

Centrum výcviku Lešt'

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2025



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 2025

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 spolupracujú a informujú sa o svojich stanoviskách pri tvorbe všeobecne záväzných právnych predpisov, interných predpisov a iných opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ zašle návrhy takýchto všeobecne záväzných právnych predpisov na zaujatie stanoviska ZO OZ v dostatočnom predstihu; rovnako zamestnávateľ zašle ZO OZ na posúdenie návrhy interných predpisov a iných opatrení týkajúce sa uvedených oblastí.
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. V prípade konania členskej schôdze ZO OZ a podujatí organizovaných ZO OZ CV Lešť v priestoroch Vojenského klubu, zamestnávateľ poskytne tieto bezplatne. Zamestnávateľ zabezpečí a poskytne bezplatnú hromadnú prepravu osôb na zabezpečenie podujatí organizovaných ZO OZ.
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 4 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 komisie 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 štvrťrok 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 štvrťročne.
2. Raz za štvrťrok 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 1 /2 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1 /4 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. 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 nulte 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 nulte 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 nulte 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 h.
3. Základná výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.
4. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky u zamestnávateľa je možné z dôvodu:
 - a) vykonávania prác súvisiacich s organizovaním a zabezpečovaním administratívnej a odbornej agendy na zahraničnom pracovisku,
 - b) vykonávania prác fyzickej ochrany objektov,

- c) zastupovania zamestnanca, ktorému bolo poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 9b zákona č. 552/2003 Z. z.,
 - d) zastupovania zamestnanca, ktorý vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí.
5. V prípade nepriaznivých klimatických podmienok, v dôsledku ktorých dosiahne teplota na konkrétnom pracovisku, kde zamestnanec priamo vykonáva pracovnú činnosť, 30 °C a viac, vedúci zamestnanec v záujme zlepšenia podmienok na výkon práce bez zbytočného odkladu rozhodne o vhodnej úprave pracovných podmienok podľa smernice o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
6. 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.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude zverejňovať informáciu o voľných pracovných miestach na neurčitý čas prostredníctvom elektronickej pošty, a to zaslaním hromadného e-mailu na adresu MOSR.LEST.ALL@mil.sk. 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.
8. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorý bol v pracovnom pomere pred 1. januárom 2025 a zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer do 30. apríla 2025, ďalšie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu troch pracovných dní v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce alebo z iných vážnych dôvodov, ako sú uvedené v § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer:
- a) od 1. mája 2025 do 31. augusta 2025 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu dvoch pracovných dní,
 - b) od 1. septembra 2025 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.

O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna rozhoduje najbližší vedúci zamestnanec s prihliadnutím na plnenie úloh príslušnej organizačnej zložky; najbližší vedúci zamestnanec vedie evidenciu čerpania ďalšieho pracovného voľna. Pracovné voľno podľa tohto odseku sa poskytne zamestnancovi len v dňoch, a to až po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok, na ktorú mu vznikol nárok.

9. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce sa zvyšuje nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a ods.2 Zákonníka práce a príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa o dvojnásobok funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval nepretržite 8 rokov.

10. 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.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v príslušnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vo výške dvoch funkčných platov ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval nepretržite 8 rokov.
12. Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovému darcovi krvi a aferézy pracovné voľno s náhradou funkčného platu na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi a aferézy. Ak nedôjde k odberu zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou funkčného platu len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti na pracovisku. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi písomné potvrdenie vydané príslušným zdravotníckym zariadením o bezpríspevkovom odbere krvi a aferézy.

VI. Časť Odmeňovanie

1. Osobné príplatky sa priznávajú, znižia alebo odoberú podľa týchto kritérií:
 - a) počas skúšobnej doby môže zamestnávateľ poskytnúť osobné príplatky do výšky 15% z priznaného tarifyného platu,
 - b) za preukázané závažné alebo opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa znižia 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 tarifyných 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 naposledy priznaného 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 naposledy priznaného 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 naposledy priznaného 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 naposledy priznaného funkčného platu.
 - e) za kvalitné plnenie pracovných úloh za 20 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru k CV Lešť vo výške 50% funkčného platu. Odmena je splatná vo výplatnom termíne za nasledujúci kalendárny mesiac po splnení podmienky v prvej vete.
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 12% 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 tarifného platu 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 tarifného platu.
11. Zamestnávateľ uprednostní zamestnanca ktorý má odporúčenie od lekára, pri poskytnutí vyšetrenia na ambulancii FBLR a na základne vyšetrenia následne poskytne procedúry v SVLZ FBLR v CV Lešť.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri priznávaní osobných príplatkov na jednotlivé organizačné zložky bude dodržiavať zásadu proporcionality. Súčasne k 31. augustu 2024
13. Zamestnávateľ vypracuje informáciu o priemernom percente priznaných osobných príplatkov k platovým tarífam v rozpočtovej organizácii Centra výcviku Lešť, ktorú prerokuje s odborovým zväzom do 30. septembra 2025.
14. Za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností patrí zamestnancom:
 - a) ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce platová kompenzácia vo výške 6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf pri zaradení do druhej rizikovej kategórie; to neplatí,

- b) pri výkone práce vo verejnom záujme (duševná práca) platová kompenzácia vo výške 6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf pri zaradení do druhej rizikovej kategórie pri vykonávaní činností v prostredí, v ktorom súčasne pôsobia minimálne tri faktory práce a pracovného prostredia, ktorými sú záťaž chladom, záťaž teplom a niektorý z faktorov chemických, karcinogénnych a mutagénnych, biologických, fyzikálnych (napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie) alebo prach;

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.
2. Zamestnávateľ môže zabezpečiť zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
3. 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.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce v sume 70% 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.
5. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie v súlade s aktuálnymi a plánovanými úlohami a potrebami zamestnávateľa. V oblasti vzdelávania zamestnancov postupuje zamestnávateľ podľa § 153 a § 154 ZP.
6. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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.

7. Zamestnancom na rizikových pracoviskách budú zabezpečené preventívne prehliadky so zameraním na druh zvýšenej záťaže alebo ohrozenie zdravia.
8. Zmluvné strany sa dohodli na prídiele do sociálneho fondu vo výške 1,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevky:
 - a) na zabezpečenie stravovania vo výške 30% z vytvoreného sociálneho fondu,
 - b) na dopravu do zamestnania a späť, vo výške 50% z vytvoreného sociálneho fondu,
 - c) na regeneráciu pracovnej sily vo výške 20% z vytvoreného sociálneho fondu.
10. Ak sa nevyčerpajú prostriedky vyčlenené na účel podľa odseku 9 písmena b) a c), možno ich použiť na účel podľa odseku 9 písm. a).
11. Zmluvné strany sa dohodli na možnosti poskytovať pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancovi nad rámec stanovený všeobecne záväznými predpismi v týchto prípadoch:
 - a) starostlivosť o invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, dva pracovné dni v mesiaci,
 - b) 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,
 - c) starostlivosť o chorého manžela, manželku, druhu, 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.
12. 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.
13. 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.
14. Zamestnávateľ vyplatí náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného

vymeriavacieho základu po dobu 10 dní 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 2025, 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 ktorákoľvek 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 dvoch výtlačkoch. Jeden výtlačok 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