

V nadväznosti na zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe (ďalej len „zákon o štátnej službe“) a v súlade

- s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“),
- so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce“),
- s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
- so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“),
- s „Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018“,
- s „Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2018“ (ďalej len „kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“),

zmluvné strany

Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
so sídlom Limbová 2, 830 07 Bratislava
zastúpené ministrom zdravotníctva SR Tomášom Druckerom

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu
pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti pri MZ SR
zastúpená predsedníčkou Xéniou Fázikovou

u z a t v á r a j ú

túto

Kolektívnu zmluvu na rok 2018

Článok 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

(1) Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „zmluva“) s cieľom zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“ alebo „zamestnávateľ“ alebo „služobný úrad“), zlepšovať ich životné a pracovné podmienky, ktoré sú základom pre riadny výkon práce a smerujú k úspešnému plneniu všetkých úloh ministerstva.

(2) Účelom tejto zmluvy je:

- a) udržanie sociálneho zmieru,

- b) priaznivejšia úprava štátnozamestnaneckých a pracovnoprávných vzťahov vyplývajúcich z osobitných všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré tieto vzťahy upravujú, najmä vzťahy vyplývajúce
1. zo štátnozamestnaneckého pomeru štátnych zamestnancov upravených v zákone o štátnej službe,
 2. z pracovnoprávneho postavenia zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona o výkone práce v spojení so zákonom o odmeňovaní,
 3. zo všeobecne platnej právnej úpravy danej Zákonníkom práce v rozsahu stanovenom vyššie uvedenými osobitnými predpismi.

(3) Zmluva upravuje:

- a) vzájomné vzťahy zmluvných strán (článok 2),
- b) štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy (článok 3),
- c) odstupné pri výkone štátnej služby (článok 4),
- d) odstupné pri výkone prác vo verejnom záujme (článok 5),
- e) odchodné pri výkone štátnej služby (článok 6),
- f) odchodné pri výkone prác vo verejnom záujme (článok 7),
- g) služobný/pracovný čas (článok 8),
- h) prekážky v práci (článok 9),
- i) dovolenku (článok 10),
- j) odmeňovanie zamestnancov (článok 11),
- k) vzdelávanie zamestnancov (článok 12),
- l) sociálny fond (článok 13),
- m) stravovanie zamestnancov (článok 14),
- n) príspevok na stravovanie dôchodcom – bývalým zamestnancom (článok 15),
- o) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (článok 16).

(4) Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018 a je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov ministerstva, ktorí sú v štátnozamestnaneckom alebo pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi (bez ohľadu na skutočnosť, či sú alebo nie sú odborovo organizovaní).

Článok 2

VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

(2) Zamestnávateľ uznáva Základnú odborovú organizáciu Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti pri ministerstve (ďalej len „ZO“) za legitímneho predstaviteľa kolektívneho vyjednávanía podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, v zastúpení všetkých zamestnancov ministerstva.

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú:

- a) vzájomne rešpektovať právne postavenie partnera, jeho práva a právom chránené záujmy upravené právnymi predpismi, ktoré sú pre neho záväzné;

b) vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vopred prerokovať so ZO návrhy (v súlade so zákonom o štátnej službe a Zákonníkom práce)
1. služobných, pracovných a iných interných predpisov ministerstva,
 2. opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby a prác vo verejnom záujme,
 3. opatrení týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov ministerstva;
- b) poskytovať ZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliadať na jej stanovisko v súlade so zákonom o štátnej službe a Zákonníkom práce;
- c) nediskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie,
- d) rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO;
- e) bezplatne poskytovať na činnosť ZO miestnosť a uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou (t. j. bezplatné poskytnutie bežného kancelárskeho zariadenia, kancelárskych potrieb, v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové spojenie, tlač a distribúciu písomných materiálov a pod.);
- f) poskytnúť funkcionárom ZO a členom odborovej organizácie pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu bez náhrady mzdy na účasť na organizovaných odborových schôdzach, zhromaždeniach, konferenciách alebo zjazdoch organizovaných ZO alebo vyššími odborovými orgánmi;
- g) poskytnúť funkcionárom ZO pracovné voľno s náhradou mzdy pri ich účasti
1. na organizovanom vzdelávaní odborárov,
 2. na administratívnych a organizačných prácach súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie, ktoré nie je možné vykonať v dobe mimo ustanoveného pracovného času zamestnancov ministerstva,
 3. v komisiách, ak táto účasť súvisí s postavením člena výboru ZO,
 4. pri výkone kontrolnej činnosti alebo inej činnosti zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa voči zamestnancom;
- i) umožniť ZO zverejňovanie informácií a iných údajov o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné zverejniť (na informačnej tabuli);
- j) zabezpečiť zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie vo výške 1 % čistého mesačného platu alebo iného príjmu nahradzujúceho mzdu zamestnanca; zamestnávateľ sa zaväzuje uvedenú peňažnú sumu poukazovať na účet ZO najneskôr do 10 pracovných dní po vykonaní zrážky z príjmu člena odborovej organizácie.

(5) ZO sa zaväzuje:

- a) zabezpečiť a doručiť osobnému úradu zamestnávateľa súhlas ZO a písomný súhlas zamestnanca s vykonaním zrážky z jeho mzdy vo výške 1 % čistého mesačného platu z titulu členstva v odborovej organizácii;
- b) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa jeho členovia dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné (táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak).

(6) ZO je oprávnená pri výkone kontroly podmienok vykonávania štátnej služby (podľa zákona o štátnej službe) a pri kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 Zákonníka práce) najmä:

- a) vstupovať na miesta, kde sa vykonáva štátna služba a na pracoviská zamestnávateľa, kde sa vykonávajú práce vo všeobecnom záujme, a to v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok a podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú zákon o štátnej službe, pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- f) vyžadovať od služobného úradu správu o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.

Článok 3

ŠTÁTNOZAMESTNANECKÉ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so ZO pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov; zamestnávateľ so ZO súčasne prerokuje reálne možnosti ďalšieho pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov, prípadne ich rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť všetky povinnosti voči ZO vyplývajúce z príslušných ustanovení zákona o štátnej službe a Zákonníka práce.

(3) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať za to, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého alebo pracovnoprávneho vzťahu vrátane tejto zmluvy.

(4) Žiadny zamestnanec ministerstva nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnozamestnaneckého alebo pracovnoprávneho vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok 4

ODSTUPNÉ PRI VÝKONE ŠTÁTNEJ SLUŽBY

(1) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume

- a) **dvojnásobku** funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
- b) **trojnásobku** funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

- c) **štvornásobku** funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.

(2) Ak funkčný plat podľa odseku 1 je nižší ako naposledy priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi odstupné v sume

- a) **dvojnásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
b) **trojnásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
c) **štvornásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.

(3) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods. 1, 3 alebo ods. 4 písm. a) alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov, patrí odstupné v sume podľa odsekov 1 a 2.

(4) Odborníkovi dočasne potrebnému na plnenie úloh štátnej služby pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov pred uplynutím dočasnej štátnej služby patrí odstupné v sume podľa odsekov 1 a 2.

(5) Odborníkovi dočasne potrebnému na plnenie úloh štátnej služby, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods. 1, 3 alebo ods. 4 písm. a) alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov pred uplynutím dočasnej štátnej služby, patrí odstupné v sume podľa odsekov 1 a 2.

(6) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii, ktorý je v dočasnej štátnej službe, patrí pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním z funkcie alebo uplynutím funkčného obdobia podľa osobitného predpisu odstupné v sume

- a) **dvojnásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
b) **trojnásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej dva roky.

(7) Ustanovenie odseku 6 sa vzťahuje aj na štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe, ktorý je štatutárny orgán vymenovaný podľa osobitného predpisu.

(8) Štátnemu zamestnancovi pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) z dôvodu, že štátny zamestnanec nesmie vykonávať štátnu službu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu faktorom práce a pracovného prostredia určenú rozhodnutím príslušného orgánu verej-

ného zdravotníctva alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že štátny zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil štátny zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a služobný úrad nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(9) Ak štátnozamestnanecký pomer opätovne vznikne pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, štátny zamestnanec je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť služobnému úradu, ktorý mu odstupné vyplatil. Štátny zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, ak sa písomne nedohodne so služobným úradom, ktorý odstupné vyplatil, inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(10) Služobný úrad, v ktorom začne štátny zamestnanec vykonávať štátnu službu, je povinný bezodkladne oznámiť opätovný vznik štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorému vznikla povinnosť vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, služobnému úradu, ktorý odstupné vyplatil.

(11) Služobný úrad po vrátení odstupného bezodkladne oznámi túto skutočnosť služobnému úradu, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.

(12) Odstupné vypláca služobný úrad po skončení štátnozamestnaneckého pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom v služobnom úrade na výplatu platu, ak sa služobný úrad nedohodne so štátnym zamestnancom inak.

Článok 5

ODSTUPNÉ PRI VÝKONE PRÁC VO VEREJNOM ZÁUJME

(1) Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme

- a) s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
1. jeho priemerného **mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 2. **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 3. **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 4. **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov;
- b) patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

1. jeho priemerného **mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 2. **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 3. **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 4. **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 5. **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov;
- c) odstupné nepatrí v prípade, ak pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu jeho práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa Zákonníka práce.

(2) Zamestnanecovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(3) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(4) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 6

ODCHODNÉ PRI VÝKONE ŠTÁTNEJ SLUŽBY

(1) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018 štátnemu zamestnanecovi odchodné **v sume dvojnásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

(2) Ak štátnemu zamestnanecovi bolo poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu v nižšej sume, ako by mu patrilo podľa odseku 1, poskytne sa mu odchodné vo výške rozdielu sumy, ktorá mu

patrí podľa odseku 1 a sumy vyplatenej podľa osobitného predpisu. Ak štátnemu zamestnancovi bolo poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu v rovnakej sume alebo vo vyššej sume, ako by mu patri- lo podľa odseku 1, odchodné mu nepatrí. Štátny zamestnanec je povinný oznámiť a preukázať služobné- mu úradu poskytnutie odchodného podľa osobitného predpisu.

Článok 7

ODCHODNÉ PRI VÝKONE PRÁC VO VEREJNOM ZÁUJME

(1) Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykoná- vať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) patrí v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre za- mestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2018 odchodné **v sume dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pra- covného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení; zamestnávateľ neposkytne zamest- nancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

(2) Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný pred- časný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do de- siatich dní po jeho skončení.

Článok 8

SLUŽOBNÝ/PRACOVNÝ ČAS

(1) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov uplatňuje pružný služobný/pracovný čas, pri ktorom platia nasledovné podmienky:

a) pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako služobný/pracovný kalendárny mesiac, počas ktorého si zamestnanec sám volí začiatok a koniec služobného/pracovného času (v rámci voliteľného pracovné- ho času) a je povinný odpracovať mesačný fond služobného/pracovného času (prevádzkový čas), pri- čom:

voliteľný služobný/pracovný čas trvá:	ráno:		od 06,30 hod. do 08,00 hod.,
	popoludní:	pondelok	od 15,00 hod. do 19,00 hod.
		utorok	od 15,00 hod. do 19,00 hod.
		streda	od 15,00 hod. do 19,00 hod.
		štvrtok	od 15,00 hod. do 19,00 hod.
základný služobný/pracovný čas trvá:		piatok	od 14,00 hod. do 19,00 hod.,
		pondelok	od 08,00 hod. do 15,00 hod.
		utorok	od 08,00 hod. do 15,00 hod.
		streda	od 08,00 hod. do 15,00 hod.
		štvrtok	od 08,00 hod. do 15,00 hod.
	piatok	od 08,00 hod. do 14,00 hod.,	

b) prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec/štátny zamestnanec povinný odpra- covať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom;

- c) základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec/štátny zamestnanec povinný byť na pracovisku;
- d) voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec/štátny zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas;
- e) dĺžka služobnej/pracovnej zmeny zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín;
- f) základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec/štátny zamestnanec povinný byť na pracovisku.

(2) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(3) Dohodnutý týždenný pracovný/služobný čas zamestnanca/štátneho zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, čo v priemere predstavuje 7 hodín 30 minút denne bez prestávok v práci (prestávka na odpočinok a jedenie - ďalej len „prestávka“ v trvaní 30 minút denne) vo vymedzenom časovom úseku od 11.,00 hod. do 14.00 hod. Prestávka sa neposkytuje na začiatku a na konci zmeny a do služobného/pracovného času sa nezapočítava.

(4) Pravidlá dochádzky zamestnancov sa riadia internými predpismi zamestnávateľa; o zmene stanoveného pracovného/služobného času zamestnancov ministerstva sa zamestnávateľ zaväzuje rozhodnúť po prerokovaní s výborom ZO.

(5) Pružný pracovný čas sa neuplatní v prípadoch

- a) čerpania dovolenky,
 - b) celodenných prekážok v práci,
 - c) vyslania zamestnanca na pracovnú cestu,
- a zamestnávateľ na tento účel určuje pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny od 8,00 hod. do 16,00 hod.

(6) Výnimky z dĺžky alebo z rozvrhnutia služobného/pracovného času dohodnutého na ministerstve povoľuje v mimoriadnych a v odôvodnených prípadoch (z prevádzkových dôvodov, z vážnych osobných alebo zdravotných dôvodov a pod.) generálny tajomník služobného úradu na základe písomnej žiadosti zamestnanca; takto upravený služobný čas má zamestnanec zakotvený v služobnej/pracovnej zmluve.

(7) Pružný pracovný čas uplatňovaný na ministerstve v zmysle odsekov 1 až 3 tohto článku sa nevzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme – informátorov (ďalej len „informátor“), ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke a ich pracovný čas je 35 hodín týždenne.

(8) V súlade s ustanovením § 90 Zákonníka práce sa v prípade informátorov

- a) nepretržitým režimom rozumie pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni;

- b) pracovnou zmenou rozumie časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci;
- c) prácou na zmeny rozumie spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase.

(9) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien sa informátorom určuje nasledovne:

- ranná zmena: od 06,00 hod. do 18,00 hod.
od 07,30 hod. do 16,30 hod.
- nočná zmena: od 18,00 hod. do 06,00 hod.

(10) Rozvrhnutie pracovného času informátorov určuje riaditeľ odboru hospodárskej správy, ktorý je povinný predmetné oznámiť dotknutým zamestnancom najmenej týždeň vopred.

(11) Pracovná pohotovosť sa vodičom služobných motorových vozidiel určuje nasledovne:

- a) v pondelok až piatok: na pracovisku: od 15,00 hod. do 17,00 hod.
na dohodnutom mieste mimo pracoviska: od 17,00 hod. do 8,00 hod.
- b) v sobotu a nedeľu: 24 hodín na dohodnutom mieste mimo pracoviska.

(12) Rozvrhnutie pracovných pohotovostí vodičov služobných motorových vozidiel určuje poverený autoreferent, ktorý je povinný predmetné oznámiť dotknutým zamestnancom najmenej týždeň vopred.

Článok 9 PREKÁŽKY V PRÁCI

(1) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci podľa § 141 Zákonníka práce celý pracovný deň, zamestnávateľ v súlade s § 143 ods. 2 Zákonníka práce považuje za jeden pracovný deň čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného služobného/pracovného času zamestnanca.

(2) Prekážky v práci na strane zamestnanca, ktoré netrávajú celý pracovný deň, sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

(3) V prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa (napr. výpadok dodávky elektrického prúdu, výpadok dodávky vody, porucha počítačovej siete, mimoriadne horúce letné dni, prípadne ďalšie vopred nepredvídateľné prekážky v práci) sa zamestnancom ministerstva poskytne pracovné/služobné voľno s náhradou mzdy od vyhlásenia prekážky do doby naplnenia priemerného denného pracovného/služobného času zamestnanca v daný deň, najdlhšie však do 16,00 hod. Náhrada mzdy za čas prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa bude poskytovať vo výške 100 % priemernej mzdy zamestnanca alebo funkčného platu štátneho zamestnanca.

(4) Ak štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka 2018, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) v prvom bode a písm. c) v prvom bode Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 6 Zákonníka práce nasledovne:

- a) pri vzniku štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v období od 01.01.2018 do 30.04.2018 v rozsahu 7 dní,
- b) pri vzniku štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v období od 01.05.2018 do 31.08.2018 v rozsahu 5 dní,
- c) pri vzniku štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v období od 01.09.2018 do 31.12.2018 v rozsahu 3 dní.

Článok 10 DOVOLENKA

(1) Základná výmera dovolenky zamestnancov, ktorí sú v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom vzťahu k ministerstvu, je päť týždňov.

(2) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.

(3) Čerpanie dovolenky určuje služobný úrad prostredníctvom priameho nadriadeného zamestnanca podľa plánu dovoleniek tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

(4) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, sa kráti dovolenka za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

- d) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- e) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce,
- f) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce,
- g) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) Zákonníka práce.

Článok 11 ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

(1) Platy sa budú zamestnancom ministerstva poskytovať v nadväznosti na objem (výšku) prostriedkov na mzdy a platy na rok 2018 (určených zákonom o štátnom rozpočte na rok 2018).

(2) Platy budú poskytované v súlade s platnými právnymi predpismi – zákonom o štátnej službe a zákonom o odmeňovaní, pričom zamestnávateľ bude uplatňovať hlavnú zásadu odmeňovania za prácu, t.j. podľa významu, kvality, rozsahu a obtiažnosti plnenia služobných/pracovných úloh konkrétnym zamestnancom, ako aj podľa miery účasti jednotlivých zamestnancov na plnení úloh ministerstva.

(3) Za plat sa nepovažuje plnenie poskytované zamestnávateľom v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada platu, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky so sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, náhrada platu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť.

(4) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jeho posledne priznaného funkčného platu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho posledne priznaného funkčného platu. Odmena sa nemusí priznať zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil služobnú alebo pracovnú disciplínu.

(5) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri vzniku pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru, pri jeho zmene alebo pri úprave funkčného platu.

(6) Zamestnávateľ poukazuje zamestnancovi mesačne plat po vykonaní zákonných zrážok na zamestnancom určený účet v peňažnom ústave v stanovenom výplatnom termíne, najneskôr do 10-teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(7) Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, sa podľa § 143 zákona o štátnej službe poskytne príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu. Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

(8) Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného, poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať Výbor ZO na jeho požiadanie o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto zmluvy.

(10) Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny podľa článku 8 ods. 5 písm. c) tejto kolektívnej zmluvy, ktorý je pri pracovnej ceste posudzovaný ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení (§ 220 až 221 Zákonníka práce), a ktorý nie je prácou nadčas, patrí zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 96b Zákonníka práce).

(11) Príplatok za zmennosť sa vypláca zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme – informátorom v mesačnej výške 2,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy.

Článok 12 VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov a o jej zvyšovanie.

(2) Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami; ak táto účasť nesúvisí s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca, zamestnávateľ môže umožniť takúto účasť a poskytnúť zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy.

(3) Služobný úrad vyčlení z rozpočtu na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov v príslušnom kalendárnom roku finančné prostriedky na úhradu priamych nákladov najmenej vo výške 0,5% vypočítaného z objemu súčtu tarifných plátov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31. decembru pred dvoch kalendárnych rokov; do vypočítaného objemu sa nezapočíta súčet tarifných plátov priznaných dočasne vyslaným štátnym zamestnancom.

Článok 13 SOCIÁLNY FOND

(1) Sociálny fond ministerstva (ďalej len „fond“) sa tvorí v zmysle zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“).

(2) Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov ministerstva a podporu vzdelávacej, kultúrnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily.

(3) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že z fondu sa v roku 2018 poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie v predpokladanom objeme **18 700 €**.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne vo vyúčtovaní za mesiac november 2018 z fondu peňažný príspevok (ďalej len „príspevok“)

- a) na dopravu do zamestnania a späť,
- b) na účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- c) na rekreácie,
- d) na regeneráciu pracovnej sily,
- e) na zdravotnú starostlivosť

tým zamestnancom ministerstva, ktorí sú v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom pomere v evidenčnom stave k 30. novembru 2018 s výnimkou zamestnancov nastupujúcich na materskú dovolenku v priebehu roka 2018, ktorým sa príspevok poskytne vo výške 1/11 za každý odpracovaný mesiac.

Príspevok sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

(6) Príspevok podľa odseku 5 sa poskytne vo výške 1/11 za každý celý mesiac trvania pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru v roku 2018 s tým, že príspevok sa neposkytne

- a) zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave od 1. októbra 2018,
- b) za každý celý kalendárny mesiac trvania práceneschopnosti,
- c) za každý celý kalendárny mesiac trvania ošetrovania člena rodiny,
- d) za každý celý kalendárny mesiac trvania neprítomnosti v práci bez náhrady mzdy (neplatené voľno a pod.),
- e) za každý celý kalendárny mesiac trvalého preloženia.

(7) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom ministerstva, ktorí sa v priebehu roka 2018 dostanú do finančnej tiesne (napr. dlhodobá práceneschopnosť, úmrtie v rodine a pod.), sa na základe posúdenia ich písomnej žiadosti môže poskytnúť z fondu sociálna výpomoc.

(8) Zmluvné strany sa dohodli na pláne rozpočtu sociálneho fondu na rok 2018 nasledovne:

Názov	Položka	€
PRÍJMOVÁ ČASŤ	Zostatok sociálneho fondu k 31.12.2017	8 015,36
	Predpoklad - povinný prídel vo výške 1,05 %	55 000,00
	Predpokladané zdroje spolu	63 015,36
VÝDAVKOVÁ ČASŤ	Príspevok na stravovanie	18 700,00
	Peňažný príspevok	40 000,00
	Nenávratná sociálna výpomoc	2 000,00
	Predpokladané výdavky spolu	60 700,00
Predpokladaný zostatok k 31.12.2018	Rezerva	2 315,36

(9) Za vedenie agendy, sledovanie čerpania a účtovné výkony súvisiace s čerpaním sociálneho fondu v roku 2018 zodpovedá Odbor verejných výdavkov a hospodárenia rezortu Sekcie financovania.

(10) Za vyhotovenie podkladov a za administratívne úkony súvisiace s poskytnutím sociálnej výpomoci a s poskytnutím príspevku zamestnancom vo vyúčtovaní za mesiac november 2018 zodpovedá Osobný úrad.

Článok 14 STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

(1) Zamestnancom ministerstva, ktorí majú pravidelné miesto výkonu prác v sídle ministerstva (na adrese Limbová 2, 837 52 Bratislava), zabezpečí zamestnávateľ stravovanie v priebehu pracovnej zmeny v jedálni v budove ministerstva (jedno teplé hlavné jedlo denne vrátane polievky a vhodného nápoja) v hodnote 3,90 €, pričom úhrada na jedno teplé hlavné jedlo denne je v nasledovnom zložení:

	ZAMESTNÁVATEĽ		ZAMESTNANEC	S P O L U
	Rozpočtové prostriedky	Sociálny fond		
Štátna služba	2,54 €	0,36 €	1,00 €	3,90 €
Výkon prác vo verejnom záujme	2,15 €	0,75 €	1,00 €	3,90 €

(2) Zamestnancom ministerstva, ktorí

- a) pracujú vo viaczmennej prevádzke,
- b) majú pravidelné miesto výkonu prác mimo sídla zamestnávateľa (na adrese Ferienčíkova 20, 811 08 Bratislava),

zabezpečí zamestnávateľ stravné lístky v hodnote 3,90 €, pričom úhrada na jeden stravný lístok je v nasledovnom zložení:

	ZAMESTNÁVATEĽ		ZAMESTNANEC	S P O L U
	Rozpočtové prostriedky	Sociálny fond		
Štátna služba	2,54 €	0,36 €	1,00 €	3,90 €
Výkon prác vo verejnom záujme	2,15 €	0,75 €	1,00 €	3,90 €

(3) Zamestnancom ministerstva, ktorí zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť spôsob stravovania zabezpečený zamestnávateľom (na základe predloženého lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára), zamestnávateľ poskytne po splnení podmienok nároku na stravné v daný pracovný deň finančný príspevok vo výške 2,90 € v nasledovnom zložení:

	ZAMESTNÁVATEĽ		S P O L U
	Rozpočtové prostriedky	Sociálny fond	
Štátna služba	2,54 €	0,36 €	2,90 €
Výkon prác vo verejnom záujme	2,15 €	0,75 €	2,90 €

(4) Počas

- a) celodenného čerpania dovolenky,
- b) celodenných prekážok v práci na strane zamestnanca,

- c) obdobia, keď je zamestnanec uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz,
 - d) obdobia, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke,
- sa zamestnanci môžu v zariadení spoločného stravovania v sídle zamestnávateľa stravovať, avšak v takomto prípade nemajú nárok na poskytnutie príspevku na stravovanie.

(5) V súlade s § 152 Zákonníka práce sa príspevok na stravovanie poskytne zamestnancom aj v dňoch, kedy neodpracujú viac ako 4 hodiny, z dôvodu necelodennej

- a) dovolenky,
- b) prekážky v práci na strane zamestnanca,
- c) ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(6) V prípade vyslania na služobnú cestu má zamestnanec nárok na stravné iba v tom prípade, ak si za príslušný deň neuplatní stravné v rámci cestovných náhrad.

Článok 15

PRÍSPEVOK NA STRAVOVANIE DÔCHODCOM - BÝVALÝM ZAMESTNANCOM

(1) Oprávnenými osobami pre poskytovanie príspevku na stravovanie sú bývalí zamestnanci ministerstva, ktorí odišli do dôchodku ihneď po skončení pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru na ministerstve a sú poberateľmi

- a) starobného dôchodku, alebo
- b) predčasného starobného dôchodku, alebo
- c) invalidného dôchodku.

(2) Na poskytnutie príspevku na stravovanie nemá nárok dôchodca, ktorý je zárobkovo činný (t. j. má iný peňažný alebo nepeňažný príjem podliehajúci dani z príjmov fyzických osôb), alebo ktorému je poskytovaná opatrovateľská služba, v rámci ktorej je zahrnutý úkon „príprava jedla“.

(3) Dodávateľom stravovania je organizácia, s ktorou má na tento účel poskytovateľ uzatvorenú zmluvu; stravovacie zariadenia, v ktorých sa môžu dôchodcovia stravovať, sa nachádzajú v týchto inštitúciách:

- a) Ministerstvo zdravotníctva SR so sídlom Limbová 2, 837 52 Bratislava;
- b) Fakultná NsP Milosrdní Bratia so sídlom Námestie SNP 10, 814 65 Bratislava.

(4) Dôchodca si stravu objednáva priamo v príslušnom stravovacom zariadení, pričom hodnotu stravej jednotky určuje dané stravovacie zariadenie (dodávateľ); ministerstvo uhradza stravovaciemu zariadeniu (dodávateľovi) náklady podľa skutočne odobratého množstva stravy dôchodcami, a to na základe faktúry, ktorú je dodávateľ povinný doručiť ministerstvu najneskôr do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca (prílohou faktúry od dodávateľa je zoznam dôchodcov a počet vydaných obedov v kalendárnom mesiaci).

(5) Príspevok ministerstva zo sociálneho fondu na stravovanie dôchodcov je vo výške 0,87 € na jedno hlavné jedlo a zvyšok z hodnoty stravej jednotky si dôchodca hradí sám.

(6) Príspevok na stravovanie sa poskytne na základe písomnej „Žiadosti o priznanie príspevku na stravovanie dôchodcov,“ ktorá tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy; obsahom žiadosti je aj čestné vyhlásenie o tom, že žiadateľ nie je zárobkovo činný (t. j. nemá iný peňažný alebo nepeňažný príjem podliehajúci dani z príjmov fyzických osôb) a že žiadateľovi nie je poskytovaná opatrovateľská služba, v rámci ktorej je zahrnutý úkon „príprava jedla“.

(7) Žiadateľ doručí žiadosť na Osobný úrad ministerstva a k žiadosti doloží:

- a) fotokópiu platného občianskeho preukazu za účelom overenia totožnosti,
- b) fotokópiu potvrdenia (rozhodnutia) o priznaní dôchodku.

(8) Ak žiadateľ nedostatočne vyplní žiadosť alebo odmietne predložiť podklady uvedené v bode 7, príspevok na stravovanie sa mu neposkytne; príspevok na stravovanie sa takisto neposkytne, ak má dôchodca nevysporiadané záväzky z pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru voči ministerstvu.

(9) Po splnení podmienok bude žiadateľovi priznaný príspevok na stravovanie v rozsahu jednej stravnej jednotky počas pracovných dní v príslušnom roku pozostávajúcej z polievky a hlavného jedla; dôchodca, ktorému sa príspevok poskytne, uhradza rozdiel medzi výškou stravnej jednotky a príspevkom ministerstva podľa skutočne odobratého množstva stravy za príslušný kalendárny mesiac.

(10) V prípade zistenia skutočnosti, že bývalý zamestnanec ministerstva – dôchodca, ktorému sa poskytol príspevok na stravovanie, vykonáva zárobkovú činnosť (t. j. má iný peňažný alebo nepeňažný príjem), alebo neoznami skutočnosť, že je mu poskytovaná opatrovateľská služba vrátane úkonu „príprava jedla“, bude ministerstvo požadovať vrátenie hodnoty poskytnutých príspevkov v plnej výške.

(11) Ak zamestnávateľ zistí, že príspevok poskytnutý na stravovanie dôchodcom sa zneužíva na stravovanie inej osoby, pozastaví poskytovanie príspevku s tým, že dôchodca, ktorý takéto zneužitie svojim konaním umožnil, je povinný vrátiť hodnotu poskytnutých príspevkov v plnej výške.

(12) Ministerstvo si vyhradzuje právo kontrolovať použitie ním poskytnutého príspevku na stravovanie a v prípade zistenia neoprávneného použitia príspevku vyvodiť príslušné zákonné sankčné opatrenia (vymáhanie vzniknutej škody, ukončenie poskytovania príspevku, v budúcnosti nepriznanie príspevku a pod.).

(13) Bývalý zamestnanec ministerstva – dôchodca, ktorému sa poskytuje príspevok na stravovanie, je povinný bezodkladne ohlásiť Osobnému úradu ministerstva každú zmenu, ktorá ovplyvňuje poskytovanie tohto príspevku.

(14) Dodávateľ a poskytovateľ je povinný minimálne jeden kalendárny mesiac vopred upozorniť príjemcu na zmenu ceny obeda.

(15) Ďalšie náležitosti v stravovaní dôchodcov (miesto stravovania, čas stravovania, cena obeda a pod.) budú dohodnuté v zmluve o poskytovaní stravovania, ktorá je na tento účel uzavretá medzi poskytovateľom a dodávateľom.

(16) Poskytovateľ (ministerstvo) nie je povinný zabezpečiť stravu bývalým zamestnancom – dôchodcom, ak dodávateľ v určitom období nebude stravu poskytovať.

Článok 16 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

(1) V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2018 výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2017 dohodla určitá výška platenie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2017, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec/štátny zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(3) Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý má uzatvorenú zmluvu a prispieva si na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 10 eur mesačne, bude zamestnávateľ prispievať sumou vo výške 30 eur mesačne .

Článok 17 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

(1) Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia povinný postupovať v zmysle Zákonníka práce, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“), zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich právnych predpisov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

- a) plniť povinnosti vyplývajúce zo zákona č. 124/2006 Z. z. v oblasti BOZP a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v oblasti pracovnej zdravotnej služby,
- b) sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne bezchybnú prácu v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, osobitnými predpismi a vyhláškami vzťahujúcimi sa na túto oblasť,
- c) zabezpečovať pravidelné školenia zamestnancov ministerstva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany podľa platných právnych noriem.

(3) Za plnenie úloh v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých úrovniach riadenia v rozsahu svojich kompetencií.

Článok 18
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

(1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

(2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy; na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

(3) Kolektívna zmluva je uzatvorená na rok 2018 s tým, že jej platnosť sa predlžuje až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, najneskôr však do 31. januára 2019.

(4) Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom rovnopise.

V Bratislave dňa

V Bratislave dňa

.....
Xénia F á z i k o v á

predsedníčka ZV ZOO SOZ PZSS

.....
Tomáš D r u c k e r

minister zdravotníctva SR

ŽIADOSŤ O PRIZNANIE PRÍSPEVKU NA STRAVOVANIE DÔCHODCOV**Údaje o žiadateľovi:**

1.	meno a priezvisko:	
2.	dátum narodenia:	
3.	adresa trvalého bydliska:	
4.	telefonický kontakt:	
5.	číslo rozhodnutia a druh dôchodku:	

Žiadam Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky o poskytnutie príspevku na stravovanie dôchodcov.

Vyhlasujem na svoju česť, že

- som bol riadne oboznámený so zásadami poskytovania príspevku na stravovanie dôchodcov;
- nie je mi poskytovaná opatrovateľská služba, v rámci ktorej je zahrnutý úkon „príprava jedla“;
- okrem poberaného dôchodku nie som zárobkovo činný (t. j. nemám iný peňažný alebo nepeňažný príjem podliehajúci dani z príjmov fyzických osôb);
- všetky údaje uvádzané v žiadosti sú pravdivé.

Beriem na vedomie, že v prípade neprávom prijatého príspevku som tento povinný vrátiť a zaväzujem sa nahlásiť všetky zmeny, ktoré by mali vplyv na poskytovanie príspevku na stravovanie dôchodcov.

V dňa

.....
p o d p i s

Príloha žiadosti:

1. fotokópia občianskeho preukazu
2. fotokópia potvrdenia (rozhodnutia) o priznaní dôchodku