

Správa športových zariadení Levice, Ul. L. Podjavorinskej 3, 934 01 Levice
zastúpená Ing. Romanom Takácsom, riaditeľom organizácie
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na jednej strane

a

zamestnanci SŠZ Levice
zastúpení Reginou Kollárovou, zamestnaneckým dôverníkom

na druhej strane

v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, 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, zmluvné strany

uzatvárajú

podľa § 233 Zákonníka práce

t ú t o

D O H O D U

upravujúcu pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania
(ďalej len „Dohoda“)

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Zamestnávateľ a zamestnanecký dôverník (ďalej len „zmluvné strany“) uzatvárajú Dohodu za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov a dohodnutia vzájomných práv a povinností medzi zamestnávateľom SŠZ Levice a zamestnancami zastúpenými zamestnaneckým dôverníkom.

Cieľom tejto Dohody je udržať sociálny zmierny, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky vzájomného vyjednávania.

Článok 2

Obsahom Dohody je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán v rozsahu uvedenom v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

Článok 3

Touto Dohodou sa upravujú:

- postavenie zamestnaneckého dôverníka organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania,
- platové podmienky,
- tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

Článok 4

Táto Dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme SŠZ Levice, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Dohoda sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Časť II.

Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa, uznáva právo zamestnaneckého dôverníka spolurozhodovať o podmienkach vyplývajúcich z platných pracovnoprávných predpisov a tejto Dohody.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckého dôverníka za jeho námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie.

Pri zavedení kontrolného mechanizmu je zamestnávateľ povinný so zamestnaneckým dôverníkom prerokovať rozsah kontroly, spôsob uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a následne o tom informovať zamestnancov.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením na prevádzkovú činnosť zamestnaneckého dôverníka a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka pracovné voľno s náhradou mzdy maximálne v rozsahu 3 hodín mesačne. V prípade jeho účasti na vzdelávaní, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas. Zamestnanecký dôverník písomne zdokladuje dôvod čerpania poskytnutého pracovného voľna.

Článok 8

Zamestnanecký dôverník je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zamestnaneckého dôverníka na každú poradu riaditeľa organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania závažné ekonomické a sociálne záujmy zamestnancov.

Časť III.

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania

Článok 10

1. Zamestnávateľ vopred so zamestnaneckým dôverníkom prerokuje:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
3. Na účely uvedené v odseku 1. zamestnávateľ poskytuje zamestnaneckému dôverníkovi potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

4. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

5. Zamestnanecký dôverník kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody a na tento účel je oprávnený najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská – ods. 3 § 230 Zákonníka práce sa primerane použije,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti pre nich vyplývajúce z Dohody,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnanecký dôverník zamestnávateľovi 14 kalendárnych dní pred jej uskutočnením.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckého dôverníka, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.

1. **Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času** na jednotlivých pracoviskách SŠZ Levice bude realizované takto:

Zimný štadión:

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje na zamestnancov údržby (vid' presné znenie profesií v Schéme organizačnej štruktúry k Organizačnému poriadku SŠZ Levice) a u profesie „upratovačka, pokladníčka“. Títo zamestnanci budú mať nerovnomerne rozdelený pracovný čas v čase sezónnej prevádzky štadióna.

U údržbárov v nepretržitej prevádzke je systém striedania zmien nasledovný:

- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- nočná zmena v dĺžke 12 hodín
- 48 hodín zmenové voľno

U profesie „upratovačka, pokladníčka“ v jednozmennej prevádzke je systém striedania zmien nasledovný:

- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- 48 hodín zmenové voľno
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- 48 hodín zmenové voľno
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- 72 hodín zmenové voľno

Krytá plaváreň:

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje na profesie „údržbár“, „plavčík, úpravár vody“, „upratovačka, pokladníčka“, „upratovačka“.

Systém striedania zmien v dôsledku nepretržitej prevádzky kotolne počas celého kalendárneho roka u profesie „údržbár“ sa určuje takto:

- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- nočná zmena v dĺžke 12 hodín
- 72 hodín zmenové voľno

U ostatných vyššie uvedených profesií je systém striedania zmien nasledovný:

- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- 48 hodín zmenové voľno

Športová hala:

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje na profesie „údržbár“ a „pracovník regeneračno-relaxačného centra“. U profesie „údržbár“ je systém striedania zmien totožný ako u rovnomennej profesie na stredisku Krytá plaváreň.

U profesie „pracovník regeneračno-rehabilitačného centra“ v jednozmennej prevádzke je systém striedania zmien nasledovný:

- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- denná zmena v dĺžke 12 hodín
- 48 hodín zmenové voľno

Článok 13

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

V súčasnosti pružný pracovný čas platí ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie pre strediská organizácie nasledovne:

- riaditeľstvo: pre všetkých pracovníkov
- stredisko č. 1: vedúci strediska
- stredisko č. 2: vedúci strediska

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa môže čerpať v čase od 11.00 do 13.00 (pre pružný pracovný čas a dennú zmenu).

Nočná zmena môže túto prestávku čerpať v dobe od 22.00 do 24.00 hod.

V prípade, že si zamestnanec nemôže čerpať prestávku na odpočinok a jedenie v stanovenom čase pre pružný pracovný čas, dennú zmenu, nočnú zmenu (z vážnych dôvodov, napr. vyšetrenie v zdravotníckom zariadení a pod.) a jeho pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, zamestnávateľ mu poskytne túto prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút v inom čase tak, aby nedošlo k narušeniu chodu danej prevádzky.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci zmeny.

Článok 15

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 16

Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné vo výške ustanovenej podľa príslušného ustanovenia Zákonníka práce zvýšené o sumu funkčného platu za jeden mesiac priznaného ku dňu skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer skončí **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo sa pracovný pomer skončí **výpoveďou** z rovnakých dôvodov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 17

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, a pri skončení pracovného pomeru po priznaní predčasného starobného dôchodku, odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.

Článok 18

Zamestnávateľ bude polročne predkladať zamestnaneckému dôverníkovi správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ho s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnanecký

dôverník je povinný podať vyjadrenie k výpovedi zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti a k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Článok 18a

Na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky sú vymedzené nasledovné práce:

- *údržba vnútorných a vonkajších objektov prevádzok SŠZ Levice, strojového parku, zabezpečovanie chodu strojovne chladenia, zabezpečovanie chodu plynovej kotolne*
- *upratovanie interiéru a exteriéru prevádzok SŠZ*

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 19

Odmeňovanie zamestnancov Správy športových zariadení Levice je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 20

Zaradovanie zamestnancov do platových tried

1. Hlavnými kritériami zaradenia zamestnanca do platovej triedy je druh vykonávanej práce a splnenie ustanovených kvalifikačných predpokladov.
2. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí sa do niektorej z platových tried (ďalej len „PT“) 2 až 11.
3. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí sa do niektorej z PT 1 až 4.
4. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca (vrátane vedúceho zamestnanca) do PT podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti uvedenej v opise pracovných činností (pracovnej náplni) a v súlade s charakteristikou pracovnej náplne a katalógom alebo rezortným katalógom.

Článok 21

Zaradovanie zamestnancov do platových stupňov

1. Kritériom na zaradenie zamestnanca do platového stupňa je dĺžka započítanej praxe, ktorou sa rozumie:
 - a) odborná prax – predstavuje súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať a započítava sa v plnom rozsahu,

- b) iná prax – predstavuje vykonávanie pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa a započítava sa v závislosti od miery jej využitia, najviac však v rozsahu dvoch tretín.
2. Pri vykonávaní pracovných činností „upratovanie, zabezpečovanie čistoty, zapožičiavanie predmetov zákazníkom“, „práca s registračnou pokladňou a s ňou súvisiace činnosti“, „obsluha regeneračno-relaxačných zariadení“, zamestnávateľ určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnávateľ zamestnanca zaradil, nezávisle od druhu vykonávaných pracovných činností a započítavajú sa do praxe podľa bodu 1 a).
 3. Dĺžku praxe zamestnanec preukazuje dostupnými dokladmi od predchádzajúcich zamestnávateľov alebo formou čestného vyhlásenia.

Článok 22

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý riadi prácu podriadených pracovníkov, patrí príplatok za riadenie podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.
2. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce.

Článok 23

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do výšky určeného limitu.
2. Limit osobného príplatku je 100 % z platovej triedy najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. Zamestnancovi, s ktorým sa uzatvára pracovná zmluva, možno osobný príplatok poskytnúť až po skončení skúšobnej doby. Výnimočne sa poskytne zamestnancovi hneď pri uzatvorení pracovného pomeru osobný príplatok v takom prípade, keď
 - zamestnávateľ pozná pracovné kvality zamestnanca,
 - je všeobecne známym a uznávaným odborníkom v príslušnej oblasti.
4. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom.
5. Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu alebo inak neplní úlohy súvisiace s jeho pracovnou činnosťou, resp. je dôvod na zmenu osobného príplatku, tak tieto skutočnosti budú prejednávané v mzdovej komisii. Mzdová komisia predkladá súhrnný návrh na priznanie osobných príplatkov riaditeľovi organizácie, ktorý o ich priznaní rozhodne.

Článok 24

Príplatok za zmenu

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke a majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonávajú striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 14,-- €.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú práce v jednozmennej prevádzke a ich pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 10,-- €.

Článok 25

Odmena

1. Zamestnancom sa môže poskytnúť odmena za:
 - kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce, dohodnutej v pracovnej zmluve
 - splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy
 - pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, a to až do sumy jeho funkčného platu
2. O poskytovaní a výške odmien rozhoduje riaditeľ organizácie na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Pri priznávaní odmien je potrebné prihliadať na pracovné výsledky odmeňovaných pracovníkov a na dobu, počas ktorej sú v organizácii zamestnaní.

Pri výpočte odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnávateľ postupuje podľa Interného predpisu riaditeľa SŠZ Levice zo dňa 1. 12. 2005.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Zamestnávateľ umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu v súlade so Zásadami o tvorbe a používaní sociálneho fondu.

Priznávanie nároku na poskytnutie stravovacích poukážok a finančného príspevku rieši Smernica o poskytovaní stravovania.

Zamestnancom pracujúcim v týždennom pracovnom čase 35 hod., ktorý je rozvrhnutý nerovnomerne a pracovná zmena je dlhšia ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ 1,5 stravného lístka alebo zodpovedajúcu výšku finančného príspevku podľa počtu odpracovaných zmien. Uvedené platí aj v prípade zastupovania v nepretržitej prevádzke iného strediska alebo v prípade nadčasovej práce.

Článok 28

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí poskytovanie príspevkov na dopravu, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, zorganizovanie vianočného posedenia, športového dňa, sociálnu výpomoc pri pracovnom úraze. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu a v súlade so Zásadami o tvorbe a používaní sociálneho fondu.

Článok 29

Sociálny fond sa bude tvoriť v súlade so Zásadami o tvorbe a používaní sociálneho fondu.

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad o tvorbe a používaní sociálneho fondu.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že pri uzatvorených účastníckych zmluvách zamestnancov s doplnkovými dôchodkovými sporiťňami bude príspevok zamestnávateľa predstavovať výšku 3 % zo zúčtovanej hrubej mzdy zamestnanca. Zamestnávateľ zaplatí príspevok zamestnancovi prvýkrát po skončení dojednanej skúšobnej doby.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne na požiadanie zamestnaneckému dôverníkovi prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI.

Článok 33

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia

vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ postupuje v súlade so smernicou „Predpisy, pokyny a pravidlá z BOZP“.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 34

Dohoda sa uzatvára na obdobie od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej Dohody. Táto Dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej Dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 35

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Dohody. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 36

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

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto Dohody, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa: to platí obdobne pre zamestnaneckého dôverníka v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 38

Táto Dohoda je účinná dňom 1. 1. 2025 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Neoddeliteľnou prílohou Dohody sú Zásady o tvorbe a používaní sociálneho fondu.

Článok 39

Dohoda sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých zamestnávateľ obdrží tri vyhotovenia a zamestnanecký dôverník obdrží jedno vyhotovenie.

Za zamestnávateľa:

Za zamestnancov:

.....
Ing. Roman Takács
riaditeľ SŠZ Levice

.....
Regina Kollárová
zamestnanecký dôverník