

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov
na rok 2021

zmluvné strany

zástupcovia zamestnávateľa (štatutárny orgán) zastúpený Ľubomírom Fifikom v súlade s § 3
písm. f) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a

zástupcovia Slovenského odborového zväzu verejnej správy zastúpený predsedom
Mgr. Martou Tomaškovou

uzatvárajú

podľa § 2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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

V kolektívnej zmluve možno upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ak to príslušný právny predpis umožňuje.

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Umožní rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov pre potreby základnej organizácie a umožní členom závodného výboru prístup na internet.

Článok 6

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 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, vo výške 1 % z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie (zamestnávateľa), týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru odborovej organizácie.

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 9

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

Článok 10

Organizačný poriadok vydá zamestnávateľ len po prerokovaní s odborovou organizáciou. Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 11

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov mesta Spišské Vlachy je 37 a ½ hodín týždenne. Pracovný čas je rozvrhnutý v organizačnom poriadku, v pracovnom poriadku mesta, s výnimkami, schválených zamestnávateľom.

Článok 13

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

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút za deň. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11.30 hod. do 12.00 hod.

Článok 15

Práca nadčas bude nariadovaná len so súhlasom zamestnávateľa. Nadčasová práca bude riešená obvykle formou náhradného voľna o ktorom rozhodne zamestnávateľ.

Článok 16

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 17

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 18

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku.

Článok 19

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi sadzby stravného (diéty) pri zahraničnej služobnej ceste v príslušnom roku – podľa opatrenia Ministerstva financií SR s účinnosťou od 1.1.2013. Trvanie zahraničnej cesty do 6 hodín, zamestnávateľ musí poskytnúť 25% z celej sadzby stravného pre danú krajinu. V prípade trvania služobnej cesty od 6 do 12 hodín to je 50% a nad 12 hodín 100% .

Zákon č. 283/2002 nariaďuje aj iné povinnosti, preto sa zamestnávateľ zaväzuje pri určení zahraničnej služobnej cesty tieto povinnosti dodržiavať.

Článok 20

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu:

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

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, alebo odborovej funkcie,

- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác :
na dobu určitú, počas trvania opatrovania, alebo počas trvania projektu a to od - do a počas opatrovania opatrovaného (meno a priezvisko, dátum narodenia, ulica mesto), so skúšobnou dobou 3 mesiace.
- Pracovný pomer zanikne ku dňu, kedy nastane prvá z týchto dvoch udalostí.

Článok 21

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné. Zamestnanec ktorý pracoval u zamestnávateľa **menej ako 5 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **dvoch funkčných platov** zamestnanca.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné. Zamestnanec ktorý pracoval u zamestnávateľa **5 rokov a menej ako 10 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **troch funkčných platov**.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné. Zamestnanec ktorý pracoval u zamestnávateľa **najmenej 10 rokov a viac**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **piatich funkčných platov**.

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

Zamestnanec môže kedykoľvek počas výpovednej doby skončiť pracovný pomer a bude mu vyplatené odstupné v plnej výške, t.j. vo výške dvoch, troch, alebo piatich funkčných platov.

Článok 22

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:

- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov vo výške jedného funkčného platu zamestnanca,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

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

Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume:

- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov vo výške jedného

- funkčného platu zamestnanca,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
4. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 23

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach.

Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na dobu neurčitú, ktoré sa u neho uvoľnili.

Článok 24

V prípade, že sa pracovné miesto, alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca ZV odborovej organizácie s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda základnej organizácie.

Článok 25

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať ZV odborovej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 26

Závodný výbor je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 27

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 v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 28

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 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu (životné jubileum) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, 60 rokov veku, vo výške funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej päť rokov. U ostatných zamestnancov postupuje zamestnávateľ podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, k ktorej má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou, dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť, že ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, k ktorej má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 31

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

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov na pracovnú zmluvu stravovanie formou stravných lístkov cheque déjeuner vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch a to aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to dovolenky, náhradného voľna a v čase keď na príkaz zamestnávateľa vykonáva prácu nadčas v trvaní dlhšie ako 4,5 hodiny.

Rozšírení okruh zamestnancov: primátor mesta, kontrolór mesta, zástupca primátora- len ak má pracovno-právny vzťah aj s nižším úväzkom.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa úst. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu

- prvé tri dni vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55,
- ďalšie 7 dní vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom, ktorý majú dlhodobú práceneschopnosť, bude poskytnutý príspevok z prostriedkov sociálneho fondu.

Výška príspevku a obdobie práceneschopnosti sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí finančný príspevok . Výber účastníkov a výška príspevku sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ umožní pre všetkých zamestnancov a jeho rodinu počas kalendárneho roku bezplatný týždenný pobyt v rekreačnom zariadení mestská chata Zahura .

Článok 38

Zamestnávateľ, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, poskytne zamestnancom-individuálnym stavebníkom, dopravné a stavebné mechanizmy raz ročne, s úhradou spotrebovaných pohonných hmôt.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary, podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 40

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % a
- ďalším prídélom v výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu.

Článok 41

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

Článok 42

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

Článok 43

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

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 44

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2021 do 31.12.2021. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 45

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 46

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

Článok 47

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, ktoré zvolá závodný výbor.

Článok 48

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

Článok 49

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na viditeľnom a dostupnom mieste sekretariátu primátora - pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 50

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Spišských Vlachoch dňa 30.12.2020

signed

Mgr. Tomašková Marta
predseda ZV SLOVES

signed

Ľubomír Fifik
primátor

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

Zamestnávateľ v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond, ktorý slúži k realizácii sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Posledná novela zákona č. 591/2007 Z. z. nadobudla účinnosť 01.01.2008. Opatrením MF SR z 8 augusta 2007 č. MF/16786/2007-31, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovnej osnove pre rozpočtové organizácie, príspevkové organizácie, štátne fondy, obce a vyššie územné celky a v znení opatrenia MF SR z 10. decembra 2014 č. MF/23231/2014-31, v znení neskorších predpisov a doplnkov. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Tvorba fondu

Sociálny fond je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu.

Článok 3

Čerpanie fondu

Prostriedky fondu budú použité na:

- **podpora na prekonanie ťažkej finančnej situácie** zamestnanca, do ktorej sa dostal bez vlastného zavinenia v dôsledku živeľnej pohromy, úrazu dlhodobej hospitalizácie, alebo dlhodobej práceneschopnosti –(minimálne tri mesiace) a to vo výške 150 €
Podpora môže byť poskytnutá zamestnancovi v kalendárnom roku iba jeden krát
- **príspevok na pohrebne trovy** môže byť poskytnutý zamestnancovi, ktorému zomrel
 - a) manžel / manželka vo výške 200 €
 - b) dieťa / deti vo výške 100 €
- **príspevok pri jubileách – pri pracovnom pomere na dobu neurčitú a odpracovaní minimálne 5 rokov**
 - a) príspevok pri odchode do dôchodku bude členovi OZ 100 €
 - b) príspevok pri dovŕšení 50 rokov veku 150 €
 - c) príspevok pri dovŕšení 60 rokov veku 150 €
 - d) príspevok pri dovŕšení 20, 25, 30, 35 a každých ďalších 5 rokov nepretržitej práce sa poskytne zamestnancovi finančná odmena
 - za 20 rokov odpracovanej doby 70 €
 - za 25 rokov odpracovanej doby 100 €
 - za 30 rokov odpracovanej doby 120 €
 - za 35 rokov odpracovanej doby a vyššie 150 €
- **príspevky:**
 - a) pri dlhodobej práceneschopnosti / najmenej jeden mesiac potravinový balíček v

hodnote	30 €
b) pri narodení dieťaťa vecný dar v hodnote	50 €
c) príspevok na dovolenku pre zamestnancov raz ročne	50 €
d) príspevok pri príležitosti dňa matiek a dňa otcov pre členov OZ v hodnote	30 €
e) darček na Vianoce	30 €
f) kultúrne a športové podujatia vo výške celkových nákladov	

- závodné stravovanie bude financované:

- zamestnávateľ z celkových nákladov hradí **55 %**
- príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo výške **0,50 €**
- zamestnanec hradí rozdiel do výšky stravnej jednotky.

Vyplatenie týchto darov je podmienené dostatkom finančných zdrojov na účte sociálneho fondu.

Na podporu, alebo príspevok zo sociálneho fondu nie je právny nárok.

Článok 4

Účinnosť

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 01.01.2021

signed
Lubomír Fifik
primátor