

# K o l e k t í v n a z m l u v a na roky 2020 – 2021

v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany:

**Mestská časť Bratislava-Rača,**  
so sídlom Kubačova ul. č. 21, 831 06 Bratislava, IČO: 00304557,  
zastúpená štatutárom **Mgr. Michalom Drotovánom, starostom**  
na jednej strane  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia**  
**Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskej časti Bratislava-Rača,**  
zastúpená predsedníčkou základnej organizácie **Bc. Máriou Herichovou**  
na druhej strane  
(ďalej len „odborová organizácia“)

(ďalej spolu aj ako „zmluvné strany“)

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Mestskej časti Bratislava-Rača (ďalej len „zamestnanci“) na roky 2020 – 2021

uzatvárajú túto

## **kolektívnu zmluvu**

### **Časť I. Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je podrobnejšie upraviť vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami v záujme prehĺbenia starostlivosti o zamestnancov a tým i vytvorenia ďalších predpokladov na kvalitné plnenie úloh zamestnancami. V záujme toho budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov a práv prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú záväzné pre obidve zmluvné strany

#### **Článok 2**

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) podmienky odmeňovania zamestnancov,

d) sociálnu oblasť a využitie sociálneho fondu.

### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pre zamestnávateľa pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

### **Článok 4**

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

### **Článok 5**

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) sú zamestnávateľom vymenovaní zamestnanci na základe návrhu odborovej organizácie.

## **Časť II.**

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

### **Článok 6**

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 7**

Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a v súlade s § 240 ods. 5 ZP jej poskytne na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť jej členov u zamestnávateľa bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, pre potreby sídla odborovej organizácie a jej činnosť.

### **Článok 8**

1. Členské schôdze odborovej organizácie sa uskutočnia polročne, a to dve hodiny pred skončením pracovného času v nestránkovom dni, so zachovaním nároku na pracovné voľno.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovej organizácii a účasť na odborárskom vzdelávaní, na seminároch, poradách a zjazde pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

3. Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie predsedu základnej organizácie bude poskytnuté v rozsahu 5 hodín mesačne; pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní členom výboru bude poskytnuté spolu v rozsahu 2x ročne po 8 hodín.

### **Článok 9**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ členské príspevky členov odborovej organizácie bude bezplatne poukazovať vo výške 1 % čistej mesačnej mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie na účet odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy na základe jeho predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečí odborová organizácia. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy. Zároveň zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o vykonaných zrážkach členských príspevkov v elektronickej a tlačenej forme, ak tomu nebránia technické obmedzenia.
2. Súhlas s zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do konca mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca, avšak až po potvrdení žiadosti o zrušenie členstva v základnej odborovej organizácii predsedom základnej organizácie.

### **Článok 10**

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou prípady uvedené v § 237 ods. 2 ZP a poskytne písomné informácie v súlade s § 238 ZP, najmä návrh rozpočtu a návrh záverečného účtu.

## **Časť III. Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 11**

1. Zástupcovia odborovej organizácie majú právo v zmysle § 239 ZP vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Na tento účel sú oprávnení najmä vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok, vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov, navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv, vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

### **Článok 12**

Zamestnávateľ vydá Poriadok odmeňovania zamestnancov (ďalej len „poriadok odmeňovania“) alebo vykoná jeho zmeny a doplnky až po prerokovaní s odborovou organizáciou. Pripomienky odborovej organizácie z tohto konania podľa možnosti zohľadní

v ustanoveniach poriadku odmeňovania.

### **Článok 13**

Zamestnávateľ v súlade s § 84 ZP vydá Pracovný poriadok Miestneho úradu Mestskej časti Bratislava-Rača (ďalej len „pracovný poriadok“) alebo vykoná jeho zmeny a doplnky len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je pracovný poriadok v zmysle ZP neplatný.

### **Článok 14**

1. Zamestnávateľ, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
2. Činnosť zástupcu odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
3. Zástupcovia odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v odborovej organizácii.
4. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci v zmysle zákona o BOZP, zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi v znení neskorších predpisov a zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ vykonáva kontrolu, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa, okrem vyhradených priestorov, v súlade s aktuálne platnými smernicami zamestnávateľa pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci za účasti dvoch svedkov – vedúceho zamestnanca a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.

### **Článok 15**

Zamestnávateľ bude na vyžiadanie štvrtročne predkladať odborovej organizácii písomné správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a o zmenách existujúcich a oboznamovať ho s prípadmi skončenia pracovného pomeru, ako aj o stave naplnenia organizačnej štruktúry a voľných pracovných miestach, pokiaľ dôjde v príslušnom štvrtroku ku zmene.

### **Článok 16**

Zamestnávateľ hradí všetky náklady spojené s rekvalifikáciou a školením, ktoré sú potrebné na výkon pracovnej činnosti zamestnanca, ak zamestnávateľ s rekvalifikáciou zamestnanca súhlasí. Zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca štúdiom popri zamestnaní upravuje Dohoda o zvýšení kvalifikácie uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 155 ZP na základe posúdenia individuálne podanej žiadosti zamestnancom.

### **Článok 17**

Zamestnanci sú povinní absolvovať školenia, kurzy a semináre organizované zamestnávateľom pre výkon pracovnej činnosti za účelom zvyšovania si kvalifikácie

a odbornosti, podrobovať sa predpísanej skúške, ako aj samoštúdiom si zvyšovať kvalifikáciu. V prípade neodôvodneného odmietnutia nástupu na školenia, kurzy, semináre, vzdelávania, sa toto bude považovať za porušenie pracovnej disciplíny. V prípade nevykonania predpísaných skúšok, ktoré sú potrebné na výkon pracovných činností, sa toto bude považovať za nesplnenie kvalifikačného predpokladu na výkon činností.

### **Článok 18** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovná doba jednotlivých skupín zamestnancov je upravená v aktuálne platnej smernici zamestnávateľa o pracovnom čase a úradných hodinách čase vydanéj po dohode s odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom prestávku na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút, pokiaľ je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín. Začiatok a koniec prestávky je určený v aktuálne platnej smernici zamestnávateľa o pracovnom čase a úradných hodinách

### **Článok 19** **Pracovné voľno s náhradou mzdy**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií a občianskych povinností upravených v § 137 ods. 1 až 4 ZP.
2. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa za občiansku povinnosť považuje aj reprezentácia Mestskej časti Bratislava-Rača prostredníctvom občianskeho združenia, spoločensko-kultúrnej, športovej a školskej organizácie alebo obdobného združenia (nie politického), prípadne prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti zamestnanca v rámci organizovania kultúrno-spoločenských a charitatívnych podujatí organizovaných Mestskou časťou Bratislava-Rača. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa predchádzajúcej vety bude zamestnávateľom poskytnuté zamestnancovi najviac v rozsahu 4 pracovných dní v kalendárnom roku.

### **Článok 20**

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy za celý pracovný deň

- a) na zotavenie, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi, aferéze alebo iného biologického materiálu,
- b) zamestnancovi, ktorý je rodičom dieťaťa do 10 roku veku vrátane, a to na deň nástupu do základnej školy na začiatku príslušného školského roku.

### **Článok 21** **Dočasná práceneschopnosť s náhradou mzdy**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti po dobu 10 dní náhradu príjmu vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Nárok na náhradu príjmu podľa odseku 1 tohto ustanovenia sa poskytne všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnoprávnom pomere viac minimálne 2 roky a nie sú vo výpovednej lehote.

## **Článok 22 Dovolenka**

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad základnú výmeru určenú v § 103 ods. 1 a 2 ZP, na základe čoho je základná výmera dovolenky zamestnancov päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

## **Časť IV. Podmienky odmeňovania zamestnancov**

### **Článok 23**

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi aktuálne platným poriadkom odmeňovania zamestnávateľa. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na pracovné miesto podľa vzdelania a miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávaných pracovných činností do šiestich stupňov.
2. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

### **Článok 24**

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odmenu okrem prípadov upravených v aktuálne platnom poriadku odmeňovania zamestnávateľa aj pri príležitosti 60 rokov veku, a to vo výške dohodnutej mesačnej mzdy, ak zamestnanec nie je v skúšobnej dobe.

### **Článok 25**

Zamestnávateľ poskytuje odmeny v súlade s aktuálne platným poriadkom odmeňovania zamestnávateľa, podľa výkonu zamestnancov a dostatku finančných prostriedkov.

### **Článok 26**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že platové ohodnotenie zamestnancov v roku 2020 sa zvýši v prípade, že to aktuálny vývoj rozpočtu zamestnávateľa v priebehu roka dovolí. Zvýšenie platového ohodnotenia zamestnancov v roku 2021 bude závislé od rozpočtu, pričom pre rok 2021 zamestnávateľ očakáva, že rozpočet bude priaznivejší. Zvýšenie sa bude dotýkať všetkých zamestnancov, ktorí nie sú v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej lehote.

### **Článok 27**

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy v zmysle § 239 ZP. Termín a rozsah kontroly písomne oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi dva týždne pred jej uskutočnením a výsledok kontroly s prípadnými navrhovanými opatreniami na nápravu odovzdá zamestnávateľovi bezprostredne, najneskôr však do desiatich pracovných dní po vykonanej kontrole.

**Časť V.**  
**Doplňkové dôchodkové sporenie**

**Článok 28**

1. Zamestnávateľ uzatvoril(i) zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto poistení. Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení (ďalej len „DDP“) všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere a o účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení prejavia záujem.
2. Príspevok zamestnávateľa na DDP je vo výške 8,00 € za mesiac.
3. V prípade, že zamestnancovi nevznikne nárok za kalendárny mesiac na hrubú mzdu, napr. z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, neplateného voľna a pod., za takýto mesiac nebude zamestnancovi vyplatený zamestnávateľský príspevok.

**Časť VI.**  
**Sociálny fond**

**Článok 29**

1. Zmluvné strany sa dohodli v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, že v záujme zabezpečenia sociálnych potrieb zamestnancov celkový prídelač do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelačom vo výške 1,00%,
  - b) ďalším prídelačom dohodnutým v kolektívnej zmluve vo výške 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu na:
  - a) stravovanie vo výške 0,50 € na jedno hlavné jedlo,
  - b) na regeneráciu pracovných síl zamestnancov (zdravotné, rekreačné, kultúrne a športové vyžitie zamestnancov) príspevok maximálne vo výške 45,00 € za kalendárny rok za nasledovných podmienok:
    - I. príspevok bude zúčtovaný a vyplatený raz ročne prostredníctvom miezd vo výplatnom termíne v mesiaci december po predložení relevantných dokladov referentovi personalistiky,
    - II. výška preplateného príspevku bude vyplatená alikvotnou čiastkou podľa počtu odpracovaných mesiacov trvania pracovného pomeru zamestnanca v príslušnom kalendárnom roku a podľa výšky pracovného úväzku,
    - III. ak sa pracovný pomer skončí v priebehu kalendárneho roka, zamestnanec má po predložení relevantných dokladov nárok na preplatenie príspevku za obdobie pracovného pomeru alikvotnou čiastkou; alikvotnou čiastkou sa rozumie obdobie celého mesiaca, alebo obdobie väčšie ako polovica kalendárneho mesiaca; príspevok bude zúčtovaný a vyplatený prostredníctvom mzdy vo výplatnom termíne najbližšom ku dňu skončenia pracovného pomeru,
    - IV. v prípade práceneschopnosti zamestnanca sa príspevok zníži za každých 21 pracovných dní spolu za obdobie pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku o alikvotnú čiastku; alikvotnou čiastkou pre posudzovanie nároku pri práceneschopnosti zamestnanca sa rozumie obdobie celého mesiaca trvania

- pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku; to neplatí v prípade práceneschopnosti vzniknutej z dôvodu pracovného úrazu,
- V. príspevok sa zamestnancovi nevypláti ani za obdobie čerpania materskej a rodičovskej dovolenky, za každý celý mesiac a ak materská alebo rodičovská dovolenka trvala viac ako polovicu kalendárneho mesiaca sa odráta alikvotná časť príspevku,
  - VI. pri znížení príspevku sa vypočítaná čiastka zaokrúhľuje na celé eurá nahor v prospech zamestnanca,
- c) vianočné (novoročné) posedenie zamestnancov.

### **Článok 30**

1. Zamestnávateľ poskytuje na stravu príspevok minimálne vo výške 55 % stravného:
  - a) formou stravných lístkov na zabezpečenie stravovania vo vlastnom stravovacom zariadení na Plickovej ul. č. 18 v Bratislave pre zamestnancov Miestneho úradu,
  - b) formou stravovacích poukážok na zabezpečenie stravovania zamestnancov, ktorí sa nestravujú v stravovacom zariadení na Plickovej ul. č. 18.
2. Stravný lístok a stravovacia poukážka sa neposkytne v prípade:
  - a) ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste,
  - b) pri materskej a rodičovskej dovolenke,
  - c) pri ošetrovaní člena rodiny,
  - d) počas práceneschopnosti,
  - e) ak zamestnanec nevykonával prácu viac ako 4 hod v rámci pracovnej zmeny,
  - f) pri celodenných prekážkach v práci a študijnom voľne,
  - g) pri účasti na seminároch, školeniach a poradách so zabezpečenou stravou,
  - h) počas riadnej dovolenky.
3. Stravný lístok a stravovacia poukážka sa poskytuje zamestnancom aj počas doby, kedy zamestnanci čerpajú náhradné voľno ak im nebol poskytnutý stravný lístok v predĺženej pracovnej dobe.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim pre všetkých zamestnancov v súlade s aktuálne platnou smernicou zamestnávateľa a stanoveniu rozsahu a podmienok zabezpečenia pitného režimu zamestnancov.
5. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na ročný predplatný lístok na integrovanú mestskú hromadnú dopravu alebo inú verejnú hromadnú dopravu vo výške 100,- € zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa na plný úväzok minimálne 12 mesiacov a zároveň nie sú v skúšobnej lehote alebo vo výpovednej lehote.

### **Článok 31**

#### **Vzájomná súčinnosť**

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vzťahovali na všetkých zamestnancov.

### **Časť VIII.**

#### **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 32**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. januára 2020 do prijatia novej kolektívnej zmluvy, alebo jej dodatku, najneskôr však do 31. decembra 2021.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť 01. januára 2020.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh je povinná doručiť písomne a druhá strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
4. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami musia mať písomnú formu a sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
5. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedno vyhotovenie zmluvy bolo k dispozícii na každom vysunutom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odborovú organizáciu v rámci jej pôsobnosti. Kolektívna zmluva je prístupná zamestnancom na spoločnom serveri v priečinku „Interné predpisy“.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že ich zmluvná voľnosť pre tento právny úkon nie je obmedzená, že túto zmluvu uzavreli na základe ich slobodnej, vážnej a pravej vôle, že táto zmluva nebola uzavretá v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok, že si túto zmluvu pred podpisom pozorne prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpísali.

V Bratislave dňa 05.12.2019

V Bratislave dňa 05.12.2019

.....  
**Mgr. Michal Drotován, v. r.**  
**starosta**  
**mestskej časti Bratislava-Rača**

.....  
**Bc. Mária Herichová, v. r.**  
**predsedníčka ZO SLOVES**  
**Mestskej časti Bratislava-Rača**