

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Rožňava

zastúpené Michalom Domikom, primátorom mesta Rožňava

/ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES ZV Mestský úrad Rožňava

zastúpená predsedníčkou Jarmilou Breuerovou

/ďalej len „odborová organizácia“/

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov Mesta Rožňava na rok 2025

ČASŤ I

Všeobecné ustanovenia

článok 1

Cieľom 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 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

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 vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

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 a príslušníka MOaPS, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje v jednozmennej prevádzke je pracovný čas 37 a ½ 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 zmysle pracovného poriadku.

článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka 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 pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu:

- vykonávania práce opatrovateľky, zamestnancov chránenej dielne a chráneného pracoviska,
- pracovného pomeru na základe projektov financovaných zo štátneho rozpočtu a štátnych fondov alebo európskych fondov a tie trvajú,
- pracovného pomeru na zastupovanie zníženého úväzku zamestnanca pôsobiaceho v projekte financovaného zo štátneho rozpočtu, štátnych fondov alebo európskych fondov,
- preklenutia doby medzi dvoma projektami zamestnancom, ktorým skončil projekt a budú naďalej zamestnancami mesta na dobu určitú do doby začatia nového projektu (napr.: MOaPS a MOS).

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 štvrt'ročne 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 v sume:

- 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

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Príslušníkovi mestskej polície, ktorého pracovný pomer v mestskej polícii sa skončil po splnení podmienok nároku na „Príspevok za prácu v obecnej polícii“ v súlade s §26e zák. č. 564/1991 Zb. v znení neskorších predpisov vyplatí zamestnávateľ odmenu:

- v sume jedného funkčného platu.

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

Platové 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. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu 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 €, suma nesmie prekročiť limit osobného príplatku 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený /§10 zákona č. 553/2003 Z.z./

článok 26

Zamestnávateľ (*podľa finančných možností*) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú k 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.

článok 27

Zamestnávateľ poskytne odmenu formou nepeňažného príspevku vo výške 200 € (darčeková poukážka) pre zamestnancov za týchto podmienok:

- v I. polroku v mesiaci apríl tým zamestnancom, ktorí boli k 28.2. aktuálneho kalendárneho roka v pracovnom pomere najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy a jeho pracovný pomer nekončí v mesiaci marec aktuálneho roka alebo mu neplynie výpovedná doba. Nepatrí zamestnancom, ktorí počas celého mesiaca marec aktuálneho roka sú na materskej dovolenke alebo poberajú rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška nepeňažného príspevku adekvátne znižuje vzhľadom na výšku úväzku, ktorá sa zaokrúhľuje do 5 € smerom nahor.

- v II. polroku v mesiaci september tým zamestnancom, ktorí boli k 31.7. aktuálneho kalendárneho roka v pracovnom pomere najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy a jeho pracovný pomer nekončí v mesiaci september aktuálneho roka alebo mu neplynie výpovedná doba. Nepatrí zamestnancom, ktorí počas celého mesiaca august aktuálneho roka sú na materskej dovolenke alebo poberajú rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška nepeňažného príspevku adekvátne znižuje vzhľadom na výšku úväzku, ktorá sa zaokrúhľuje do 5 € smerom nahor.

článok 28

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 29

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

ČASŤ V

Sociálna oblasť a sociálny fond

článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom, primátorovi mesta a zástupcovi primátora stravovanie 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 31

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 odpracovaný deň v mesiaci podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

článok 32

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

článok 33

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 34

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 35

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

článok 36

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%

článok 37

Sociálny fond sa bude tvoriť zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok:

- a) povinným prídélom vo výške 1 %
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 %.

článok 38

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

článok 39

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

ČASŤ VI

Záverečné ustanovenia

článok 40

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 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 zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

článok 41

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 42

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

článok 43

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

článok 44

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 45

Článok 26, 27 a 28 tejto kolektívnej zmluvy sa nevzťahuje na primátora mesta, zástupcu primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta.

článok 46

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

článok 47

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31.12.2025.

V Rožňave, dňa 31.12.2024

Za ZO SLOVES - ZV MsÚ

Jarmila Breuerová

predsedníčka

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 0,5 % 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 regeneráciu pracovnej sily - zájazdy pre zamestnancov a rodinných príslušníkov organizované zamestnávateľom,
- e) pri životných a pracovných jubileách,
- f) na spoločné vianočné posedenie pre zamestnancov MsÚ a MP,
- g) pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku,
- h) na športové akcie pre zamestnancov MP,
- i) na športové akcie zamestnancov MsÚ,

článok 5

Finančný príspevok :

- a) na stravovanie vo výške 0,70 € na odpracovaný deň v mesiaci,
- b) na tábory pre deti zamestnancov 100,-€/ročne na jedno dieťa vo veku 6 – 12 rokov, po predložení dokladu o úhrade tábora,
- c) na sociálnu výpomoc vo výške 1000,-€ pri živeľnej pohrome, vykradnutí bytu, úmrtí v rodine (manžel, manželka), úmrtí zamestnanca (najbližším pozostalým) manžel, manželka, deti resp. tomu, kto zabezpečí pohreb zosnulého. Sociálna výpomoc sa poskytuje v hotovosti,
- d) na regeneráciu pracovnej sily na zájazdy zamestnancov a rodinných príslušníkov organizované zamestnávateľom do výšky 2000,-€ ročne,

- e) pri životných a pracovných jubileách ak zamestnancovi trval pracovný pomer u zamestnávateľa:
 - 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 €,
- f) na spoločné vianočné posedenie pre zamestnancov MsÚ a MP do výšky 1500 € ročne,
- g) pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku, alebo príslušníkovi mestskej polície, ktorého pracovný pomer v mestskej polícii sa skončil po splnení podmienok nároku na „ Príspevok za prácu v obecnej polícii“ v súlade s §26e zák. č. 564/1991 Zb. v znení neskorších predpisov ak zamestnancovi trval pracovný pomer najmenej 5 rokov pred odchodom, alebo skončením pracovného pomeru v mestskej polícii vo výške 200 €,
- h) na športové akcie pre zamestnancov MP vo výške 150 €,
- i) 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) a i) 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 31.12.2024

Za SLOVES - OO MsÚ

Jarmila Breuerová

predseda

Za MESTO ROŽŇAVA

Michal Domik

primátor mesta