



# MESTSKÁ ČASŤ BRATISLAVA – PODUNAJSKÉ BISKUPICE

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**zamestnancov Mestskej časti Bratislava – Podunajské Biskupice na rok 2019**

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

### **Mestská časť Bratislava - Podunajské Biskupice**

zastúpená Mgr. Zoltánom Pékom - starostom mestskej časti

(ďalej len zamestnávateľ )

na jednej strane

a

### **Základná odborová organizácia pri Miestnom úrade Mestskej časti Bratislava - Podunajské Biskupice**

zastúpená predsedníčkou závodného výboru PhDr. Ivetou Fratričovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

# **K o l e k t í v n u z m l u v u**

**na rok 2019**

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, 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,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pre zamestnávateľa vykonávajú práce v pracovnom pomere v súlade s § 42 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

#### **Článok 4**

Zamestnancom, u ktorých nepretržité odpracovanie rokov u zamestnávateľa bolo prerušené po ukončení pracovného pomeru u zamestnávateľa a opätovne nastúpil do pracovného pomeru k zamestnávateľovi, sa pre účely vyplatenia odstupného a odchodného podľa tejto KZ započítavajú iba roky od ich posledného nástupu do pracovného pomeru.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

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

## **Článok 6**

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.

## **Článok 7**

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

## **Článok 8**

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

## **Článok 9**

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 10**

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 11**

Zamestnávateľ je povinný vytvárať pracovné podmienky, ktoré pracovníkom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a znalostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a zvyšovanie kvalifikácie a ktoré prispievajú k stálosti pracovno-právnych vzťahov.

## Článok 12

Zamestnávateľ zabezpečí pre rozvoj ľudského potenciálu efektívne využívanie zamestnancov ich rozmiestňovaním tak, aby boli využité ich znalosti, schopnosti a predpoklady ďalšieho rozvoja (preradovanie) a prijímanie nových zamestnancov.

## Článok 13

Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením §48, ods. 4, písmeno d) zákona č.31/2011 Z. z. (Zákonníka práce) v znení následných zmien dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné u opatrovateľov v domácnosti a u pracujúcich dôchodcov.

## Článok 14

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

## Článok 15

1. Čistý pracovný čas zamestnancov mestskej časti je 37,5 hodín týždenne.

2. Pracovný čas zamestnancov mestskej časti je rozvrhnutý takto:

- s ohľadom na potreby obyvateľov majú zamestnanci oddelenia kultúry, knižnice, zberného dvora a opatrovatelia v domácnosti upravený pracovný čas, schválený zamestnávateľom.

Zamestnávateľ môže na základe dohody so zamestnancom zmeniť rozvrh pracovného času zamestnanca v prípade, keď to vyžaduje jeho náplň práce. Pre všetkých zamestnancov mestskej časti platí 37,5 hodinový týždenný pracovný čas bez zníženia platu.

Rozvrh pracovného času okrem obdobia od 1.7. až do 31.8. bežného kalendárneho roka je:

Pondelok	8 <sup>00</sup> - 17 <sup>00</sup> hod.
Utorok	7 <sup>30</sup> - 15 <sup>30</sup> hod.
Streda	7 <sup>30</sup> - 16 <sup>30</sup> hod.
Štvrtok	7 <sup>30</sup> - 15 <sup>30</sup> hod.
Piatok	7 <sup>30</sup> - 13 <sup>30</sup> hod.

V období od 1.7. do 31.8. bežného kalendárneho roka platí nasledovný rozvrh pracovného času:

Pondelok	8 <sup>00</sup> - 17 <sup>00</sup> hod.
Utorok	7 <sup>00</sup> - 15 <sup>00</sup> hod.
Streda	7 <sup>00</sup> - 16 <sup>00</sup> hod.
Štvrtok	7 <sup>00</sup> - 15 <sup>00</sup> hod.
Piatok	7 <sup>00</sup> - 13 <sup>00</sup> hod.

## Článok 16

Prestávka na odpočinok a stravovanie sa zamestnancom poskytne v trvaní najviac 30 minút v časovom rozpätí od 11<sup>30</sup> hod. do 12<sup>30</sup> hod.

## Článok 17

Prácu nadčas možno nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v rozsahu a za podmienok ustanovených v platnom Zákonníku práce.

## Článok 18

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

1. Zamestnávateľ môže po dohode so závodným výborom určiť hromadné čerpanie dovolenky, ktoré nesmie byť viac ako dva týždne v príslušnom kalendárnom roku, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmami zamestnancov.

2. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa vyčerpala najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.

## Článok 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

1. Zamestnávateľ umožní zvyšovanie osobného a odborného rozvoja zamestnancov, a to formou seminárov a školení.

2. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo udeľovať súhlas na zvyšovanie kvalifikácie formou stáže, jazykových kurzov a ďalšieho štúdia popri zamestnaní len v tom prípade, keď to vykonávaná činnosť a pracovné zaradenie zamestnanca vyžaduje. V prípade súhlasu zamestnávateľa so zvýšením kvalifikácie zamestnanca formou stáží, jazykových kurzov a ďalšieho štúdia popri zamestnaní, zamestnávateľ môže podľa vlastných finančných možností poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

Zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí dohodu o zvýšení kvalifikácie s podmienkou odpracovania 5 rokov pre mestskú časť po ukončení zvýšenia kvalifikácie v súlade s § 155 Zákonníka práce.

V prípade, že zamestnanec z vlastnej vôle neodpracuje určenú dobu dohodnutú v uzatvorenej dohode, uhradí zamestnávateľovi náklady súvisiace so štúdiom pred ukončením pracovného pomeru.

Kurzy a návštevy vzdelávacích inštitúcií počas pracovnej doby sa podmieňujú potrebou využitia v pracovnom zaradení a podliehajú predchádzajúcemu súhlasu vedúceho oddelenia a prednostu Miestneho úradu mestskej časti Bratislava – Podunajské Biskupice.

### **Článok 20**

Pracovné voľno s náhradou mzdy a pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade s príslušnými ustanoveniami platného Zákonníka práce.

### **Článok 21**

Odstupné bude poskytnuté nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce a to o sumu dvojnásobku funkčného mesačného platu zamestnanca.

### **Článok 22**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a to vo výške:

- a) jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval do 10 rokov;
- b) dvoch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer trval od 10 rokov a jedného dňa do 25 rokov;
- c) troch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer trval viac ako 25 rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ZP, a to vo výške jedného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

### **Článok 23**

Zamestnávateľ bude polročne (na žiadosť ZV) informovať závodný výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

### **Článok 24**

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných, mzdových predpisov, a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a účel kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

## Časť IV

### Platové podmienky

#### Článok 25

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.

Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu plat. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Plat a náhrada platu sú splatné v mesačných intervaloch najneskôr k 8. dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

#### Článok 26

Stupnice platových taríf sa upravujú v zmysle platného Nariadenia vlády SR o zvýšení stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

#### Článok 27

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom 2x ročne odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností. Odmeny budú vyplatené v príslušnom polroku k 31. máju a 30. novembru príslušného kalendárneho roka, maximálne do výšky jedného funkčného platu jednotlivých pracovníkov na základe písomného zhodnotenia ich práce priamym nadriadeným, prednostom miestneho úradu a starostom mestskej časti, okrem starostu mestskej časti a hlavnej kontrolórky mestskej časti. Vyplácanie odmien starostu mestskej časti a hlavnej kontrolórky upravujú osobitné predpisy.

Dôvodom na nevyplatenie odmien zamestnancom zo strany zamestnávateľa môže byť nedostatok finančných prostriedkov zamestnávateľa v rámci vyrovnaného čerpania finančných prostriedkov v rozpočte mestskej časti.

## Časť VI

### Sociálna oblasť a sociálny fond

#### Článok 28

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti tvorí zamestnávateľ v bežnom roku sociálny fond podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ bude odvádzať do fondu prídely, ktorý je tvorený:

- a) povinný prídely vo výške 1 %,
- b) ďalší prídely vo výške 0,5%,

a to zo základu v zmysle § 4 odst.1 zákona o sociálnom fonde.

#### Stravovanie zamestnancov

- a) zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom v pracovnom pomere s pracovným časom dlhším ako 4 hodiny denne stravný lístok (aj počas dovolenky, prekážok v práci a počas pracovných dní prvých 10 dní PN),
- b) medzi okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie patrí aj starosta MČ,
- c) zamestnávateľ prispeje na stravovanie sumou vo výške 55% ceny stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu,
- d) príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu bude všetkým zamestnancom poskytnutý vo výške 0,70 € na každý stravný lístok.

Zamestnanec uhrádza stravné lístky formou mesačnej zrážky zo mzdy.

#### 1. Podpora počas pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi v nasledovnej výške:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,
- b) pri trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

#### 2. Podpora v núdzi

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc formou sociálnej pôžičky:

- nenávratnej sociálnej výpomoci podľa výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu, pri situáciách, ktoré majú značný finančný dopad na zamestnanca ( dlhodobá práceneschopnosť, úmrtie rodinného príslušníka, živelná pohroma, vykradnutie bytu a iné),



- návratnej výpomoci, v situáciách menej závažného finančného dopadu podľa výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu, max. do výšky 500,- € s návratnosťou maximálne do 12 mesiacov od poskytnutia pôžičky.

### 3. Osobné prekážky

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom jeden deň pracovného voľna polročne s náhradou mzdy (tzv. X-ka).

a/ podmienkou poskytnutia je vyčerpanie celej dovolenky za predchádzajúci rok, príp. presun starej dovolenky z predchádzajúceho roka maximálne do výšky 5 dní (pri čerpaní jedného dňa v 1. polroku) a vyčerpaná celá stará dovolenka (pri čerpaní druhého dňa v 2. polroku),

b) voľno neprináleží zamestnancovi v skúšobnej dobe,

c) poskytnutie voľna nesmie negatívne ovplyvniť plnenie úloh organizácie a neprenáša sa do ďalšieho polroka a ani do nasledujúceho roka,

d/ voľno neprináleží zamestnancovi, ktorý má uzavretú pracovnú zmluvu na čistý pracovný čas v mesiaci 19 hodín a menej,

e/ Podmienkou na vyplácanie tzv. X-ky je navýšenie počtu zamestnancov organizovaných v našej odborovej organizácii z celkového počtu zamestnancov na minimálne 50 %. /t. č. máme 31%/.

Zodpovedný za splnenie podmienok je príslušný vedúci pracovník, ktorý čerpanie tzv. X-ky potvrdí svojim podpisom na predpísanom tlačive.

### 4. Príspevok pri úmrtí zamestnanca

Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca hradí náklady na zakúpenie venca a náklady spojené s dopravou zamestnancov na pohreb.

### 5. Pracovné jubileá

Zamestnávateľ poskytne finančný dar pri životných a pracovných výročiach:

- životné výročie 50 rokov a dĺžka doby pracovného pomeru zamestnancov Mestskej časti Bratislava – Podunajské Biskupice :

od 1 roka do 5 rokov	200,- €
od 5 rokov do 10 rokov	300,- €
nad 10 rokov	400,- €

- životné výročie 60 rokov veku 200 - €

- pracovné výročie 10 odpracovaných rokov a každých ďalších 5 rokov práce 200,- €

## 6. Bezpečnosť a ochrana pri práci

Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom pomere pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.

## 7. Doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) v prípade, ak prejavia záujem.

### a) Výška príspevku zamestnanca

Minimálna výška príspevku účastníka sporenia na DDS je 5€ mesačne.

### b) Výška príspevku zamestnávateľa

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

### c) Prerušenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje doplniť príspevky za čas prerušenia účasti účastníka na DDS, ak sa tak zamestnanec rozhodne, a ak prerušenie bolo z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca (1 kalendárny mesiac a viac). Prerušenie musí byť dohodnuté písomne s poisťovňou.

Ak zo mzdy zamestnanca alebo z jeho ostatných príjmov zamestnávateľ nemôže odvieť príspevok účastníka sporenia vo výške dohodnutej v zamestnaneckej zmluve a účastník z dôvodov osobitného zreteľa nie je schopný uskutočniť úkon zabezpečujúci zmenu výšky jeho príspevku, resp. požiadať poisťovňu o prerušenie poistenia (v zmysle platných ustanovení), zamestnávateľ poskytne svoj príspevok v plnej výške.

### d) Absencia

Zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom mesiaci neospravedlnene zmeškali pracovnú zmenu, zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 30% príspevku.

### e) Viac DDS

Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu s viacerými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ poskytne príspevok len do jednej zo spoločností, ktorú si zamestnanec vyberie. Podmienkou je, aby mal zamestnávateľ s touto spoločnosťou uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

Zamestnanec, ktorému zamestnávateľ neposkytol príspevok, nakoľko mal uzatvorenú zmluvu s inou DDS, s ktorou zamestnávateľ nemal uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, má nárok na doplatenie príspevku na DDS, v momente kedy zamestnávateľ uzatvorí s touto spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu, a to odo dňa účinnosti zamestnávateľskej zmluvy s príslušnou DDS.

**f) Zamestnávateľ príspevok neposkytuje:**

- zamestnancom, ktorí dovŕšili dôchodkový vek pre vznik nároku na starobný dôchodok v zmysle legislatívy platnej v SR v znení zmien a doplnkov a zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere a zároveň poberajú dôchodok za výsluhu rokov podľa osobitných predpisov,
- za príslušný mesiac zamestnancom, ktorí svojou nedbanlivosťou spôsobia, že z ich príjmu nie je možné odviesť príspevok poistenca v príslušnom mesiaci vo výške dohodnutej v zamestnaneckej zmluve,
- za príslušný mesiac zamestnancom, ktorí sú 1 kalendárny mesiac a viac na neplatenom voľne; zamestnancom, ktorí nastúpili na MD, rodičovskú dovolenku (v zmysle platnej legislatívy) počas trvania tejto dovolenky a ďalším zamestnancom v mimoevidenčnom stave.

**Článok 29**

Zamestnávateľ polročne poskytne závodnému výboru (na žiadosť ZV) prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu

**VII.**

**Záverečné ustanovenia**

**Článok 30**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 01. 2019 do 31. 12. 2019.
2. 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.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.


**Článok 31**

1. 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.
2. 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.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú spolupôsobiť pri spoločných rokovaníach na tvorbe KZ, resp. pri jej zmenách, dodatkoch, pričom svoje podnetné návrhy budú podávať s písomným odôvodnením.

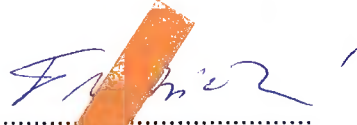
4. V prípade, že počas platnosti tejto KZ nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne dohodnúť v súlade s právnymi predpismi novelizáciu príslušných ustanovení KZ tak, aby sa zároveň zachoval zámer sledovaný pôvodným ustanovením.


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

Za zamestnávateľa:

  
.....  
Mgr. Zoltán  
starosta meštianskej časti

Za zamestnancov:

  
.....  
PhDr. Ivet  
predsedníčka závodného výboru

  
.....  
Mgr. Adriana Kalmárová  
tajomníčka závodného výboru



V Bratislave dňa, 14. 12.2018