

Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice–mesto

PODNIKOVÁ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2019

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov štátnej služby a verejnej služby na rok 2019

zmluvné strany

služobný úrad: Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice-mesto, zastúpená generálnou tajomníčkou služobného úradu **MVDr. Anna Ondová**

a

Základná organizácia odborového zväzu zamestnancov Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Košice-mesto, zastúpená predsedníčkou ZO OZ **MVDr. Mária Krokavcová**

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a predpisov

PODNIKOVÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2019

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje oprávnené záujmy a podmienky zamestnávania štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zamestnanci) zamestnávateľa Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Košice–mesto (ďalej len zamestnávateľ), ich nároky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru a niektoré vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, Regionálnou veterinárnou a potravinovou správou Košice–mesto a Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov RVPS Košice–mesto (ďalej len ZO OZ).
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ

1. V zmysle ustanovení zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o štátnej službe) a Zákonníka práce (ďalej len ZP) zamestnávateľ vopred prerokuje s výborom ZO OZ:
 - zásadné organizačné zmeny (zmeny organizačnej štruktúry), najmä vznik, zlúčenie, rozdelenie alebo zrušenie vnútorných organizačných útvarov (odbor, oddelenie) a iné opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov,
 - opatrenia týkajúce sa ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - návrhy služobných predpisov a interných predpisov, ktoré ovplyvňujú pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov,
 - opatrenia na vytvorenie podmienok pre riadny výkon štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru zamestnancov zamestnaných pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
3. Zamestnávateľ umožní v nevyhnutnom rozsahu uvoľnenie zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odborových orgánoch (školenia, vzdelávanie).
4. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a ďalšie informácie a to najmä:
 - Zamestnávateľ bude prizývať delegovaného zástupcu odborovej organizácie na rokovania operatívnej porady vedúceho služobného úradu v prípadoch, ak predmetom rokovania bude prijatie závažných opatrení týkajúce sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok väčšieho počtu zamestnancov.

- ZO OZ bude neodkladne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a navrhnúť spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia.
 - Výbor ZO OZ bude poskytovať vedeniu zamestnávateľa (vedúcemu služobného úradu) uznesenia zo svojich členských schôdzí, konferencií, výpisy z uznesení výboru ZO OZ a zásadné programové a koncepcné dokumenty.
5. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov ZO OZ formou zrážky zo mzdy na základe písomnej dohody uzavretej so zamestnancom (§ 131 ods. 3 ZP) a v mesačných intervaloch ich bude odvádzať na účet ZO OZ vo výške 1 % z čistého mesačného platu člena ZO OZ.

Článok 3

Pracovnoprávne nároky a podmienky

1. Pracovný čas a prestávky v práci

- 1.1. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37,5 hodín týždenne. Služobný čas ako aj pracovný čas vrátane prestávky na odpočinok a jedenie je 40 hodín týždenne. Počas služobného alebo pracovného času, t.j. 37,5 hodín týždenne musí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi.
- 1.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do služobného resp. pracovného času a nemôže sa poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej doby.
- 1.3. Začiatok a koniec pracovnej doby ako aj začiatok a koniec prestávky na odpočinok a jedenie je určený v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
- 1.4. Výnimky z určeného pracovného času v zmysle § 164 ods. 2 a § 165 ZP na žiadosť zamestnanca a kladného odporúčania vedúceho oddelenia povoľuje po schválení vo vedení zamestnávateľa vedúci služobného úradu.
- 1.5. Po vzájomnej dohode (zamestnávateľ a ZO OZ) pri nariadenej práci v sobotu, nedeľu a sviatok pri výkone potravinového dozoru (živočíšnych a rastlinných komodít v obchodnej sieti) a v prípade mimoriadnych udalostí na oddelení ochrany a zdravia zvierat sa poskytne zamestnancovi odmeňovanému v zmysle zákona o štátnej službe za hodinu výkonu takejto práce náhradné voľno dvojnásobne, t.j. dve hodiny s tým, že zamestnanec stráca nárok na príplatok.

2. D o v o l e n k a

V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 - 2020 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020 je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.

3. Prekážky v práci na strane zamestnanca

- 3.1. Nad rámec ustanovenia § 141 ods. 3 ZP môže poskytnúť zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v príslušnom roku na riešenie osobných a rodinných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.
- 3.2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad stanovený rozsah všeobecne záväzným predpisom sa poskytuje na žiadosť zamestnanca najmä v týchto prípadoch:
 - pri starostlivosti o rodiča alebo rodinného príslušníka (aj za predpokladu, že nežijú v spoločnej domácnosti) počas trvania nemoci na základe lekárskeho vysvedčenia o potrebe osobnej opatery v nevyhnutnom rozsahu,
 - rodiča pri starostlivosti o deti do 15 rokov veku počas školských prázdnin, maximálne v rozsahu 2 týždňov,
 - pri úmrtí člena rodiny, blízkeho príbuzného, spolupracovníka.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy ďalej organizácia poskytne zamestnancovi na základe predvolania z rôznych inštitúcií napr. dedičské konanie, súdne pojednávanie, atď. V týchto prípadoch si na základe takéhoto predvolania zamestnanec požiada o neplatené voľno vedúceho služobného úradu. Doklad o takomto predvolaní je zamestnanec povinný odovzdať organizácii.

O poskytnutí neplateného voľna a jeho rozsahu podľa bodu 3.2. rozhoduje generálna tajomníčka služobného úradu na základe písomnej žiadosti zamestnanca a odporúčaní vedúceho oddelenia a odboru.

Článok 4

Pracovné podmienky a kontrolná činnosť

1. Zamestnávateľ dbá o zlepšovanie podmienok pre výkon štátnej služby a pracovných podmienok (vybavenie kancelárií nábytkom, kancelárskou technikou, výpočtovou technikou, reprodukčnou a komunikačnou technikou, odbornou literatúrou, odevom, čistiacimi prostriedkami a pomôckami) podľa Smernice o poskytovaní OOPP, ktorá je k nahliadnutiu u predstavenej ekonomického oddelenia. Organizácia plní povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím formou zadávania zákazky chránenej dielni podľa výberu zamestnancov.
2. Výbor ZO OZ vykonáva kontrolu podmienok vykonávania štátnej služby a pracovných podmienok pri výkone práce vo verejnom záujme a je oprávnený:
 - a/ vstupovať na miesta výkonu štátnej služby a pracoviísk pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - b/ vyžadovať od predstavených a vedúceho organizácie informácie a podklady,
 - c/ podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadny výkon štátnej služby a pracovné podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - d/ vyžadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov.

Článok 5

Zabezpečenie zamestnanosti a odmeňovanie zamestnancov

1. Podmienky zamestnávania a odmeňovania v štátnej službe určuje zákon o štátnej službe a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 - 2020.
2. Podmienky zamestnávania a odmeňovania pri výkone práce vo verejnom záujme určuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme), Zákonník práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov, ktorí pri odmeňovaní postupujú v zmysle citovaného zákona pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020.
3. Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ ako aj písomne oboznámi výbor ZO OZ o zamýšľaných organizačných zmenách, racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov podľa § 73 ZP najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. Zároveň navrhne a prerokuje s výborom ZO OZ opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, predovšetkým prerokuje možnosť umiestnenia zamestnancov na primerané služobné, resp. pracovné miesta v rámci ŠVPS SR. Zamestnávateľ sa zaväzuje rovnakým spôsobom informovať zamestnancov, ktorých sa zmeny budú týkať.
4. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer, resp. skončený štátnozamestnanecký pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na:
 - rodinné pomery zamestnanca (starostlivosť o deti do 15 rokov veku, u osamelých zamestnancov),
 - pracovnú výkonnosť zamestnancov a výsledky pracovného hodnotenia,
 - zachovanie zamestnanosti funkcionárov ZO OZ z dôvodu spolurozhodovania vo veciach pracovnoprávných (§ 73, § 74 ZP a § 169 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe).
5. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, t. j. odchodné vo výške dvojnásobku priznaného funkčného platu.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.

7. Zmluvné strany sa dohodli že v prípade:
- a) výpovede štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe bude pri vyplácaní odstupného postupovať podľa § 170 ods. 3 písm. a) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe) a v súlade s článkom II. bodu 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 - 2020,
 - b) výpovede zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme bude pri vyplácaní odstupného postupovať podľa § 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce a v súlade s článkom II. bodu 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020,
 - c) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru zamestnanca výpoveďou z dôvodov uvedených v § 75 ods. 1 písm. a), b), c), alebo d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu odvolaním z funkcie alebo uplynutím funkčného obdobia, zamestnávateľ vyplatí odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v sume jedného funkčného platu,
 - d) pri skončení pracovného pomeru zamestnanca z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo b) Zákonníka práce, zamestnávateľ vyplatí odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1. a 2. Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancovi v štátnej službe v súlade s § 142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Článok 6

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa budú vykonávať v súčinnosti so ZO OZ. Predseda ZO OZ bude neodkladne informovaný o prevádzkových nehodách (haváriách), pracovných úrazoch, ako aj o závadách zistených zamestnávateľom alebo príslušnými štátnymi orgánmi, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce zamestnancov.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s výborom ZO OZ vykoná 1- krát ročne komplexnú previerku BOZP, pracovného prostredia a hygieny podľa §149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

3. Spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ a so zamestnancom bez zbytočného odkladu, najneskôr však do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel.
4. Zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly ZO OZ nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ bude neustále dbať o hygienu pracovného prostredia, najmä o čistotu v kanceláriách, spoločných priestoroch, sociálnych zariadeniach.
6. ZO OZ bude vplývať na svojich členov, aby dodržiavali čistotu prostredia a dbali o ochranu majetku.

Článok 7

Starostlivosť o zamestnancov

1. Sociálny fond

- 1.1 Sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení je fondom zamestnávateľa, ktorý ho vedie na osobitnom účte. V súlade s § 169 ods.1 písm. a) bod 4 zákona o štátnej službe zamestnávateľ rozhoduje o spôsobe použitia prostriedkov sociálneho fondu so súhlasom ZO OZ.

2. Tvorba sociálneho fondu

- 2.1. V súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení a po dohode zamestnávateľa so ZO OZ sa bude prídelať do sociálneho fondu tvoriť vo výške 1,5 % zo súhrnu mesačných plátov štátnych zamestnancov a hrubých miezd zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok.
- 2.2. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu vo výške 1,5% hrubých miezd automaticky v systéme SAP. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- 2.3. Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.
- 2.4. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

3. Použitie sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na použití sociálneho fondu za týchto podmienok:

3.1. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia stravovacej poukážky ako najvýhodnejšieho spôsobu stravovania pre zamestnancov organizácie. Počet stravovacích poukážok pripadajúcich na daný mesiac sa vypočíta ako rozdiel nároku na stravovacie poukážky v danom mesiaci (počet pracovných dní) a neprítomnosti na pracovisku za predchádzajúci mesiac, okrem náhradného voľna za prácu nadčas.
2. Zamestnancom zamestnávateľ poskytne z prostriedkov rozpočtu príspevok na stravné vo výške:
 - 55 % z hodnoty lístka, najviac však 55 % stravného, poskytovaného pri služobnej ceste, resp. pracovnej ceste (§ 152 ods. 3 ZP) pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - 65 % z hodnoty lístka, najviac však 65 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste (§ 104 ods. 1 zákona o štátnej službe) v štátnej službe.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovacie poukážky aj za dni čerpania náhradného voľna.

3.2. Sociálna výpomoc a jubileá

Sociálna výpomoc sa poskytne v zmysle rozpočtu a zásad použitia sociálneho fondu v roku 2019 - 2020 na základe písomnej žiadosti zamestnanca ktorý sa dostal do sociálnej tiesne z dôvodu trvalého poškodenia zdravia, z titulu pracovného úrazu, pri dlhodobej sociálnej odkázanosti a žiadosti rodinných príslušníkov pri úmrtí zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa v tomto prípade považuje: manžel, manželka a deti.

1. Pri úmrtí zamestnanca bude pozostalým rodinným príslušníkom vyplatená čiastka **100 €** zdanená v zmysle zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov.
2. V rámci vytvárania dobrých sociálnych podmienok sa bude využívať ustanovenie § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca za obdobie desiatich dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.
3. Pri príležitosti 50, 55, 60 a 65 rokov veku sa zamestnancom poskytne peňažný dar vo výške **70 €**. Poskytnuté peňažné dary sú zdaňované v zmysle zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

4. Iné

4.1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

4.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v súlade s § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 ZP s čerpaním maximálne troch po sebe nasledujúcich pracovných dní.

4.3. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov umožní zorganizovať 2- krát za rok "Deň pohybových aktivít" v prírode podľa plánu činnosti ZO OZ.

Článok 8

Záverečné ustanovenia

1. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto kolektívnej zmluve a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pri zmene kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 - 2020 alebo pri zmene kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri výkone prác vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020 dôjde k zmene príslušných ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy. Dodatky ku kolektívnej zmluve za zamestnávateľa podpisuje vedúci služobného úradu, za ZO OZ predseda.
2. Rokovanie o uzavretí Kolektívnej zmluvy na rok 2020 sa začne najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami upresní postup kolektívneho vyjednávania. Ak sa nedohodne inak, zamestnávateľ a výbor ZO OZ predložia návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy najneskôr do 28. 12. 2019.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom predstavených (vedúcich oddelení a vedúcich odboru) oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, s jej prípadnými zmenami, najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení tejto kolektívnej zmluvy s cieľom predísť sporu, ak o to jedna z nich požiadala.
5. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 9

Účinnosť

Táto Podniková kolektívna zmluva na rok 2019 nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda 1. januára 2019 a končí 31. decembra 2019.

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v ôsmych exemplároch, ktoré po jednom vyhotovení obdrží:

- Odborový zväz pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku
- ZO OZ pri RVPS Košice–mesto
- generálna tajomníčka služobného úradu
- vedúca ekonomického oddelenia
- vedúca oddelenia živočíšnych komodít /obchodná sieť/
- vedúca oddelenia živočíšnych komodít /závody/
- vedúca oddelenia rastlinných komodít
- vedúci oddelenia zdravia zvierat

V Košiciach, dňa 27. 12. 2018

.....
MVDr. Mária Krokavcová
predsedníčka ZO OZ
pri RVPS Košice - mesto

.....
MVDr. Anna Ondová
generálna tajomníčka
služobného úradu