

SLOVO REDAKTORKY

Z tohto miesta sa vám prihovám už druhý rok. Snažila som sa vám poskytnúť také informácie, ktoré som považovala za najvhodnejšie v súvislosti so zameraním projektu. Prešla som kvantum materiálov a ja sama som sa veľa naučila. Keďže projekt Žena – matka na ceste k úspechu v decembri tohto roku končí, a naša budúcnosť sa javí ako neistá, rozhodla som sa záručiť všetky svoje vedomosti a skúsenosti, a začala som si hľadať novú prácu. Využila som všetky dostupné možnosti, a podarilo sa mi nájsť inzerát na prácu, ktorá bola na mňa ako ušitá. Doplnila som si životopis o nové skutočnosti, napísala som kvalitný motivačný list a odoslala som ho na danú e-mailovú adresu. Po dvoch hodinách zazvonil telefón a bola som pozvaná a pohovor. Booóóže, to bolo radosti. O tri dni som sa plná očakávaní dostavila do personálnej agentúry. Privítala ma príjemne vyzerajúca pani, či skôr slečna, usadila ma k stolu a ponúkla mi minerálku. Potom sa rozhovor niesol presne v tom duchu, ako som očakávala. Vopred som vedela, aké otázky mi bude klásť a bola som rada, že všetka tá teória o pohovoroch a etike platí aj v praxi. Tešil ma aj jej živý záujem o moju doterajšiu prácu a poznámka, že to určite bolo zaujímavé, plnohodnotné a užitočné. Problém nastal vo chvíli, keď sme prišli k téme cudzí jazyk. Keď som sa priznala, že moja angličtina nie je až taká dobrá, aby som dokázala komunikovať v tomto jazyku s potencionálnymi partnermi, bolo po nadšení. Obojstrannom. Napriek tomu vo mne skrsla iskrička nádeje vo chvíli, keď mi ponúkla, vraj úplne identickú prácu v inej spoločnosti, kde však nepožadovali znalosť cudzieho jazyka. So záujmom som sa snažila dostať z nej nejaké bližšie informácie. Rozlúčili sme sa s tým, že mi dá vedieť. Aj dala. Začiatkom týždňa mi oznámila čas a miesto konania pohovoru. Mali ste vidieť tú radosť. Vrele som sa jej poďakovala a hneď som sa začala pripravovať. Chcela som byť oveľa lepšia ako v agentúre. Prešla som si všetky možné otázky, ktoré mi mohli byť položené, poznačila som si veci, na ktoré by som v strese nerada zabudla a otázky, ktoré som chcela položiť ja. V deň D som si obliekla decentný, nie príliš škrobený kostým, všetky podklady, pero, zápisník som vložila do obalu.... Moje nadšenie opadlo hneď vo dverách kancelárie. Spoza piatich počítačov sa na mňa dívalo 5 tvári s prázdnyim pohľadom. Obrátila som sa na jednu z nich. Vraj mám počkať. Tak som čakala. Napriek tomu, že tam bolo zopár voľných stoličiek, nik mi žiadnu neponúkol. Po 10 minútach prišla ošumelá pani, ktorá sa predstavila ako riaditeľka spoločnosti a usadila ma k stolu, tesne vedľa jedného zo zamestnancov. Cítila som sa dosť trápne, keď som mala hovoriť o sebe a svojej doterajšej práci pred človekom, ktorý nemal byť účastný na pohovore. Po očku ma sledoval a napínal uši. Pani riaditeľka prikyvovala. Keď som skončila, skonštatovala, že si nie je istá, či sa na túto prácu hodím. Nechápavo som sa na ňu pozrela. Vraj nemám požadovanú prax. Keď som sa opýtala, čo teda bude náplňou mojej práce, ostala som v nemom úžase. Tá firma potrebovala obsadiť úplne inú pozíciu, o akú som sa prišla uchádzať. Napriek tomu mi dala šancu na otázky. Samozrejme všetky, ktoré by boli vhodné za normálnych okolností sa zrazu stali úplne bezpredmetnými. Ani neviem ako som sa ocitla na čerstvom vzduchu. Nevedela som, či sa mám smiať alebo prekliňať tú „milú pani“ z agentúry. Väčší trapas som v živote nezažila. Nuž, každá skúsenosť je dobrá. Aj sebalepšia prípravu na pohovor môže byť zmarená rukou osudu. Ale v konečnom dôsledku, som rada, že táto firma sa nestane mojou životelkou. Nerada by som sa stala jednou z bezduchých tvári za obrazovkou počítača.

Vaša Neta



Európsky sociálny fond



**Edícia časopisu bola podporená z ESF a MPSVaR SR.
Partneri: CPK Levoča a Materské centrum Tereza**

CHCETE ZMENIŤ PRÁCU?

Bez ohľadu na to, či hľadáte svoje prvé zamestnanie, alebo sa rozhodujete zmeniť to súčasné, pretože vás neuspokojuje, skôr ako začnete, zamyslite sa na chvíľu nad tým, čo ovládate, a čo od svojej budúcej práce očakávate. Rozhodujúce sú predovšetkým nasledovné okolnosti:

- Vaše znalosti a schopnosti
- Vaše kľúčové kvalifikácie
- Vaše záujmy a ciele do budúcnosti

Jedine dôkladným uvedomením si samého seba a toho, čo od zamestnania očakávate, nájdete prácu, ktorá vám naozaj "sadne". Ak sa budete zaoberať svojimi plánmi do budúcnosti, nenechajte sa ovplyvniť krátkodobými plánmi alebo tým, čo je momentálne v móde. Je skutočne nevyhnutné byť každý rok povýšený? Musí byť každý človek, ktorý chce byť úspešný, manažérom? Alebo dáte radšej prednosť zaujímavej a zodpovednej práci, ktorá vám dodá sebadôveru?

Tým z vás, ktorí hľadáte nové zamestnanie preto, že vás to staré neuspokojuje, odporúčame, aby ste svoje dôvody pre odchod dôkladne zvážili. Zamyslite sa nad tým, čo je skutočnou príčinou vašej nespokojnosti. Je to povaha práce, ktorú robíte, spôsob vedenia vo firme, pracovné prostredie, či nezhody s kolegami? Nevedie vás k rozhodnutiu zmeniť miesto skôr momentálne rozčarovanie alebo podobný negatívny impulz? Zvážte aj to, že trh práce sa čoraz viac stabilizuje a doba, keď si bolo možné vybudovať závratnú kariéru takpovediac za noc, je (aspoň vo väčšine odborov) dávno preč.

Čo teda robiť, než vykročíte k novému miestu? Pripravte si hárok papiera a rozdeľte ho na tri zvislé stĺpce. Do prvého stĺpca napíšte reálne možnosti profesijného rastu, ktoré vám poskytuje vaše súčasné zamestnanie, do druhého dôvody, ktoré vás vedú k zmene zamestnania a do tretieho všetko, čo stratíte, ak vaše staré miesto opustíte. Nad týmto zoznamom môžete v pokoji dôkladne pouvažovať.

Ak sa nakoniec, po zvážení všetkých pre a proti, predsa len rozhodnete zamestnanie zmeniť, postarajte sa o to, aby váš odchod prebehol legálne a bez väčších následkov pre vás i vášho zamestnávateľa.

Je dobré sa pred odchodom porozhliadnuť po svojom nástupcovi. I keď je výber vášho nasledovníka úplne v kompetencii vašich nadriadených, mohli by vaše odporúčanie oceniť. Takýto prístup vám obyčajne výrazne uľahčí odchod z firmy. **(Zdroj: v.d.)**

VIETE AKO PODAŤ VÝPOVEĎ?

Meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu zamestnanca.

Zamestnávateľovi:(uviesť obchodné meno)....

so sídlom v:(uviesť adresu sídla zamestnávateľa)...

IČO:

Vec: Výpoveď.

Na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa pracujem vo Vašej spoločnosti ako:.....(uviesť druh práce podľa zmluvy).....

Rozhodol(a) som sa tento pracovný pomer s Vami skončiť, a tak Vám dávam podľa ustanovenia § 67 zákona č. 311/2001 Z.z. - Zákonník práce túto výpoveď.

Môj pracovný pomer založený uvedenou pracovnou zmluvou sa tak skončí uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby.

S pozdravom

V..... dňa.....

podpis zamestnanca

Kde nás nájdete: CPK Levoča, Námestie Majstra Pavla 4, www.cpk.sk/levoča
cpklevoca@levoca.sk, neta@netkosice.sk

tel.: kancelária CPK: 053/46 99 065, 0903 641 645, riaditeľka CPK: 053/46 99 066
Po – Pia : 8.00 – 16.00

NA ČO MÁTE V PRÁCI NÁROK

Stravné

Poskytovanie stravného ukladá zamestnávateľovi Zákonník práce. Podľa neho platí, že ak výkon práce zamestnanca trvá viac ako 4 hodiny, je zamestnávateľ povinný mu zabezpečiť jedno teplé jedlo s nápojom denne. Zabezpečenie stravovania spočíva predovšetkým vo vytvorení podmienok na požitie jedného teplého hlavného jedla a vhodného nápoja (za vhodný nápoj nemožno považovať nápoj obsahujúci alkohol) a to na pracovisku alebo v jeho blízkosti v priebehu jednej pracovnej zmeny zamestnanca.

Pracovná cesta, diéty

Pracovnú cestu možno považovať za časovo obmedzenú zmenu pravidelného miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ môže, pri dodržaní zákonom stanovených podmienok, vyslať zamestnanca na pracovnú cestu a to buď v tuzemsku alebo do zahraničia. V takom prípade má zamestnanec nárok na cestovné náhrady v zmysle zákona š. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Ak vás zamestnávateľ posielajú na pracovnú cestu, máte nárok na cestovnú náhradu. Ak idete na pracovnú cestu v rámci Slovenska, môžete ho požiadať o preddavok na cestovné, stravné, ubytovanie a prípadne ďalšie výdavky, ktoré s cestou súvisia. Pri zahraničnej ceste je zamestnávateľ povinný vám poskytnúť preddavok v primeranej výške a v cudzej mene bez toho, aby ste ho o to najprv požiadali.

Dovolenka

Dovolenku možno považovať za tzv. oslobodenie zamestnanca od jeho pracovných povinností, ktoré je zákonom zaručené a smeruje najmä k regenerácii jeho fyzických a psychických síl. Je samozrejmé, že zamestnancovi patrí počas dovolenky hmotné zabezpečenie vo forme náhrady mzdy. Právo na dovolenku je však viazané na splnenie určitých podmienok a tými je spravidla odpracovanie potrebného počtu dní. Zákonník práce podľa toho pozná niekoľko druhov dovolenky (napr. dovolenka za kalendárny rok, odpracované dni a pod.). Dĺžka dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok, závisí od odpracovaných rokov, ale aj od toho, ako dlho pracovný pomer zamestnanca v danej firme trvá.

Pracovný čas, nadčasy

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní tridsať minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného

času. Prestávky, ktoré sa poskytujú kvôli zachovaniu bezpečnosti a zdravia pri práci, sa do pracovného času započítavajú.

Nadčasy

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rámec určeného týždenného pracovného času vyplývajúceho z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Práceschopnosť

Práceschopnosťou zamestnanca sa nazýva stav, kedy zamestnanec nie je na prechodnú dobu vykonávať svoju prácu z týchto dôvodov:

- pre chorobu
- úraz (bez ohľadu na skutočnosť, či úraz bol spôsobený v práci alebo nie),
- prípadne mu bolo nariadené karanténne opatrenie.

Túto jeho neschopnosť výkonu práce skonštatuje príslušný lekár, možno tento stav nazvať práceschopnosťou zamestnanca. Dokladom o dočasnej práceschopnosti je tlačivo, ktoré vystavuje ošetrojúci lekár.

Ošetrovné

Je to nemocenská dávka, poskytovaná z dôvodu ošetrovania chorého dieťaťa, chorého manžela, chorej manželky, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky) alebo z dôvodu starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku.

Materská dovolenka

Materská dovolenka patrí výhradne zamestnankyni. V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa má nárok na materskú dovolenku v trvaní 28 týždňov. Ak mala žena dve alebo viac detí, prípadne ak ide o osamelú ženu, patrí jej 37 týždňov dovolenky.

Osamelej žene patrí zvýhodnená materská dovolenka. Osamelou ženou je žena nevydatá, ovdovená alebo rozvedená a žena osamelá z iného vážneho dôvodu, ak nežije s druhom.

Zákonník práce poskytuje rovnaké právo na materskú alebo rodičovskú dovolenku. Ak sa teda o narodené dieťa stará muž, patrí mu rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu. Žena alebo muž, ktorí sa starajú o narodené dieťa, môžu požiadať o rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak je dieťa choré a dlhodobo si vyžaduje osobnú starostlivosť, zamestnávateľ musí poskytnúť dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa. Jej dĺžku si môže zvoliť rodič, ale musí trvať aspoň jeden mesiac.

ČO BY STE MALI VEDIET O ZAMESTNANECKÝCH VÝHODÁCH - BENEFITÁCH

Keď zvažujete, či prijmete ponuku potencionálneho zamestnávateľa, nezabudnite vziať do úvahy aj zamestnanecké výhody, ktoré vám ponúka. Benefity sú jedným z dôležitých kritérií pri posudzovaní atraktivity firmy v očiach jej zamestnancov. Už pri vyjednávaní platu na pohovore neodmietajte prácu len kvôli tomu, že nezodpovedá vašim očakávaniam. Peniaze nemusia byť všetko, ak vám zamestnávateľ o niečo nižší plat vykompenzuje napríklad služobným autom aj na súkromné účely, či mobilným telefónom, alebo pripojením na internet z domu. Tieto výhody vám môžu zvýšiť základný plat až o niekoľko tisíc korún.

Posolstvo zamestnaneckých výhod

Pomocou toho, aké výhody vám váš zamestnávateľ poskytuje, môžete odhaliť, na čom firme naozaj záleží, kam smeruje a čo sa od vás v práci očakáva. Keď vám spoločnosť ponúka penzijné alebo životné poisťky, znamená to, že má záujem na posilnení istoty, bezpečia a chce si vás udržať na dlhšiu dobu. Ak vám zaplatí kultúrne podujatia, šport, či iné rekreačné aktivity, chce tým s najväčšou pravdepodobnosťou kompenzovať vysoké pracovné tempo a nasadenie, ktoré od vás očakáva.

Keď vám firma poskytuje aj nefinančné výhody, znamená to, že vás nepovažuje len za nástroj slúžiaci na vytváranie zisku. Má záujem na tom, aby ste sa stotožnili s firmou, aby ste získali pocit spolupatričnosti, chce podporiť fungovanie tímového ducha a chce vás čo najviac motivovať.

Benefity majú význam predovšetkým z hľadiska motivácie zamestnancov, budovania ich lojality k organizácii a skvalitnenia odmeňovania za dosiahnuté výsledky.

Benefity a kompenzácie

Je potrebné odlišovať *benefity* od *kompenzácií*. Kompenzácie znamenajú právom nárokované preplácanie určitých služieb zamestnancov zamestnávateľom. Na rozdiel od toho benefity sú finančné alebo nefinančné služby, ktoré vám zamestnávateľ poskytuje, aby vám skvalitnil život a tým vám chce zvýšiť motiváciu, lojalitu, kvalitu i kvantitu vašich výkonov.

Najobľúbenejšie benefity

Slovenské spoločnosti najčastejšie poskytujú svojim zamestnancom tieto benefity:

- Stravné lístky/ závodná jedáleň
- Mobilný telefón
- Internet aj na súkromné účely, príp. príspevok na pripojenie z domu zamestnanca
- Firemný automobil na súkromné účely

- Občerstvenie na pracovisku
- Príspevky na kultúrne podujatia
- Príspevky na športové aktivity
- Doplnkové dôchodkové poistenie, úrazové poistenie
- Dovoľenka navyše
- Kompenzácia PN
- Preplácanie vzdelávacích aktivít
- Preplácanie nadštandardnej zdravotnej starostlivosti
- Možnosť nakúpiť lacnejšie M
- Možnosť odkúpenia vyradeného firemného majetku za 1/5 až 1/3 ceny
(**Zdroj:** Profesia)

Čo je dôležitejšie: plat alebo benefity?

Téma nefinančné benefity sa stáva stále zaujímavejšou aj medzi slovenskými zamestnávateľmi a personalistami. Aj keď si slovenskí zamestnanci ešte na poskytovanie rozličných zamestnaneckých výhod dostatočne nezvykli, mnohé firmy už dávno vedia, že ich prosperita závisí na výkonnosti zamestnancov. Tá má zas korene v ich spokojnosti. Aj keď pre veľkú časť Slovákov je ešte stále určujúca najviac výška platu, situácia sa aj tu pomaly mení.

Podľa prieskumov sú pre slovenských zamestnancov stále ešte dôležitejšie nefinančné benefity, ako kariérny rast - avšak tento rebríček sa zmení, keď si ľudia uvedomia, že investovať do vlastného rastu je z dlhodobého hľadiska výhoda. Spomedzi benefítov, ktoré svojim zamestnancom (hlavne v manažérskych funkciách) firmy poskytujú, je určite najobľúbenejším fond na aktivity súvisiace s osobným rozvojom a pravidelné team-buildingové aktivity. Z fondu môžu ľudia čerpať na rozličné kurzy, školenia, tréningy ale aj na športové aktivity a regeneráciu.

Samozrejmosťou je aj vzdelávanie a rozvoj v odbore, v ktorom pracovník pôsobí. Medzinárodné pracovné prostredie, každodenná komunikácia v cudzom jazyku, možnosť rastu a rozvoja v rámci celej korporácie, školenia a tréningy na základe kariérnych plánov. Možnosti na kariérny postup naozaj veľké. V rámci neustálych zmien má šikovný a ambiciózný človek možnosť naučiť sa veľa za relatívne krátky čas.

Benefity sú v boji firiem o kvalitných pracovníkov stále používaným nástrojom. Ale ak majú skutočne motivovať zamestnancov k lepším výkonom a lojalite, musia odrážať ich želania.

Nefinančné odmeňovanie poskytujú firmy dobrovoľne, preto ich nemožno vymáhať. Ak vám ale benefity nevyhovujú, treba sa pokúsiť porozprávať s nadriadeným a navrhnúť taký benefit, ktorý by bol vhodný. Dobré je odôvodniť prečo.

(**Zdroj:** Sme-kariéra)

▷ RUBRIKA: ANKETA

Máte v práci zamestnanecké benefity? Vyberali ste si prácu aj podľa nich?

Myslím, že ich máme nadštandardné. V tom sú naši zamestnávateľa gavalieri. Napríklad lístky na kultúrne a spoločenské podujatia, relax lístky, povinné rekondičné pobyty a pod.

Mirec, 35 rokov

Zamestnanecké výhody určite máme, ale nie je ich veľa. Vraj šetríme :o). Ja konkrétne mám napríklad auto pre vlastné účely. Pokiaľ ide o výber povolania, u mňa zavážil kariérny postup, plat a oblasť podnikania.

Stano, 38 rokov

Tých výhod nie je veľa. Skôr také bežné veci ako stravné lístky, mobil a tiež občerstvenie na pracovisku. Ale napríklad internet na doma by sa v mojej práci hodil a nemám ho. Vraj mi stačí v práci, ibaže ja pracujem aj doma nadčas a nikto mi to ani nezaplátí.

Zuzana, 25 rokov

▷ RUBRIKA: PARAGRAFY

Životné minimum

Výška životného minima sa upravuje vždy k 1. júlu príslušného roka. Má vplyv nielen na zvýšenie niektorých sociálnych dávok, dôchodkov, príspevkov atď., ale aj na zdaňovanie príjmov fyzických osôb. Výška životného minima platnej pre jednu plnoletú fyzickú osobu **sa zvýšila zo 4 730 Sk na 4 980 Sk**, t. j. o 250 Sk.

I keď táto zmena platí už od 1. júla 2006, musíme mať na pamäti, že na daňové účely bude mať zmena tohto ukazovateľa praktický vplyv až od 1. januára 2007, a to v súvislosti so stanovením:

1. výšky nezdaniteľnej časti základu dane (na daňovníka a na vyživovanú manželku/manžela)
2. úhrnnej výšky niektorých príležitostných príjmov od dane oslobodených
3. hranice výšky príjmov na účely stanovenia povinnosti podať daňové priznanie

Minimálna mzda, jej vplyv na daňový bonus a odvody

V zmysle rokovania vlády SR zo dňa 28. septembra 2006, sa zvýšila minimálna mzda mesačne o 700 Sk, t. j. zo **6 900 Sk na 7 600 Sk**. Ide o zvýšenie o viac ako 10%, ktoré platí s účinnosťou **od 1. októbra 2006**. Na odpracovanú hodinu zamestnancom to znamená v súčasnosti sumu **43,70 Sk**.

Pripomíname, že minimálna mzda sa vzťahuje len na zamestnancov v pracovnom pomere. Pri dohodách o mimopracovnej činnosti sa výška odmeny určí dohodou oboch strán. Tu nie je minimálna výška stanovená.

Ľudia, ktorí pracujú za minimálnu mzdu, si tak síce polepšia, ale budú platiť vyššie poistné. Odvádzať viac peňazí bude aj pomerne veľa povinne poistených živnostníkov a dobrovoľne poistených ľudí. Vymeriavací základ poistného, čiže to, z čoho sa vymeriavajú odvody, musí byť totiž najmenej vo výške minimálnej mesačnej mzdy.

Pre zamestnávateľov zvýšenie minimálnej mzdy znamená, okrem realizácie tejto skutočnosti v zmysle ZP voči zamestnancom v pracovnom pomere, nezabudnúť na to, že tento ukazovateľ je dôležitý na stanovenie jednej z podmienok na realizáciu daňového bonusu a výšku minimálnych odvodov poistného.

(Zdroj: Verlag Dashöfer (idp))

Úspešné ženské stratégie 14. motivačné stretnutie

V meste som nedávno stretla kamarátku, ktorú som nevidela od základnej školy. Zašli sme na kávu, porozprávať o živote, o tom ako sa nám darí a čo máme nové. Začali sme deťmi a cez manžela sme prešli k práci. Je už tri roky nezamestnaná a skúša skutočne všetko. Vraj nevie, kde robí chybu. Počas telefonického rozhovoru majú o ňu záujem, ale pri osobnom pohovore, je miesto zrazu obsadené. Pôvodne som nemala odvahu opýtať sa jej, či na pohovor chodí upravená. Keď som ju totiž stretla, bola nenalíčená, vlasy neupravené a na sebe staré džínsy a sveter. No nedalo mi to, pretože som chcela zistiť, kde je problém, a bohužiaľ sa mi potvrdilo, že ten prvý dojem zohráva veľkú rolu pri osobnom stretnutí. Rozlúčili sme sa s práním väčšieho šťastia ako doteraz.



Na druhý deň v práci našou témou bolo, či naozaj to, ako vyzeráme, až tak ovplyvní budúceho zamestnávateľa. Rozhodli sme sa – urobíme motivačné stretnutie o líčení a starostlivosti o pleť. Veď táto téma nás ženy odjakživa spája. Aj v materskom centre Tereza je o tento druh stretnutí záujem, veď rada odborníka je niekedy nad zlato.



V deň, kedy sme sa mali dozvedieť viac o „našich ženských zbraniach“ síce pršalo, no zvedavosť nás žien bola väčšia. Vedieť ako sa správne starať o pleť, aby sme oddialili prvé príznaky starnutia, ako sa nalíčiť a zvýrazniť to, čo je na nás krásne ... To všetko a ešte viac nám predviedli Katka Steigaufová a Slávka Stoilovová na našom už 14. motivačnom stretnutí. Nezabudli však zdôrazniť, že:

Len spojenie vonkajšej a vnútornej krásy je zárukou úspechu každej ženy.

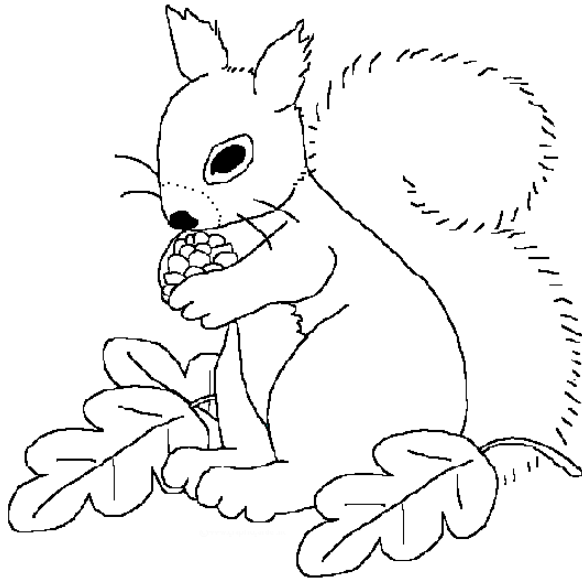
Až doma som si uvedomila, že toto stretnutie by bolo užitočné aj pre moju kamarátku.

**„V 20 – tke máme pleť akú zdedíme, ale v
40 – tke akú si zaslúžime.“**

Katarína Steigaufová

Zuzana Beregházyová
asistentka redaktorky

▷ RUBRIKA : DETSKÉ OKIENKO



Veverička vrtká
pozdravila krtka
dobré ráno, dobrý deň
prisnil sa mi krásny
sen
že som našla pod
strechou
plné vrece orechov.

Chodil zajko
poza sady.
A šup dierou
do záhrady.
Kapustička
sa mu núka,
vzal by si aj
do klobúka.
Ale zrazu
gazda skríkne.
Zajkovi až
chvostík mykne.
- Prac sa, zajo
ušatý,
ak nechceš mať
na kožušku záplaty.



Vaša teta Neta
