

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava

zastúpené

doc. RNDr. Milanom Ftáčnikom, CSc., primátorom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Závodný výbor odborovej organizácie pri Magistráte hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy

zastúpený

JUDr. Ľudmilou Volfovou, predsedníčkou závodného výboru

(ďalej len „závodný výbor“)

na druhej strane

**uzatvárajú túto
kolektívnu zmluvu.**

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Kolektívna zmluva pre zamestnancov hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy na rok 2014 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
3. Kolektívna zmluva je platná pre zamestnancov hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy, okrem zamestnancov, ktorých pracoviskom je Mestská polícia hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy a príslušníkov Mestskej polície hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy.
4. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sa primerane vzťahujú aj na primátora a námestníkov primátora.

Čl. 2

Rozsah kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva upravuje:

1. vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
2. pracovné podmienky,
3. mzdové podmienky,
4. sociálne podmienky,
5. tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

Čl. 3

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
3. Zamestnávateľ aspoň 14 dní vopred prerokuje so závodným výborom zásadné otázky, rozhodnutia a opatrenia v súlade s § 237 Zákonníka práce s cieľom dosiahnuť pri vedení dialógu a výmene názorov dohodu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty zamestnávateľa v súlade s čl. 4 Základných zásad a § 237 a § 238 Zákonníka práce, ktoré sa týkajú pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie závodnému výboru najneskôr 14 dní pred ich schválením.
5. Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor o pripravovaných zásadných štrukturálnych zmenách a racionalizačných opatreniach, a to najneskôr 30 dní pred ich schválením a zaväzuje sa tieto zmeny a opatrenia prerokovať so závodným výborom najmenej v lehote 14 dní pred ich schválením. O ostatných zmenách a opatreniach bude zamestnávateľ informovať závodný výbor najneskôr 14 dní pred ich schválením.
6. Návrh organizačného poriadku alebo jeho zmenu prerokuje zamestnávateľ so závodným výborom najneskôr 14 dní pred jeho vydaním.
7. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členov odborovej organizácie na základe ich súhlasu a poukáže ich na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 dní po termíne vyúčtovania mzdy.
8. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s potrebným vybavením, umožní využívať telefóny, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
9. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie alebo na vzdelávanie člena orgánu odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
10. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
11. Odborová organizácia má právo výkonu kontroly v súlade s § 239 Zákonníka práce.

Čl. 4

Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok v súlade s § 84 Zákonníka práce len so súhlasom odborovej organizácie.
2. Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. V tomto pracovnom čase nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

3. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke pracoviska, je najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne. V tomto pracovnom čase nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
4. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pravidelne vykonáva prácu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke pracoviska, je najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne. V tomto pracovnom čase nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
5. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac však na obdobie štyroch mesiacov, sa uplatní v nepretržitých prevádzkach (pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni) pre pracovné činnosti dispečer, vrátnik, strážnik, kurič a pre činnosti krízového centra. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
6. Rozvrhnutie pracovného času je upravené v pracovnom poriadku.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prácu nadčas, nočnú prácu, prácu v dňoch pracovného pokoja a pracovnú pohotovosť nariadi len za mimoriadnych okolností, za ktoré sa považujú najmä:
 - a) živelné udalosti a pohromy ohrozujúce životy, zdravie, majetok obyvateľov alebo majetok hlavného mesta,
 - b) havarijné situácie v priestoroch užívaných magistrátom,
 - c) vykonávanie ochranných a protipožiarnych služieb v lesoch, ktoré sú vo vlastníctve hlavného mesta.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prácu nadčas, nočnú prácu, prácu v dňoch pracovného pokoja a pracovnú pohotovosť nariadi až po vyčerpaní všetkých možností dohodnúť sa so zamestnancom v prípade týchto mimoriadnych okolností:
 - a) zasadnutia orgánov hlavného mesta a mimoriadne oficiálne návštevy tuzemských a zahraničných predstaviteľov,
 - b) zabezpečenie úloh určených uzneseniami orgánov hlavného mesta, ktoré neznesú odklad.
9. Zamestnávateľ poskytne jeden deň pracovného voľna v mesiaci bez krátenia mzdy osamelej zamestnankyni, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov veku a osamelému zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré mu bolo príslušným orgánom zverené alebo ktorého matka zomrela.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri darovaní krvi a aferéze v deň odberu pracovné voľno s náhradou mzdy na regeneráciu v dĺžke jedného pracovného dňa.
11. Zamestnávateľ organizuje pre zamestnancov športové a rekreačné aktivity na budovanie tímu (teambuilding) s cieľom prehĺbovať vzájomné vzťahy zamestnancov a ich schopnosti spolupracovať s ostatnými zamestnancami. Teambuildingové akcie raz ročne navrhuje a organizuje príslušný zástupca riaditeľa magistrátu a zúčastňujú sa ho zamestnanci tohto úseku zástupcu riaditeľa magistrátu. Teambuildingové akcie ostatných organizačných útvarov magistrátu, ktoré nepatria do úsekov zástupcov riaditeľa magistrátu, raz ročne navrhuje a organizuje riaditeľ kancelárie primátora alebo riaditeľ magistrátu. Účasť na teambuildingových akciách predstavuje výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy.

12. Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru stanovenú v § 103 Zákonníka práce.
13. Zamestnávateľ môže v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce pracovný pomer na dobu určitú predĺžiť alebo opätovne dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v prípade, že zamestnanec vykonáva prácu priamo viazanú na výkon funkcie primátora, námestníka primátora, poslanca dlhodobovo uvoľneného na výkon funkcie a riaditeľa magistrátu alebo vykonáva prácu na časovo obmedzenom projekte realizovanom zamestnávateľom.
14. Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom všetky prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 Zákonníka práce a prípady okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce.
15. Zamestnávateľ bude štvrtročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.
16. Zamestnávateľ zverejní na intranetovej stránke zoznam obsadzovaných pracovných pozícií, spolu s požiadavkami a predpokladmi na danú pozíciu. Tento zoznam bude aktualizovaný pravidelne mesačne, vždy k 10. dňu kalendárneho mesiaca.
17. Zamestnancovi, s ktorým bude skončený pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, vyplatí zamestnávateľ okrem obligatórneho odstupného ďalšie odstupné vo výške:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval v pracovnom pomere s hlavným mestom nepretržite od jedného do päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval v pracovnom pomere s hlavným mestom nepretržite nad päť rokov.
18. Ak zamestnanec na požiadanie zamestnávateľa zotrvá v pracovnom pomere s hlavným mestom po uplynutí termínu, ktorý bol stanovený na vznik nároku na odstupné a ktorý bude vykonávať prácu spojenú s likvidáciou, prizná sa mu odstupné vo výške uvedenej v bode 17.
19. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.
20. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
21. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
22. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšenie odchodného v závislosti od dĺžky odpracovanej doby v pracovnom pomere s hlavným mestom takto:
 - a) od jedného do päť rokov nepretržite odpracovanej doby zvýšenie odchodného o jeho priemerný mesačný zárobok,
 - b) nad päť rokov nepretržite odpracovanej doby zvýšenie odchodného o dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku.

23. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi so zúčtovaním mzdy za mesiac, v ktorom sa pracovný pomer skončil.
24. Zamestnávateľ po zavedení elektronického dochádzkového systému zavedie pružný pracovný čas. Podmienky uplatňovania pružného pracovného času budú dohodnuté so závodným výborom a upravené v pracovnom poriadku.

Čl. 5

Mzdové podmienky

1. Zamestnávateľ postupuje v oblasti odmeňovania podľa platného poriadku odmeňovania.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri rozpočtovaní mzdových prostriedkov zapracuje aj predpokladaný nárast objemu mzdových prostriedkov vyvolaný individuálnymi návrhmi na úpravu mzdy, valorizáciu miezd a osobný príplatok.
3. Zamestnávateľ realizuje výplatu mzdy, prípadne iných peňažných plnení po vykonaní zrážok podľa príslušných právnych predpisov poukazovaním na osobný účet zamestnanca v peňažnom ústave ním určenom.
4. Zamestnávateľ bude priznávať odmeny za mimoriadne plnenie pracovných úloh zo mzdových prostriedkov v zmysle platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho zmluvnej mzdy, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa viac ako tri roky.
6. Zamestnávateľ môže vyplatiť ročnú odmenu zamestnancom, ktorí sú ku dňu 30. novembra príslušného kalendárneho roka s hlavným mestom v pracovnom pomere aspoň šesť mesiacov. Odmena sa vyplatí z dosiahnutej úspory mzdových prostriedkov za príslušný kalendárny rok. Odmena sa vyplatí vo výške násobku koeficientu a skutočne vyplatených hrubých miezd (bez odmien) v príslušnom kalendárnom roku. Výšku koeficientu určí pre príslušný kalendárny rok primátor na návrh riaditeľa magistrátu. Zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky, budú odmeny vyplatené so zúčtovaním plátov za mesiac november. O úspore mzdových prostriedkov, o výške koeficientu a spôsobe určenia koeficientu zamestnávateľ začne rokovanie so závodným výborom v októbri príslušného kalendárneho roku.
7. Ročná odmena podľa predchádzajúceho bodu nebude vyplatená:
 - a) zamestnancom, ktorým pracovný pomer trvá, avšak v príslušnom kalendárnom roku nemali príjem z pracovnej činnosti,
 - b) zamestnancom, ktorým bolo udelené pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto voľno trvá dlhšie ako šesť mesiacov v príslušnom kalendárnom roku,
 - c) zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku porušili pracovnú disciplínu, o čom boli písomne upozornení.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
9. Na krytie rastu životných nákladov zamestnávateľ vykoná valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov k 1. máju. Percento valorizácie zmluvných miezd bude dohodnuté v závislosti od výšky schváleného rozpočtu mzdových prostriedkov, na podklade vyjednávania po vzájomnej dohode zmluvných strán. Rokovanie o výške

valorizácie sa začne na návrh jednej zo zmluvných strán pri príprave rozpočtu hlavného mesta na daný kalendárny rok a uskutoční sa najneskôr do 1. mája.

10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov počas prvých piatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu.
11. Náhrada príjmu podľa bodu 10 sa poskytne v celkovej dĺžke najviac na päť dní v kalendárnom roku.
12. Zvýšenie náhrady príjmu podľa bodu 10 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sa stali dočasne práceneschopnými v dôsledku stavu, ktorý si privodili sami požitím alkoholu alebo v dôsledku požitia iných návykových látok.

Čl. 6

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom. Sociálny fond slúži na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Zamestnávateľ vedie prostriedky fondu na osobitnom účte. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelenia. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúci povinný prídelen sa vykoná do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka.
4. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru do 31. januára príslušného roka prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok.
5. Zamestnávateľ vypracuje každoročne najneskôr do 28. februára návrh rozpočtu sociálneho fondu. Závodný výbor ho prerokuje najneskôr do 15 dní od jeho predloženia zamestnávateľom.
6. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na
 - a) stravovanie,
 - b) dopravu do zamestnania a späť,
 - c) sociálnu výpomoc,
 - d) regeneráciu pracovnej sily, ktorý zahŕňa
 1. príspevok na rekreáciu a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 2. príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach organizovaných zamestnávateľom pre všetkých zamestnancov (športový deň magistrátu, vianočné stretnutie zamestnancov s vedením hlavného mesta a podobne).
7. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie formou poskytnutia stravných lístkov v priebehu pracovnej zmeny, počas ktorej výkon práce bol dlhší ako 4 hodiny.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalšiu stravnú poukážku.

8. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytnutia stravných lístkov zamestnancom počas čerpania dovolenky na zotavenie, počas ich neprítomnosti v práci z dôvodu práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz nepresahujúcej šesť mesiacov nepretržite v roku, prekážok v práci podľa § 136, § 141 a § 142 Zákonníka práce, okrem neprítomnosti z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky a pracovného voľna bez náhrady mzdy v dĺžke viac než jeden kalendárny mesiac.
9. Zamestnávateľ hradí príspevky na stravovanie:
 - a) na ťarchu svojich nákladov príspevok vo výške 55 % hodnoty jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a príslušného opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného,
 - b) príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov zo sociálneho fondu minimálne vo výške 0,50 eura na jeden stravný lístok.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške dve eurá na zamestnanca mesačne.
11. Zamestnávateľ poskytne na ťarchu svojich nákladov zamestnancovi zúčastnenému na doplnkovom dôchodkovom poistení príspevok vo výške 1 %, 2 % alebo 3 % z jemu vyplatených miezd, pričom zamestnanec prispieva mesačne minimálne rovnakou čiastkou na poistenie.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu sociálnu výpomoc do výšky 150 eur v prípade dlhodobej práceneschopnosti presahujúcej tri mesiace, živeľnej pohromy alebo mimoriadne závažných životných situáciách. Príspevok zo sociálneho fondu vo výške 350 eur poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri úmrtí manžela, manželky, druhá, družky alebo dieťaťa a pri úmrtí zamestnanca pozostalému manželovi, manželke, druhovi, družke, dieťaťu alebo rodičovi.
13. Na úseku vzdelávania sa zmluvné strany zaväzujú v záujme prehĺbenia kvalifikácie zamestnancov zabezpečovať ich odbornú prípravu.
14. V oblasti rekreácie bude zamestnávateľ podporovať odborovú organizáciu pri prevádzke rekreačných zariadení slúžiacich na rekreačné účely zamestnancov. Z rozpočtovaných prostriedkov zamestnávateľa budú hradené náklady na prevádzku, na opravy a rekonštrukcie týchto zariadení.
15. Správcom sociálneho fondu je oddelenie ľudských zdrojov magistrátu. Nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu a poskytovanie príspevkov vopred odsúhlasí so závodným výborom.

Čl. 7

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy.

2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2014. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej platnosti jedna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy.
3. V roku 2014 vykoná zamestnávateľ k 1. máju 2014 valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov vo výške 1 % plus 16 eur. V roku 2015 vykoná zamestnávateľ k 1. máju 2015 valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov najmenej vo výške 2 %.
4. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Tento postup sa použije aj pri zmene všeobecne záväzných právnych predpisov. Na návrh je povinná druhá zmluvná strana písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú po ich podpísaní záväzné.
5. Plnenie kolektívnej zmluvy sa bude vyhodnocovať polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch s platnosťou originálu. Každá zo zmluvných strán obdrží dva rovnopisy.
7. Do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy zamestnávateľ zabezpečí, aby bol po jednom výtlačku kópie kolektívnej zmluvy k dispozícii pre zamestnancov na každom oddelení a samostatnom útvare magistrátu.

V Bratislave dňa 27. mája 2014

.....
doc. RNDr. Milan Ftáčnik, CSc., v.r.
primátor hlavného mesta
Slovenskej republiky Bratislavy

.....
JUDr. Ľudmila Volfová, v.r.
predsedníčka závodného výboru
odborovej organizácie pri magistráte