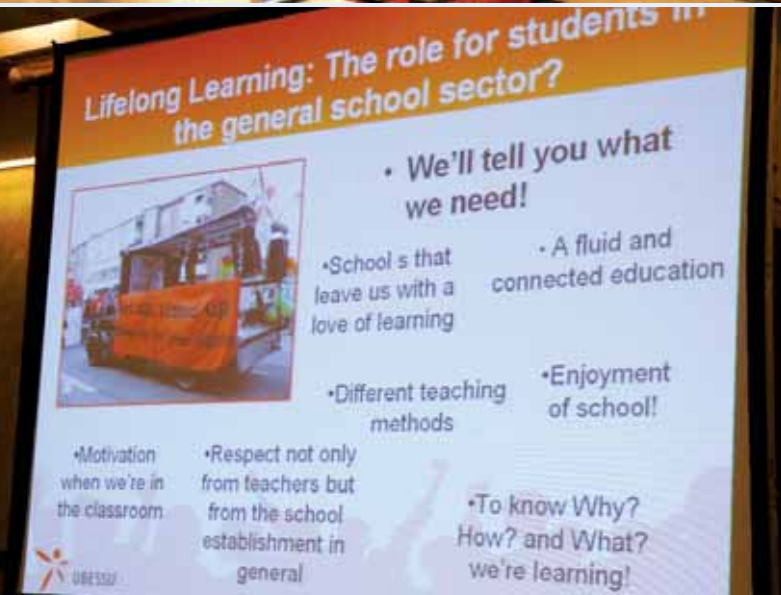
Constandinos Georgiou z ministerstva školstva a kultúry uviedol, že na Cypre sa vytvorila národná stratégia celoživotného vzdelávania roku 2007 s platnosťou do roku 2013 a zahŕňa podporu občianskej náuky, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva.

Termín kompetencie, ktorý sa na tejto akcii často skloňoval, sa všeobecne definuje ako nadobudnutie zručností, vedomostí a návykov. „Študenti musia vedieť, ako sa správne učiť,“ dodáva zástupca OBESSU počas diskusie medzi zväzmi, zamestnávateľmi a študentmi.

Slovo dostali aj jednotlivé krajiny. Pre Maďarsko je dôležité zlepšenie ITC zručností. Írsky predseda IVEA hovoril o dôležitosti diaľkového štúdia a investíciách od ICT. Zamestnávateľia vo Veľkej Británii, naopak, neustále počujú o nedostatku zdrojov. Učitelia sa musia neustále vzdelávať a potrebujú na to čas. „Malo by sa to integrovať do ich pracovného času,“ dodal predseda z Írska.

Počas debaty o výsledkoch druhej pracovnej skupiny sa hovorilo o tom, že učitelia sa musia vyškoliť aj v iných oblastiach ako len ich predmet. Spomenula sa aj otázka „nadšenia učiteľov,“ a ako je náročné ho získať. Odile Cordelier z Francúzska si myslí, že magisterské štúdium je nevyhnutné pre správnu kvalifikáciu učiteľa. „Ak chceme mať nadšených učiteľov, musia mať primeraný plat.“

Bulharsko vyjadriло znepokojenie so súčasným a hlavne budúcim nedostatkom učiteľov. Nick Lewis z EFEE (Veľká Británia) si myslí, že pracovné zaťaženie učiteľov sa zvyšuje a „potreba dodatočného školenia, o ktorej hovoríme, by sa



musela navýšiť k súčasným požiadavkám.“ Na margo študentov Lara Widmer zo študentskej organizácie OBESSU zdôraznila, že študenti väčšinou vedia, čo je cieľom ich vzdelávania.

Mihaly Pataki z EFEE (Maďarsko) povedal, že študenti majú všeobecný záujem o ICT. „Aj učitelia by mali byť kvalifikovaní v tejto oblasti.“ Dodal, že 60-70 percent učiteľov prírodných vied u nich čoskoro pôjde do dôchodku.

Jessie Seal z OBESSU urobila prezentáciu o úlohe študentov v celoživotnom vzdelávaní. „Organizácia študentov, vzájomná podpora, neformálne príležitosti pre vzdelávanie a očakávanie nových poznatkov sú dôležité pre dosiahnutie kvalitného celoživotného vzdelávania,“ uviedla vo svojom prejave.

Roland Gangl z ETUCE pripomenul, že školy sú základom celoživotného vzdelávania. Európska komisia vo svojej poslednej správe tvrdí, že sa splnil iba jeden z piatich stanovených cieľov z tejto oblasti. „Mladí ľudia zostávajú dlhšie v školách, zvýšilo sa percento žiakov so slabými výsledkami a mali by sa zvýšiť výdavky na žiaka vo VŠ,“ hovorí Gangl. Krajiny severnej Európy, Nemecko a Veľká Británia majú najviac inovácií v Európe.

Nick Lewis (EFEE), ďalší z organizátorov projektu, ktorý predstúpil pred delegátov s prezentáciou, sa 19 rokov venuje ďalšiemu vzdelávaniu na anglických inštitúciách vyššieho vzdelávania a pracuje aj v rozvoji školstva v nestabilných regiónoch, vrátane Blízkeho východu. Vzdelávanie považuje za tretiu najdôležitejšiu vec v krajine – po zabezpečení mieru/stability, a potravín. Často ho však v rozvojových krajinách žiadajú, aby namiesto učiteľov poslal odborníkov v rôznych oblastiach, ktorí sa majú vyškoliť za učiteľov.

„Aký je váš prístup k otázke financovania školstva?“ opýtal sa delegátov študentský zástupca OBESSU. Odpovedal mu Michael Moriarty, generálny tajomník IVEA z Írska: „Pre podporovanie rovnosti a znevýhodnení je otázka financovania dôležitá, hlavne v kontexte súčasných rozpočtov... Avšak všetci si pamätáme svojho najlepšieho učiteľa,“ dodáva Moriarty a vyzdvihuje dôležitosť inšpirácie a motivácie zo strany učiteľa. Za OZ PŠaV na Slovensku sa zúčastnil podpredseda zväzu a predseda Združenia základného školstva Mgr. Ľuboslav Šimonovič.

Michal Mičoušek
medzinárodné oddelenie zväzu



Diskusia o Akčnom pláne ETUCE o prevencii a boji s násilím na školách

24. septembra 2010 sa v Bruseli (Belgicko) uskutočnilo 4. záverečné stretnutie prípravného výboru k projektu ETUCE. Počas stretnutia k projektu o kybernetickom šikanovaní v Bruseli 24. septembra sa diskutovalo o návrhu praktických odporúčaní pre zväzy v tejto oblasti a o Akčnom pláne ETUCE o prevencii a boji s násilím na školách. Do tohto strategického dokumentu sa pridali body, ktoré zahŕňajú internet

a moderné technológie. Na európskej úrovni chce ETUCE podporovať dialóg aj „národných aktérov s globálnymi a národnými poskytovateľmi (internetových, mobilných a mediálnych) služieb, aby sa vytvorili udržateľné technické opatrenia pre prevenciu kybernetického násillia“.

ETUCE sa zaviazalo šíriť relevantné informácie o európskej legislatíve v oblasti ochrany osobných údajov, aby

sa v tejto oblasti zvýšilo všeobecné povedomie. Európski odborári chcú zbierať aj presnejšie informácie o násillí a obťažovaní (najmä v kybernetickej oblasti) v školstve. Vytvára sa tiež snaha o bližšiu spoluprácu so združeniami rodičov pri zavádzaní opatrení proti násilliu na školách.

Michal Mičoušek
medzinárodné oddelenie zväzu

Európsky sektorový sociálny dialóg v školstve

11. júna 2010 sa v Bruseli (Belgicko) uskutočnilo ustanovujúce stretnutie k Európskemu sektorovému sociálnemu dialógu v školstve. Na stretnutí sa zúčastnil podpredseda zväzu J. Lužák, zodpovedný na zväze za túto oblasť. Rokovanie prebiehalo v dvoch častiach.

Samostatné stretnutie odborárov

Zastúpenie

Na rokovaní boli zastúpené všetky krajiny EÚ okrem Rakúska, Belgicka, Írska, Grécka a Maďarska. Malta, VB, Holandsko a Litva sa ospravedlnili. Podľa príslušných dohôd spolupráce s ETUCE (Európsky odborový výbor pre školstvo) sa zúčastnili dvaja delegáti za EPSU (Európska federácia zväzov verejných služieb) a delegát za CESI (Európska konfederácia nezávislých odborov).

Návrh materiálu o násilí tretích strán

Návrh viacsezorného nástroja pre boj s násilím tretích strán predložil sekretariát ETUCE a podporili ho aj členské organizácie. V súčasnosti prebiehajú o tomto dokumente ďalšie rokovania medzi ETUCE, EFEE (Európska federácia zamestnávateľov v školstve) a ostatnými európskymi sociálnymi partnermi (UNI-Europa, EPSU, HOSPEEM, CEMR, EuroCommerce, CoESS). Členské organizácie ETUCE budú o pokroku v rokovaníach oboznámení.)

Plenárne zhromaždenie

Úvodné prejavy

Úvodné prejavy predniesli: Robert Verrue (Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti), Jörgen Lindholm (Viceprezident ETUCE) a David Simmonds (predseda EFEE, Európska federácia zamestnávateľov v školstve). Vystupujúci zdôraznili strategickú dôležitosť vytvorenia tohto už 39-ťho výboru v systéme sociálneho dialógu EÚ, keďže školstvo je jeden z najväčších verejných sektorov v Európe. Sektor školstva zamestnáva 14,7 milión pracovníkov a má 93 miliónov žiakov a študentov v 27 členských krajinách EÚ. Do školstva v Európe ide 583 miliárd eur ročne, čo predstavuje 5,7 percenta celkového európskeho HDP. V úvodných prejavoch sa tiež spomínala vedúca úloha ETUCE a pozitívna reakcia zamestnávateľov a podpora Európskej komisie (EK) pri vytváraní EFEE v roku 2009.

Menovanie predsedu a podpredsedu výboru

David Simmonds (LGE, Veľká Británia) bol menovaný za predsedu výboru sociálneho dialógu. Ronnie Smith (EIS, Veľká Británia) bol menovaný za podpredsedu. Podľa štatútu majú menovaní mandát na jeden rok. Vzápätí preberie predsedníctvo ETUCE a EFEE bude zodpovedať za funkciu podpredsedu.

Menovanie prípravného výboru

Kounka Damianova (SEB, Bul.) a Ulrich Thöne (GEW, Nem.) boli zo strany odborov menovaní za členov prípravného výboru



Podpis sektorového sociálneho dialógu na Slovensku

spolu s predsedom a podpredsedom. Zo strany zamestnávateľov boli menovaní David Simmonds (predseda EFEE, NEOST) and Maria Pontieri (podpredsedníčka EFEE, ARAN, Tal.) a Bianka Stege (generálna tajomníčka EFEE). Michael Moriarty (IVEA, Írsko) and Gerhard Klassen (TdL, Nem.) budú náhradníkmi.

Menovanie pracovných skupín

Na návrh sekretariátu ETUCE sa odložilo vytvorenie 3. pracovnej skupiny (školstvo a odborné vzdelávanie 2020). Poradovník schválených pracovných skupín je nasledovný:

1. Kvalita v školstve
2. Demografické zmeny
3. Vysoké školstvo a výskum

Prvé dve pracovné skupiny budú pracovať jeden rok od 1. septembra 2010 a plenárnemu zhromaždeniu predložia návrh krokov, ktoré treba podniknúť. Tretia pracovná skupina predloží po roku správu o činnosti.

Návrh spoločnej deklarácie o investíciách do školstva

Výbor rokoval o návrhu spoločnej deklarácie o investíciách v školstve. Prijatie tohto dokumentu sa odložilo na neskôr. EFEE zašle sekretariátu ETUCE nový text spoločnej deklarácie pred zvolaním ďalšieho stretnutia.

Michal Mičoušek
medzinárodné oddelenie zväzu

V Rumunsku

o dôsledkoch krízy na školstvo



V dňoch 23.- 30. septembra 2010 sa v Bukurešti (Rumunská republika) uskutočnila Záverečná konferencia ETUCE o dosahu krízy na školstvo a Okrúhly stôl EI pre krajiny strednej a východnej Európy na ktorej sa za zväz zúčastnil podpredseda zväzu a predseda Združenia stredného školstva J. Lužák. Ronnie Smith, prezident ETUCE, otvoril konferenciu poukázaním na tvrdé opatrenia vlád počas posledných dvoch rokov finančnej a hospodárskej krízy. „Škrty v školstve nie sú nevyhnutné, ale sú politickým rozhodnutím,“ dodal. Zdôraznil tiež potrebu zvýšenia investícií do rezortu školstva.

Razvan Bobulescu z rumunskej organizácie Alma Mater tvrdí, že vyhýbanie sa plateniu daní je v Rumunsku rozšíreným problémom. Ako dôsledok prehnane vysokých plátov štátnych zamestnancov v niektorých rezortoch sa školstvo ocitlo na pokraji politického záujmu a čelí veľkým škrtom. „Zásah MMF spôsobil prepúšťanie a znižovanie plátov a nie zlepšenie hospodárskej situácie.“

Riku Matilainen, poradca ETUCE, predstavil výsledky prieskumu (EI/ETUCE) o dosahu hospodárskej krízy na školstvo, ktorý pozostáva z reakcií 43 zväzov z 30 európskych krajín. Tretina krajín tvrdí, že nedošlo k zmenám vo financovaní školstva. V šiestich krajinách sa zvýšili dotácie pre rezort. Úroveň zvýšenia sa pohybovala medzi jedným percentom (Nemecko) a 19 percent (Moldavsko). 13 krajín z 30 však hovorí o škrtoch v školstve, ktoré sa pohybujú od 0,3 percenta v Grécku po škálovaných 25 percent v Českej republike.

Prieskum sa zaoberal aj pracovnými podmienkami učiteľov, plátmi, pracovným časom, nadčasmi, prázdninami, pracovným zaťažením, prístupom k celoživotnému vzdelávaniu a vzťahom učiteľ/žiak. Súčasná kríza jednoznačne vplyva na pracovné podmienky učiteľov. Všetky z oslovených krajín upozornili na zvýšenie pracovného zaťaženia učiteľov a zvýšenie počtu žiakov v triedach.

Všetky zväzy preukázali silnú iniciatívu v snahe o zastupovanie svojich záujmov. Väčšina krajín reagovala na dôsledky krízy. 14 krajín sa zapojilo do pripomienkovania krokov v rámci sociálneho dialógu. 14 ďalších krajín hovorí o nedostatku sociálneho dialógu v dô-

sledku krízy. 10 zväzov zdôraznilo hospodársku krízu v kolektívnom vyjednávaní a 11 krajín za zúčastnilo iných foriem formálneho rokovania so zamestnávateľmi. Tieto fakty poukazujú na to, že stav sociálneho dialógu v školstve závisí od množstva faktorov a dosah krízy ho neposunul výrazne dopredu.

Martin Romer, generálny tajomník ETUCE, hovoril o hospodárskej situácii v Európe. Európska komisia odhaduje 7,2-percentný deficit v EÚ v roku 2010 (eurozóna 6,6 percenta) a 6,5-percentný deficit v roku 2011 (eurozóna 6,1 percenta). Verejný dlh ako percento HDP: 84,7 (2010) a 88,5 (2011) v eurozóne, 79,6 (2010), 83,8 (2011) v 27-člennej Európskej únii, 79,1 (2010) a 86,9 (2011) vo Veľkej Británii, 83,6 (2010) vo Francúzsku, 124,9 (2010) a 133,9 (2011) v Grécku. V Európe je v súčasnosti viac ako 20 miliónov nezamestnaných. V USA sa nezamestnanosť zvýšila z 4,2 percenta v roku 1999 na 9,3 percenta v roku 2009.

Romer citoval jeho nemenovanú obľúbenú knihu: „Musíme sa sústrediť na systém a nielen na jednotlivé inštitúcie. Tým, čo nevidieť, sa musíme zaoberať najviac. Stimuly sú dôležité, a dôležitejšie, ako si myslíte. Krízový manažment môže byť problémom. To, čo sa môže pokaziť, sa skoro vždy pokazí. Spolupracujte s aktérmi mimo vašich bežných hraníc... Dôverujte Bohu, ale vždy sa pripútajte.“

Pridal ešte radu ako na Medzinárodný menový fond: „MMF nezaujímajú vaše názory, ale ak ich dobre zdokumentujete, tak vás možno začnú počúvať.“

Stephen Cooper, zástupca EFEE (Európska federácia zamestnávateľov v školstve) poďakoval zväzom na dôležitú prácu v sociálnom dialógu. Prieskum EI/ETUCE nazval „realistickým“.

Frank Sieben-Thomas z Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre

zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti hovorí, počas posledných niekoľko rokov sa prvý raz od roku 1930 znížila globálna výroba. Spomenul svetový pokles dopytu spolu so znížením dostupnosti pôžičiek a prasknutie rôznych ekonomických „bublín“. Rozpočtové schodky sa od roku 2008 až strojnásobili. Pretrváva všeobecná neistota, dopyt bude naďalej slabý spolu s vysokou nezamestnanosťou, EK má obavy o fiškálnu udržateľnosť. Dlhodobý rast je ohrozený vysokou úroveňou zadlženosti. Sieben-Thomas vyhlásil, že Európska komisia bude súčasnú krízu riešiť cez jej „zmierňovanie, riešenie a prevenciu“. Citoval aj José Manuela Barrosa, predsedu Európskej komisie, z jeho prejavu o stav Európskej únie v Štrasburgu (7. septembra 2010): „Buď spoločne vytvárame, alebo každý zvlášť podľahne.“

Konferencia v Bukurešti pokračovala akciou „Okrúhly stôl pre krajiny strednej a východnej Európy“.

Guntars Catlaks, koordinátor z EI, predstavil prácu EI v kontexte hospodárskej krízy, zistenia z nedávneho prieskumu (22 zväzov z 21 krajín) a porovnal dosah krízy v rôznych častiach Európy. Kríza začala sa ako kríza pôžičiek v USA (2007), viedla ku kolapsu finančných inštitúcií (2008), hospodárskej recesii (2009), a významnému tlaku na verejné rozpočty. „Ide o cyklický fenomén, alebo ide o významnú krízu finančného kapitalizmu?“ pýta sa Catlaks. V južnej Európe sú dôsledky krízy na rozpočty školstva omnoho tvrdšie ako v severnej Európe. V Slovinsku sa platy zamestnancov znížili o 5 percent, v Poľsku sa zvýšili o 10 percent. Škrty v školstve spôsobili napr. zvýšenie počtu žiakov v triedach, zatváranie menších vidieckych škôl, prácu na čiastočný úväzok, obmedzenie

školení, atď.

Zástupca rumunského zväzu Alma Mater vyjadril znepokojenie s úrovňou zásahu MMF do riadenia krajiny. „Našou vládou sa stal Medzinárodný menový fond.“ Nesúhlasí ani s dôchodkovou reformou a návrhom na zvýšenie dôchodkového veku na 65 rokov. Platy učiteľov sa znížili o 25 percent, pre vysokoškolských učiteľov o 35 percent. Existuje snaha o ďalšie znižovanie platov o dodatočných 15 percent.

Branislav Pavlovic zo srbského zväzu TUS tvrdí, že jeho krajina prekonala posledné dva roky zmrazenie platov a dôchodkov. V roku 2011 by sa platy mali postupne trikrát zvýšiť. Je to výsledkom vyjednávania učiteľských zväzov s vládou. Vianočné a jubilejné odmeny sa mali pôvodne zrušiť, ale zväz sa snaží vyjednať výnimku. Zástupcovia Svetovej banky v rámci reštrikčných opatrení vyzvali na zrušenie až 11-tisíc tried. Až 4 200 učiteľov v súčasnosti nemá plný úväzok. Priemerný plat učiteľa je 340 eur, zatiaľ čo priemerný plat v národnom hospodárstve je 320 eur.

Piroska Gallo z maďarského zväzu SEH hovorí, že ich učiteľia prišli o príplatky a odmeny – dostávajú teda iba plat. Iba tretina členov sa však chcela zúčastniť plánovaného štrajku.

Ilze Trapenciére z Litvy hovorí o škrtoch. Financovanie školstva sa znížilo o 50,8 percenta s významným dosahom na platy učiteľov. Ďalšie opatrenia: zatváranie škôl a reorganizácia odborného vzdelávania, prepúšťanie (2 000 v pracovnom veku, 1 630 v dôchodkovom). LIZDA zorganizovala demonstráciu, zúčastnilo sa jej 12-tisíc učiteľov.

Dorota Obidniak z poľského zväzu ZNP hovorí, že v roku 2004 ich ministerstvom školstva zriadilo štyri výbory pre školstvo, ktoré sa zaoberajú aj platmi učiteľov. Platy sú rôzne v každom regióne.

Guntars Catlaks v prezentácii o trendoch v školstve hovoril o výskume OECD, ktorý zdôrazňuje novú ekonomickú a nie sociálnu perspektívu. Tento indikátor hovorí o zvyšovaní zamestnanosti, miezd a výhod. Takzvané „sociálne výsledky školstva“ však podľa OECD obsahujú napríklad zlepšenie zdravia pri vyššom vzdelaní, záujem o politické dianie a kohéziu. Catlaks uviedol, že existujú veľké rozdiely medzi krajinami v investíciách do školstva a spomenul PPP (purchasing power parity). Dáta OECD ukazujú, že Slovensko je v tejto kategórii na poslednom mieste v Európe.

Catlaks poukázal na efektivitu školstva (počet študentov, ktorí neukončia vysokú školu) a mobilitu študentov. Vyjadril však

znepokojenie s argumentom OECD, ktoré síce nie je proti financovaniu školstva, ale píše, že „významné zvýšenie výdavkov na žiaka počas posledného desaťročia v mnohých krajinách nezlepšilo kvalitu výsledkov vzdelávania“.

Dominique Malter, koordinátorka z HTURE, urobila prezentáciu o reakciách zväzov na krízu. Zdôraznila dôležitosť budovania partnerstiev doma i v zahraničí vrátane Medzinárodnej organizácie práce. Ide o tripartitnú organizáciu, ktorá okrem iného určuje normy, robí hĺbkový monitoring, zverejňuje problematické krajiny, atď.

Zástupcovia z Macedónska hovorili o nedemokratických opatreniach v ich krajine. V roku 2002 bol 9-dňový a v roku 2004 15-dňový štrajk. Výsledok bol úspešný a podpísala sa dohoda v oblasti sociálneho dialógu.

Janka Takeva, predsedníčka SEB sa poďakovala náročnej práci Martina Romera, generálneho tajomníka ETUCE, v roku 2007 počas dôležitého 42-dňového štrajku v Bulharsku.

Michal Mičoušek
medzinárodné oddelenie zväzu

Tak ako bohatý neverí chudobnému, tak ani sýty hladnému

Všetci odborári rozhodne nesúhlasíme so „záchranným balíkom“ vlády SR a vyjadrujeme nesúhlas s opatreniami, ktorými prenáša ťarchu na nás, občanov SR.

Toto všetko nás mnohých vyburcovalo ísť do ulíc Bratislavy 12. 10. 2010 na protestné zhromaždenie pred budovu vlády a Národnej rady Slovenskej republiky.

Z nášho okresu Nové Mesto nad Váhom svoje nie prišlo vyjadriť viac ako päťdesiat mladých i starších zamestnancov školstva.

Atmosféra na zhromaždení bola búrlivá a odborári i neodborári svoju nespokojnosť vyjadrili otvorene a znepokojene. Uľahovanie opaskov, čo nám tak vrelo odporúčajú a odkazujú, by sa už konečne mohlo dotknúť práve ich a nie ešte nás

odborárov obviňujú, že za vzniknutú situáciu môžeme aj my. Teraz za trest budeme pykať my všetci – to je spravodlivosť?

Odborári vždy zastupovali zamestnancov len v ich prospech a je len na vláde, či počúva aj ich hlas, a preto všetci sme sa pripojili k vyhláseniu účastníkov zhromaždenia, ktoré bolo adresované vláde, len aby bolo vypočuté a aby naším právom bola naozaj dôstojná životná úroveň.

Prioritou každej vlády je vždy školstvo, ale iba v predvolebných sľuboch, v reálnom živote sme stále na chvoste nášho národného hospodárstva. Na protestnom zhromaždení boli symboly odborárov školstva – žlté šály, vlajky i žlté čiapky v bohatom zastúpení, čím sme vyjadrili svoju nespokojnosť aj so



situáciou v školstve a sme ochotní pri riešení našich problémov ísť opäť do ulíc a presadzovať naše oprávnené požiadavky.

**BUĎME JEDNOTNÍ – V JEDNOTE
JE SILA !**

Soňa Časlavová, členka
Výboru Rady ZO OZ PŠaV
Nové Mesto nad Váhom

Projekt finišuje



Projekt podporený grantom z Islandu, Lichtenštajnska a Nórska prostredníctvom finančného mechanizmu EHP a Nórskeho finančného mechanizmu pod názvom „Vzdelávacie centrum a centrum regenerácie pracovnej sily Kežmarské Žľaby – Vysoké Tatry“, ktorý bol v roku 2009 priznaný OZ PŠaV na Slovensku, úspešne pokračuje.

Stavba centra je ukončená, a tak sa mohla dňa 14. septembra 2010 uskutočniť kolaudácia. Za účasti zástupcov stavebného úradu mesta Vysoké Tatry, ďalších orgánov, ktorí do tohto procesu vstupujú, a zhotoviteľov prebehla fyzická kontrola celej stavby. Za zväz sa na kolaudácii zúčastnili pp. Jozef Lužák, Eva Klikáčová, Dana Peťková.

Kolaudáciu protokolárne viedol p. Pitoňák. Po zistení drobných porúch účastníkmi konania bol podpísaný protokol o kolaudácii stavby, ktorá týmto môže byť odovzdaná do užívania. Zistené poruchy sa zhotoviteľ zaviazal odstrániť do 7 dní.

Nové centrum je stavebne spojené zaskleným premostením s rekreačným zariadením CROCUS. Táto väzba umožňuje funkčné prepojenie oboch objektov – ubytovanie v pôvodnom zariadení a možnosti využívania vzdelávacích a rehabilitačných služieb v novom centre. Na vzdelávanie je k dispozícii jedna väčšia a jedna menšia učebňa, vybavené primeraným technickým zariadením. Regeneráciu ponúkajú priestory v suteréne a na 1. nadzemnom podlaží, kde sú možnosti využívať bazén, vírivkovú vaňu, saunu s odpočívadlami a fitnesscentrum. Pre lektorov slúžia dva apartmány. Po vyriešení problémov s pozemkami v areáli bude na náklady zväzu dobudovaný exteriér, aby mohol slúžiť na parkovanie a letné posedenie.

V rámci projektu prebieha vzdelávanie, kde v jednotlivých moduloch bude po dokončení vzdelávania vyškolených 690 účastníkov – našich členov a funkcionárov. Celý program vzdelávania bude ukončený do konca decembra 2010. V súčasnom období prebieha vzdelávanie už v priestoroch vzdelávacieho centra.

Zväz dostáva do vienka nové zariadenie, ktoré bude vhodným doplnkom rekreačného zariadenia CROCUS. Svojím zameraním bude slúžiť predovšetkým na vzdelávacie aktivity zväzu (aj iných subjektov) a zároveň umožní ubyto-

Projekt SK0096 je podporovaný grantom z Islandu, Lichtenštajnska a Nórska prostredníctvom Finančného mechanizmu EHP a Nórskeho finančného mechanizmu

vaným uplatňovať nároky na doplnkové služby, ktoré sú pre pobyt v našich veľhorách žiadané a potrebné.

Vzdelávacie centrum a centrum regenerácie pracovnej sily Kežmarské Žľaby – Vysoké Tatry mohol zväz vybudovať s finančnou pomocou donorov (pozri úvod). Výška grantu z finančného mechanizmu spolu s príspevkom zo štátneho rozpočtu SR predstavujú sumu 915 149 €, t. j. 27 569 778 Sk. Organizačné a čiastočne aj finančné krytie projektu zabezpečoval zväz a vďaka úsiliu vedenia projektu, osobitne zásluhou pp.

Jána Gašperana a Evy Klikáčovej sa tento náročný projekt zhotovil v určenom termíne. Zásluhu na vybudovaní centra má nepochybne stavebná firma PLEX, s. r. o, na čele s p. Hlinkom, ktorá operatívne riešila všetky problémy, ktoré výstavba prinášala.

Za početnú členskú základňu zväzu ďakujeme všetkým, ktorí priložili ruku k dielu a prispeli tak k zveľadeniu účelového majetku zväzu.

Jozef Lužák
manažér pre publicitu





Happy and ako sa patrí

Projekt podporený grantom z Islandu, Lichtenštajnska a Nórska prostredníctvom finančného mechanizmu EHP a Nórskeho finančného mechanizmu pod názvom „Vzdelávacie centrum a centrum regenerácie pracovnej sily Kežmarské Žľaby – Vysoké Tatry“ (centrum) dospel k úspešnému koncu. Po kolaudácii stavby v septembri 2010 prišiel konečne vytúžený deň, keď sme mohli pozvať na slávnostné otvorenie centra zástupcov všetkých organizácií, ktoré sa podieľali na realizácii tohto významného projektu. Užívacie povolenie z Mestského úradu Vysoké Tatry otvorilo dvere pre klientov do novučičkého centra. Títo budú môcť využívať dve moderne vybavené učebne a spoločenskú miestnosť, ktoré poslúžia na vzdelávanie. Relax a rehabilitáciu nájdú vo funkčných priestoroch suterénu

a prízemia, kde je k dispozícii bazén, vírivková vaňa, sauna a posilňovňa.

Túto bohatú výbavu sme mohli predstaviť vzácnym hosťom, ktorí sa na slávnostnom otvorení zúčastnili.

-1. tajomník veľvyslanectva Nórskeho kráľovstva na Slovensku Torgal Ståhl so sprievodkyňami Soňou Sulíkovou a Evou Gašperanovou

- primátor mesta Vysoké Tatry Ján Mokoš

- prezident KOZ SR Miroslav Gazdík

- za zhotoviteľa stavby Jozef Hlinka s projektantom Ivanom Smolecom

- zástupcovia rodiny Frankovcov, susedov nášho centra

Slávnostný program riadil predseda zväzu Ján Gašperan, ktorý v sprievode členov predsedníctva a úradu zväzu zároveň vykonával funkciu hostiteľa.

Pochvalné vyjadrenia všetkých rečníkov

potvrdili, že zväzu sa podaril husársky kúsok, keď sa k rekreačnému zariadeniu CROCUS funkčne pripojila stavba centra, ktorá rozšíri možnosti racionálneho využívania pobytu našich členov vo Vysokých Tatrách.

Vďaka patrí všetkým, ktorí sa na projekte podieľali. Najväčší vklad sme dostali od EHP, kde hlavné slovo majú Nórske kráľovstvo, Island a Lichtenštajnsko. Poďakovanie patrí manažmentu projektu na čele s Jánom Gašperanom a Evou Klikáčovou, ktorí dokázali v rekordne krátkom čase splniť náročné kritériá tohto európskeho projektu a spustiť jeho prevádzku už dnes.

Jozef Lužák
manažér pre publicitu

Slávnostné otvorenie Vzdelávacieho centra a centra regenerácie pracovnej sily Kežmarské Žľaby, Vysoké Tatry

12.11.2010, Kežmarské Žľaby



Odborový zväz
12. 11. 2010 - Cent

ORIENTAČNÁ TABUĽA • GUIDEBOARD

- POSCHODIE / MIESTNOSTI
FLOOR / SALES
- 2. PODKROVIE
VEĽKÝ APARTMÁN, MALÝ APARTMÁN &
ATTIC
LARGE APARTMENTS, SMALL APARTMENTS &
- 1. POSCHODIE
VEĽKÁ UČEBNIA, POČÍTAČOVÁ UČEBNIA
FIRST FLOOR
LARGE CLASSROOM, COMPUTER CLASSROOM
- 0. PRÍZEMIE
BAZEN, SÁTNĚ, MALÁ UČEBNIA
GROUND FLOOR
POOL, CHANGE ROOMS, SMALL CLASSROOM
- -1. SUTERÉN
FITNESS, HYDROMASÁŽ, SAUNA, ODPOČÍVACIA, NÁŠEĽ
BASEMENT FLOOR
FITNESS, HYDRO MASSAGE, SAUNA, REST ROOM, MASSAGE



Rekreačné pobyty OZ PŠaV

v čase jarných a veľkonočných prázdnin 2011

Presné informácie poskytnú svojim členom rady ZO OZ PŠaV. Informácie a tlačivá objednávok nájdete aj na webovej stránke zväzu www.ozpsav.sk. Člen OZ PŠaV platí za seba, manžela/ku a svoje nezaopatrené deti zvýhodnenú cenu oproti ostatným účastníkom pobytov - nečlenom zväzu. Odborový zväz PŠaV navyše poskytuje svojim členom a ich nezaopatreným deťom dotáciu na poukaz vo výške 20,- € na jarné a 17,- € na veľkonočné pobyty. **Na pobyt nie je možné vodiť psov a iné zvieratá.**

Rekreačné zariadenie pošle vybraným záujemcom oznámenie o zaplatení. Po doručení platby a vyplneného oznámenia o zaplatení s priloženou fotokópiou dokladu o zaplatení, pošle RZ poukazy na adresu platiteľa.

Každú zmenu v platení a obsadzovaní poukazov je potrebné včas oznámiť do zariadenia. V prípade nedodržania termínov zaplatenia poukazov, budú poukazy pridelené iným záujemcom.

Rekreačné zariadenie OZ PŠaV CROCUS Kežmarské Žľaby

059 60 Tatranská Lomnica, č. tel./fax: 052/446 81 65, 091 1/273 488, e-mail: rzcrocus@stonline.sk

JARNÉ PRÁZDNINY 2011

Banskobystrický, Žilinský a Trenčiansky kraj

12. 2. 2011 – 19. 2. 2011

Objednávky: priamo v zariadení do 14. 1. 2011

Platba: poukazy uhradiť do 28. 1. 2011

Bratislavský, Nitriansky a Trnavský kraj

19. 2. 2011 – 26. 2. 2011

Objednávky: priamo v zariadení do 21. 1. 2011

Platba: poukazy uhradiť do 4. 2. 2011

Košický a Prešovský kraj

26. 2. 2011 – 5. 3. 2011

Objednávky: priamo v zariadení do 28. 1. 2011

Platba: poukazy uhradiť do 11. 2. 2011

Cena poukazu (7 x ubytovanie a plná penzia)

člen OZ PŠaV a jeho nezaopatrené deti nad 12 rokov	128,30 €
nezaopatrené deti do 12 rokov	95,40 €
manžel(ka) člena OZ PŠaV	148,30 €
nečlen OZ PŠaV nad 12 rokov	172,10 €
nečlen OZ PŠaV do 12 rokov	138,50 €

VEĽKONOČNÉ PRÁZDNINY 2011

Pre rekonštrukciu RZ CROCUS sa pobyty neuskutočnia!!!



Zariadenie je možné využívať celoročne na individuálne aj kolektívne jedno- alebo viacdňové pobyty, víkendové pobyty, výlety, zájazdy dospelých, žiakov a študentov, školy v prírode, lyžiarske zájazdy, rôzne školenia, porady, semináre a iné akcie.

Objednávky posielajte priamo do zariadenia. Použite naše tlačivo objednávky, ktoré nájdete aj na našej web stránke www.ozpsav.sk – rekreácie.

Rekreačné zariadenie OZ PŠaV ČINGOV

Pošta Smižany, 053 | | Smižany, č. tel./fax: 053/449 | | 83, 0918/901 773, e-mail: rz.cingov@atlas.sk

Rekreačné zariadenie OZ PŠaV na Čingove poskytuje **len ubytovanie bez stravy**. K dispozícii je kuchyňa kompletne vybavená riadom, sporákom, mikrovlnnou rúrou, chladničkami a mrazničkou. Stravovanie je možné aj v blízkom salaši a penzióne Lesnica. **Rekreačné zariadenie bolo kompletne zrekonštruované. Každá izba má svoje vlastné sociálne zariadenie.** Rekreatanti môžu využívať spoločenskú miestnosť

a klubovňu s televízorom, vonkajší gril, detské preliezačky a saunu. Pre spestrenie a spríjemnenie svojho pobytu môžu tiež využívať knižnicu, spoločenské hry, prístup na internet. Športovo zdatní návštevníci si môžu zapožičať horské bicykle, k dispozícii majú aj stolný futbal, biliard, vonkajší stolný tenis a ďalšie športové náčinie.

JARNÉ PRÁZDNINY 2011

Banskobystrický, Žilinský a Trenčiansky kraj

13. 2. 2011 – 19. 2. 2011

Objednávky: priamo v zariadení do 14. 1. 2011

Platba: poukazy uhradiť do 28. 1. 2011

Bratislavský, Nitriansky a Trnavský kraj

20. 2. 2011 – 26. 2. 2011

Objednávky: priamo v zariadení do 21. 1. 2011

Platba: poukazy uhradiť do 04. 2. 2011

Košický a Prešovský kraj

27. 2. 2011 – 5. 3. 2011

Objednávky: priamo v zariadení do 28. 1. 2011

Platba: poukazy uhradiť do 11. 2. 2011

Cena poukazu (6 x nocľah)

člen OZ PŠaV a jeho nezaopatrené deti	52,00 €
manžel(ka) člena OZ PŠaV	72,00 €
nečlen OZ PŠaV	78,00 €

VEĽKONOČNÉ PRÁZDNINY 2011

Termín: 21.4.2011 – 26.4.2011

Objednávky: priamo v zariadení do 25.3.2011

Platba: poukazy uhradiť do 8.4.2011

Cena poukazu (5 x nocľah)

člen OZ PŠaV a jeho nezaopatrené deti	43,00 €
manžel(ka) člena OZ PŠaV	60,00 €
nečlen OZ PŠaV	65,00 €

UPOZORNENIE:

Zariadenie je možné využívať celoročne na individuálne aj kolektívne jedno - alebo viacdňové pobyty, víkendové pobyty, rôzne školenia, porady, semináre a iné akcie.

Objednávky posielajte priamo do zariadenia.

Použite naše tlačivo objednávky, ktoré nájdete aj na našej web stránke www.ozpsav.sk – rekreácie.



- **ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU,**
VAJNORSKÁ 1, 815 70 BRATISLAVA
- **RADA ZO OZ PŠaV ZSŠ, BANSKÁ BYSTRICA, TRENČÍN, ŽILINA**
SO SÍDLOM ČSA 25, 975 57 BANSKÁ BYSTRICA
- **ZO OZ PŠaV,** Celiny 536,033 15 Liptovský Hrádok



DOLINKY - ŽIAR

VYHLASUJÚ

3. ročník lyžiarskych pretekov O POHÁR PREDSEDU OZ PŠaV OBROVSKÝ SLALOM

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Usporiadateľ:

- **ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU, VAJNORSKÁ 1, 815 70 BRATISLAVA**
- **ZDRUŽENIA ZVÄZU PRE ZÁKLADNÉ ŠKOLY, STREDNÉ ŠKOLY, VYSOKÉ ŠKOLY A PRIAMO RIADENÉ ORGANIZÁCIE**

Technické zabezpečenie: RADA ZO OZ PŠaV – Združenie stredných škôl v krajoch BB, TN, ZA ZO OZ PŠaV SOŠE Liptovský Hrádok

Termín: 11. februára (piatok) 2011

Miesto: DOLINKY – ŽIAR

Prihlášky: do 28. januára 2011

Adresa: RADA ZO OZ PŠaV ZSŠ, B. BYSTRICA, TRENČÍN, ŽILINA, SO SÍDLOM ČSA 25, 975 57 BANSKÁ BYSTRICA
e-mail: radaozssbbtnza@stonline.sk, fax: 048/ 411 35 18

Pri zaslaní prihlášky e-mailom doniesť potvrdenú prihlášku na prezentáciu

Prezentácia: 11. februára (piatok) 2011 od 7.³⁰ hod. bufet Dolinky

Ubytovanie: bude podľa potreby zabezpečené na základe záväznej prihlášky

Doprava:

vlastná alebo: http://www.lm.sk/bus/505412_t.htm

Informácie: 0903/ 813 477, 0905/ 508 620, 048/411 35 18

Úhrada: náklady spojené s účasťou hradia vysielajúce ZO

Občerstvenie: zabezpečí usporiadateľ

Štartovné: 5 €

Vleky: 5 €

Zdravotné zabezpečenie: Horská služba Západné Tatry.

Hodnotenie: Prví traja v každej kategórii získajú medaily a vecné ceny. **Vítazom Pohára PREDSEDU OZ PŠaV** sa stane družstvo 2 najlepších pretekárov, členov jednej ZO OZ PŠaV. Štartovné číslo je zároveň tombolové číslo, ktoré bude hrať po vyhlásení výsledkov o hodnotné ceny. Cena sa môže preberať len osobne hneď po zlosovaní.

TECHNICKÉ USTANOVENIA

Štartujú: Členovia ZO OZ PŠaV základných, stredných a vysokých škôl na Slovensku. Muži a ženy – najviac traja za jednu ZO OZ PŠaV

Poradie štartu: Od najstarších žien po najmladšie, od najstarších mužov po najmladších

Kategórie: do 34 rokov (1976), 35 – 44 rokov (1975 – 1966) 45 – 54 rokov (1965 – 1956), 55 rokov a viac (1955)

Predpis: Preteká sa podľa platných Pravidiel lyžiarskych pretekov v alpských disciplínach a prílohy súťažného poriadku na sezónu 2010/2011.

Disciplína:

- **Obrovský slalom ženy, muži**
- **Obrovský slalom ženy – snowboard – open kategória**
- **Obrovský slalom muži – snowboard – open kategória**

Štartovné čísla: Budú vydané po prezentácii. Za stratu štartovného čísla alebo jeho neodovzdanie bude požadovaná náhrada **20 €**.

Protesty: Podľa pravidiel lyžiarskych pretekov – vklad **20 €**.

Časový program: piatok 11. februára 2011

- 8⁰⁰ – 9³⁰ – prezentácia, vydanie štartových čísel
- 9⁰⁰ – 9³⁰ – prehliadka trate
- 10⁰⁰ – I. kolo - štart prvého pretekára
- 12⁰⁰ – II. kolo - štart prvého pretekára

Vyhlasenie výsledkov: Slávnostné vyhlásenie výsledkov, Hotel Máj Liptovský Ján o 17⁰⁰ - 18⁰⁰ hod. od 18⁰⁰ - 22⁰⁰ spoločenský večer

RÔZNE USTANOVENIA

Prípadné odvolanie pretekov bude oznámené 9. februára 2011 na <http://www.ozpsav.sk/> (Aktuality OZ) a každej prihlásenej ZO na e-mail alebo kontaktný telefón, prípadne si treba overiť uskutočnenie pretekov na INFORMÁCIÁCH. Zmeny v rozpise alebo v časovom programe podliehajú rozhodnutiam organizačného alebo súťažného výboru.

POZOR!!!

Nocľah z 11. 2. na 12. 2. 2011 zväz hradí len účastníkom, ktorí majú trvalé bydlisko vzdialené od Liptovského Jána viac ako 50 km.

Všetci účastníci pretekov sa zúčastňujú na pretekoch na vlastné nebezpečie a sú povinní mať uzatvorené zodpovedajúce poistenie. Usporiadateľ pretekov nezodpovedá za prípadné zranenie pretekárov, činovníkov alebo divákov. **Pre pretekárov odporúčame prilbu**



a chránič chrbta určený pre zjazdové lyžovanie. Rozpis pretekov je záväzný pre všetkých pretekárov a funkcionárov, ktorí sa na pretekoch zúčastnia.

FUNKCIONÁRI PRETEKOV

Predseda organizačného výboru: Ing. Ján Gašperan
Podpredseda org. výboru: PaedDr. Jozef Lužák
Podpredseda org. výboru: Mgr. Ľuboslav Šimonovič
Podpredseda org. výboru: MUDr. Alexander Kurtanský
Sekretár pretekov: Ing. Iveta Majerová
Hospodár: Zuzana Andreuttiová, Bc. Katarína Pecušová
Riaditeľ pretekov: Mgr. Vlastimír Tréger
Rozhodca: Mgr. Boris Matušek
Veliteľ trate: Mgr. Michal Farkašovský
Vedúci časomierey: Ing. Karol Šlachta

Rozpis bol schválený: dňa 11. 11. 2010
Ing. Ján Gašperan, predseda OZ PŠaV

Ing. Ján Gašperan, v. r. **Mgr. Vlastimír Tréger, v. r.**
predseda organizačného výboru riaditeľ pretekov

PRIHLÁŠKA – NÁVRATKA

Zaslať do **28. januára 2011** na adresu: Rada ZO OZ PŠaV, ZŠŠ BB, TN, ZA, ČSA 25,975 57 Banská Bystrica **alebo** e-mailom na: radaozssbbtnza@stonline.sk

ZO OZ PŠaV:

Kontaktná osoba :.....tel.: e-mail:.....

Na lyžiarske preteky o „Pohár predsedu PŠaV“:

meno	priezvisko	rok nar.	člen ZO PŠaV
Družstvo:* 1.
2.
3.

Snowboard

meno	priezvisko	rok nar.	člen ZO PŠaV
1.
2.

V dňa.....

.....
podpis a pečiatka predsedu
ZO OZ – PŠaV

* Družstvo môže byť aj zmiešané muž a žena, podmienkou v súťaži „O Pohár predsedu OZ PŠaV“ je členstvo v jednej ZO OZ PŠaV.

Prihlášku prosíme prefoťiť a zaslať na hore uvedení adresu

Rodová rovnosť na Slovensku

– čo je nové?



V januárových Aktualitách zväzu sa čitatelia oboznámili s problematikou rodovej rovnosti – téme, o ktorej sa hovorí a bude hovoriť. Začiatkom júna t. r. (8. 6.) sa v priestoroch KOZ SR v Bratislave stretli členovia Komisie rovnosti príležitostí žien a mužov pri KOZ SR, aby sa na medzinárodnom seminári v rámci projektu ZUWINBAT oboznámili s problematikou rodovej rovnosti na Slovensku, s Národným akčným plánom rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013 a so situáciou v tejto problematike v Rakúsku. Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku zastupovala pani Ing. Iveta Majerová, predsedníčka Rady základných organizácií OZ PŠaV na Slovensku, Združenie stredného školstva v krajoch Banská Bystrica, Trenčín a Žilina. Vzhľadom na skutočnosť, že v našom odborovom zväze je vysoké percentuálne zastúpenie žien – iniciovala na rokovaní Rady odborového zväzu v júni t. r. vytvorenie 5-člennej komisie rodovej rovnosti, v ktorej by boli nominovaní zástupcovia združenia základného, stredného i vysokého školstva. O zložení komisie vás budeme informovať.

Hlavnými témami seminára bola **rodová rovnosť na Slovensku** a jej inštitucionálne zabezpečenie, lektorka pani PhDr. Mária Vitálošová, predsedníčka Komisie rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SR, a **Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013**, lektorka pani PhDr. Mária Jacková, MPH., z Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVaR SR.

Rodová rovnosť v SR: je inštitucionálne zastrešenie:

- Stála komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí výboru NR SR,
- Rada vlády SR pre rodovú rovnosť (konzultačný, exekutívny výbor),
- Expertna skupina pre prevenciu a elimináciu násillia na ženách a v rodinách pri rade vlády,
- Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVaR SR,
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
- Verejný ochranca ľudských práv – ombudsman,

- Národný inšpektorát práce,
- Komisia rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SRO.

Prehľad dokumentov vlády SR k problematike rodovej rovnosti:

- Konceptia rovnosti príležitostí žien a mužov platná od roku 2001,
- Národná stratégia na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách a v rodinách (2004),
- Národný akčný plán pre prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách na roky 2009 – 2012,
- Opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života (2006),
- Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013,
- Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2009.

Odborárov v tejto problematike zastupuje od r. 2003 Komisia rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SR. V komisii má svoje zastúpenie 14 odborových zväzov. Predsedníčkou komisie je PhDr. Margita Vitálošová (SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb). Cieľom činnosti komisie je cez rozmer rovnosti príležitostí naplňať poslanie odborov – chrániť, obhajovať a presadzovať zamestnanecké práva a ďalšie záujmy a potreby odborárov, ktoré vznikajú pri vykonávaní zamestnania. K tomuto bola spracovaná aj metodická pomôcka – Pomôcka pre kolektívnych vyjednávačov v oblasti rovnosti príležitostí. Komisia je napojená na dva projekty – Sexuálne obťažovanie na pracovisku a projekt Plus pre ženy 45+. Iniciatívou komisie a v spolupráci s odborom rodovej rovnosti MPSVaR SR bolo prijaté Memorandum o uplatňovaní rodovej rovnosti na Slovensku, podpísané v marci 2010 medzi vládou SR a KOZ SR. Jeho cieľom je prispieť k zníženiu rodových mzdových rozdielov na všetkých úrovniach, posilniť rodový rozmer Lisabonskej stratégie a prispieť ku kampani Rovnaký plat za rovnocennú prácu.

Národný akčný plán rodovej rovnosti /RR/ na roky 2010 – 2013: je základným strategickým dokumentom do roku 2013. Uplatňovať ho treba najmä cez sociálny

dialóg, ktorý bude proro-dovo a proro-dinne orientovaný. Aktéri sociálneho dialógu si postupne zvykajú, že nemôžu túto problematiku ignorovať.

Medzi vládou SR a KOZ SR bolo dňa 19. marca 2010 podpísané Memorandum o uplatňovaní rodovej rovnosti. V dôsledku historického vývoja spoločnosti pretrvávajú rodové stereotypy v rodine, vo vzdelávaní, v kultúre, masmédiách, na trhu práce a i. Medzi najvypuklejšie a tie, ktoré majú aj najvýraznejšie negatívne sociálne dôsledky, možno zaradiť **rodový mzdový rozdiel a nevyvážené zastúpenie žien a mužov v mocenských a rozhodovacích pozíciách**. Rodový mzdový rozdiel štatisticky na Slovensku znamená, že rozdiel v plátoch žien a mužov je cca 25 % v neprospech žien. Typickou oblasťou je školstvo – najvyšší podiel zamestnaných žien učiteľiek, preto je to rezort s nízkymi platmi. Ešte horšie je to na Slovensku so zastúpením žien v rozhodovacích a mocenských pozíciách. Podľa štatistík EK sú ženy zastúpené v priemere 15 %. Zastúpenie žien pri vyjednávaní a obhajbe sociálnych záujmov je veľmi slabé. Žiaľ, aj v odboroch.

Vláda sa zaviazala zamedziť zhoršovanie rodovej rovnosti všetkými dostupnými prostriedkami. Odbory sa zaviazali presadzovať v rámci sociálneho dialógu a cez kolektívne vyjednávanie podporu rodovej rovnosti a antidiskrimináciu.

Národná stratégia RR identifikuje problémy, ciele a výzvy rodovej rovnosti. Jej ambíciou je zabezpečiť, aby bola rodová rovnosť integrovaná do života celej spoločnosti. Rovnosť žien a mužov je jedným zo základných zásad Európskej únie. Má veľký význam pre demokratickú spoločnosť. Je kľúčom k hospodárskej a sociálnej prosperite. Prioritné oblasti stratégie sú:

- ekonomická, hospodárska, sociálna a oblasť zdravotníctva,
- rodiny,
- verejného a politického života,
- výskumu, vzdelávania, školstva, médií, kultúry.

Ciele stratégie:

1. Vyvážené postavenie a zastúpenie žien a mužov v rozhodovacích a mocenských pozíciách.
2. Zvyšovať povedomie rešpektujúce rovnosť žien a mužov a dosiahnuť vo vzdelávaní plnú akceptáciu rodovej rovnosti.
3. Vytvárať mechanizmy pre plnohodnotnú účasť žien a mužov v hospodárskom a ekonomickom rozvoji.
4. Vybudovať inštitucionálne mechanizmy slúžiace na presadzovanie implementácie rovnosti žien a mužov na všetkých úrovniach štátnej správy, samosprávy, ostatných organizácií a inštitúcií.
5. Zefektívniť a skvalitniť systém prevencie a eliminácie diskriminácie a násillia vo všetkých jeho formách.
6. Identifikovať nerovnosti žien a mužov prostredníctvom výskumov a štatistík.
7. Vytvoriť celospoločenské kontrolné mechanizmy, monitoring a evaluáciu uplatňovania rovnosti žien a mužov
Nástroje stratégie by mali byť najmä zefektívnenie legislatívy a vytvorenie konkrétnych akčných plánov. Aktérmi stratégie bude verejná správa na všetkých úrovniach, miestna a regionálna samospráva, záujmové skupiny, politické strany, výskumné a expertné organizácie,

nezávislé subjekty, experti a expertky, výchovno-vzdelávacie inštitúcie. Samozrejme, na realizáciu stratégie sa vyžaduje aj finančné zabezpečenie. Vláda SR schválila 12. 5. 2010 uzn. č. 316/2010 **Národný akčný plán RR na roky 2010 – 2013**. Kľúčovou ambíciou NAP RR je predovšetkým zlepšiť kvalitu života na Slovensku venovaním zvýšenej pozornosti otázkam rodovej rovnosti. Plán je zameraný na štyri základné oblasti zadefinované už v Stratégii RR. NAP RR má 8 operačných cieľov:

1. **Dosiahnuť vyvážené postavenie a zastúpenie žien a mužov v rozhodovacích a mocenských pozíciách.**
2. **Identifikovať rodovú stereotypizáciu, oslabovať ju a vyhýbať sa jej a vytvárať nestereotypné systémy vzťahov vrátane kultúry a povedomia rešpektujúceho rovnosť žien a mužov a dosiahnuť v systémoch výchovy a vzdelávania plnú akceptáciu rozmeru rovnosti žien a mužov.**
3. **Zohľadňovať rovnosť žien a mužov ako štruktúrotvornú zložku vytvárania a fungovania demokratickej spoločnosti.**
4. **Vytvárať mechanizmy pre plnohod-**

notnú účasť žien a mužov v hospodárskom, ekonomickom a sociálnom rozvoji.

5. **Vybudovať a skvalitniť inštitucionálne mechanizmy na presadzovanie a implementáciu rodovej rovnosti.**

6. **Zefektívniť a skvalitniť systém prevencie a eliminácie diskriminácie a násillia.**

7. **Identifikovať nerovnosti žien a mužov prostredníctvom posilnenia výskumov a štatistík členených na základe pohlavia.**

8. **Vytvoriť celospoločenské kontrolné mechanizmy, monitoring a evaluáciu uplatňovania rovnosti žien a mužov.**

Čo dodať na záver: v severských krajinách Európy je téma rodovej rovnosti bežnou, každodennou realitou. Možno aj preto sú tieto ekonomicky vyspelé krajiny sociálne priateľské voči svojim obyvateľom. Skúsme preto aj my na Slovensku a najmä v školstve prestať mať zábrany hovoriť o tejto téme a skúsme začať konať, pretože to bude beh na dlhé trate.

Iveta Majerová
Predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV
na Slovensku, ZŠŠ v krajoch
B. Bystrica, Trenčín, Žilina



Pomáhajú deťom s úspechmi v škole:
STABILO EASYergonomics experts
ka ka l a ko a a ko.

DOKEDY NEBUDÚ MAŤ UČITELIA

záväzným predpisom stanovený

ŠTANDARD SVOJEJ PRÁCE?

Od učiteľov sa žiada, aby boli pedagogickými novátormi, manažérmi, prieskumníkmi, aby boli tvoriví, trpezliví, láskaví (a nemysleli na výšku svojho platu). Ale chýba všeobecne záväzný dokument, v ktorom by boli stanovené vlastnosti, schopnosti, vedomosti a zručnosti, ktoré má (dobrý) učiteľ mať.

Dokument vymedzujúci rámec

- pre ciele a obsah pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania, to znamená aj kariérny rast,
- na monitorovanie a hodnotenie kvality profesijných výkonov a ich odmeňovanie,
- podmienok učiteľskej práce.

S tvorbou takéhoto dokumentu síce expertné skupiny ministerstva začali už v roku 2007 a pripravili návrh profesijných štandardov jednotlivých kategórií učiteľov, no práca sa bez jasného zverejneného odôvodnenia nedokončila. Rozumné školy, tých je, našťastie, stále dosť, si odvtedy vlastné (vnútorné) štandardy kvality práce vytvorili sami. Zmysel ich kroku je zrejmý – učitelia majú jasne formulované požiadavky na kvalitu práce, slúžia im na sebahodnotenie, vedeniu školy pomáhajú rozpoznať potreby profesijného rozvoja učiteľov i objektivizovať ich odmeňovanie.

Nemalo by sa zabúdať, že základné kompetencie je užitočné vymedzovať len pri dôslednom rešpektovaní reálnych podmienok na výkon profesie! Nemožno „zhora“ klásť na učiteľov stále nové a nové požiadavky bez toho, aby sa brali do úvahy možnosti ich splnenia v bežnej školskej praxi.

Zmyslom profesijného štandardu je aj stanovenie predpokladov na úspešný vstup do profesie, (oprávnenie profesiou vykonávať). Ale ak porovnáme študijné programy učiteľského štúdia na rôznych fakultách, zistíme takú rôznosť obsahu štúdia a požiadaviek na štátnice, že nemožno zaručiť štandardnú úroveň absolventov vysokoškolského štúdia. Súdim, že tento stav možno aj pri plnom rešpektovaní autonómnosti vysokých škôl zmeniť prijatím legislatívneho opatrenia, predpisujúceho štandard učiteľskej kvalifikácie.



Obsah štandardu

Štandard učiteľskej profesie, presnejšie **kritéria predpokladov na úspešné účinkovanie v profesii učiteľ**, má byť nástroj na dosahovanie, udržiavanie a zvyšovanie kvality.

Štandard má normatívne a dostatočne konkrétne popisovať žiaduce kompetencie a činnosti učiteľa vo zvolených ukazovateľoch. Má popisovať takú úroveň kvality, ktorú by mali dosahovať (po niekoľkých rokoch praxe) všetci učitelia. Má umožniť rozpoznanie kvality práce, a teda aj objektivizovať jej ocenenie. Musí obsahovať aj súpis predpokladov, ktoré treba pre prácu učiteľa vytvoriť, aby mohol požadovanú kvalitu svojej práce dosiahnuť.

Pravdaže, učiteľ má na výkon svojej práce spĺňať nielen kvalifikačné/odborné predpoklady, ale má mať aj zodpovedajúce charakterové a morálne vlastnosti. Preto by bolo užitočné, aby súbežne so štandardom jestvoval (neoficiálny) **etický kódex učiteľa** – súpis základných morálnych/etických zásad, ktoré by mal dodržiavať pri správaní voči žiakom, kolegom, rodičom, spoločnosti, ale aj sebe.

Prospešnosť štandardu

Učitelia získajú usmernenie na ciele zlepšovanie vlastnej práce (sebareflexiu), istotu toho, čo ich v praxi čaká, spravodlivejšie ocenenie dobrej práce, perspektívu profesijného rastu spojeného s platovým postupom, navzájom si v profesii lepšie porozumejú (spoločný jazyk v komunite), možnosť na lepšie objasnenie vlastnej práce verejnosti (predovšetkým rodičom a zriaďovateľom) a možnosť pomocou štandardu obhájiť ju.

Riaditelia získajú rámec na vypracovanie rozvojových plánov školy a oporu na objektívnejšie rozhodovanie o ohodnotení (vrátane mzdového) práce učiteľov.

Fakulty pripravujúce učiteľov nadobudnú oporu pre potrebný obsah študijných programov s dôrazom na profesionalizáciu učiteľstva, spoločný rámec na definovanie profilu absolventa v súlade s cieľmi štátnej vzdelávacej politiky, prípravné vzdelávanie bude prepojené s celoživotným profesijným rastom učiteľa, možnosť popísať a získať podmienky, ktoré sú nevyhnutné pre zodpovedajúcu prípravu učiteľov.

Spoločnosť by mala profitovať tým, že v školách budú vyučovať motivovaní a spravodlivo ohodnotení učitelia, verejnosť získa jasnú inštrukciu na pedagogické vedenie učiteľov v zbere, predstavu

o nutných vonkajších podmienkach na systémovú podporu učiteľov vlastných detí, verejnosť bude mať možnosť objektívne hodnotiť prácu učiteľov. Všeobecná platnosť kritérií postupne zabezpečí všetkým žiakom rovnakú príležitosť dosiahnuť výkony a vlastnosti požadované štátnym vzdelávacím programom.

Pohľad do legislatívy

V programovom vyhlásení súčasnej vlády nájdeme, že: ... prijme opatrenia na zabezpečenie *vyrovnávania kvality pedagógov bez ohľadu na predmet a región*, ... bude podporovať ďalšie vzdelávanie učiteľov, ... zlepši systém kariérneho rastu tak, aby ho zbavila formalizmu...“ Súdime, že aj toto môže prispieť k napredovaniu nášho školstva. Zákon o **pedagogických a odborných zamestnancoch (zákon 317 z júna 2009)** v § 36 hovorí, že **adaptačné vzdelávanie** sa uskutočňuje podľa vzdelávacieho programu adaptačného vzdelávania vypracovaného zamestnávateľom podľa rámcového programu adaptačného vzdelávania, ktorý vydá ministerstvo. Ale takýto rámcový program ani 15 mesiacov po nadobudnutí platnosti zákona nejestvuje.

§ 52 spomínaného zákona, týkajúci sa hodnotenia výkonu pedagogickej činnosti a miery osvojenia a využívania profesijných kompetencií, je taký všeobecný, že je prakticky nepoužiteľný. A vôbec nevedie k tomu, čo rozumne žiada vládne vyhlásenie – vyrovnávanie kvality práce učiteľov bez ohľadu na ich pôsobisko.

(Ako nepodarený žart v prílohe 3 k zákonu vyznieva pridelenie 10 kreditov za udelenie patentu na vynález a trojnásobný [!] počet kreditov za rozšírenie aprobácie kontinuálnym vzdelávaním. Žeby sa tri svetové novinky s priemyselnou využiteľnosťou – to je podmienka na udelenie patentu – iba vyrovnali štyrom semestrom rozširovania kvalifikácie?)

Štandardy učiteľskej práce v zahraničí

V Holandsku si pred vyše desiatimi rokmi povedali, že ak má štátny školský orgán zisťovať a hodnotiť kvalitu výsledkov práce škôl, nemôže to už zmysluplne robiť bez precízneho stanovenia celoplošne platných kritérií. Stanovilo sa sedem kompetencií, ktoré sú rovnaké pre všetkých učiteľov (odlišnosti sú podľa veku žiakov) povinnej školskej dochádzky. Z týchto kompetencií musia vychádzať aj ostatné školy. Národná asociácia vzdelávateľov učiteľov zostavila štandardy pre učiteľov. Všetky fakulty majú zaradené kompetencie do programu



štúdia a ako výstupný cieľ je to podmienka žiadosti o akreditáciu učiteľského študijného programu. Každá kompetencia má určených niekoľko kritérií a ich zvládnutie učiteľ dokazuje vo svojich ukážkových vyučovacích hodinách a v portfóliu. (Podrobnejšie o holandských štandardoch pozri napríklad Učiteľské noviny zo 6. 9. 2010.)

Veľká Británia má profesijné štandardy obsahujúce charakteristiky učiteľa pre jednotlivé stupne jeho profesijného rozvoja v oblastiach profesijné vlastnosti, postoje a prístup k profesii, profesijné vedomosti, profesijné zručnosti. Konečná podoba štandardov vznikala po diskusií s učiteľmi a platia pre všetkých.

Charakteristiky v štandardoch sú zostavené pre päť kariérnych úrovní: kvalifikovaný učiteľ – učiteľ zo zaradením v základnej platovej stupnici – učiteľ, ktorý prekročil platový prah – vynikajúci učiteľ – učiteľ so špeciálnymi zručnosťami. Absolventi učiteľského štúdia musia dosiahnuť prvú úroveň, po roku uvádzania do praxe druhú. Ďalšie úrovne nie sú povinné, ale prinášajú výrazné zvýšenie platu. Problémy uplatňovania spočívajú v komplikovanosti a neprehľadnosti systému, jeho administratívnej náročnosti a v tom, že nepostihuje nemateriálne indikátory práce učiteľa.

V Česku v čase písania toho článku konečná podoba štandardov nejestvovala. Po viacročnom úsilí ich dokončenie a uvedenie do praxe uviazlo. Počíta sa s tým, že spolu so štandardnými požiadavkami na učiteľov bude jestvovať aj systém atestácií. Štandardy a atestácie majú tvoriť základ pre profesijný rast. Prvú atestáciu by mohli učelia skladať po troch-štyroch rokoch praxe a mala by byť povinná. Druhá by už povinná nebola, ale jej zloženie by zaručovalo zreteľne vyšší plat. Ďalšia atestácia by bola určená pre tých, ktorí by sa chceli stať mentormi pomáhajúcimi prichádzajúcim kolegom alebo tým kolegom, ktorí majú s niečím problém. Uvažovalo sa o tom, že mzda učiteľa nebude závislá od počtu

„služobných“ rokov, ale od ich kvality a ochoty vzdelávať sa. Učiteľ s „nápadmi“ by mal vyššiu mzdu ako zaslúžilý zberateľ kreditov.

Dôležitú rolu pri uvádzaní štandardov do praxe majú mať vysoké školy, predpokladajú na plnenie ich požiadaviek by mali budúci učelia získavať už počas štúdia.

Nemožno prehliadnuť, že v českých štátnych vzdelávacích programoch sú podrobne (!) vymenované aj materiálne, personálne, hygienické, organizačné podmienky na ich uskutočňovanie. Predstavujú **optimálny stav**, ku ktorému by sa mali školy s podporou zriaďovateľa blížiť aj preto, aby sa vytvorili aspoň štandardné podmienky na prácu učiteľov.

Na záver

Prirodzene, že učiteľské štandardy majú svoje kladné i záporné stránky. Tam, kde boli zavedené už dávnejšie (USA, Veľká Británia, Austrália) sa stretáme rovnako s ich podporou ako s ostrou kritikou. Stále sa vyslovujú obavy, aby nevedli k uniformnému typu učiteľa, neboli príliš predpisové. Často sa pripomína, že štandardy nemajú doteraz oporu v empirickom výskume – nejestvuje žiaden dôkaz, že učelia, ktorí spĺňajú požiadavky štandardov, učia lepšie (pracujú efektívnejšie) ako neštandardizovaní učelia.

Má byť štandard pre učiteľov podporou ich profesijných výkonov a kariérneho rastu alebo nástrojom na ich kontrolu? Nám sa núka odpoveď, že v prvom rade by mal slúžiť ako nástroj podpory profesijného rastu, sebareflexie, kolegiálnej podpory. Kontrola spočíva v dokumentovaní vlastného profesijného vývoja v zlomových bodoch profesijnej dráhy učiteľa, keď preukazuje, že štandard spĺňa. Možno je to kruté, ale ak by učiteľ nedokázal splniť štandardy, nemá v škole čo robiť. Prvotná je však podpora učiteľov v ich profesijnom raste, až potom príde kontrola a prípadné sankcie.

Štandardy sa po príchode do praxe môžu dať dvoma cestami. Jedna z nich vedie k rovnakému osudu, aký má „kurikulárna reforma“ – bez objasnenia podstaty a zmyslu ostáva neprijatá veľkou časťou učiteľov i verejnosti a jej realizácia veľmi zaostáva za potrebami. Na mnohých školách sa stala formálnou, hovoria – robíme to, čo predtým, ibaže to inak voláme. Štandard je príliš cenný nástroj na to, aby sme ho takto odpísali. Druhá cesta nie je rýchla ani pohodlná – je to cesta polemík, vyjasňovania pojmov, hľadanie zhody a prijímanie odmietnutí, diskusia o systémových súvislostiach a podmienkach.

Jana Vadovičová

ŠKOLNÉ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH: áno alebo nie?

Aké sú hlavné argumenty, ktoré sa v priebehu vyše desaťročných diskusií o platení školného na európskych vysokých školách prezentovali?

- Absolvovanie vysokoškolského štúdia je osobnou investíciou občana, preto je nesprávne, aby náklady naň hradila celá spoločnosť. Ale, aký diel vzdelania je výlučne osobnou investíciou a aký je prínosom pre spoločnosť, vrátane tých, ktorí deti nemajú alebo ich deti študovať nebudú? Zubný lekár nezvykne zarábať málo, ale iste je aj v záujme bezdetných občanov, aby bol dostatok dobrých zubných lekárov. Učiteľstvo príliš nevynáša, ale je aj v záujme občanov, ktorých deti na vysokej škole neštudujú, aby bol dostatok dobrých učiteľov.

- Aký je vzťah medzi školným a usilovnosťou študenta? Povzbudí zavedenie školného jeho príčinnivosť? O tom možno pochybovať! Vysokoškolské štúdium prináša aj bez školného nezanedbateľné náklady pre rodinu študenta. Ale ťažko si predstaviť, že mládenca z majetnej rodiny bude k usilovnému štúdiu nabádať nejakých sto eur mesačne. Študent z menej majetnej rodiny je aj súčasnými nákladmi bez školného motivovaný nezaháľať. No môže sa stať, že na verejné vysoké školy sa presunú menej usilovní študenti zo súkromných škôl. Teraz študujú aj menej zdatní potomkovia z najlepšie situovaných rodín práve na súkromných školách, kde za získanie diplomu zaplatia nemalé školné. Po zavedení školného by mohli spokojne prejsť na verejné školy – tie už na nich z finančných dôvodov veľmi prísne nebudú.

- Iný častý argument v prospech školného hovorí, že jeho platenie bude motivovať ku kvalitnejšej práci vysokoškolských učiteľov. Ponechajme bokom, či budú platiaci študenti naozaj naliehať na svojich učiteľov, aby podávali lepšie výkony. Čo ak u mnohých bude túžba po vedomostiach menšia ako túžba po diplome? Potom ocenia viac tých učiteľov, ktorí im cestu za diplomom budú čo najmenej komplikovať. Buďme optimistami a predpokladajme, že študenti sa budú vo vlastnom záujme usilovať, aby ich učители zaťažovali čo najviac a „vyžmýkali“ z nich maximum. Aby počas štúdia nemilosrdne eliminovali tých menej schopných celkom bez

ohľadu na to, že tým svoju školu finančne poškodia.

Budú študenti naozaj viesť svojich učiteľov k vyššej profesionalite? Na uvažovanie sa núkajú dve možnosti. Prvou je predpoklad, že dnešní učители kvalitne učiť vedia, ale nerobia to, pretože ich škola slabo platí. Polemizovať s takýmto „argumentom“ je nedôstojné. Tým skôr, že každý iste pozná nejedného učiteľa, ktorému to akosi nedá a učí kvalitne aj bez školného a za nízky plat. Druhá možnosť je domnievať sa, že vďaka školnému si školy „nájdu v teréne“ lepších odborníkov, ako na nich učia. Ak by školné naozaj umožnilo zvýšiť učiteľské platy, muselo by to byť na prilákanie špičkových odborníkov z praxe a, nebudaj, aj z cudziny, zvýšenie veľmi výrazné. Zároveň by títo odborníci museli pracovať s nevelkým počtom študentov, pretože „veľkochov“ študentov na špičkovej úrovni možný nie je. Lenže, malý počet platiacich študentov by vysoké platy učiteľov neutiahol. Ibaže by sa ních prenášali peniaze od študentov, na ktorých špičkoví učители nezvýšili, ale to by nebolo spravodlivé!

- Zástancovia školného sa neobmedzujú iba na zdanlivý profit študentov či škôl. Zachádzajú tak ďaleko, že si od neho sľubujú prínos pre výkonnosť a konkurencieschopnosť celej ekonomiky! Vraj zavedenie školného vytvorí úzku finančnú väzbu medzi kvalitou štúdia, príjmami absolventov a ich prínosom pre národnú ekonomiku. Študent bude údadne viac ako doteraz motivovaný zapísať si taký študijný program, ktorý sa stane z ekonomického hľadiska najužitočnejším, a teda najlepšie plateným. Pravdaže, takýto ekonomický kalkul v praxi z viacerých príčin nefunguje. Iste by sa dalo štatisticky preukázať, že absolventi technických odborov, ktorí reálne zvyšujú konkurencieschopnosť národnej ekonomiky, nebývajú ani zďaleka tak dobre platení ako absolventi odborov, ktoré dávajú príležitosť obsadiť strategické miesta pri rozdeľovaní vytvoreného produktu, hoci pre rast konkurencieschopnosti štátu prinášajú len veľmi málo (politici, ekonómovia, právnici, experti poradenskej činnosti a i.).

- Tvrdievalo sa, že platenie školného umožní školám prijímať vysoký počet

študentov, ktorí boli predtým z kapacitných dôvodov odmietaní. Tento argument už stúpecni školného nezvyknú používať a sami navrhujú, aby verejné školy každoročne plynule znižovali percento prijímaných študentov. S tým však súvisí ďalší argument – zavedenie školného vraj zlepši finančnú bilanciu verejných vysokých škôl. Ale možno pri notorickom nedostatku štátnych financií očakávať, že zavedenie školného finančné problémy škôl aspoň zmierni? Nebude to tak, že o rovnakú sumu, akou študenti prispejú, sa zníži objem financií pre vysoké školy zo štátneho rozpočtu?

- Zavedenie školného by malo zlepšiť sociálnu rovnosť. Pre príčiny, ktoré nebývajú objasnené, by malo zvýšiť šance študentov z menej majetných rodín absolvovať vysokoškolské štúdium. Nie je ťažké postrehnúť, kde všade školné, naopak, nerovnosti preukázateľne zvýši. Je známe, že ženy majú (v „globále“) približne o tretinu nižšiu mzdu ako muži. Rozdiel medzi ich príjmami a príjmami ich spolužiakov sa rastom kvalifikácie zvyšuje. Pomôžme si príkladom z Francúzska: ak nekvalifikovaná robotníčka zarobí počas života len o 10 % menej ako nekvalifikovaný robotník, v prípade lekárov je tento rozdiel až 40 % a ženy už vopred vedia, že (v priemere) zarobia o tretinu menej ako muži. Naozaj si niekto myslí, že sa týmto zmenšujú sociálne rozdiely? Zníži sa tým niečo celkom iné – počet detí vysokoškolsky vzdelaných žien! Tak, ako v tých nemec-kých spolkových krajinách, v ktorých sa školné platí. Pre „cezpoľných“ predstavuje školné po zaplatení výdavkov za dopravu, bývanie a stravu platbu navyše. Zdá sa, že pre sociológov a politikov je táto zrejma forma nerovnosti mimo ich rozlišovacích schopností.

Problémy s neistou rentabilitou vzdelania sa vraj dajú vyriešiť (ako napríklad v Británii) „odloženým“ školným – absolvent začne pôžičku splácať až vtedy, keď jeho príjem presiahne určenú hranicu, napríklad priemernú mzdu. Na prvý pohľad to vyzerá celkom rozumne. Ale priemerná mzda, napríklad na Slovensku, je teraz približne 740 eur a je nižšia ako priemerná nástupná mzda absolventa vysokoškolského štúdia (približne 850 eur). To však znamená, že absolvent vysokej školy začne pôžičku



potreby financovania vysokých škôl. A pretože štát prestane dávať školám to, čo dostanú od študentov, peňazí na ich chod bude stále málo. To sa neskôr, či pravdepodobne skôr, stane dôvodom na ďalšie a ďalšie zvyšovanie školného. Technicky i politicky je totiž oveľa jednoduchšie školné zvyšovať, ako ho zaviesť. Najpresvedčivejšou ukážkou, že to takto funguje, je Británia.

- Zavedenie školného vraj umožní študentom zodpovednejšie sa rozhodnúť, či do vzdelania investovať budú. Tento argument je asi najviac pokrytecký. Žijeme v čase, v ktorom sa vyžaduje vzdelanie vyššie, ako to bolo obvyklé predtým. Spolu s tým však priamo úmerne nenarastajú materiálne a sociálne výhody, ktoré vysokoškolské vzdelanie dáva. Vzdelanie je a bude prosté podmienkou čoraz viac nutnou, ale stále menej dostačujúcou na zaistenie slušnej životnej úrovne. S príchodom spoločnosti vzdelania sa výrazne zúžila možnosť slobodne sa rozhodnúť, či túto pomerne rizikovú investíciu podniknúť. Treba študovať čoraz viac napriek tomu (či skôr práve preto), že sa to bude vyplácať v priemere čoraz menej. Tato situácia jednoznačne nahráva tým, ktorí chcú študentov školným vydierať.

Prológ

Platiť majú predovšetkým tí, ktorí sa finančne pohybujú tesne nad priemerom, teda jadro stredných vrstiev. Pre nich by bolo školné novou a citeľnou formou zdanenia. Práve oni a ich deti by dotovali štátnu pokladnicu, ktorá pochudla nielen vplyvom krízy. Dotovali by chod zvyšku verejného sektora v štáte, ktorý, okrem iného pre rozsiahlu korupciu, už nemá peniaze vôbec na nič. I školným by platili dlhy tí, ktorí ich nenarobili. Ale len čo sa dostanú trochu nad priemer, začnú zlepšovať bilanciu večne nenásytných bánk. Za mnohých nakoniec zaplatí štát, teda rodičia a o niečo úspešnejší spolužiaci v úlohe daňových poplatníkov. Ich pracovná kariéra môže byť poznamenaná strachom a pocitom viny, že ak nebudú „ryžovať“ peniaze, stanú sa z nich doživotní dlžníci.

Ostáva ešte nájsť odpoveď na otázku, prečo je dosť tých, ktorí školné tak tvrdo hlavo presadzujú, hoci argumenty na zavádzanie sú rad za radom nepresvedčivé. Všetko vyzerá tak, že sú to argumenty iba zástupné. Študenti v Británii ich pomenovali takto: neustále zvyšovanie poplatkov povedie k tomu, že štúdium bude prístupné predovšetkým „finančným elitám“. A nielen oni sa vzbúрили.

Jozef SMIDA, Bratislava,
Peter SMIDA, Londýn
s využitím internetových diskusií

splácať už vtedy, keď prekročí priemernú mzdu celej populácie, na ktorú prakticky nepotreboval absolvovať vysokoškolské štúdium. Ľahko sa môže stať, že celú pôžičku vrátane úrokov bude musieť splácať bez toho, aby niekedy dosiahol hoci len priemerný príjem vysokoškoláka. Ak absolvent vysokej školy nedosiahne ani priemernú mzdu, nemusí pôžičku splácať, súkromnej (!) banke ju za neho zaplatí štát. To však znamená, že za štúdium s pochybnou finančnou návratnosťou budú platiť daňoví poplatníci vrátane bezdetných a rodičov neštudujúcich. Pred zavedením školného platí daňový poplatník (aj bezdetný) prostredníctvom príslušnej kapitoly štátneho rozpočtu na vzdelávanie priamo školám. Po zavedení školného má platiť bankám síce len za niektorých, zato však aj s úrokmi. Bude to pre štát úľava? Ako dlho bude vlastne štát čakať, či

absolvent predsa len nedosiahne nadpriemernú mzdu? Presnejšie, ako dlho nechajú súkromné banky štát čakať? Nebudú chcieť, aby zaplatil ich pohľadávky za nesolventných dlžníkov čo najrýchlejšie? Štát to iste urobí rýchlo. Bude potom ešte vyžadovať peniaze od neúspešných absolventov? To by znamenalo, že nad nimi bude visieť hrozba splácania narastajúceho dlhu po celý život. A nebudú nakoniec nútení splácať školné aj s úrokmi po dosiahnutí aspoň priemerného dôchodku? Ktorá banka im dá po skončení školy i neskôr akúkoľvek pôžičku, ak ani pohľadávky za svoje vzdelanie ešte nesplátili?

- Zástancovia školného neraz tvrdili, že poplatok za štúdium je zanedbateľne nízky. Čiastočne mali pravdu. Nie je síce zanedbateľné pre hospodárenie nízko-príjmových domácností, ale je naozaj zanedbateľné vzhľadom na elementárne

Byť či nebyť?

Áno, na stretnutiach s členmi, v kolektívoch, na odborových schôdzkach, na rokovaníach najvyšších orgánov odborového zväzu v poslednom období často rezonujú otázky: **byť či nebyť v odboroch?** Čo má člen z toho, že je člen odborov a pravidelne platí členský príspevok, a čo nemá nečlen, ktorý síce neplatí, ale veľmi rád a veľmi často všetko komentuje a kritizuje?! A z celej tejto prekernej situácie zdánlivo ako víťaz vystupuje nečlen – lebo on neplatí. Ale veď odbory predsa všetko vybaví, vyjednávajú a čo vyjednávajú a dosiahnu, sa automaticky vzťahuje na všetkých zamestnancov, teda aj členov, aj nečlenov odborov.

Toto malé zamyslenie píšem pod dojmom posledných dní. Nedávno mi oznámila predsedníčka základnej odborovej organizácie pri nemenovanej škole, na ktorej bola mimochodom 100-percentná organizovanosť, že celý kolektív okrem nej sa rozhodol vystúpiť z odborov, pretože problémom je výška členského príspevku. Nebola už žiadna vôľa o veci diskutovať, jednoducho rozhodnuté a basta. Na druhej strane som bola nedávno na členskej schôdzi na inej škole, kde tiež členovia uvažovali vystúpiť z odborov, zrušiť základnú organizáciu, ale mali ešte záujem diskutovať, a div sa – rozhodli sa ostať v odboroch a na tomto pracovisku je 100-percentná organizovanosť. Aké dve odlišné situácie, ale, žiaľ, vôbec nie ojedinelé. Dovolím si tvrdiť, že na každom pracovisku, v každom kolektíve sa o otázke členstva a platenia členského príspevku diskutuje.

Skúsme sa spolu zamyslieť, prečo naozaj byť v odboroch a či je to výhodné?

· Ak na pracovisku nie je založená odborová organizácia, nemôžu zamestnanci so zamestnávateľom viesť sociálny dialóg a uplatňovať si nárok na informovanie, spolurozhodovanie, prerokovanie a kontrolu. Nemôžu vyjednávať kolektívnu zmluvu, ktorej nosnou časťou by mali byť mzdové a sociálne nároky. Zamestnanci nemôžu ovplyvniť pracovný poriadok, tvorbu a použitie sociálneho fondu. Nemôžu ovplyvniť pracovné podmienky, vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.



· Ak by neboli žiadne odbory – nemal by kto byť sociálnym partnerom vlády a tá by sama rozhodovala prostredníctvom parlamentu o štátnom rozpočte a jeho prioritách. Nebola by kolektívna zmluva vyššieho stupňa a ani dohoda o valorizácii plátov, pracovnom čase, výmere dovolení, minimálnej tvorbe sociálneho fondu. Nemal by kto presadzovať požiadavky zamestnancov k nie celkom vydatým zákonom.

· Je pravda, že zamestnanec by ušetril svoje peniažky. Ale pomôže mi mesačne 0,5 % z čistého príjmu, čo je zhruba 3 eurá mesačne? Tak skúsme spolu počítať: za rok dám odborom 36 eur. Odbory vyjednávajú valorizáciu plátov – nárokový plat napríklad tento rok vzrastie len o 1 %, čo budem, samozrejme, všade kritizovať. Môj nárokový – zákonný plat v mojej tabuľke mi mesačne narastie o 7,5 eura. Okom finančníka vidím – za 3 eurá som získala 7,5 eura! To je viac ako 100-percentné zhodnotenie! Takže odbory sú najlepšia banka na svete. Keď už nič iné, aj tak som získala.

· Ale odbory ponúkajú ešte viac: bezplatné služby právnikov. A verte, že tí, ktorí ich potrebovali a odborárski právnici im vyhrali pracovnoprávne spory, vedľa, na čo sú dobré odbory.

· Vznikne mi ťažká finančná situácia v mojej rodine – odbory vedia pomôcť, majú podporný fond pre členov a ešte sa nestalo, aby nepomohli v núdzi.

· Keď si potrebujem oddychnúť, môžem ísť do rekreačných zariadení odborového zväzu, kde ma dovolenka bude stáť menej ako inde, pretože môj pobyt je dotovaný.

· Odbory sú ako šťuky – majú rýchle a aktuálne informácie o tom, čo sa v školstve deje. A nielen informácie získavajú, ale plne využívajú možnosť veci ovplyvňovať a nie celkom správne rozhodnutia prostredníctvom pripomienkovania aj postupne naprávať.

· Av neposlednom rade sú aktuálne – ponúkajú 6 akreditovaných kurzov, absolvovaním ktorých člen získava kredity.

Teda skúsme si to teraz zhrnúť: keď odbory nebudú, nebudem mať kratší pracovný čas, nebudem mať dlhšiu výmeru dovolenky, o použití sociálneho fondu rozhodne zamestnávateľ. Možno budem mať valorizovaný plat, ak sa vláda rozhodne. Budem spokojná so všetkými zákonmi, nariadeniami, vyhláškami – lebo poslanci rozhodli správne a najlepšie vedia, čo je pre mňa dobré. Aj môj zamestnávateľ to so mnou myslí len dobre. Rozdá všetko, čo má, vôbec ma nechce prepustiť. Celý rok mi dáva len nárokový plat, žiadne osobné príplatky a na konci roka ako kúzelník rozdáva odmeny. O ničom, čo sa v rezorte deje, poriadne neviem, ale na čo by som sa aj zaťažovala, aj tak som stále v strese a na nič nemám čas. Keď sa bude na škole prepúšťať, zamestnávateľ najlepšie pozná zákony a určite mi neublíži.

Ale skúsme sa na túto otázku teraz pozrieť z druhej strany – očami odborára. Ja chcem byť v odboroch. Viem prečo, a preto si aj platím členský príspevok. Ako ja k tomu prídem, že za moje peniaze firma zvaná odbory vyjednáva a určite aj čosi dohodne! A verte, že nie je toho málo. Ale zrazu sa všetko týka aj tých, ktorí na odbory nedali ani cent. Čarovné slovíčko: nečlenovia nemôžu byť diskriminovaní! A ja nie som diskriminovaná? Ja platím a za moje peniaze sa zvezie niekto druhý. Skúsťe nastúpiť do autobusu alebo vlaku a nezaplatiť. Tú pokutu si zapamätáte.

Takže čiernych pasažierov nechceme ani v odboroch!

A keď chcú využívať služby odborov – tak nech si za ne konečne zaplatia. Nebojme sa v odboroch konečne nastoliť tento problém a hľadať riešenie. A tým nemyslím len náš odborový zväz, ale aj všetky ostatné združené v KOZ SR.

Iveta Majerová, predsedníčka Rady ZO OZ – Združenie stredného školstva v krajoch B. Bystrica, Trenčín, Žilina

ZDRAVÉ PRACOVISKÁ

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) pripravila novú celoeurópsku informačnú kampaň Zdravé pracoviská 2010 – 2011 zameranú na bezpečnú údržbu.

Prečo je údržba dôležitá

Pravidelná údržba je nevyhnutná na zachovanie zariadení, strojov a pracovného prostredia v bezpečnom a spoľahlivom stave. Pomáha obmedziť nebezpečenstvá na pracovisku. Nedostatočná alebo nevhodná údržba môže byť príčinou nebezpečných situácií, úrazov a zdravotných problémov. Údržba je vysokoriziková činnosť. Musí sa vykonávať bezpečne!

Údržba kvôli bezpečnosti

Riadna údržba je nevyhnutná na obmedzenie nebezpečenstiev a riadenie rizík na pracovisku. Nedostatočná alebo nevhodná údržba môže zapríčiniť vážne a smrteľné úrazy.

- Príčinou mnohých nehôd, napr. pošmyknutí, zakopnutí a pádov, je chýbajúca alebo nekvalitná údržba.
- Chýbajúca údržba bez pravidelného servisu strojov a zariadení môže mať za následok poruchu a zranenia obsluhujúcich alebo ďalších zamestnancov (napr. pri poruchách výťahov, poškodených rebríkoch atď.).
- Nízka úroveň údržby je hlavnou príčinou úrazov v odvetví spoločného stravovania. Väčšina úrazov je následkom zlej údržby technických zariadení (napr. poškodených zástrčiek alebo káblov, zle udržiavaných plynových spotrebičov) alebo nedostatočného utesnenia tekutín či rozliatych tekutín.
- Pri nedostatočnej údržbe môže zlyhať dôležité bezpečnostné zariadenie a spôsobiť tak vážne úrazy.

Legislatíva

Od roku 1989 bolo prijatých viacero európskych smerníc, ktoré ustanovujú všeobecný rámec minimálnych požiadaviek na ochranu zamestnancov. Tieto smernice, a to predovšetkým rámcová smernica, sa vzťahujú aj na činnosti údržby vrátane ustanovenia povinnosti pre zamestnávateľov vykonávať hodnotenie rizík pri práci.

V usmernení Európskej komisie k hodnoteniu rizík pri práci sa zamestnanci údržby označujú ako „zamestnanci, ktorí môžu byť vystavení zvýšenému

riziku“ a zdôrazňuje sa potreba vykonať samostatné hodnotenie rizík pri činnostiach údržby.

Nebezpečenstvá

Údržba sa vykonáva vo všetkých odvetviach a na všetkých pracoviskách. Preto sú zamestnanci údržby vystavení rôznym nebezpečenstvám s vyššou pravdepodobnosťou než ostatní zamestnanci.

Fyzikálne nebezpečenstvá

- pošmyknutia, zakopnutia, pády z výšky, nehody súvisiace s technickými zariadeniami,
- hluk,
- vibrácie,
- nadmerné teplo alebo nadmerný chlad,
- vysoká pracovná záťaž,
- obmedzený pohyb, práca v nevhodných polohách.

Chemické nebezpečenstvá

- expozícia účinkom vlákien (napr. azbestových alebo sklenených),
- oheň alebo výbuch,
- kontakt s nebezpečnými látkami.

Biologické nebezpečenstvá

- baktérie,
- plesne a huby.

Psychosociálne nebezpečenstvá

- časový stres a zlá organizácia práce, nevhodný pracovný čas.

Odhaduje sa, že asi **15 – 20 %** všetkých úrazov a asi **10 – 15 %** všetkých úrazov s následkom smrti súvisí udržiavacími prácami.

Údržba

Pravidelná údržba je základným predpokladom udržania bezpečnosti a spoľahlivosti zariadení, strojov a pracovného prostredia. Nedostatočná alebo neprímeraná údržba môže spôsobiť nebezpečné situácie, pracovné úrazy a zdravotné problémy. Údržba je veľmi nebezpečná činnosť predstavujúca riziko vyplývajúce zo samotnej jej podstaty. Údržba sa vykonáva vo všetkých odvetviach a na všetkých pracoviskách. Preto sú zamestnanci údržby častejšie vystavení rôznym nebezpečenstvám než iní zamestnanci.

Podľa európskej normy EN 13306 údržba znamená „kombináciu všetkých

technických, administratívnych a riadiacich činností počas životného cyklu predmetu s cieľom jeho udržania alebo obnovy do stavu, v ktorom môže vykonávať požadovanú činnosť“.

Údržba je všeobecný termín pre množstvo úloh vykonávaných v rôznych druhoch odvetví a vo všetkých druhoch pracovných prostredí. K činnostiam údržby patria:

- kontrola • skúšanie • meranie • výmena • úprava • oprava • udržiavanie • zisťovanie porúch • výmena dielov • servis • mazanie, čistenie

Správna údržba je v prvom rade základným predpokladom udržania bezpečnosti a spoľahlivosti strojov a pracovného prostredia. V druhom rade predstavuje údržba samotná **veľmi nebezpečnú činnosť** a **musí sa vykonávať bezpečne** prostredníctvom dodržania **ochranných opatrení v prípade zamestnancov údržby** a ďalších ľudí na pracovisku.

Bezpečnejšie a zdravšie pracoviská prostredníctvom primeranej údržby

Pravidelná údržba zohráva pri odstraňovaní rizík na pracovisku dôležitú úlohu a zabezpečuje bezpečnejšie a zdravšie pracovné podmienky. Nedostatočná alebo neprímeraná údržba môže spôsobiť závažné a smrteľné úrazy alebo zdravotné problémy.

Úrazy sa stávajú v dôsledku chybných elektroinštalácií (káblov, zástrčiek, zariadení):

- šoky a popálenia, požiare, vznietenie v potenciálne horľavých alebo vo výbušných prostrediach.

Úrazy sa stávajú v dôsledku nevykonávania pravidelnej kontroly a údržby zdvíhacích zariadení:

- zdvíhacie reťaze sú znečistené/zhrdzavené a zlyhávajú.

Úrazy sa stávajú v dôsledku nedostatočnej údržby pracovných plôch, podláh a ciest:

- nerovné, výmoľové, šikmé alebo šmykľavé povrchy spôsobujú pošmyknutia a potknutia.

Údržba zariadení na znižovanie prašnosti je pri všetkých procesoch, pri ktorých sa vytvára prach, mimoriadne dôležitá na predchádzanie expozícii prachu v prípade zamestnancov:

- vetracie otvory nesmie nič blokovať a v prípade poškodenia sa musia opraviť,
- filtre je potrebné pravidelne udržiavať podľa odporúčaní výrobcu.

Päť základných pravidiel bezpečnej údržby

EU-OSHA odporúča štruktúrovaný prístup k bezpečnej údržbe piatimi základnými pravidlami, ktoré možno dodržiavať vo všetkých priemyselných odvetviach. Toto je päť základných pravidiel údržby:

1. Plánovanie

Údržba by sa mala začínať riadnym plánovaním. Malo by sa vykonať hodnotenie rizík a do tohto procesu by sa mali zapojiť zamestnanci.

2. Zaistenie bezpečnosti

Pracovný priestor sa musí zabezpečiť pred vstupom nepovolaných osôb a udržiavať v čistom a bezpečnom stave. Na stroje by sa mali pripevniť výstražné tabuľky.

3. Používanie vhodného vybavenia

Zamestnanci, ktorí plnia úlohy údržby, by mali mať vhodné náradie a vybavenie vrátane osobných ochranných pracovných prostriedkov.

4. Práca podľa plánu

Zamestnanci by sa mali oboznámiť s bezpečnými pracovnými postupmi, mali by im porozumieť a správne uplatňovať, a to aj pri časovom strese.

5. Záverečná kontrola

Proces údržby si vyžaduje ukončenie kontrolou, ktorou sa zaistí, že úloha bola dokončená a predmet údržby je v bezpečnom stave.

Údržba je vysokoriziková činnosť

Nebezpečenstvá a riziká súvisiace s údržbou

Okrem rizík, ktoré súvisia s každým pracovným prostredím, sa činnosť údržby týkajú aj ďalšie špecifické riziká. Patrí k nim **práca počas prebiehajúcich pracovných procesov** a v úzkom kontakte so strojmi. Počas bežnej prevádzky zvyčajne pravdepodobnosť výskytu ľudskej chyby, ktorá by mohla spôsobiť úraz, znižujú automatické systémy. Na rozdiel od bežnej prevádzky sa však pri činnostiach údržby nedá do požadovanej miery znížiť priamy kontakt zamestnanca so strojom, pretože údržba vyžaduje úzky kontakt zamestnanca s pracovnými procesmi.

Údržba často prináša **nezvyčajnú prácu, nezvyčajné úlohy** a často sa **vykonáva v mimoriadnych podmienkach**, napríklad práca v uzavretých priestoroch. Činnosti údržby zvyčajne obsahujú **demontáž a opätovnú montáž**, a to často v prípade komplikovaných strojov. S tým môže súvisieť **veľké**

riziko ľudskej chyby, čím sa zvyšuje riziko výskytu úrazu.

K údržbe patria **meniace sa úlohy** a pracovné prostredie. To sa týka najmä zmluvných zamestnancov.

Subdodávateľstvo je faktorom, ktorým sa bezpečnosť a zdravie ešte komplikujú, keďže veľké množstvo úrazov a nehôd sa týka údržby vykonávanej v rámci subdodávateľstva.

Práca pod časovým tlakom je pre činnosť údržby bežná, a to najmä v prípade zastavenia prevádzky alebo opráv s vysokou prioritou.

Nebezpečenstvá, riziká a účinky na zdravie

Keďže údržba sa vykonáva vo všetkých odvetviach a na všetkých pracoviskách a týka sa množstva rôznych úloh, súvisí s ňou aj množstvo rôznych nebezpečenstiev.

Fyzické nebezpečenstvá

- hluk a vibrácie
- nadmerné teplo a chlad
- žiarenie (ultrafialové žiarenie, röntgenové žiarenie, elektromagnetické polia)
- vysoká fyzická záťaž
- ergonomické riziká: v dôsledku zlej konštrukcie strojov, nesprávnych procesov a zle usporiadaného pracovného prostredia z hľadiska údržby môže byť ťažké dostať sa k predmetom, na ktorých je potrebné vykonať údržbu, vykonávajú sa namáhavé pohyby (ohýbanie, kľáčanie na kolenách, dosahovanie, tlačenie a ťahanie, práca v uzavretých miestnostiach)

Bežné úlohy:

- vŕtanie, brúsenie, pilovanie, pieskovanie,
- práca vonku, údržba priemyselného podniku (napr. rúr a kotlov, chladiacich zariadení),
- zvarovanie, kontrola potrubia, údržba koľají.

Možné účinky na zdravie: problémy so sluchom v dôsledku hluku, ochorenia a poškodenia podporno-pohybovej sústavy.

Chemické nebezpečenstvá

- azbest, sklenené vlákna
- výpary, plyny, prach (napr. asfaltové výpary, výfukové plyny, kryštalická silica)
- rozpúšťadlá

Bežné úlohy

- údržba budov,
- oblúkové zvarovanie,
- vykonávanie práce v uzavretých miestnostiach,
- práca v autoopravovniach,
- údržba priemyselných zariadení obsahujúcich nebezpečné chemikálie.

Možné účinky na zdravie: dýchacie problémy, astma z povolania, alergie, azbestóza, rakovina.

Biologické nebezpečenstvá

- baktérie (napr. Legionella, Salmonella)

- plesneň a hubovité plesne

Bežné úlohy:

- údržba v kanalizačných čistiarňach,
- údržba na pracoviskách, kde sa pracuje s biologickými prostriedkami, napríklad v laboratóriách,
- údržba miest, kde sa často šíria baktérie, plesne a hubovité plesne, napríklad klimatizácie.

Možné účinky na zdravie: dýchacie problémy, astma, alergie, legionárska choroba.

Psychosociálne rizikové faktory

- časový nátlak,
- práca na zmeny, práca cez víkendy, práca v noci, nepretržitá pracovná dostupnosť a nepravidelné pracovné hodiny,
- práca so zamestnancami dodávateľov/s niekoľkými dodávateľmi – komunikačné problémy.

Možné účinky na zdravie: pracovný stres, únava, zvýšené riziko úrazu.

Vysoké riziko všetkých druhov úrazov

- množstvo úrazov súvisí s pracovným vybavením a s údržbou strojov, napr. zachytenie pohyblivými časťami strojov, neočakávané spustenie stroja,
- pády z výšok, úrazy v dôsledku padajúcich predmetov,
- smrť spôsobená elektrickým prúdom, zasiahnutie elektrickým prúdom, popáleniny,
- uzavreté priestory, zadusenie, výbuch, požiar.

Fakty a čísla

Analýza údajov agentúry EUROSTAT vychádzajúcich z metodiky ESAW (Európska štatistika pracovných úrazov) pomáha určovať pracovné úrazy súvisiace s činnosťami údržby v niekoľkých európskych krajinách.

Odhaduje sa, že s činnosťami údržby súvisí asi 10 až 15 % všetkých pracovných úrazov so smrteľnými následkami a 15 až 20 % (v závislosti od krajiny) všetkých pracovných úrazov.

V rokoch 2003 až 2005 boli údržba a opravy **štvrtým z 10 najčastejších pracovných postupov** s najvyšším počtom pracovných úrazov so smrteľnými následkami (EUROSTAT – ESAW).

Pracovné úrazy sa čoraz častejšie nestávajú **počas bežnej prevádzky, ale počas opráv, údržby, čistenia, úprav atď.**

Z prieskumu realizovaného v roku 2005 vo Francúzsku vyplýva, že **údržba je najčastejšou subdodávateľskou činnosťou v odvetví**. Z analýzy databázy francúzskych pracovných úrazov vyplýva, že v roku 2002 boli zamestnanci údržby druhými najčastejšími obeťami pracovných úrazov v oblasti subdodávateľských činností, hneď za zamestnancami v stavebníctve.

Analýza výsledkov španielskeho národného prieskumu pracovných podmienok (2007) poukazuje na **vyššiu úroveň vystavenia zamestnancov údržby hluku a vibráciám ramien a rúk**, ako aj celého tela, v porovnaní s inými zamestnancami. Sú tiež častejšie vystavení nebezpečným látkam, výparom a plynom.

Približne **25 % všetkých pracovných úrazov súvisiacich s elektrinou** spôsobujú prenosné elektrické zariadenia. Poruchy zariadení spôsobujú každoročne približne 2 000 požiarov. Hlavnou príčinou týchto pracovných úrazov a požiarov je **nevykonávanie kontrol a údržby** (Úrad pre zdravie a bezpečnosť, HSE).

Prečítajte si **správu** a súvisiaci informačný leták **Údržba a BOZP – štatistický prehľad**

Základné pravidlá správneho postupu

Konkrétne podrobnosti týkajúce sa údržby sú v jednotlivých odvetviach rôzne a líšia sa podľa jednotlivých úloh. Existujú však určité **spoločné zásady**:

- **začlenenie riadenia BOZP** do riadenia údržby,
- štruktúrovaný prístup založený na hodnotení rizík,
- **jasné vymedzenie úloh** a zodpovednosti,
- **bezpečné systémy práce** a prehľadné pokyny,
- primeraná **odborná príprava** a vybavenie,
- **zapojenie zamestnancov** do hodnotenia rizík a postupu riadenia údržby,
- účinná **komunikácia**.

Päť základných pravidiel bezpečnej údržby

1. Plánovanie
 2. Zaistenie bezpečnosti na pracovisku
 3. Používanie primeraného vybavenia
 4. Práca podľa plánu
 5. Vykonávanie záverečných kontrol
- #### 1. Plánovanie
- Údržba sa má začínať **správnym plánovaním**. Malo by sa vykonať

hodnotenie rizík, do ktorého by sa mali zapojiť aj zamestnanci. Pri plánovaní sa berú do úvahy:

- **rozsah úlohy**: čo je potrebné urobiť a ako to ovplyvní ostatných zamestnancov a činnosti na pracovisku,
- **hodnotenie rizík**: určenie potenciálnych nebezpečenstiev (napr. nebezpečných látok, uzavretých priestorov, pohyblivých častí strojov, chemických látok alebo prachu v ovzduší) a opatrení, ktoré sa majú pripraviť na odstránenie alebo minimalizáciu rizík (ďalšie informácie sa nachádzajú v časti o hodnotení rizík),
- definovanie bezpečných systémov práce (pracovné povolenia, zaistovacie systémy),
- **čas a zdroje**, ktoré činnosť vyžaduje,
- **komunikácia** medzi zamestnancami údržby a výroby a všetkými ostatnými zainteresovanými stranami,
- schopnosti a primerané **školenia**. Zamestnávateľi musia **zabezpečiť, aby mali zamestnanci potrebné schopnosti** na vykonávanie príslušných úloh, boli **informovaní** o bezpečných pracovných postupoch a vedeli, čo majú robiť v situácii, ktorá prekračuje ich kompetencie. Zamestnávateľi by si mali dôkladne premyslieť **kompetenčný reťazec** osôb zapojených do vykonávania úloh údržby, ako aj všetky postupy, ktoré sa budú používať počas vykonávania činnosti vrátane postupov ohlasovania prípadných problémov. Mimoriadne dôležité je to v prípade, ak údržbu vykonávajú **subdodávateľi**. **Radenie so zamestnancami a ich informovanie sú životne dôležité** počas celej fázy plánovania. Zamestnancov údržby je potrebné nielen informovať o výsledkoch počiatočného **hodnotenia rizík**, ale aj ich doň zapojiť. Keďže dobre poznajú pracovisko, často vedia najlepšie určiť nebezpečenstvá, ako aj najúčinnější spôsob, ako ich odstrániť. **Účasťou zamestnancov v procese plánovania** sa zvýši bezpečnosť údržby, ale aj jej kvalita.

2. Zaistenie bezpečnosti na pracovisku

Pracovisko musí byť zabezpečené pred **vstupom neoprávnených osôb**, a to napríklad umiestnením **zábran** a **upozornení**. Musí sa tiež **udržiavať čisté** a **bezpečné** pomocou zámkov s centrálnym odomykaním, je potrebné zabezpečiť pohyblivé časti strojov, nainštalovať dočasné vetranie a zriadiť **únikové cesty** pre zamestnancov, ktorými môžu vstupovať na pracovisko a odchádzať z neho. Na strojoch musia byť upevnené **výstražné upozornenia** s dátumom a časom odomknutia, ako aj s menom osoby oprávnenej odomknúť zámok. Takto sa zabezpečí, že bezpečnosť zamestnanca vykonávajúceho údržbu

stroja **neohrozí** iný zamestnanec, ktorý by mohol nevedomky stroj spustiť.

Ak je to možné, na úlohy menšej údržby strojov je potrebné používať **ochranné kryty**, aby sa nemuseli vypínať bezpečnostné prvky. Ak je potrebné ochranný kryt odmontovať alebo deaktivovať, je potrebné postupovať podľa **zaistovacích postupov**. Údržbári a zamestnanci musia byť školení v oblasti okolností a spôsobu vypínania bezpečnostných prvkov.

3. Používanie primeraného vybavenia

Zamestnanci vykonávajúci úlohy údržby musia mať primerané nástroje a vybavenie, ktoré sa môžu líšiť od bežne používaných nástrojov a vybavenia. Vzhľadom na to, že môžu pracovať v oblastiach, ktoré nie sú určené na prácu ľudí, a že môžu byť vystavení najrôznejším nebezpečenstvám, musia tiež používať **primerané osobné ochranné prostriedky**.

V oblasti používaného **vybavenia a nástrojov** musia zamestnávateľi zabezpečiť:

- dostupnosť správnych nástrojov a vybavenia na vykonávanú prácu (a v prípade potreby aj pokyny na ich používanie),
- ich dobrý stav,
- ich vhodnosť pre pracovné prostredie (napr. nepoužívať nástroje produkujúce iskry v zápalnom prostredí),
- ich ergonomickosť.

Každý **osobný ochranný prostriedok** musí:

- byť určený na rizikovú situáciu, v ktorej sa použije, pričom nesmie riziko zvyšovať,
- zodpovedať existujúcim podmienkam na pracovisku,
- zohľadňovať ergonomické požiadavky a zdravotný stav zamestnanca,
- byť prispôbený na mieru osobe, ktorá ho nosí.

Zamestnanci čistiaci alebo vymieňajúci filtre na odsávacom ventilačnom systéme môžu byť vystavení oveľa vyšším koncentráciám prachu, než je na pracovisku bežné. Bezpečný musí byť aj prístup k týmto filtrom, keďže sa na zvyčajne nachádzajú na streche.

4. Práca podľa plánu

Bezpečné pracovné postupy sa musia oznamovať zamestnancom a vedúcim, ktorí im musia porozumieť a správne ich uplatňovať. Je potrebné **sledovať** prácu, aby sa zabezpečila realizácia odsúhlasených bezpečných systémov práce a pravidiel platiacich na pracovisku. Údržba sa často vykonáva v strese, napríklad vtedy, keď nastala chyba, pre ktorú sa zastavil celý výrobný proces. Bezpečné postupy je potrebné dodržiavať **aj pri časovom tlaku**: ich obchádzanie môže vyjsť v konečnom dôsledku draho, keďže môže dôjsť k nehodám, úrazom či poškodeniu majetku.

Je potrebné zaviesť postupy pre prípad **neočakávaných udalostí**. Súčasťou bezpečného systému práce má aj zastavenie práce v prípade výskytu nepredvídaného problému alebo problému prekračujúceho kompetencie zamestnanca. Je veľmi dôležité uviesť si, že prekročenie kompetencií a preceňovanie schopností môže viesť k úrazom.

5. Vykonávanie záverečných kontrol

Postup údržby musí byť **ukončený vykonaním kontrol, ktorými sa overí dokončenie úlohy**, bezpečný stav prvku, na ktorom sa vykonávala údržba, a odstránenie všetkého odpadového materiálu, ktorý vznikol počas údržby. Po vykonaní všetkých kontrol a vyhlásení o bezpečnosti sa môže potvrdiť vykonanie úlohy a táto skutočnosť sa oznámi vedúcim a ostatným zamestnancom.

Záverečným krokom je príprava **správy**, v ktorej sa opíše vykonaná práca a poznámky týkajúce sa možných problémov, ako aj odporúčania na zlepšenie. V ideálnom prípade by sa **mala prediskutovať na schôdzi zamestnancov**, na ktorej môžu činnosť údržby pripomienkovať zamestnanci vykonávajúci údržbu, ako aj ich spolupracovníci, a kde sa môžu navrhnúť vhodné riešenia na zlepšenie postupu.

Európske právne predpisy týkajúce sa údržby

Od roku 1989 bolo prijatých množstvo európskych smerníc, v ktorých sa stanovuje **všeobecný rámec minimálnych požiadaviek** na ochranu zamestnancov na pracovisku.

Tieto smernice sa uplatňujú aj na činnosti údržby, a to najmä rámcová smernica, ako aj na povinnosti zamestnávateľov vykonávať **hodnotenie rizík** na pracovisku.

Smernica Rady 89/391 – rámcová smernica o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci

Obsahuje **všeobecné zásady ochrany**, v ktorých sa stanovujú povinnosti zamestnávateľov v oblasti hodnotenia rizík, odstraňovania rizík a úrazových faktorov, informovania, poradenstva a vyváženej účasti a školenia zamestnancov a ich zástupcov.

Európska komisia vypracovala **Príručku na hodnotenie rizík na pracovisku** na pomoc zamestnávateľom a zamestnancom pri implementácii požiadaviek na hodnotenie rizík vyplývajúcich z rámcovej smernice 89/391/EHS. V tejto príručke sa zamestnanci údržby považujú

za „zamestnancov vystavených zvýšenému riziku“. V príručke sa poukazuje na potrebu vykonávania osobitného hodnotenia rizík týkajúceho sa činností údržby.

Na základe rámcovej smernice bolo prijatých niekoľko samostatných smerníc, ktoré sa týkajú bezpečného vykonávania údržby, pričom mnohé z nich obsahujú konkrétne ustanovenia týkajúce sa činností údržby a požiadaviek na údržbu s cieľom odstránenia nebezpečenstiev na pracovisku.

Smernica Rady 89/654/EHS

o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na **pracovisku** obsahuje okrem iného požiadavku, aby zamestnávateľi zabezpečili

- čistotu **prístupových ciest**

k núdzovým **východom** a samotných východov, a to za každých okolností,

- **technickú údržbu** pracoviska a vybavenia, ako aj zariadení, a čo najskoršiu nápravu všetkých zistených chýb, ktoré by mohli ovplyvniť bezpečnosť a zdravie zamestnancov,

- **pravidelnú údržbu** a kontroly **bezpečnostných zariadení**

a **zariadení** na predchádzanie a odstraňovanie nebezpečenstiev.

Smernica Rady 89/655/EHS

o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní **pracovných zariadení** pracovníkmi pri práci, pričom k používaniu pracovných zariadení patrí vykonávanie údržby a servisu, ako aj čistenie, v ktorej sa stanovuje, že:

- zamestnávateľ vykoná potrebné opatrenia, aby sa pracovné zariadenia počas celej svojej životnosti **udržiavali pomocou primeranej údržby** na úrovni, na ktorej budú dodržiavať ustanovenia odseku 1 písm. a) alebo b), podľa potreby,

- zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovné zariadenia vystavené podmienkam spôsobujúcim ich **opotrebenie**, čo môže vyústiť do nebezpečných situácií, podliehali: - **pravidelným kontrolám** a špeciálnym kontrolám na zabezpečenie udržiavania bezpečných a zdravých podmienok a že opotrebenie sa zistí a napravi včas,

- keď je pravdepodobné, že pracovné zariadenia sa použijú v situácii zahŕňajúcej špecifické riziko pre bezpečnosť alebo zdravie zamestnancov, zamestnávateľ musí zabezpečiť: - zákaz používania pracovných zariadení pre osoby, ktorých úlohou je používať ich,

- v prípade opráv, **úprav, údržby alebo servisu** vykonávajú takúto prácu **osobitne poverení** zamestnanci.

Obsahuje aj minimálne požiadavky na **kontrolné a ochranné nástroje**, ako aj ustanovenia týkajúce sa údržby:

- činnosti údržby sa musia vykonávať, **keď je zariadenie vypnuté**; ak to nie je možné, musia sa prijať primerané **ochranné opatrenia** na vykonávanie týchto činností alebo na ich vykonávanie mimo nebezpečných zón,

- ak sa pre stroj vedie **denník údržby**, musí sa neustále aktualizovať,

- zamestnanci musia mať k dispozícii **bezpečný prístup** k všetkým oblastiam potrebným na výrobu, úpravu a činnosti údržby, ako aj možnosť bezpečného zotrvania v nich.

Okrem toho obsahuje ustanovenia týkajúce sa používania pracovných zariadení na vykonávanie **dočasnej práce vo výškach**, napr. osobitné ustanovenia týkajúce sa používania **rebríkov, lešení**.

Smernica Rady 89/656/EHS

o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na používanie **osobných ochranných prostriedkov** pracovníkmi na pracovisku stanovuje, že zamestnávateľ zdarma poskytuje osobné ochranné prostriedky a zabezpečuje ich **dobrý prevádzkový stav** a uspokojivé **hygienické podmienky** prostredníctvom **potrebnej údržby, opravy a výmeny**.

PRÍLOHA III k smernici obsahuje orientačný **zoznam činností a oblastí činností**, pri ktorých sa môže vyžadovať poskytnutie osobných ochranných prostriedkov.

Smernica Rady 92/91/EHS

o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov v ťažbovom vrtnom priemysle obsahuje okrem iného minimálne požiadavky uplatniteľné na pevnine a na mori vrátane ustanovení týkajúcich sa údržby.

Smernica Rady 92/104/EHS

o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia **pracovníkov v povrchovom a podzemnom ťažobnom priemysle** Zamestnávateľ musí prijať potrebné opatrenia na zabezpečenie:

- návrhu, konštrukcie, vybavenia, zadania vypracovania, prevádzkovania a údržby pracoviska tak, aby mohli zamestnanci vykonávať prídelenú prácu bez ohrozenia svojej bezpečnosti a zdravia a bezpečnosti a zdravia ostatných zamestnancov,

- zverenia práce predstavujúcej osobitné riziko iba **kompetentnému zamestnancovi** a jej vykonania podľa poskytnutých pokynov.

Smernica Rady 93/103/ES

o minimálnych požiadavkách pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci **na palube rybárskych plavidiel** stanovuje, že členské štáty musia prijať potrebné opatrenia, ktorými sa zabezpečí, že vlastníci:

• budú vykonávať **technickú údržbu** prístrojov a ich zariadení a zistené poruchy odstraňovať čo najskôr.

Smernica Rady 98/24/ES

o ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s **chemickými faktormi** pri práci stanovuje, že **údržba**, ktorá súvisí s možnosťou významnej expozície alebo môže mať za následok škodlivé účinky na bezpečnosť a zdravie z iných dôvodov, sa musí začleniť do **hodnotenia rizika**. Stanovuje tiež, že riziká pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov pri práci týkajúce sa nebezpečných chemických látok sa musia odstraňovať alebo znižovať na minimum prostredníctvom:

- **návrhu a organizácie pracovných systémov** na pracovisku,
- ustanovenia týkajúceho sa vhodného zariadenia na prácu s chemickými látkami a **postupov údržby**, ktorými sa zabezpečuje zdravie a bezpečnosť zamestnancov pri práci atď.

Smernica 2006/42/ES

o **strojových zariadeniach** a o zmene a doplnení smernice 95/16/ES vo svojej preambule stanovuje, že sociálne náklady na veľký počet úrazov spôsobených priamo používaním strojových zariadení je možné znížiť **bezpečným návrhom a konštrukciou strojových zariadení a správnu inštaláciou a údržbou**.

PRÍLOHA I Základné požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia týkajúce sa návrhu a konštrukcie strojových zariadení obsahuje zásady bezpečnej integrácie, požiadavky na kontrolné systémy a osobitné ustanovenia týkajúce sa údržby strojových zariadení, ako aj požiadavky na informácie, upozornenia a pokyny.

Do platnosti vstúpilo **množstvo samostatných smerníc** upravujúcich expozíciu zamestnancov potenciálne škodlivým **fyzikálnym faktorom** na pracovisku, k akým patria vibrácie, hluk, elektromagnetické polia, optické a ionizujúce žiarenie. Tieto smernice

obsahujú ustanovenie zamerané na prevenciu alebo **zníženie expozície, okrem iného prostredníctvom primeraných programov údržby** pre pracovné zariadenia, pracovisko a systém na pracovisku.

• **Smernica 2002/44/ES** Európskeho parlamentu a Rady o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách vyplývajúcich z vystavenia pracovníkov rizikám vzniknutým pôsobením fyzikálnych faktorov (**vibrácie**)

• **Smernica 2003/10/ES** Európskeho parlamentu a Rady o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách, pokiaľ ide o vystavenie pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych faktorov (**hluk**)

• **Smernica 2006/25/ES** Európskeho parlamentu a Rady o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách týkajúcich sa vystavenia pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych faktorov (**umelé optické žiarenie**)

• **Smernica 2004/40/ES** Európskeho parlamentu a Rady o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách týkajúcich sa vystavenia pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych činiteľov (**elektromagnetické polia a vlny**)

Ďalšie relevantné smernice

• **Smernica Rady 92/58/EHS** o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnostných a/alebo zdravotných **označení** pri práci

• **Smernica 1999/92/ES** Európskeho parlamentu a Rady o minimálnych požiadavkách na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov potenciálne ohrozených **výbušným prostredím**

• **Smernica Rady 83/477/EHS** z 19. septembra 1983 o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom **azbestu** pri práci (druhá samostatná smernica v zmysle článku 8 smernice 80/1107/EHS) zmenená a doplnená smernicou Rady 91/382/EHS, smernicou Rady 98/24/ES, smernicou 2003/18/ES a smernicou 2007/30/ES

• **Smernica 2005/54/ES** o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou **biologickým faktorom** pri práci

• **Smernica Rady 92/57/EHS** o zavedení minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadaviek na **dočasných alebo lokálne sa meniacich staveniskách**

• **Smernica Rady 96/82/ES** o kontrole nebezpečenstiev veľkých havárií s prítomnosťou **nebezpečných látok**

Ďalšie informácie v časti **Európske právne predpisy**

Prenosné laboratórium Lach-Ner za cenu malého počítača

Prenosné laboratórium Lach-Ner vzniklo na základe spolupráce s odborníkmi z Pedagogickej fakulty Karlovej univerzity. Naším cieľom bolo vyvinúť bezpečnú, prenosnú a kompletnú pomôcku na demonštráciu chemických pokusov v školách.

Laboratórium obsahuje

- brožúru s návodmi na 40 chemických pokusov od autorov učebnice chémie prof. Beneša a PhDr. Pumpra, ich zameranie úplne zodpovedá osnovám
- praktické nosidlá s laboratórnym stojanom a držiakom skúmaviek
- chemikálie potrebné na pokusy uvedené v brožúre označené už podľa novej legislatívy

Všetky časti súpravy možno priebežne doobedňovať. Samozrejmosťou je aj ponuka likvidácie chemikálií vzniknutých pri pokusoch.



Záleží nám na vzdelaní, preto pomáhame školám vo výučbe

10+ Prenosné laboratória

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| + mobilita a malý rozmer | + úspora času |
| + všetko v jednom | + nízke náklady |
| + metodika pokusov | + garancia |
| + bezpečnosť | + likvidácia chemikálií |
| + označenie chemikálií | + inovácia |

Pre vlastníkov mobilného laboratória a pre vážnych záujemcov o jeho kúpu je pripravený bezplatný seminár o jeho používaní a bezpečnej práci v chemickom laboratóriu. Ďalšie informácie o súprave i o seminári nájdete na <http://www.lach-ner.com/skoly/>

lach:ner

Lach-Ner, s.r.o.
Továrni 157, 277 11 Neratovice
e-mail: info@lach-ner.com
tel.: +420 315 618 111
www.lach-ner.com

Július Bugár
zväzový inšpektor BOZP

Vzdelávacie centrum a centrum pre regeneráciu pracovnej sily Kežmarské Žľaby – Vysoké Tatry



Naše Vzdelávacie centrum a centrum pre regeneráciu pracovnej sily - Kežmarské Žľaby má všetky potrebné predpoklady na to, aby ste čas určený na vzdelávanie alebo zaslúžený oddych využili v maximálnej možnej miere. Kolaudácia koncom leta 2010 je zárukou, že centrum a apartmány sú novučičké a nachystané len pre vás.

Zariadenie je komfortné, napriek tomu prísne praktické. Centrum je situované v osade Kežmarské Žľaby, ktorá leží približne 4 km severovýchodne od Tatranskej Lomnice, smerom na Tatranskú Kotlinu a Ždiar.

Pobyt vo Vzdelávacom centre a centre pre regeneráciu pracovnej sily je v každom ročnom období niečím zaujímavý a poskytuje dobré podmienky na turistiku, šport, výlety za kultúrnymi a historickými pamiatkami alebo jednoducho na oddych a relax v krásnom tichom a anonymnom horskom prostredí.

V centre sa nachádzajú dva nadštandardne vybavené apartmány, vzdelávacie centrum, wellness a fitness. Pre školiace skupiny je k dispozícii ubytovanie a stravovanie v našom rekreačnom zariadení Crocus, ktoré disponuje kapacitou pre 80 ľudí.

CENNÍK/PRICE LIST v/in €
VC a CRPS Kežmarské Žľaby

	24.12. – 9.1.			10.1.– 31.3.			1.4. – 14.6. a 26.9.– 23.12.			15.6.– 25.9.		
APARTMAN PRE (počet osôb)	4 os.	3 os.	2 os.	4 os.	3 os.	2 os.	4 os.	3 os.	2 os.	4 os.	3 os.	2 os.
cena za apartmán spolu	94	82	65	67	58	48	56	48	39	68	59	49
cena pre členov OZ PŠaV	84	72	55	57	48	38	46	38	29	58	49	39

prístelka – 10 €

Pre ubytovaných hostí WIFI pripojenie a fitness zadarmo!

WELLNESS

	ubytovaní hostia		externí hostia	
	dieťa 3 - 12r., senior	dospelý	dieťa 3 - 12r., senior	dospelý
Bazén s protiprúdom (1 hod.)	1€	2 €	2 €	3 €
fínska sauna + vírivka (1 hod.)	2 €	4 €	3 €	5 €
bazén + sauna + vírivka (2 hod.)	2,5 €	5 €	4 €	7 €

PRENÁJOM KONGRESOVÝCH PRIESTOROV

ceny sú v €	externí hostia		rokovania Rád ZO OZ	
	1/2 dňa	celý deň	1/2 dňa	celý deň
veľká učebňa (70 miest)	60 €	120 €	36 €	72 €
počítačová učebňa (20 miest)	30 €	60 €	18 €	36 €
malá učebňa (20 miest)	30 €	60 €	18 €	36 €
notebook (20 ks)		10 €/ks		10 €/ks
Interaktívna tabuľa + notebook		99 €		99 €
flipchart (papier + fix)		10 €		10 €

Učmeš kreatívne!



EkoFond, n. f., zriadený SPP vyhlasuje pre žiakov a učiteľov II. stupňa ZŠ v školskom roku 2010/2011 tretí ročník súťaže na tému

„ENERGIA U NÁS DOMA“

Zrealizujte so svojimi žiakmi v rámci vyučovania projekt na zadanú tému a prihláste sa s ním do súťaže. Ocenení budú žiaci, učitelia i samotná škola.



CENY V SÚŤAŽI V HODNOTE VIAC AKO 20 000 EUR:

- © vecné ceny pre žiakov
- © finančná odmena pre učiteľa
- © energetický audit budovy školy

Uzávierka súťaže je 31. marca 2011

Pravidlá a podmienky súťaže nájdete na
www.ekofond.sk

Inšpirujte sa na stránke
www.platforma.ekofond.sk



Krásne

*vianočné sviatky a šťastný
nový rok 2011 plný pohody,
radosti a úspechov*

Vám praje

*redakcia
Aktualít zväzu*

AZ

Vydáva **Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku** • Redakčná rada: PaedDr. Eva Klikáčová, PaedDr. Jozef Lužák, Mgr. Ľuboslav Šimonovič, MUDr. Alexander Kurtanský, Ing. Dana Peťková • **Redakcia:** Vajnorská 1, 815 70 Bratislava, tel./fax: 02/502 403 37 • www.ozpsav.sk • Tlač: MUSICA LITURGICA, s. r. o., Foto: Samphotostock • **NEREDAJNÉ** • Distribuované pre členov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku