

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

v súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestská časť Bratislava - Karlova Ves, zastúpená starostkou **Danou Čahojovou** (ďalej aj „zamestnávateľ“) na jednej strane

a

základná organizácia SLOVES pri Miestnom úrade Mestskej časti Bratislava-Karlova Ves zastúpená predsedom závodného výboru **Miroslavom Špejlo**m (ďalej aj „základná organizácia“, „odborová organizácia“) na druhej strane

uzatvárajú túto

### kolektívnu zmluvu

#### Časť I

#### Všeobecné ustanovenia

##### Článok 1

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

##### Článok 2

Toto kolektívnu zmluvu sa upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky,
- d) 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

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

### **Článok 6**

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

### **Článok 7**

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

### **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

### **Článok 9**

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

### **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.

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 11**

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

### **Článok 12**

Zamestnávateľ (prípadne iný oprávnený navrhovateľ) je povinný v prípade zmeny organizačného poriadku Miestneho úradu mestskej časti Bratislava-Karlova Ves (ďalej aj „organizačný poriadok“) vopred prerokovať každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom v súlade s § 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce. Závodný výbor sa písomne vyjadrí k zmene organizačného poriadku najneskôr do 10 pracovných dní od predloženia návrhu; ak sa v tejto lehote nevyjadrí, má sa za to, že so zmenou súhlasí. Zamestnávateľ nevykoná zmenu organizačného poriadku, pokiaľ písomne nepožiadá závodný výbor o stanovisko a súčasne neuplynula lehota 10 pracovných dní od predloženia návrhu závodnému výboru.

### Článok 13

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

### Článok 13a

Zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a) až c) Zákonníka práce len z dôvodu vykonávania týchto dohodnutých prác:

- a) vykonávanie opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
- b) vykonávanie práce učiteľa materskej školy a asistenta učiteľa materskej školy,
- c) vykonávanie práce kuchára a pomocnej pracovnej sily v školskom stravovacom zariadení.

### Článok 14

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

### Článok 15

- (1) Pracovný čas pre zamestnancov, ktorých miestom výkonu práce je Miestny úrad MČ Bratislava-Karlova Ves je rozvrhnutý takto:

Pondelok: 7.30-17.00  
Utorok: 7.30-15.00  
Streda: 7.30-17.00  
Štvrtok: 7.30-15.00  
Piatok: 7.30-13.00

- (2) Pracovný čas pre zamestnancov, ktorých miestom výkonu práce je materská škola, ktorej zriaďovateľom je MČ BA-Karlova Ves je v rozpätí 6.30 - 17.00 podľa určenia príslušným vedúcim zamestnancom.
- (3) Pracovný čas pre zamestnancov, ktorých miestom výkonu práce je miesta knižnica je v rozpätí 8.00 - 19.00 podľa určenia príslušným vedúcim zamestnancom.
- (4) Pracovný čas pre zamestnancov, ktorých miestom výkonu práce je Karloveské centrum kultúry je v rozpätí 8.00 - 20.00 podľa určenia príslušným vedúcim zamestnancom.
- (5) Pracovný čas pre zamestnancov, ktorých miestom výkonu práce je Centrum služieb občanom (ďalej „CSO“) Miestneho úradu MČ BA-Karlova Ves, nad rámec pracovného času zamestnancov Miestneho úradu MČ BA-Karlova Ves stanoveného v čl. 15 ods. (1) je rozvrhnutý na základe dohody zamestnávateľa so zamestnancami CSO. Zamestnávateľ o takejto dohode a rozvrhnutí pracovného času informuje odborovú organizáciu.
- (6) V prípade ak Slovenský hydrometeorologický ústav vyhlási pre daný pracovný deň 1., 2. alebo 3. stupeň výstrahy pred vysokými teplotami pre obvod Bratislavy a miesto výkonu práce zamestnanca Miestneho úradu MČ BA-Karlova Ves nie je vybavené klimatizačným zariadením:
- a) v nestránkový deň môže zamestnanec opustiť pracovisko o 13,00 h., svoj odchod nahlási svojmu priamemu nadriadenému a v dochádzkovom systéme si zaznačí „odchod §“,
  - b) v stránkový deň môže zamestnanec opustiť pracovisko o 14,00 h., svoj odchod nahlási svojmu priamemu nadriadenému a v dochádzkovom systéme si zaznačí

„odchod §“. Vedúci zabezpečí základnú funkčnosť svojho pracoviska pre obyvateľov tak, že dohodne so svojimi podriadenými ich zotrvanie na pracovisku v nevyhnutnom rozsahu,

- c) rozhodnutie o pracovnom režime zamestnancov pracujúcich v teréne mimo budovy Miestneho úradu MČ BA-Karlova Ves v dňoch, v ktorých bude vydaná výstraha 1. až 3. stupňa pred vysokými teplotami, je v kompetencii ich priamych nadriadených,
  - d) prednosta Miestneho úradu MČ BA-Karlova Ves môže rozhodnúť o skrátení pracovného času aj v dňoch, v ktorých nie je vyhlásený 1., 2. alebo 3. stupeň výstrahy pred vysokými teplotami, na základe individuálneho posúdenia podmienok na pracovisku a na základe odporúčania príslušného vedúceho, najmä ak teplota na pracovisku presiahne hodnotu 28 stupňov,
  - e) výstraha pred vysokými teplotami musí platiť v čase povoleného odchodu zamestnanca z pracoviska v zmysle ustanovení čl. 15 ods. (5).
- (7) Zamestnanci, ktorých miestom výkonu práce je Miestny úrad MČ Bratislava-Karlova Ves, môžu čerpať pracovný čas nad rámec rozvrhu pracovného času stanoveného v ods. (1), a to v rozsahu od 7.00 h do 2 hodín po skončení stanoveného pracovného času, s tým, že sa im bude odpracovaný čas automaticky načítavať do dochádzkového systému.

### **Článok 16**

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska prejaví záujem o zavedenie pružného pracovného času je zamestnávateľ povinný rokovať so základnou organizáciou o jeho zavedení na príslušnom pracovisku.

### **Článok 17**

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 12.00 do 13.00 h. V prípade potreby vyplývajúcej z činností zabezpečovaných príslušným útvarom, na základe rozhodnutia príslušného vedúceho zamestnanca, čerpajú zamestnanci prestávku tak, aby bol na ním vedenom útvare prítomný vo vyššie uvedenom čase vždy aspoň jeden zamestnanec. V piatok čerpajú zamestnanci 30 minútovú prestávku po skončení pracovného času t.j. od 13.00 h.

### **Článok 18**

Práca nadčas bude nariadovaná len v nevyhnutnom rozsahu a najmä v súvislosti s

- a) zasadnutiami komisií Miestneho zastupiteľstva, Miestnej rady a Miestneho zastupiteľstva MČ BA-Karlova Ves,
- b) voľbami a referendumami konanými na území MČ BA-Karlova Ves,
- c) podujatiami organizovanými MČ BA-Karlova Ves,
- d) inými činnosťami na základe oprávneného príkazu nadriadených zamestnancov.

### **Článok 19**

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

### **Článok 20**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí používajú s jeho súhlasom na výkon práce vlastné náradie, vlastné zariadenie alebo vlastné predmety náhradu

- a) vo výške predloženej faktúry, ak je takýmto zariadením mobilný telefón do limitu osobitne určeného zamestnávateľom,
- b) vo výške predloženého daňového dokladu o zakúpení pohonných látok či iných prostriedkov, ak je takýmto zariadením vlastné motorové vozidlo.

## Článok 21

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

## Článok 22

Zamestnávateľ, ktorý chce dať zamestnancovi výpoveď (a nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer) je povinný pred daním výpovede písomne predložiť zamestnancovi zoznam všetkých pracovných miest zamestnávateľa v mieste dohodnutého výkonu práce so zamestnancom, s výslovným uvedením, ktoré pracovné miesta sú ku dňu takéhoto predloženia voľné. V prípade, že sa u zamestnávateľa nachádzajú voľné pracovné miesta vhodné pre zamestnanca, je zamestnávateľ povinný písomne ponúknuť zamestnancovi lehotu minimálne 10 pracovných dní na rozhodnutie zamestnanca o prijatí či neprijatí takéhoto voľného pracovného miesta.

## Článok 23

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku alebo funkčného platu pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
  - a) starobný dôchodok,
  - b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku alebo 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) Odchodné podľa predchádzajúcich odsekov je vyššie ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa nad 10 rokov, patrí mu odchodné v celkovej sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku alebo funkčného platu.
- (4) Do doby trvania pracovného pomeru podľa predchádzajúcich viet sa započítava i doba trvania pracovného pomeru u predchodcu zamestnávateľa (v prípade prechodu či prevodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov). Preukázať dĺžku trvania predchádzajúceho pracovného pomeru je povinný zamestnanec.
- (5) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer zamestnanca skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce (okamžité skončenie pracovného pomeru).

## Článok 24

Zamestnávateľ bude na základe žiadosti základnej organizácie raz za štvrtrok predkladať správy závodnému výboru o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## Článok 25

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy v súlade s § 239 Zákonníka práce. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi najmenej tri dni pred jej uskutočnením.

## **Časť IV**

### **Platové podmienky**

#### **Článok 26**

Odmeňovanie zamestnancov sa riadi príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

#### **Článok 27**

- (1) Pracovné podmienky zamestnancov Mestskej časti Bratislava-Karlova Ves, s výnimkou mzdových podmienok, sa upravujú podľa ustanovení platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 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, podľa tejto kolektívnej zmluvy a podľa Memoranda o zmene systému odmeňovania zamestnancov Mestskej časti Bratislava-Karlova Ves uzatvoreného dňa 17. 12. 2018 medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (ďalej len „Memorandum“).
- (2) Výška mzdy zamestnancov podlieha každoročnej valorizácii podľa miery inflácie stanovenej Štatistickým úradom SR v podobe Potvrdenia o miere inflácie v SR meranej indexom spotrebiteľských cien v predchádzajúcom kalendárnom roku maximálne však do výšky 5 %. Prepočet vykoná zamestnávateľ bez ďalšieho vždy v januári príslušného kalendárneho roka s účinnosťou od januára tohto kalendárneho roka. Pri výpočte mzdy sa mzda zaokrúhľuje na celé euro smerom nahor.
- (3) Vzťahy, ktoré nie sú upravené vo vyššie citovaných kolektívnych zmluvách a v Memorande sa upravujú podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.

#### **Článok 28**

- (1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.
- (2) Existenciu dôvodov pre priznanie odmeny bude zamestnávateľ skúmať celý rok a osobitne aj pri vzniku významných etáp v živote zamestnanca a podľa finančných možností prizná zamestnancom mimoriadnu odmenu až do výšky
  - a) 500 Eur, pri dovŕšení 50-teho roku života,
  - b) 600 Eur, pri dovŕšení 60-teho roku života,
  - c) 700 Eur, pri dovŕšení 70-teho roku života.Túto mimoriadnu odmenu prizná zamestnancovi, ak sú splnené aj tieto ďalšie podmienky:
  - a) pracovný pomer zamestnanca trvá aspoň 3 roky,
  - b) zamestnanec nebol upozornený zamestnávateľom na porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce,
  - c) odôvodnený písomný návrh predloží zamestnávateľovi príslušný vedúci zamestnanec.
- (3) Zamestnancovi môže byť poskytnutá odmena podľa predchádzajúcich odsekov aj v prípade, že bol zamestnávateľom upozornený na porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ak si zamestnanec po takomto upozornení kvalitne plní všetky pracovné úlohy, nedopustí sa ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny a zároveň zamestnávateľ rozhodne o neprihliadaní na toto upozornenie.

## **Článok 29**

- (1) Ak to umožnia peňažné prostriedky zamestnávateľa, zamestnávateľ prizná zamestnancom ku koncu kalendárneho roka, alebo ku začiatku ďalšieho kalendárneho roka peňažné prostriedky alikvótne podľa počtu odpracovaných mesiacov najviac vo výške priemerného mesačného zárobku alebo funkčného platu, ak sú splnené tieto ďalšie podmienky:
  - a) pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trvá k 1. decembru,
  - b) zamestnanec odpracoval v kalendárnom roku u zamestnávateľa aspoň 120 dní pred 1. decembrom,
  - c) zamestnanec odpracoval v príslušnom mesiaci aspoň 5 pracovných dní,
  - d) zamestnanec nebol v kalendárnom roku upozornený zamestnávateľom na porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.
- (2) Zamestnancovi môžu byť poskytnuté peňažné prostriedky podľa predchádzajúceho odseku aj v prípade, že bol zamestnávateľom v kalendárnom roku upozornený na porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ak si zamestnanec po takomto upozornení kvalitne plní všetky pracovné úlohy, nedopustí sa ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny a zároveň zamestnávateľ rozhodne o neprihliadaní na toto upozornenie.

## **Časť VI**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

## **Článok 30**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy niektorou z foriem uvedených v § 152 ods. 2 a 7 Zákonníka práce.
- (2) Rovnako ako zamestnancom sa v súlade s § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce zabezpečí stravovanie aj starostovi MČ BA-Karlova Ves a poslancovi Miestneho zastupiteľstva MČ BA-Karlova Ves, ktorý je dlhodobo plne uvoľnený zo zamestnania na výkon funkcie.

## **Článok 31**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie teplé hlavné jedlo.

## **Článok 32**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce na každé jedlo vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 33**

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 30 až 32 tejto kolektívnej zmluvy týmto osobám aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to najmä počas dovolenky, náhradného voľna a služobnej cesty.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu.

### **Článok 35**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 36**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 37**

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

### **Článok 38**

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí v rámci finančných možností a po dohode s odborovou organizáciou niektorú z týchto foriem - napr. nákup rekreačných poukazov, organizovanie zájazdov, poskytovanie príspevku na dovolenku, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 39**

Zamestnávateľ poskytne podľa Zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom peňažné a nepeňažné dary.

### **Článok 40**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % z objemu zúčtovaných zárobkov a funkčných plátov zamestnancov za podmienky, že zamestnanec nie je v skúšobnej dobe a že si sám prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške aspoň 1 % z objemu zúčtovaného zárobku alebo funkčného plátu zamestnanca.

### **Článok 41**

- (1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu zárobkov a funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Prostriedkami sociálneho fondu môžu byť aj ďalšie zdroje podľa zákona o sociálnom fonde, alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do sociálneho fondu.



#### **Článok 42**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 43**

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

#### **Článok 44**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zdarma knižničné služby miestnej knižnice a 50 % zľavu na jednorazové vstupné pre dospelého na 75 minút v 25 m plaveckom bazéne v Školskej plavárni Majerníkova 62.

### **Časť VII Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 45**

- (1) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2024 do 31. decembra 2025.
- (2) 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.
- (3) Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

#### **Článok 46**

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 47**

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

#### **Článok 48**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru. K spoločnému rokovaniu dôjde z podnetu závodného výboru.

#### **Článok 49**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ nebude súdne vymáhať od zamestnancov peňažné prostriedky vyplatené omylom, alebo v nesprávnej výške, ak zamestnanci nevedeli, alebo nemohli z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené, alebo omylom vyplatené (§ 222 ods. 6 Zákonníka práce).

### **Článok 50**

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 51**

- (1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
- (2) Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú nasledovné prílohy:  
Príloha č. 1 – Zásady pre používanie sociálneho fondu.

V Bratislave dňa 20. decembra 2023

**Dana Čahojová**

starostka

MČ Bratislava-Karlova Ves

**Miroslav Špejl**

predseda závodného výboru

ZO SLOVES

pri MiÚ MČ Bratislava-Karlova Ves