

V zmysle § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a v súlade s „Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015“ 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 2015“ (ďalej len „kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“), zmluvné strany

**Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky**  
**so sídlom Limbová 2, 830 07 Bratislava**  
*zastúpené ministrom zdravotníctva SR Viliamom Čislákom*

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 t ú t o

**K O L E K T Í V N U Z M L U V U**  
**na rok 2015:**

**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 zmiernu,
- 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 (článok 4),
- d) odchodné (článok 5),
- e) služobný/pracovný čas (článok 6),
- f) prekážky v práci (článok 7),
- g) dovolenku (článok 8),
- h) odmeňovanie zamestnancov (článok 9),
- i) vzdelávanie zamestnancov (článok 10),
- j) sociálny fond (článok 11),
- k) stravovanie zamestnancov (článok 12),
- l) príspevok na stravovanie dôchodcom – bývalým zamestnancom (článok 13),
- m) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (článok 14).

(4) Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2015 do 31. decembra 2015 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 (§ 118 ods. 1 zákona o štátnej službe a § 73 a § 237 Zákonníka 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) umožniť účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim služobného úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru (§ 118 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe),
- c) poskytovať ZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliadať na jej stanovisko (§ 118 ods. 4 zákona o štátnej službe a § 229 Zákonníka práce);
- d) nediskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie,
- e) rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO;
- f) 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.);
- g) poskytnúť funkcionárom ZO a členom odborovej organizácie pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu bez náhrady mzdy na účasť na organizovaných odborových schôdzkach, zhromaždeniach, konferenciách alebo zjazdoch organizovaných ZO alebo vyššími odborovými orgánmi;
- h) poskytnúť funkcionárom ZO pracovné voľno s náhradou mzdy pri ich účasti
  1. na organizovanom vzdelávaní odborárov,
  2. na administratívnych a organizačných prácach, 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 (§ 239 Zákonníka práce a § 118 zákona o štátnej službe) alebo inej činnosti, 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) na základe požiadavky Výboru ZO prizývať delegovaného zástupcu Výboru ZO s hlasom poradným na zasadnutia výberových komisií;
- k) 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 (§ 118 ods. 2 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) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov.

(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**

(1) Štátnemu zamestnancovi

- a) v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné v sume dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol

dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Ak funkčný plat podľa prvej vety je nižší ako posledne priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi podľa prvej vety odstupné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu;

- b) v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 1 alebo ods. 3 zákona o štátnej službe a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. c) a d) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril pred odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril pred odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca. Ak funkčný plat podľa prvej vety je nižší ako posledne priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi podľa prvej vety odstupné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu;
- c) ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 4 alebo ods. 5 zákona o štátnej službe alebo ktorého vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca sa skončilo na základe zákona podľa § 38 zákona o štátnej službe a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. c) a d) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril pred odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca alebo pred skončením vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona. Ak funkčný plat podľa prvej vety je nižší ako posledne priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi podľa prvej vety odstupné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu;
- d) vo verejnej funkcii (ak osobitný predpis neustanovuje inak), ktorý je v dočasnej štátnej službe, patrí pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním z funkcie alebo uplynutím funkčného obdobia podľa osobitného predpisu odstupné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.

## (2) 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 dlhodobu 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 dlhodobu 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.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí štátnozamestnanecký/pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení štátnozamestnaneckého/pracovného pomeru odstupné v sume najmenej 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.

(4) Ak zamestnanec po skončení štátnozamestnaneckého/pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do štátnozamestnaneckého/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 uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

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

## Článok 5 ODCHODNÉ

(1) Štátnemu zamestnancovi patrí pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok podľa § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 odchodné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.

(2) Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) patrí v súlade 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 2015 odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

## Článok 6 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) pružný služobný/pracovný čas sa uplatňuje ako pružný služobný/pracovný týždeň, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec služobných/pracovných zmien a je povinný v príslušnom služobnom/pracovnom týždni odpracovať celý určený týždenný služobný/pracovný čas, pričom:

- každý deň je povinný odpracovať minimálne základný služobný/pracovný čas,
- dĺžka služobnej/pracovnej zmeny môže byť maximálne 12 hodín;

b) voliteľný služobný/pracovný čas trvá:

- ráno:

u určených zamestnancov kancelárie ministra a sekcie informatiky: od 6,00 hod do 9,00 hod.  
u ostatných zamestnancov: od 6,00 hod. do 8,00 hod.

- popoludní:

u určených zamestnancov kancelárie ministra a sekcie informatiky:

pondelok:	od 14,00 hod. do 19,00 hod.
utorok:	od 14,00 hod. do 19,00 hod.
streda:	od 14,00 hod. do 19,00 hod.
štvrtok:	od 14,00 hod. do 19,00 hod.
piatok:	od 14,00 hod. do 19,00 hod,

u ostatných zamestnancov ministerstva:

pondelok:	od 15,00 hod. do 18,00 hod.
utorok:	od 15,00 hod. do 18,00 hod.
streda:	od 15,00 hod. do 18,00 hod.
štvrtok:	od 15,00 hod. do 18,00 hod.
piatok:	od 14,00 hod. do 18,00 hod,

c) základný služobný/pracovný čas trvá:

u určených zamestnancov kancelárie ministra a sekcie informatiky:

pondelok:	od 9,00 hod. do 14,00 hod.
utorok:	od 9,00 hod. do 14,00 hod.
streda:	od 9,00 hod. do 14,00 hod.
štvrtok:	od 9,00 hod. do 14,00 hod.
piatok:	od 9,00 hod. do 14,00 hod.,

u ostatných zamestnancov ministerstva:

pondelok:	od 8,00 hod. do 15,00 hod.
utorok:	od 8,00 hod. do 15,00 hod.
streda:	od 8,00 hod. do 15,00 hod.
štvrtok:	od 8,00 hod. do 15,00 hod.
piatok:	od 8,00 hod. do 14,00 hod.,

pričom v časovom úseku základného služobného času sú všetci zamestnanci povinní byť na pracovisku;

- d) denný prevádzkový čas trvá od 6,00 hod. do 18,00 hod. (u určených zamestnancov kancelárie ministra a sekcie informatiky do 19,00 hod.); v tomto časovom úseku sú zamestnanci povinní odpracovať celú služobnú/pracovnú zmenu;
- e) na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného služobného/pracovného týždňa dĺžku určeného týždenného služobného/pracovného času sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas;
- f) týždenný služobný/pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne bez prestávok v práci (prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút denne); rozvrhnutie služobného/pracovného času na jednotlivé týždne je rovnomerné a týždenný služobný/pracovný čas je rozvrhnutý na päť pracovných dní v kalendárnom týždni (pondelok až piatok).

(2) Prestávka v práci na odpočinok a jedenie (ďalej len „prestávka“) sa zamestnancom poskytnie v trvaní 30 minút (vo vymedzenom časovom úseku od 11,30 hod. do 14,00 hod.); prestávka sa neposkytuje na začiatku a na konci zmeny a do služobného/pracovného času sa nezapočítava.

(3) 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.

(4) Pružný pracovný čas sa neuplatní v prípadoch

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

(5) Úpravu začiatku a konca služobného/pracovného času a výnimky zo služobného/pracovného času stanoveného na ministerstve povoľuje v mimoriadnych a v odôvodnených prípadoch vedúci služobného úradu na základe písomnej žiadosti zamestnanca.



(6) Pružný pracovný čas uplatňovaný na ministerstve v zmysle odsekov 1 až 4 tohto článku sa nevzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme – informátorov (ďalej len „informátor“) títo 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.

(7) 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.

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

- ranná zmena: od 6,00 hod. do 18,00 hod.  
od 7,30 hod. do 16,30 hod.  
nočná zmena: od 18,00 hod. do 6,00 hod.

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

(10) 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.

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

## **Článok 7**

### **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 netrvajú 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) Ak štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka 2015, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) 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 1.1.2015 do 30.4.2015 v rozsahu 7 dní,
- b) pri vzniku štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v období od 1.5.2015 do 31.8.2015 v rozsahu 5 dní,
- c) pri vzniku štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v období od 1.9.2015 do 31.12.2015 v rozsahu 3 dní.

## **Článok 8**

### **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 dovolení 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

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

## **Článok 9**

### **ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV**

(1) Platy sa budú zamestnancom ministerstva poskytovať v nadväznosti na objem (výšku) prostriedkov na mzdy a platy na rok 2015 (určených zákonom o štátnom rozpočte na rok 2015).

(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 kon-

krátnym 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, náhrada platu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

(4) Platové tarify štátnych zamestnancov a základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa v zmysle článku II ods. 3 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa zvýšia od 1. januára 2015 o 1,5 % a od 1. júla 2015 o ďalšie 1,00 %.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho posledne priznaného funkčného platu. Odmena sa neprizná zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil služobnú alebo pracovnú disciplínu závažným spôsobom.

(6) 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.

(7) 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.

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

(9) Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny podľa článku 6 ods. 4 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.

(10) 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 10**

### **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.

## **Článok 11** **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 platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že z fondu sa v roku 2015 poskytnú zamestnancom príspevok na stravovanie v predpokladanom objeme 14 500 €.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne vo výúčtovaní za mesiac november 2015 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 2015.

(6) Príspevok podľa odseku 5 sa poskytne vo výške 1/11 za každý celý mesiac trvania pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru v roku 2015 s tým, že príspevok sa neposkytne

a) zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave od 1. novembra 2015,

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.).

(7) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom ministerstva, ktorí sa v priebehu roka 2015 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 2015 nasledovne:

Názov	Položka	€
<b>PRÍJMOVÁ ČASŤ</b>	Zostatok sociálneho fondu k 31.12.2014	753
	Predpoklad - povinný prídela vo výške 1,05 %	40 500
	<b>Predpokladané zdroje spolu</b>	<b>41 253</b>
<b>VÝDAVKOVÁ ČASŤ</b>	Príspevok na stravovanie	14 500
	Peňažný príspevok	26 000
	Nenávratná sociálna výpomoc	600
	<b>Predpokladané výdavky spolu</b>	<b>41 100</b>
<b>Predpokladaný zostatok k 31.12.2015</b>	Rezerva	153

(9) Za vedenie agendy, sledovanie čerpania a účtovné výkony súvisiace s čerpaním sociálneho fondu v roku 2015 zodpovedá Odbor hospodárskej správy.

(10) Za vyhotovenie podkladov a za administratívne úkony súvisiace s poskytnutím príspevku zamestnancom vo vyúčtovaní za mesiac november 2015 zodpovedá Osobný úrad.

## Článok 12

### STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

(1) Vzhľadom na skutočnosť, že v čase uzatvorenia zmluvy na rok 2015 je závodná jedáleň dočasne nefunkčná, počas tohto obdobia zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom ministerstva stravné lístky v hodnote 3,40 € s tým, že zamestnanec hradí 1,00 € z ceny stravného lístka.

(2) Zamestnanci nemajú nárok na stravný lístok počas

- celodenného čerpania dovolenky,
- celodenných prekážok v práci na strane zamestnanca,
- obdobia, keď je zamestnanec uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz,
- obdobia, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

(3) V súlade s § 152 Zákonníka práce sa stravný lístok poskytne zamestnancom aj v dňoch, kedy neodpracujú viac ako 4 hodiny, z dôvodu necelodennej

- dovolenky,
- prekážky v práci na strane zamestnanca,
- ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

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

### Článok 13

#### 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 nepenažný 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 (dočasne nefunkčné);
- 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 stravnej 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 stravnej 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 nepenažný 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

jedľa; dôchodca, ktorému sa príspevok poskytne, uhrádza 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 nepenažný príjem), alebo neoznámí skutočnosť, že je mu poskytované opatrovateľská služba vrátane úkonu „príprava jedľa“, 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 vyvodí 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 14

### 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 o BOZP 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 15

### PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

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

(2) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

(3) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

(4) Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015 a nadobúda účinnosť 1. januára 2015 a končí 31. decembra 2015.

(5) Zamestnávateľ zabezpečí, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku; to platí obdobne pre Výbor ZO v rámci jeho pôsobnosti.

(6) Neplnenie povinností, ktoré pre vedúcich zamestnancov vyplývajú z tejto kolektívnej zmluvy, sa posudzujú ako závažné porušenie služobnej/pracovnej disciplíny a riešia sa v zmysle platných právnych predpisov.

(7) Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

V Bratislave dňa 15. januára 2015

V Bratislave dňa 15. januára 2015

.....  
**Xénia F á z i k o v á**

predsedníčka ZV ZOO SOZ PZSS

.....  
**Viliam Č i s l á k**

minister zdravotníctva SR



PRÍLOHA  
Kolektívnej zmluvy na rok 2015

**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 zavazujem 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