

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

M e s t o R o ž ň a v a
(ďalej len zamestnávateľ)
v zastúpení primátorom mesta
Pavlom Burdigom
na jednej strane

a
základná organizácia
(ďalej len ZO)
SLOVES - ZO MsÚ v zastúpení
predsedom
Jarmilou B r e u e r o v o u
na druhej strane

uzatvárajú túto

ko l e k t í v n u z m l u v u
na rok 2018 -2020

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 vyjednávanía.

článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa ako aj na primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a dohodách o pracovnej činnosti.

článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor 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 základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza 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 základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru 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 závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

článok 10

Základná 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 so závodným výborom.

článok 12

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

článok 13

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Pružný pracovný čas zamestnanca na pracovisku je podľa pracovného poriadku ako úsek voliteľného času na začiatku pracovnej doby a na konci pracovnej doby.

Rozdiel vzniknutý medzi začiatkom pracovnej doby a skutočným príchodom sa upravuje nasledovne: utorok: 6.30 – 9.00

štvrtok: 6.30 – 9.00

Zamestnancom KPK a Matriky sa upravuje možnosť konca pracovnej doby v piatok o 12,30 hod. .

2. Mestská polícia: Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v troch zmenách - v trojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne.

3. 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 33 rokov.

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 opatrovateľky a zamestnancov chránenej dielne.

článok 17

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.

Z dôvodu prekážky všeobecného záujmu bude poskytnuté zamestnancovi ďalšie pracovné voľno na nevyhnutný čas.

článok 18

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah vyššej kolektívnej zmluvy vo výške:

a) troch funkčných plátov, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru alebo mu bolo oznámené, že s ním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, a ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa,

b) jeden funkčný plát, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, alebo mu bolo oznámené, že s ním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, a ak má odpracovaných menej ako 5 rokov.

článok 19

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 20

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor 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

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 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu a ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa.

článok 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnancom Mestskej polície, 1. Kontaktu, Matriky 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 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený /§10 zákona 553/2003 Z.z./

článok 26

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení 13. plat v mesiaci jún (zahrnutý do výplaty za mesiac máj), nasledovne:

- a) zamestnancom ktorým pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa trvá k 30.4. nepretržite aspoň 24 mesiacov vyplatí priemerný mesačný zárobok - funkčný plat.
- b) zamestnancom ktorým pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa trvá k 30.4. nepretržite viac ako 5 rokov vyplatí priemerný mesačný zárobok – funkčný plat zvýšený o 100 €.

(§ 20 ods. 1 písm. f zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme)

článok 27

Zamestnávateľ 2x v roku vyplatí:

Zamestnancom s trvalým pracovným pomerom finančný príspevok na regeneráciu pracovných síl vo výške 200,-€ a zamestnancom s trvalým pracovným pomerom 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 tým zamestnancom, ktorí boli v prac. pomere k 1.1.,
- b) v II. polroku sa vyplatí tým zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere k 1.7.,
- c) ak je zamestnanec na materskej dovolenke alebo poberá rodičovský príspevok, príspevok na regeneráciu pracovných síl sa nevyplatí.

článok 28

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov 14. plat v mesiaci december (zahrnutý do výplaty za mesiac november), nasledovne:

- a) zamestnancom ktorým pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa trvá k 31.10. nepretržite aspoň 48 mesiacov vyplatí priemerný mesačný zárobok - funkčný plat.
- b) zamestnancom ktorým pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa trvá k 31.10. nepretržite a viac ako 5 rokov vyplatí priemerný mesačný zárobok – funkčný plat zvýšený o 100 €.

(§ 20 ods. 1 písm. g zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme)

článok 29

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom a ďalším fyzickým osobám (primátorovi) stravovanie stravovnými lístkami za odpracované dni v mesiaci

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 0,50 € na jeden stravný lístok podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinné 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 s trvalým pracovným pomerom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy č. 00328758/MROZ nasledovne:

Odpracované roky	mesačný príspevok zamestnávateľa v €
do 5 rokov	10 €
do 10 rokov	20 €
do 15 rokov	30 €
do 20 rokov	40 €
do 25 rokov	45 €
nad 25 rokov a viac	50 €

Príspevok sa neposkytuje zamestnancom, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, 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 37

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1% a,
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

článok 38

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

článok 39

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

článok 40

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

článok 41

Základná 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 prac. jubileu 5 rokov odpracovaných vo výške 50 €
- pri prac. jubileu 10 rokov odpracovaných vo výške 70 €
- pri prac. jubileu 15 rokov odpracovaných vo výške 90 €
- pri prac. jubileu 20 rokov odpracovaných vo výške 110 €
- pri prac. jubileu 25 rokov odpracovaných vo výške 130 €
- pri prac. jubileu 30 a viac rokov (35,40,45,50) odpracovaných 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 €.

Článok 42

Základná organizácia poskytne členom finančný príspevok (po prehodnotení finančných možností) na:

- Vianoce - finančný dar do výšky 30 €,

Časť VI

Záverečné ustanovenia

článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2020 a jej neoddeliteľnou súčasťou sú Zásady pre používanie sociálneho fondu. 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 44

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 45

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

článok 46

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

článok 47

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

článok 48

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 49

Článok 26 a 28 tejto kolektívnej zmluvy sa nevzťahuje na primátora mesta a hlavného kontrola mesta.

článok 50

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

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňa 1.októbra 2018

V Rožňave dňa 17.9.2018

Za SLOVES - ZO MsÚ
Jarmila Breuerová
predseda

Za MESTO ROŽŇAVA
Pavol Burdiga
primátor mesta

Zásady pre používanie sociálneho fondu

článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zák. č. 152/1994 Z. z. v znení zák. č. 280/1995 Z. z. a zák. č. 375/1996 Z. z., zák. č. 313/2005 Z. z. a zák. č. 591/2007 Z. z. tvorí sociálny fond povinným prídedom a ďalším prídedom vo výške 0,50 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 so závodným výborom. Fond slúži tiež na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na analýzy, expertízy a iné služby spojené s kolektívnym vyjednávaním.

článok 4

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom 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 MÚ a MP,
- h) pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku,
- ch) na športové akcie pre zamestnancov MP,
- i) na športové akcie zamestnancov MÚ.

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 0,50 € na každý stravný lístok,
- b) na letné tábory pre deti zamestnancov 50,-€/ ročne na jedno dieťa,
- c) na sociálnu výpomoc vo výške 300,-€ 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 poskytne v hotovosti,

d) na sociálnu pôžičku v odôvodnených prípadoch do výšky 500,-€ bezúročnú návratnú s dobou návratností 1 rok. 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 1000,-€ ročne,

f) pri životných a pracovných jubileách ak zamestnancovi trval pracovný pomer najmenej 5 rokov pred dňom pracovného alebo životného jubilea:

- pri prac. jubileu 5 rokov odpracovaných vo výške 50 €

- pri prac. jubileu 10 rokov odpracovaných vo výške 70 €

- pri prac. jubileu 15 rokov odpracovaných vo výške 90 €

- pri prac. jubileu 20 rokov odpracovaných vo výške 110 €

- pri prac. jubileu 25 rokov odpracovaných vo výške 130 €

- pri prac. jubileu 30 a viac rokov (35,40,45,50)
odpracovaných vo výške 150 €

- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške 160 €,

g) na spoločné vianočné posedenie pre zamestnancov MÚ a MP do výšky 500 € ročne,

h) pri prvom odchode do dôchodku a pri odchode do predčasného dôchodku vo výške 150 €, ak zamestnancovi trval pracovný pomer najmenej 5 rokov pred dňom odchodu do dôchodku a pred dňom odchodu do predčasného dôchodku,

ch) na športové akcie pre zamestnancov MP vo výške 150 €,

i) na športové akcie pre zamestnancov MÚ vo výške 500 €.

článok 6

Záverečné ustanovenie

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 závodného výboru alebo závodným výborom poverený funkcionár.

Na finančný príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.

Finančné príspevky v čl. 5 bode b), g), ch) 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.

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňa 1.októbra 2018

V Rožňave dňa 17.9.2018

Za SLOVES - ZO MsÚ
Jarmila Breuerová
predseda ZO MsÚ

Za MESTO ROŽŇAVA
Pavol Burdiga
primátor mesta