

Centrum výcviku Lešt'

**KOLEKTÍVNA
ZMLUVA
na rok 2019**



I. Časť
Zmluvné strany

CENTRUM VÝCVIKU LEŠŤ
zastúpené riaditeľom Ing. arch. Antonom MAŠTALSKÝM
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVENSKEHO
ODBOROVÉHO ZVÄZU ZAMESTNANCOV OBRANY
CENTRA VÝCVIKU LEŠŤ
zastúpená predsedom ZO SOZ p. Pavlom ZELENÁKOM
(ďalej len „ZO OZ“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na rok 2019

II. Časť

Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovno-právnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovno-právne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.
2. Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov CV Lešť pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len zamestnanec).
3. Túto zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. Dohodnutá zmena zmluvy bude prijatá písomným dodatkom. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

III. Časť

Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k interným právnym predpisom a iných opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne pre potrebu ZO OZ primerané priestory vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu, športovú a vzdelávaciu činnosť a na konanie členských schôdzí ZO OZ. Tieto priestory poskytne zamestnávateľ bezplatne.
3. Zamestnávateľ taktiež poskytne členom ZO OZ CV Lešť priestory Vojenského klubu, ul. Jilemnického č. 700, 962 63 Pliešovce za účelom spoločenských akcií organizovaných ZO OZ CV Lešť, ako aj osláv životných jubileí zamestnancov CV Lešť. Tieto priestory poskytne v súlade s platným Cenníkom VaUZ CV Lešť. V prípade konania členskej schôdze ZO OZ v priestoroch Vojenského klubu, zamestnávateľ poskytne tieto bezplatne. Zamestnávateľ umožní hromadnú prepravu osôb na zabezpečenie podujatí organizovaných ZO OZ v súlade s platným Dopravným poriadkom CV Lešť.
4. Zmluvné strany sa dohodli na uvoľňovaní členov odborového orgánu (delegáti zjazdu odborového zväzu, členovia výkonného výboru odborového zväzu, na základe žiadosti predsedníčky odborového zväzu alebo predsedníčky revíznej komisie odborového zväzu na nevyhnutne potrebný čas, najviac 3 pracovné dni v kalendárnom roku. Za

pracovné voľno poskytne zamestnávateľ uvoľneným zamestnancom náhradu platu vo výške ich priemerného zárobku.

5. Zamestnávateľ poskytne určenému členovi ZO OZ a revíznej komisii na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov a časového úseku 15 minút. Priemerné počty zamestnancov sa určia podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, ako aj ďalšie postupy pri jeho uplatňovaní. Peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa určeného rozsahu sa nebude poskytovať. V prípade rozdelenia pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborného orgánu ZO OZ toto písomne oznámi zamestnávateľovi.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa tohto odseku na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

6. Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať každému členovi ZO OZ zo mzdy finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného príjmu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu ZO OZ najneskôr do desiateho dňa v danom mesiaci po vykonaní zrážky. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom v zmysle § 131 ods.3 ZP na tento účel zabezpečí ZO OZ.

IV. Časť

Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu

1. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ raz za štvrt'rok zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti pri práci a otázky zlepšovania pracovného prostredia. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovanie zamestnávateľ predloží návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania a predloží správu zaslanú na príslušný úrad práce. Iné rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, oznamuje zamestnávateľ odborovému orgánu raz štvrt'ročne.
2. Raz za štvrt'rok prerokuje zamestnávateľ so ZO OZ všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ v prípade plánovaných zmien raz ročne informáciu o zásadných otázkach rozvoja a perspektíve organizácie o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Zároveň na požiadanie poskytne ZO OZ k týmto informáciám aj potrebné konzultácie.
4. Zamestnávateľ umožní ZO OZ vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto

zmluvy. Na tento účel je ZO OZ oprávnená vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok, vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie nedostatkov a vyžadovať správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré ZO OZ podala.

V. Časť

Pracovno-právne vzťahy

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne, a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.
3. Ak prevádzkové dôvody dovoľujú zaviesť pružný pracovný čas a zamestnanec o to prejaví záujem, poverený vedúci zamestnanec v súlade s nariadením riaditeľa tomuto zamestnancovi zavedie pružný pracovný čas podľa § 88 Zákonníka práce po dohode so zástupcami zamestnancov.
4. Základný pracovný čas pri uplatňovaní pružného pracovného času je určený od 08:00 hod. do 13:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 06:00 hod. do 08:00 hod. a od 13:00 do 17:00 hod.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novovytvárané pracovné miesta obsadí prednostne svojimi zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a ak budú spĺňať predpoklady podľa zákona č. 552/2003 Z. z.
6. V súlade s § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa poskytne zamestnancovi pracovné voľno:
 - a) s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:
 - 7 dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie,
 - nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom,
 - nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť pri narodení dieťaťa,
 - 7 dní v kalendárnom roku jednému z rodinných príslušníkov pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie,

- 10 dní v kalendárnom roku jednému z rodinných príslušníkov pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,
 - 2 dni pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - 1 deň na účasť pri pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - 1 deň na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa a rodiča zamestnanca,
 - 1 deň pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorému bola z poveternostných dôvodov znemožnená cesta do zamestnania individuálnym dopravným prostriedkom,
 - ½ dňa týždenne pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou podľa § 63, ods. 1, písmeno a) až c) ZP;
- b) bez náhrady mzdy v tomto rozsahu:
- nevyhnutne potrebný čas nad rámec 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - nevyhnutne potrebný čas z dôvodu meškania alebo nepredvídaného prerušenia premávky pravidelnej verejnej dopravy, ak zamestnanec nemohol dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
 - 1 deň na sťahovanie v mieste bydliska alebo 2 dni pri sťahovaní do inej obce,
 - ½ dňa týždenne počas zodpovedajúcej výpovednej doby;
- c) zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v celkovom rozsahu 3 pracovných dní v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce alebo z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času v súlade s § 141 ods. 3 ZP. Zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer v danom roku, parí voľno takto:
- vznik pracovného pomeru do 30. apríla v rozsahu troch pracovných dní,
 - vznik pracovného pomeru od 1. mája do 31. augusta v rozsahu dvoch pracovných dní,
 - vznik pracovného pomeru od 1. septembra v rozsahu jedného pracovného dňa.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle § 76 ods.1 a ods.2 ZP odstupné nad rozsah určený v citovanom ustanovení vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.
8. Zamestnancovi, ktorému končí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu pracovného úrazu, choroby z povolania alebo ohrozenia touto chorobou, patrí odstupné vo výške desaťnásobku funkčného platu.

9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle § 76a ZP odchodné nad rozsah určený v citovanom ustanovení vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.
10. Na pracoviskách s nočnými zmenami zamestnancovi, ktorý nastúpil
- a) na nočnú zmenu pred dňom sviatku, nevznikne nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, aj keď v deň sviatku pracoval od nultej hodiny až do skončenia svojej nočnej zmeny,
 - b) na výkon práce v deň sviatku a výkon práce aj skončil v deň sviatku (ranná a príp. aj odpoľudňajšia zmena), vznikne nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok za všetky odpracované hodiny v tento deň,
 - c) na nočnú zmenu v deň sviatku, vznikne nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok za celú nočnú zmenu, aj keď v čase od nultej hodiny až do skončenia svojej nočnej zmeny už pracoval v deň, ktorý nasledoval po dni sviatku,
 - d) na nočnú zmenu v piatok, vznikne nárok na príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu od nultej hodiny až do skončenia svojej nočnej zmeny,
 - e) na výkon práce v sobotu, vznikne nárok na príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu za prácu v sobotu alebo v nedeľu za všetky odpracované hodiny v tento deň,
 - f) na nočnú prácu v nedeľu, vznikne nárok na príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu od začiatku svojej nočnej zmeny až do 24:00.

VI. Časť

Odmeňovanie

1. Osobné príplatky sa priznávajú, znížia alebo odoberú podľa týchto kritérií:
- a) počas skúšobnej doby sa osobné príplatky nebudú priznávať
 - b) za preukázané závažné alebo opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa znížia osobné príplatky o viac ako 50% alebo sa odoberú na čas podľa rozhodnutia povereného vedúceho zamestnanca, najmenej však na čas troch kalendárnych mesiacov,
 - c) pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno znížiť osobné príplatky až o 50 % na čas najviac troch mesiacov; pri určení miery zníženia sa vždy prihliada na doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a na charakter porušenia pracovnej disciplíny,
 - d) určenie objemu platových prostriedkov na osobné príplatky sa vykonáva na jednotlivé prvky organizačnej zložky v rovnakej percentuálnej výške, pričom sa vychádza z percentuálneho vyjadrenia výšky osobných príplatkov za organizačnú zložku vo vzťahu k súhrnu priznaných tarifných platov na základe plánu použitia platových prostriedkov zamestnancov; úprava limitov vyčlenených na jednotlivé prvky organizačnej zložky sa vykonáva podľa vývoja čerpania platových prostriedkov a prípadných rozpočtových opatrení nadriadených zložiek, pričom primerane platí prvá veta tohto písmena.

- e) priznávať sa budú na čas najmenej tri mesiace. V prípade, že nedôjde k úprave limitov podľa bodu d) tohto článku, táto doba sa predlžuje o ďalšie tri mesiace.
2. Zamestnancom, ktorí v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonávajú striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu:
- a) 4 % v dvojzmennej prevádzke
 - b) 6 % v trojzmennej prevádzke
 - c) 9 % v nepretržitej prevádzke
- z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor. Konkrétnu výšku príplatku za zmenu v rámci rozpätia podľa odseku 2 dohodne poverený vedúci zamestnanec s výborom ZO OZ. Príplatok 4% za zmenu patrí aj zamestnancom, ktorí prácu vykonávajú v jednozmennej prevádzke ak ich pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
4. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.:
- a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške jeho funkčného platu,
 - b) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu,
 - c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu,
 - d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu.
5. Zamestnancovi podľa § 14 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise (zákon č. 578/2004 Z. z.) patrí kreditový príplatok mesačne vo výške 3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z., pri splnení podmienok stanovených všeobecne záväzným právnym predpisom. Kreditový príplatok sa prizná zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnanec splnil podmienky na jeho priznanie.

6. Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyzozumenia a ktorý je povinný v stave bezpečnosti hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu a spôsob vyzozumenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečení opatrení pre obdobie krízovej situácie vo výške minimálne 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Suma náhrady sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
7. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie a to v 10. deň nasledujúceho mesiaca. Za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, plat sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň.
8. Zamestnávateľ zabezpečí na základe písomnej žiadosti zamestnanca zasielanie častí platu na jeden určený účet, vo výnimočných prípadoch na dva určené účty v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.
9. Na základe písomného súhlasu zamestnancov požiada ZO OZ o zrážanie členských príspevkov svojich členov z ich platu, zamestnávateľ zráža určené čiastky a odvádza ich na účet ZO OZ vo výplatnom termíne.
10. Zvýšenie tarify platy zdravotníckemu zamestnancovi podľa § 7 ods. 7 zákona č. 553/2013 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 č. 553/2003 Z.z.“) do výšky 15% jeho tarify platy.
11. Zamestnávateľ uprednostní zamestnanca ktorý má odporúčenie od lekára, pri poskytnutí vyšetrenia na ambulancii FBLR a na základe vyšetrenia následne poskytne procedúry v SVLZ FBLR v CV Lešť.

VII. Časť

Sociálna oblasť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa prevádzkových možností umožní poskytovanie stravovania vo vlastných stravovacích zariadeniach nepracujúcim dôchodcom ktorí od neho odišli do dôchodku a ktorí prejavia záujem, stravovanie vo vlastných zariadeniach. Príslušné príspevky na stravovanie sa poskytujú iba zamestnancom. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla za dve takto odpracované zmeny.

2. Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, ktorá trvá kratšiu dobu ako 5 hodín, a tým mu znemožní bežné stravovanie, poskytne mu stravné vo výške patriacej do pásma od 5 do 12 hodín pri pracovných cestách.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce v sume 66% ceny jedla, celková suma príspevku však nesmie presiahnuť 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa ods. 7 časti VII.
4. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie v súlade s aktuálnymi a plánovanými úlohami a potrebami zamestnávateľa. V oblasti vzdelávania zamestnancov postupuje zamestnávateľ podľa § 153 a § 154 ZP.
5. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Zamestnancovi, ktorý si zvyšuje kvalifikáciu, sa poskytuje pracovné voľno a náhrada mzdy podľa § 140 ZP v prípade, že zvyšovanie kvalifikácie je v záujme zamestnávateľa, zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoril dohodu v zmysle § 155 ZP.
6. Zamestnancom na rizikových pracoviskách budú zabezpečené preventívne prehliadky so zameraním na druh zvýšenej záťaže alebo ohrozenie zdravia.
7. Zmluvné strany sa dohodli na prídely do sociálneho fondu ktorý je tvorený:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,5%
zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
8. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevky:
 - a) na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom vo výške 50% z vytvoreného sociálneho fondu. Na žiadosť zamestnanca sa príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie poskytne vo výplate funkčného platu; ak zamestnanec žiadosť nepredloží, poskytne sa mu príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo forme stravovacích poukázok na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov,
 - b) na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, na dopravu do zamestnania a späť, vo výške 30% z vytvoreného sociálneho fondu,
 - c) na sociálnu výpomoc, na rekreácie, na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov vo výške 20% z vytvoreného sociálneho fondu.
9. Ak sa nevyčerpajú prostriedky vyčlenené na účel podľa odseku 8 písmena b) a c), možno ich použiť na účel podľa odseku 8 písm. a).
10. Zmluvné strany sa dohodli na možnosti poskytovať pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancovi nad rámec stanovený všeobecne záväznými predpismi v týchto prípadoch
 - starostlivosť o invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, dva pracovné dni v mesiaci,
 - starostlivosť o maloleté dieťa jeden pracovný deň v mesiaci,

- starostlivosť o zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, na čas najviac tri mesiace v roku,
 - starostlivosť o chorého manžela, manželku, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča manžela, manželky a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, ak sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave vyžadujúcom si osobitnú opateru a sú preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára, najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia. Pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie príspevok vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 138 zákona č. 461/2003 Z.z. (ďalej len „vymeriavací základ“), pričom výška príspevku zamestnancovi, ktorý sa do doplnkového dôchodkového sporenia zapojí, je 2% z jeho vymeriavacieho základu za podmienky, že príspevok zamestnanca je v rovnakej alebo vyššej výške ako príspevok zamestnávateľa.
 12. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v rozsahu viac ako štyri hodiny, vzniká zamestnancovi podľa § 152 ods. 8 písm. b) ZP nárok na stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom. Ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok v sume uvedenej v § 152 ods. 3 ZP.
 13. V zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ bude vyplácať náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

VIII. Časť

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmenu alebo doplnenie tejto zmluvy možno vykonať len formou písomného dodatku.
3. Zamestnávateľ oboznámi so znením zmluvy obvyklým spôsobom poverených funkcionárov.
4. ZO OZ oboznámi so znením zmluvy zamestnancov prostredníctvom členov výboru ZO OZ.
5. Zmluva sa uzatvára na rok 2019, nadobúda platnosť dňom jej uzavretia a účinnosť po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

6. Platnosť sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho roka, ak pred skončením platnosti tejto KZ ktorakolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzavretie novej zmluvy. Táto zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej zmluvy. Kontrolu plnenia záväzkov tejto zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne, a to do 15. júla a do 15. januára.
7. Táto zmluva je vyhotovená v troch výtlačkoch. Dva výtlačky pre zamestnávateľa a jeden pre ZO OZ zamestnancov CV Lešť. Je uložená k nahliadnutiu na sekretariáte a u predsedu odborovej organizácie.

V Lešti dňa

.....
Ing. arch. Anton MAŠTALSKÝ
riaditeľ Centra výcviku Lešť

.....
Pavol ZELENÁK
predseda ZO OZ CV Lešť