

č 514/2023

Kolektívna zmluva

podľa ustanovenia § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

zmluvné strany

zamestnávateľ:

Mestská časť Bratislava-Staré Mesto
zastúpená starostom mestskej časti Bratislava-Staré Mesto
Ing. Matejom Vagačom

(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „mestská časť“)

na jednej strane

a

odborová organizácia:

Základná organizácia Odborového zväzu verejnej správy
pri Miestnom úrade mestskej časti Bratislava-Staré Mesto
zastúpená predsedníčkou závodného výboru
Alicou Rybárovou

(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

- 1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 2) Predpokladom pre plnenie podmienok a ustanovení tejto kolektívnej zmluvy (ďalej aj ako „kolektívna zmluva“) je dôsledné plnenie pracovných úloh zo strany zamestnancov, ktoré vyplývajú z opisov ich pracovných činností, pracovného poriadku, ale i mimoriadnych úloh zamestnávateľa.

Článok 2

Zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,

- b) pracovné podmienky,
- c) mzdové podmienky,
- d) sociálne podmienky,
- e) podmienky čerpania sociálneho fondu,
- f) prechodné a záverečné ustanovenia.

Článok 3

- 1) Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa, ako i na všetkých jeho zamestnancov.
- 2) Kolektívna zmluva sa vzťahuje i na zamestnancov, ktorí s ním uzatvorili pracovný pomer na základe zákona č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a územné celky v znení neskorších predpisov a uznáva i tie roky, ktoré boli odpracované na základe pracovných zmlúv s obvodným národným výborom, školskou správou a okresným úradom.
- 3) Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ oboznámi novoprijatých zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

- 1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.
- 3) Na podujatia odborárskej výchovy a na vykonávanie odborárskych funkcií poskytne zamestnávateľ príslušným zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácii na jej schôdze jednu hodinu mesačne pred skončením pracovného času v neúradných dňoch so zachovaním nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy. Odborová organizácia bude vopred informovať zamestnávateľa o termíne svojej schôdze.
- 4) Členské schôdze odborovej organizácie sa uskutočnia jedenkrát ročne, a to dve hodiny pred skončením pracovného času v neúradných dňoch so zachovaním nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy. Odborová organizácia bude vopred informovať zamestnávateľa o termíne členskej schôdze.
- 5) Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi, predpismi a touto kolektívnou zmluvou. Pri riešení problémov budú zásadne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.
- 6) Materiály pre vzájomné rokovania alebo vyjadrenie stanovísk, okrem kolektívnej zmluvy, budú obidve strany predkladať aspoň päť dní vopred, ak sa nedohodnú inak.

Článok 5

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 piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy za príslušný mesiac.

Článok 6

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na operatívnu poradu starostu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Časť III. Pracovné podmienky

Článok 7

Na pracovné podmienky zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ak osobitný predpis (najmä zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 138/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, príj. zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákon č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave v znení neskorších predpisov) neustanovuje inak.

Článok 8

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku s odborovou organizáciou a v časovom predstihu 15 dní pred uskutočnením zmien informuje zamestnancov a závodný výbor odborovej organizácie (ďalej aj ako „ZV“) o pripravovanom uvoľňovaní zamestnancov z pracovného pomeru.

Článok 9

- 1) Zamestnávateľ vykoná zmeny v pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.
- 2) Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, menovať do komisie aj zástupcu závodného výboru.
- 3) Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom najmä:
 - a) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie zvyšovanie,
 - b) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - c) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - d) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia v súlade s hygienickým auditom,
 - e) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu najmä o opatreniach súvisiacich so zabezpečením bezpečnosti ochrany a zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“).
- 5) Zamestnávateľ prizve zástupcu ZV a členov komisie BOZP k prerokúvaniu aktuálnych otázok, ktoré sa týkajú bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na pracovisku.
- 6) Zamestnávateľ bude neodkladne informovať ZV o pracovných úrazoch.

Článok 10

- 1) Prevádzkový pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzky alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
- 2) Týždenný pracovný čas sa skladá zo základného pracovného času a voliteľného pracovného času. Týždenný pracovný čas je určený nasledovne:

Základný pracovný čas:

pondelok	08:00 h – 12:00 h	13:00 h – 17:00 h
utorok	08:00 h – 12:00 h	13:00 h – 14:00 h
streda	08:00 h – 12:00 h	13:00 h – 17:00 h
štvrtok	08:00 h – 12:00 h	13:00 h – 14:00 h
piatok	08:00 h – 12:00 h	12:30 h – 13:00 h

Voliteľný pracovný čas:

pondelok	07:00 h – 08:00 h	12:00 h – 13:00 h	17:00 h – 17:30 h
utorok	07:00 h – 08:00 h	12:00 h – 13:00 h	14:00 h – 17:30 h
streda	07:00 h – 08:00 h	12:00 h – 13:00 h	17:00 h – 17:30 h
štvrtok	07:00 h – 08:00 h	12:00 h – 13:00 h	14:00 h – 17:30 h
piatok	07:00 h – 08:00 h		13:00 h – 16:00 h

- 3) Podrobnosti o pracovnom čase upraví zamestnávateľ Rozhodnutím starostu.

Článok 11

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si zamestnanec vyčerpá v čase voliteľného pracovného času medzi 12:00 h. a 13:00 h., okrem piatku, kedy prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená v čase od 12:00 h. do 12:30 h.
- 2) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 12

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu za zamestnanca za prvých desať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 13

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a dovolenka zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu jedného dňa za šesť mesiacov (za kalendárny rok dva pracovné dni) v zmysle § 141 ods. 3 Zákonníka práce s náhradou mzdy na vybavovanie ďalších dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Nevyčerpaný deň pracovného voľna zamestnancom v príslušnom polroku sa nedá preniesť do nasledujúceho polroka.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu dvoch dní za kalendárny rok na vykonávanie dobrovoľníckej činnosti. Nevyčerpané dni pracovného voľna určené na výkon dobrovoľníckej činnosti nie je možné preniesť do ďalšieho roka. Zamestnanec výkon dobrovoľníckej činnosti, tak ako túto definuje príslušný právny predpis, zamestnávateľovi dokladuje potvrdením od právnických osôb (neziskové organizácie, združenia, školy, spoločnosti a iné) s vymedzením termínu, miesta výkonu a popisu aktivity, s pečiatkou a podpisom oprávnenej osoby. Potvrdenie fyzických osôb nie je postačujúce.

- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa za kalendárny štvrťrok v deň účasti na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov.
- 5) Zamestnávateľ môže určiť v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 Zákonníka práce po dohode so ZV hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Článok 14

- 1) Zamestnávateľ na požiadanie predloží odborovej organizácii správu o voľných pracovných miestach.
- 2) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 15

(na základe dohody strán úmyselne vypustené)

Článok 16

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi v súlade s ustanovením § 76a ods. 1 Zákonníka práce odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku alebo funkčného platu.
- 2) Nad rámec zákonom stanoveného nároku zamestnanca na odchodné v zmysle ustanovenia ods. 1 tohto článku kolektívnej zmluvy, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi mimoriadne odchodné vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to zo sociálneho fondu.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa ods. 1 a mimoriadne odchodné podľa ods. 2 tohto článku kolektívnej zmluvy, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.
- 5) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka.

Časť IV. Mzdové podmienky

Článok 17

Novoprijatý zamestnanec si zriadi v peňažnom ústave účet, na ktorý mu zamestnávateľ bude poukazovať mzdu. Mzda je splatná najneskôr k 10. kalendárnemu dňu v mesiaci.

Článok 18

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené Poriadkom odmeňovania, ktorý bol schválený rozhodnutím č. 5/2022 starostky mestskej časti Bratislava-Staré Mesto z 23. marca 2022 (ďalej len „poriadok odmeňovania“).
2. Všetky návrhy zmien poriadku odmeňovania budú dané na vyjadrenie ZV a to pred jeho vydaním starostom mestskej časti.
3. Poriadok odmeňovania upravuje najmä spôsob určovania mzdy zamestnancov, splatnosť mzdy, druhy a spôsob priznávania odmien.
4. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené poriadkom odmeňovania zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto upravuje Zákonník práce a všeobecne záväzné právne predpisy.
5. Odmeňovanie zamestnancov školstva (materské školy, zariadenia školského stravovania pri materských školách) stanovuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“).

Článok 19

Zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa mzdového predpisu pre zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto sa od 01.04 zvýši základná zložka mzdy platná k 31.3. o 1% v roku 2024. Vypočítaná suma sa zaokrúhľuje na celé euro smerom nahor. S ohľadom na výsledok procesu kolektívneho vyjednávania zmluvných strán sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli, že 60 dní pred skončením platnosti kolektívnej zmluvy vstúpia do vzájomných rokovaní o zvážení možnosti navýšenia percenta, o ktoré sa základná zložka mzdy zamestnanca navyšuje k 01.04. pre rok 2024 v zmysle tohto článku kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany berú na vedomie, že v rámci takto započatých rokovaní bude ako prvotné hľadisko a kritérium uskutočniteľnosti navýšenia základnej zložky mzdy zamestnancov zohľadnená finančná kondícia a potenciál v zmysle aktuálnej výšky príjmov rozpočtu Mestskej časti Bratislava – Staré Mesto ako zamestnávateľa.

Článok 20

Za prácu nadčas zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný podľa mzdového predpisu pre zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto, patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Za hodinu práce nadčas zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., patrí hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená

o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 21

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život alebo pri naliehavých opravárskych prácach.

Článok 22

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne 8,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 23

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi mimoriadnu odmenu, najviac raz za kalendárny rok, a to na základe hodnotenia zamestnanca v závislosti od miery splnených cieľov (KPI) stanovených zamestnávateľom na obdobie príslušného kalendárneho roka, kedy jednotlivé ciele (KPI) a zložky hodnotenia plnenia cieľov (KPI) budú zamestnávateľom bližšie špecifikované a zamestnancovi poskytnuté v primeranom časovom predstihu tak, aby zamestnanec mohol tieto stanovené ciele (KPI) objektívne dosiahnuť v kalendárnom roku, pre ktorý budú tieto ciele (KPI) rozhodujúce pre možnosť poskytnutia mimoriadnej odmeny zamestnancovi.

Článok 24

- 1) Zamestnávateľ v kalendárnom roku v 4. kvartáli určí objem finančných prostriedkov z prostriedkov určených na mzdy a odvody rozpočtovaných na príslušný kalendárny rok, ktorý bude slúžiť na vyplatenie mimoriadnej odmeny zamestnancom. O výške objemu finančných prostriedkov určeného podľa predchádzajúcej vety na vyplatenie týchto odmien zamestnancom bude zamestnávateľ informovať ZV.
- 2) Zamestnancom, ktorých pracovný pomer k mestskej časti vznikol v priebehu bežného kalendárneho roka, zamestnávateľ môže vyplatiť mimoriadnu odmenu podľa článku 23 tejto kolektívnej zmluvy alikvotne podľa dĺžky trvania ich pracovného pomeru (podľa počtu odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku).
- 3) O priznaní odmeny rozhodne starosta na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca po schválení prednostom miestneho úradu. Zamestnávateľ sa zaväzuje na

požiadanie odborovej organizácie predložiť prehľad čerpania mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

- 4) Zamestnávateľ mimoriadnu odmenu neposkytne:
 - a) zamestnancom, ktorým pracovný pomer trvá, ale v príslušnom kalendárnom roku nemali príjem z pracovnej činnosti,
 - b) zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku porušili pracovnú disciplínu a boli o tom písomne upovedomení,
 - c) zamestnancom, ktorým bude v čase priznávania mimoriadnej odmeny plynúť skúšobná doba.

Článok 25

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri životnom jubileu 60 rokov veku odmenu vo výške podľa celkovej dĺžky¹ jeho zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou
 - a) od 1 roka do 5 rokov 25 % zmluvnej mzdy/funkčného platu,
 - b) od 5 rokov do 10 rokov 50 % zmluvnej mzdy/funkčného platu,
 - c) od 10 rokov do 20 rokov 75 % zmluvnej mzdy/funkčného platu,
 - d) nad 20 rokov 100 % zmluvnej mzdy/funkčného platu.
- 2) Táto odmena bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 26

- 1) Zamestnávateľ prispieva od 1. januára 2024 zamestnancom v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorí majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení, príspevok najviac vo výške 30,00 € mesačne, pričom výška príspevku zamestnávateľa zodpovedá čiastke, ktorú si na doplnkovom dôchodkovom sporení sporí zamestnanec. Minimálny príspevok zamestnanca je 5 € a realizuje sa formou zrážky zo mzdy.
- 2) Novým zamestnancom sa príspevok zamestnávateľa poskytuje najskôr po 3 mesiacoch od nástupu v súlade s uzatvorenými zamestnávateľskými zmluvami.

Časť V.

Sociálne podmienky

Článok 27

- 1) Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ zriadi sociálny fond, do ktorého v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov poukáže každoročne z rozpočtu prostriedky vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

¹ Bez podmienky nepretržitého trvania pracovného pomeru s mestskou časťou, t. j. do celkovej dĺžky zamestnania sa započítava aj doba trvania pracovného pomeru zamestnanca s mestskou časťou, ktorý bol v minulosti skončený, a to aj opakovane.

- 2) Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v termíne do 15.03. príslušného kalendárneho roka.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v termíne do 28.02. príslušného kalendárneho roka písomne informovať ZV o rozpočte sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a v termíne do 15.03. príslušného kalendárneho roka predloží písomnú správu o využívaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.
- 4) Čerpanie, tvorbu a nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV.

Článok 28

- 1) Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie podávaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja, prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby formou dobíjania stravovacej karty, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Výber formy zabezpečenia stravovania realizuje zamestnanec v súlade s osobitnou smernicou mestskej časti. Na účely zabezpečenia stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie najmenej 55 % z ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín podľa osobitného predpisu a príspevkom zo sociálneho fondu tak, ako je uvedené v Zásadách čerpania sociálneho fondu, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.
- 3)
 - a) Pre zamestnancov, ktorých pracoviskom je zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov, bude stravovanie zabezpečené prípravou jedla vo vlastnej kuchyni.
 - b) Pre zamestnancov, ktorých pracoviskom je materská škola a zariadenie školského stravovania pri materskej škole, bude stravovanie zabezpečené prípravou jedla vo vlastnej kuchyni.
 - c) Pre ostatné pracoviská mestskej časti bude stravovanie zabezpečené prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej karty alebo poskytnutím finančného príspevku, a to na základe výberu zamestnanca uskutočneného v súlade s osobitnou smernicou mestskej časti.
- 4) Úhrady stravného platné od 01. januára 2024 podľa odseku 3:

a)

	Obstarávacia cena jedla	v tom		úhrada obstarávacej ceny		
		Surovinový limit	Réžia	Zamestnávateľ	Sociálny fond	Zamestnanec

Zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov	1,79 €	1,33 €	0,46 €	1,18 €	0,21 €	0,40 €
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------

b)

Finančné pásmo na jedno jedlo pre zamestnanca MS	Zamestnávateľ	Sociálny fond	Zamestnanec
2,60	1,43	0,34	0,83

c)

	Hodnota	úhrada		
		Zamestnávateľ	Sociálny fond	Zamestnanec
stravné poskyt. pri pracovnej ceste	X	max hodnota stravného 7,80 €	X	X
stravovacia karta	5,85 €	3,83 €	1,00 €	1,02 €
finančný príspevok na stravovanie	4,83 €	3,83 €	1,00 €	X

5) Stravovanie za cenu uvedenú v odseku 4 sa bude poskytovať zamestnancom v pracovnom pomere. Nárok na zabezpečenie stravovania vzniká zamestnancom aj v čase čerpania

dovolenky. Nárok na zabezpečenie stravovania nevzniká zamestnancom, ktorí čerpajú materskú a rodičovskú dovolenku, zamestnancom na pracovnej ceste v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, zamestnancom čerpajúcim pracovné voľno bez náhrady mzdy a počas trvania práceneschopnosti.

- 6) Zamestnancovi, ktorého pracoviskom je materská škola, zariadenie školského stravovania pri materskej škole a zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov, bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie v čase hlavných prázdnin, t.j. v mesiacoch júl - august v čase čerpania dovolenky na základe výberu zamestnanca formou stravovacej karty alebo formou finančného príspevku v súlade s ods. 4 písm. c) tohto článku kolektívnej zmluvy.
- 7) Zamestnancovi, ktorého pracoviskom je materská škola, zariadenie školského stravovania pri materskej škole a zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov, bude zamestnávateľ v čase jeho čerpania dovolenky mimo času hlavných prázdnin poskytovať stravovanie v mieste, v ktorom je pracovne zaradený, podľa ods. 4 písm. b) tohto článku kolektívnej zmluvy.
- 8) Zamestnancom, ktorých pracoviskom je materská škola, zariadenie školského stravovania pri materskej škole a zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov v pracovných dňoch, keď je zariadenie uzatvorené počas roka (napr. maľovanie, čas medzi vianočnými sviatkami a Novým rokom) a v zariadení nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnej jedálni alebo dovozom stravy z iného zariadenia, bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie na základe výberu zamestnanca formou stravovacej karty alebo formou finančného príspevku v súlade s ods. 4 písm. c) tohto článku kolektívnej zmluvy.
- 9) Finančná čiastka na stravovacia kartu a finančný príspevok na stravovanie sa poskytuje ako preddavok vopred. Bližšie podmienky upravuje osobitná smernica mestskej časti-zamestnávateľa.
- 10) Ustanovenia tohto článku kolektívnej zmluvy sa primerane vzťahujú aj na poslanca, ktorý je dlhodobo uvoľnený zo zamestnania na výkon funkcie zástupcu starostu.

Článok 29

Zamestnávateľ uhradí mesačne zamestnancom v pracovnom pomere náklady na cestovné výdavky mestskou hromadnou dopravou (ďalej len „MHD“) po predložení cestovných lístkov MHD použitých v súvislosti s plnením pracovných úloh, ktoré sú vyznačené v evidencii dochádzky a odsúhlasené vedúcim zamestnancom.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancovi, ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima, paušálny príspevok vo výške 10 € za skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou a železničnou dopravou mimo MHD, ak sú tieto výdavky vyššie ako 33,20 € mesačne.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať peňažné dary zo sociálneho fondu pri jubileách zamestnancov:

- a) 15 rokov celkovej dĺžky¹ zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou,

- b) 20 rokov celkovej dĺžky¹ zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou,
- c) 25 rokov celkovej dĺžky¹ zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou,
- d) 30 rokov celkovej dĺžky¹ zamestnania v pracovnom pomere s mestskou časťou,
- e) 50 rokov veku.

Článok 32

- 1) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca môže poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancovi nenávratnú sociálnu výpomoc najmä v týchto prípadoch:
 - a) živelná udalosť v rodine, najviac do sumy 500 €,
 - b) krádež osobných predmetov a finančných prostriedkov, najviac do sumy 150 €,
 - c) úmrtie najbližších rodinných príslušníkov - manžel, manželka, dieťa, najviac do sumy 500 €,
 - d) starostlivosť o člena rodiny trvajúca najmenej 30 kalendárnych dní v celku, najviac do sumy 150 €,
 - e) dlhodobej dočasnej práceneschopnosti trvajúcej najmenej 30 kalendárnych dní v celku, najviac do sumy 500 €. Výška nenávratnej sociálnej výpomoci je určená dĺžkou trvania nepretržitej práceneschopnosti, a to nasledovne:

Doba trvania práceneschopnosti	Výška výpomoci
od 1 mesiaca do 3 mesiacov	200,00 €
od 3 mesiacov do 6 mesiacov	300,00 €
od 6 mesiacov do 9 mesiacov	400,00 €
viac ako 9 mesiacov	500,00 €

- 2) Zamestnávateľ v lehote do 60 dní od úmrtia zamestnanca v trvalom pracovnom pomere poskytne nenávratnú sociálnu výpomoc pozostalému manželovi, manželke, rodičovi alebo dieťaťu. Príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu rodinnému príslušníkovi zamestnanca sa nezdaňujú a odvody sa neodvádzajú rodinnému príslušníkovi, ale zamestnancovi, ktorého rodinnému príslušníkovi boli poskytnuté.
- 3) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca môže poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancovi návratnú sociálnu výpomoc ako mimoriadnu formu pomoci.
- 4) Podrobné podmienky poskytovania peňažných a nepeňažných darov a poskytovania nenávratnej a návratnej sociálnej výpomoci sú upravené v Zásadách čerpania sociálneho fondu zamestnancov mestskej časti, ktoré tvoria prílohu tejto zmluvy.

Článok 33

- 1) Zamestnancovi, ktorý dobrovoľne daruje krv a bola mu udelená plaketa za mnohonásobné darovanie krvi bude vyplatená odmena v nasledujúcej výške:
 - a) bronzová Janského plaketa – 150 €
 - b) strieborná Janského plaketa – 200 €

- c) zlatá Janského plaketa – 300 €
- d) diamantová Janského plaketa – 400 €
- e) Kňazovického plaketa – 600 €.

- 2) Zamestnanec má po udelení plakety za mnohonásobné darovanie krvi nárok na výplatu odmeny , ak o túto požiada do 3 mesiacov od udelenia plakety. Pri žiadosti je povinný preukázať oprávnenosť udelenia plakety a vyplatenia odmeny potvrdením od príslušného miestneho spolku Červeného kríža (udelenie plakety za dobrovoľné darovanie krvi).

Článok 34

- 1) V prípade, ak na účte sociálneho fondu bude dostatočná úspora finančných prostriedkov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily.
- 2) Na príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu majú nárok zamestnanci, ktorí sú k 30.09. v evidenčnom počte a v pracovnom pomere s mestskou časťou ako zamestnávateľom, pričom zamestnancom, ktorých pracovný pomer k mestskej časti ako zamestnávateľovi vznikol v priebehu bežného kalendárneho roka, sa výška príspevku prepočíta alikvotne podľa dĺžky trvania ich pracovného pomeru (podľa počtu odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku). U zamestnancov s kratším pracovným časom výška príspevku bude prepočítaná adekvátne k ich úväzku.
- 3) Príspevok bude vyplatený vo vyúčtovaní mzdy za mesiac september kalendárneho roka. Výška príspevku bude stanovená podľa zostatku na účte sociálneho fondu.

Článok 35

- 1) Zamestnancom, ktorí pri plnení pracovných povinností prichádzajú do styku s občanmi zo sociálne slabších skupín žijúcimi v ťažkých životných podmienkach, ktorí predstavujú zvýšené riziko stretu s prenosnými chorobami (najmä oddelenie inklúzie a sociálnych vecí, centrum služieb občanom vrátane pokladne a matričný úrad), zamestnávateľ zabezpečí zo sociálneho fondu očkovaciu látku proti hepatitíde typu A a B pozostávajúcu z troch dávok počas roka. Podanie očkovacích látok si zabezpečia sami zamestnanci.
- 2) Na požiadanie zamestnanca, ktorému zdravotná poisťovňa nepreplatí očkovanie proti chrípke, uhradí mu ho zamestnávateľ po predložení dokladu o zaplatení vakcíny a jej aplikovaní.

Článok 36

Za predpokladu kumulatívneho naplnenia nasledovných podmienok:

- ide o prvé skončenie pracovného pomeru,
- zamestnancovi vznikol nárok na priznanie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok,
- zamestnanec požiadal o vyplatenie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po skončení pracovného pomeru,

zamestnávateľ, nad rámec zákonného nároku zamestnanca podľa ustanovenia §76a Zákonníka práce, vyplatí zamestnancovi zo sociálneho fondu mimoriadne odchodné vo výške zodpovedajúcej jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 37

Odborová organizácia bude uplatňovať pri návrhu rozpočtu alebo úprave rozpočtu mestskej časti oprávnené návrhy zamestnancov na zlepšovanie pracovného prostredia a pracovných podmienok.

Článok 38

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky na ochranu zdravia a života pri práci, zabezpečiť zamestnancom ochranné pracovné prostriedky. Udržiavať pracovné prostredie, prevádzkové objekty a hygienické zariadenia v stave, ktorý zabezpečuje bezpečnosť a hygienu práce.

Článok 39

Odborová organizácia bude vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 149 Zákonníka práce.

Časť IV.

Podmienky čerpania sociálneho fondu

Článok 40

Zásady čerpania sociálneho fondu zamestnancov zamestnávateľa sú uvedené v Prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.
Prechodné ustanovenia

Článok 41

- 1) Práva a povinnosti zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy, ktoré boli uplatnené pred jej účinnosťou, pokiaľ s ňou nie sú v rozpore, sa považujú za uplatnené podľa nej.
- 2) Platná kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti.

Časť VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 42

Nároky z kolektívnej zmluvy sa uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Článok 43

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vykoná raz ročne na členskej schôdzi odborovej organizácie za účasti zástupcu zamestnávateľa.

Článok 44

- 1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2024 do 30. júna 2024.
- 2) Reflektujúc na výsledok vedeného sociálneho dialógu medzi zmluvnými stranami v rámci procesu kolektívneho vyjednávania, kedy zamestnávateľ si je vedomý pozitívnych vplyvov výkonu práce z domu resp. telepráce tak ako je definovaná v ustanovení §52 Zákonníka práce, a to najmä, že práca z domu:
 - môže byť nápomocná pri dosahovaní pracovných cieľov a vo všeobecnosti poskytuje zamestnancom väčšiu pružnosť pri vykonávaní pracovných úloh;
 - znižuje čas strávený cestovaním, čím dochádza k zníženiu pracovného stresu, cestovného stresu a optimalizácii konfliktu medzi pracovným a súkromným životom; zároveň
 - umožňuje zamestnancom prispôbiť miesto a čas práce ich individuálnym potrebám, čím ponúka veľký potenciál na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;preto zamestnávateľ v priebehu kalendárneho roka 2024 zváži a prijme všetky kroky, ktoré je od neho možné spravodlivo očakávať, na to, aby vytvoril také pracovné podmienky na pracovisku, ktoré umožnia jeho zamestnancom vykonávať prácu doma alebo na inom dohodnutom mieste mimo pracoviska zamestnávateľa, a to s použitím prostriedkov diaľkovej komunikácie, a to v rozsahu podľa dohody zamestnávateľa a odborovej organizácie najviac však dvakrát v rámci kalendárneho mesiaca.
- 3) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

- 4) Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred ukončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
- 5) Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých mestská časť dostane dva a odborová organizácia jeden rovnopis.

V Bratislave

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
Alica Rybářová
predsedníčka základnej organizácie
Odborového zväzu verejnej
správy pri Miestnom úrade
mestskej časti Bratislava-Staré Mesto

Ing. Matej Vagač
starosta mestskej časti

Príloha č. 1 Kolektívnej zmluvy

Zásady čerpania sociálneho fondu zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto platné od 1. januára 2024 do 30. júna 2024

Zmluvné strany sa dohodli na týchto Zásadách čerpania sociálneho fondu zamestnancov mestskej časti Bratislava-Staré Mesto v zmysle zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len "sociálny fond").

Časť A

- 1)
 - a) Prostriedky sociálneho fondu sa použijú aj pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer k mestskej časti Bratislava-Staré Mesto (ďalej len „mestská časť“) vznikol v priebehu bežného kalendárneho roka, a to alikvotne podľa dĺžky trvania ich pracovného pomeru (podľa počtu odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku); uvedené neplatí pre príspevok na stravovanie.
 - b) Zamestnávateľ bude poskytovať príspevky zo sociálneho fondu zamestnancom vo výške, ktorá zodpovedá ich dohodnutému pracovnému času, ktorá bude vyjadrená percentuálne k pracovnému času dohodnutému v kolektívnej zmluve.
 - c) Príspevok na stravovanie:
 - na jedno odobraté hlavné jedlo denne 0,21 € pre zamestnancov zariadení starostlivosti o deti do troch rokov,
 - na jedno odobraté hlavné jedlo denne 0,34 € pre zamestnancov materských škôl a zariadení školského stravovania pri materských školách,
 - na jedno odobraté hlavné jedlo denne 0,96 € pre ostatných zamestnancov, ktorým je stravovanie zabezpečené formou dobíjania stravovacej karty alebo poskytnutím finančného príspevku. Príspevok zo sociálneho fondu je 17,5 % z ceny jedla.

Zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na štyri hodiny alebo kratší pracovný čas, neprináleží príspevok na stravu, nakoľko na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

2) Príspevky na sociálne výpomoci nenávratné a návratné:

- a) zo sociálneho fondu možno zamestnancovi poskytnúť nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch najviac do sumy 500 €. Sociálna nenávratná výpomoc sa musí uplatniť písomnou formou so zdôvodnením. V určitých prípadoch sa môže sociálna výpomoc poskytnúť i z podnetu vedúceho zamestnanca alebo odborovej organizácie,
- b) na základe písomnej žiadosti možno zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k mestskej časti trvá dlhšie ako jeden kalendárny rok odo dňa nástupu a nemá nevyrovnané záväzky voči mestskej časti, poskytnúť na preklenutie nepriaznivej finančnej tiesne návratnú sociálnu výpomoc do sumy 500 € v závislosti od výšky mesačných splátok,

- c) výška mesačnej splátky poskytnutej návratnej sociálnej výpomoci bude stanovená tak, aby jej splatenie nepresiahlo dva roky od prvej splátky. V prípade, že zamestnanec, ktorého pracoviskom je materská škola, zariadenie školského stravovania pri materskej škole a zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov požiada o splácanie poskytnutej návratnej sociálnej výpomoci minimálnou splátkou, t. j. 20 € mesačne, môže mu byť táto poskytnutá len do sumy 480 €.

Žiadosť o návratnú sociálnu výpomoc musí byť potvrdená referátom personálnym a mzdovým miestneho úradu a obsahovať vyjadrenie príslušného vedúceho zamestnanca žiadateľa o návratnú sociálnu výpomoc a prednostu miestneho úradu.

3)

- a) Peňažné dary pri jubileách v rámci širšej sociálnej politiky: Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať peňažné dary zo sociálneho fondu pri jubileách zamestnancov nasledovne

Celková dĺžka zamestnania ¹ v pracovnom pomere s mestskou časťou	Suma
15 rokov	100 €
20 rokov	150 €
25 rokov	200 €
30 rokov	250 €

- pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 200 €.

- b) Peňažný dar pri narodení dieťaťa zamestnanca: zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu peňažný dar v hodnote 150 €.

Návrh na peňažné dary musí byť predložený v príslušnom kalendárnom roku, inak nárok zaniká. Pri narodení dieťaťa zamestnanca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka návrh na peňažný dar musí byť predložený najneskôr do 31.01. nasledujúceho kalendárneho roka, inak nárok zaniká.

4) Mimoriadne odchodné:

Za predpokladu kumulatívneho naplnenia nasledovných podmienok:

- ide o prvé skončenie pracovného pomeru,
- zamestnancovi vznikol nárok na priznanie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok,
- zamestnanec požiadal o vyplatenie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, a to pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po skončení pracovného pomeru,

zamestnávateľ nad rámec zákonného nároku zamestnanca podľa ustanovenia §76a Zákonníka práce vypláti zamestnancovi zo sociálneho fondu mimoriadne odchodné vo výške zodpovedajúcej jeho priemerného mesačného zárobku.

- 5) Referát personálny a mzdový miestneho úradu zabezpečí, aby bol na každého zamestnanca spracovaný písomný návrh, ktorý odovzdá starostovi.

O príspevku na sociálnu výpomoc návratnú a nenávratnú rozhoduje starosta na základe návrhu Komisie na posudzovanie žiadostí o príspevok na sociálnu výpomoc. V ostatných prípadoch o návrhu na príspevok rozhoduje po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou starosta na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, kde je zamestnanec pracovne zaradený.

Časť B

Vyplatené príspevky, sociálne nenávratné výpomoci, peňažné dary a príspevky na regeneráciu pracovnej sily podliehajú dani z príjmov vo výške 19 % a odvodom do sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o doplnení alebo zmene týchto zásad. O návrhu je druhá strana povinná rokovať. Zmeny a dodatky k týmto zásadám prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.

Alica Rybárová
predsedníčka základnej organizácie
Odborového zväzu verejnej
správy pri Miestnom úrade
mestskej časti Bratislava-Staré Mesto

Ing. Matej Vagač
starosta mestskej časti