

K o l e k t í v n a z m l u v a
na rok 2021 – 2023

podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
a § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

uzatvorená medzi

1. Mestom Rožňava ako zamestnávateľom

Zastúpeným: Michalom Domikom, primátorom mesta Rožňava

so sídlom: Šafárikova 499/29, Rožňava

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

2. Odborovou organizáciou zamestnancov mesta Rožňava

Zastúpenou: Jarmilou Breuerovou, predsedníčkou odborovej organizácie

so sídlom: Šafárikova 499/29, Rožňava

(ďalej len „odborová organizácia“)

ČASŤ I

Všeobecné ustanovenia

článok 1

Účelom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

článok 2

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky zamestnancov mesta,
- podmienky odmeňovania zamestnancov mesta,
- sociálne podmienky zamestnancov mesta.

článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Mesta Rožňava odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a na primátora mesta, zástupcu primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta primerane, najmä v časti týkajúcej sa pracovného času, stravovania, DDP a iné. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

ČASŤ II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácie.

ČASŤ III

Pracovnoprávne vzťahy

článok 10

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku a pracovného poriadku s odborovou organizáciou.

článok 12

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

článok 13

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pružný pracovný čas zamestnanca na pracovisku je ustanovený ako:
 - a) Základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku
od 8.00 do 15.00 hod.- v pondelok, utorok, štvrtok
od 8.00 do 16.00 hod.- v stredu
od 8.00 do 13.00 hod.- v piatok
 - b) Základný pracovný čas zamestnancov KPK, Pokladne, Matriky a zamestnanca pre osvedčovanie podpisov a listín, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku
od 8.00 do 15.00 hod.- v pondelok, utorok, štvrtok
od 8.00 do 17.00 hod.- v stredu
od 8.00 do 12.30 hod.- v piatok
 - c) Voliteľný pracovný čas od 6.00 do 18.00 hod. okrem základného pracovného času.
3. Pracovný čas zamestnanca Mestskej polície je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.
4. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu pevného a voliteľného pracovného času.

článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v časovom rozpätí od 11.30 hod. do 12.30 hod. v rozpätí od 30 do 45 minút. Táto doba sa nezapočítava do pracovného času.

Zamestnancom Mestskej polície sa prestávka na odpočinok a jedenie poskytne podľa rozpisu zmien schválených náčelníkom v trvaní 45 min. Táto doba sa nezapočítava do pracovného času.

článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

článok 16

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného vzťahu na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pre zamestnanca je možné len z dôvodu:

- ak zamestnanec má uzatvorený pracovný vzťah na základe projektov financovaných zo štátneho rozpočtu a štátnych fondov a tie trvajú.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad 2 roky je možné len z dôvodu vykonávania práce opatrovatelky a zamestnancov chránenej dielne a dôchodcov, ktorí poberajú starobný dôchodok, predčasný dôchodok a invalidný dôchodok a zamestnancom, ktorým skončil projekt a budú naďalej zamestnancami mesta na dobu určitú do doby začatia nového projektu (preklopenie doby medzi dvoma projektmi).

článok 17

Pre zamestnancov, s ktorými je uzatvorený pracovný vzťah na základe projektov financovaných zo ŠR, EÚ a štátnych fondov, je možné dohodnúť nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. V tomto prípade sa dovolenka prepočítava v súlade so Zákonníkom práce a KZ vyššieho stupňa.

článok 18

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce s náhradou priznanej mzdy:

- pracovné voľno (1 deň) bude poskytnuté raz štvrtročne na regeneráciu pracovných síl. Neplatí pre novoprijatých zamestnancov po dobu 3 mesiacov.
- pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške:

- a) jedného funkčného platu, ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa,
- b) dvoch funkčných plátov, ak má odpracovaných najmenej 10 rokov u zamestnávateľa,
- c) troch funkčných plátov, ak má odpracovaných najmenej 15 a viac rokov u zamestnávateľa.

článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce:

- v sume dvoch funkčných plátov do 1 roka od nadobudnutia nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

článok 21

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV

Plátové podmienky

článok 22

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

článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného plátového stupňa sa započítava prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného plátu ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa a pri dosiahnutí 60 rokov veku ak má odpracovaných 10 a viac rokov u zamestnávateľa.

článok 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnancom Mestskej polície, Kancelárie prvého kontaktu, Pokladne, Matriky a zamestnancovi pre osvedčovanie podpisov a listín sa bude prihliadať aj na sťažené podmienky vykonávania práce, preto okrem kritérií na priznanie osobného príplatku sa priznáva aj zvýšený osobný príplatok, ktorý je určený v pevnej sume 30,00 €, suma nesmie prekročiť limit osobného príplatku 100 % plátovej tarify najvyššieho plátového stupňa plátovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený /§10 zákona č. 553/2003 Z.z./

článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa §20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

článok 27

Zamestnávateľ (podľa finančných možností) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú ku 1.5. aktuálneho roka odpracovaný najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy so zamestnávateľom finančný príspevok na dovolenku v mesiaci jún vo výplate za mesiac máj. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancom, ktorému plynie výpovedná doba., ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny, finančného príspevku adekvátne znižuje, vzhľadom na výšku úväzku.

článok 28

Zamestnávateľ 2x v roku vyplatí:

Zamestnancom finančný príspevok na regeneráciu pracovných síl vo výške 200,- € a zamestnancom na kratší pracovný čas finančný príspevok na regeneráciu pracovných síl v alikvotnej čiastke z počtu odpracovaných hodín za polrok za týchto podmienok:

- a) v I. polroku sa vyplatí v mesiaci marec tým zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere k 1.1.,
- b) v II. polroku sa vyplatí v mesiaci september tým zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere k 1.7.

Ak je zamestnanec na materskej dovolenke, vo výpovednej lehote, v skúšobnej dobe alebo poberá rodičovský príspevok, príspevok na regeneráciu pracovných síl sa nevyplatí.

článok 29

Zamestnávateľ (podľa finančných možností) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom a majú odpracovaný k 1.11. aktuálneho roka najmenej jeden rok u zamestnávateľa odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december vo výplate za mesiac november, z usporiadaných mzdových prostriedkov z celkového objemu mzdových prostriedkov vyčlenených v rozpočte pre aktuálny rok vo výške rovnajúcej sa: usporiadané mzdové prostriedky delené počet zamestnancov k 1.11. akt. roka. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancom, ktorému plynie výpovedná doba, ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny, finančného príspevku adekvátne znižuje, vzhľadom na výšku úväzku.

článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

ČASŤ V

Sociálna oblasť a sociálny fond

článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom, primátorovi mesta a zástupcovi primátora stravovanie stravovacími lístkami alebo finančným príspevkom za odpracované dni v mesiaci, za štátom uznané sviatky, ktoré pripadnú na pracovný deň a pri neprítomnosti v práci z dôvodu darovania krvi.

článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,70 € na jeden stravný lístok a pri poberaní finančného príspevku 0,70 € na odpracovaný deň v mesiaci podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

článok 34

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary pri pracovných a životných jubileách, pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku.

článok 35

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí poskytovanie príspevku na zájazdy, na letné tábory pre deti, na športové akcie, podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

článok 36

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľských zmlúv nasledovne:

odpracované roky u zamestnávateľa mesačný príspevok zamestnávateľa v % z hrubej mzdy

do 5 rokov	2,00%
do 10 rokov	2,25 %
do 15 rokov	2,50%
do 20 rokov	3,00 %
do 25 rokov	3,50%
nad 25 rokov a viac	3,50%

Príspevok sa neposkytuje zamestnancom, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, poberajú výsluhový dôchodok, predčasný dôchodok, ďalej zamestnancom v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ktorých platové nároky sú financované zo získaných grantov a projektov zo štátneho rozpočtu, štátnych fondov a európskych fondov.

článok 38

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídedom vo výške 1% a,
- b) ďalším prídedom vo výške 0,7 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

článok 39

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

článok 40

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorí tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

článok 41

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru raz ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

ČASŤ VI

Záverečné ustanovenia

článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023 a jej neoddeliteľnou súčasťou sú Zásady pre používanie sociálneho fondu a nadobúda platnosť dňom podpisu. Platnosť stráca uzatvorením novej kolektívnej zmluvy. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

článok 43

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

článok 44

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

článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

článok 47

Článok 27, 28 a 29 tejto kolektívnej zmluvy sa nevzťahuje na primátora mesta, zástupcu primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta.

článok 48

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Rožňave, dňa 01.10.2021

Za SLOVES - OO MsÚ

Jarmila Breuerová

predseda

Za MESTO ROŽŇAVA

Michal Domik

primátor mesta

Zásady

pre používanie sociálneho fondu

článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zák. č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond povinným prídedom a ďalším prídedom vo výške 0,7 % podľa kolektívnej zmluvy.

článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere a rodinným príslušníkom zamestnancov.

článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti s odborovou organizáciou. Fond slúži tiež na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na analýzy, expertízy a iné služby spojené s kolektívnym vyjednávaním.

článok 4

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom finančný príspevok:

- a) na stravovanie zamestnancov,
- b) na letné tábory pre deti zamestnancov,
- c) na sociálnu výpomoc,
- d) na sociálnu pôžičku,
- e) na regeneráciu pracovnej sily - zájazdy pre zamestnancov a rodinných príslušníkov organizované zamestnávateľom,
- f) pri životných a pracovných jubileách,
- g) na spoločné vianočné posedenie pre zamestnancov MsÚ a MP,
- h) pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku,
- i) na športové akcie pre zamestnancov MP,
- j) na športové akcie zamestnancov MsÚ,

článok 5

Finančný príspevok na stravovanie, letné tábory, sociálne výpomoci, športové a kultúrne podujatia, na dary pri pracovných a životných jubileách, pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku, vo výške:

- a) na stravovanie vo výške 0,70 € na každý stravný lístok, pri poberaní finančného príspevku 0,70 € na odpracovaný deň v mesiaci,

- b) na letné tábory pre deti zamestnancov 100,-€/ ročne na jedno dieťa,
- c) na sociálnu výpomoc vo výške 1000,-€ pri živelnej pohrome, vykradnutí bytu, úmrtí v rodine (manžel, manželka), úmrtí zamestnanca (najbližším pozostalým) manžel, manželka, deti resp. tomu, kto zabezpečí pohreb zosnulého. Sociálna výpomoc sa poskytne v hotovosti,
- d) na sociálnu pôžičku v odôvodnených prípadoch do výšky 1000,-€ ako bezúročnú návratnú pôžičku s dobou návratností do 1 roka od poskytnutia. V prípade predčasného ukončenia pracovného vzťahu, je zamestnanec povinný nesplatenú časť sociálnej pôžičky vrátiť naraz v ostávajúcej výške v lehote najneskôr do 30 dní od ukončenia pracovného vzťahu.
Sociálna pôžička sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Sociálna pôžička sa zamestnancovi poskytne v hotovosti. O poskytnutí sa uzatvorí písomná dohoda.
Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase závodného výboru môže rozhodnúť o odpustení nesplateného zostatku sociálnej pôžičky a to v prípade:
úmrtie zamestnanca, úmrtie manžela, manželky,
- e) na regeneráciu pracovnej sily na zájazdy zamestnancov a rodinných príslušníkov organizované zamestnávateľom do výšky 2000,-€ ročne,
- f) pri životných a pracovných jubileách ak zamestnancovi trval pracovný pomer najmenej 5 rokov pred dňom pracovného alebo životného jubilea:
pri pracovnom jubileu 5 rokov odpracovaných vo výške 100 €
pri pracovnom jubileu 10 rokov odpracovaných vo výške 120 €
pri pracovnom jubileu 15 rokov odpracovaných vo výške 140 €
pri pracovnom jubileu 20 rokov odpracovaných vo výške 160 €
pri pracovnom jubileu 25 rokov odpracovaných vo výške 180 €
pri pracovnom jubileu 30 a viac rokov (35,40,45,50) odpracovaných vo výške 200 €
pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške 250 €,
- g) na spoločné vianočné posedenie pre zamestnancov MsÚ a MP do výšky 500 € ročne,
- h) pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku vo výške 200 € , ak zamestnancovi trval pracovný pomer najmenej 5 rokov pred dňom odchodu do dôchodku a pred dňom odchodu do predčasného dôchodku,
- i) na športové akcie pre zamestnancov MP vo výške 150 €,
- j) na športové akcie pre zamestnancov MsÚ vo výške 500 €.

článok 6

Záverečné ustanovenia

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie alebo odborovou organizáciou poverený funkcionár.

Na finančný príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a odborová organizácia. Finančné príspevky v čl. 5 bode b), e), g), i) a j) je potrebné vyúčtovať a to predložením dokladu o úhrade alebo predložením faktúry na úhradu.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12 príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

V Rožňave, dňa 01.10.2021

Za SLOVES - OO MsÚ

Jarmila Breuerová

predseda

Za MESTO ROŽŇAVA

Michal Domik

primátor mesta

ZÁSADY

pre používanie finančných prostriedkov odborovej organizácie

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú použitie a podmienky čerpania finančných prostriedkov odborovej organizácie (ďalej len „SLOVES“)
- (2) V priebehu roka sa môžu zásady SLOVES v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení Odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky prechádzajú do ďalšieho obdobia.
- (4) Prostriedky SLOVES sa vedú na osobitnom účte SLOVES č. ú.: SK49 7500 0000 0040 0793 6344. Na tento účet sa finančné prostriedky všetkých členov SLOVES prevádzajú vo výške 1% čistej mesačnej mzdy do 15 kalendárnych dní.
- (5) Zdrojom finančných prostriedkov SLOVES sú členské príspevky.
Predpokladaný príjem na rok je povinný prídel jedného člena vo výške 1,00% čistej mesačnej mzdy. Ročný príjem cca do výšky 5100,00 € .
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení s finančnými prostriedkami SLOVES je zodpovedný hospodár a predseda SLOVES.

Čl. 2.

Čerpanie finančných prostriedkov SLOVES

- (1) Z celkového objemu vybraných členských príspevkov v danom mesiaci odborová organizácia prispieva na činnosť odborového zväzu tak, že do konca nasledujúceho mesiaca odvedie na účet Republikovej centrály SLOVES podiel vo výške 35 %.
- (2) Odborová organizácia poskytne členom odborov z prostriedkov odborového zväzu finančné dary pri pracovných a životných jubileách, pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku, ak členstvo trvalo najmenej 5 rokov pred dňom pracovného alebo životného jubilea a pri prvom odchode do dôchodku takto:
 - pri pracovnom jubileu 5 odpracovaných rokov vo výške 50 €
 - pri pracovnom jubileu 10 odpracovaných rokov vo výške 70 €
 - pri pracovnom jubileu 15 odpracovaných rokov vo výške 90 €
 - pri pracovnom jubileu 20 odpracovaných rokov vo výške 110 €
 - pri pracovnom jubileu 25 odpracovaných rokov vo výške 130 €
 - pri pracovnom jubileu 30 a viac (35,40,45,50) odpracovaných rokov vo výške 150 €

- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške 160 €,
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 130 €,
- pri odchode do predčasného dôchodku vo výške 130 €.

Odborová organizácia finančné dary poskytne v roku dovŕšenia výročia.

(3) Odborová organizácia poskytne členom odborov z prostriedkov odborového zväzu podľa finančných možností vianočný dar do výšky 50 €, v mesiaci december ak majú členstvo v odboroch najmenej 1 rok ku 1.12. aktuálneho roka. Člen, ktorý nemá členstvo 1 rok dostane vianočný dar v alikvotnej čiastke vypočítaný z počtu celých mesiacov.

Jarmila Breuerová
predseda odborovej organizácie