

Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice–mesto

PODNIKOVÁ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2012

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov štátnej služby a verejnej služby na rok 2011

zmluvné strany

služobný úrad: Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice-mesto, zastúpená vedúcim služobného úradu MVDr. Vladimír Šalitraš CSc.

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 2012

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

Článok 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ

1. V zmysle ustanovení zákona č. 400/2009 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, 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 navrhovať spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia.
 - Výbor ZO OZ je oprávnený vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady.
 - Výbor ZO OZ bude poskytovať vedeniu zamestnávateľa (vedúcemu služobného úradu) uznesenia zo svojich členských schôdzi, 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 rok 2012 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2012 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 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 poskytne 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 vedúci služobného úradu na základe písomnej žiadosti zamestnanca a odporúčaní predstaveného (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.
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 pracovísk 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,
 - e/ vyžadovať od zamestnávateľa správu o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly

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 rok 2012.
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 rok 2012.
3. Zamestnancom, vykonávajúcim pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktorí sú zaradení do niektorej z platových tried 1-7 podľa § 5 ods. 4 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určí zamestnávateľ podľa § 7 ods. 4 plat zo základnej stupnice platových taríf vo výške najvyššej platovej tarify príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
4. 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 2 mesiace pred nadobudnutím účinnosti rozhodnutia ŠVPS SR. 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.
5. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer, resp. skončený štátnozamestnanecký pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na:
 - zachovanie zamestnanosti funkcionárov ZO OZ v dôsledku spolurozhodovania vo veciach pracovnoprávných § 73 ZP,
 - pracovnú výkonnosť zamestnancov a výsledky pracovného hodnotenia.
6. Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu štátneho zamestnanca, t.j. odchodné vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ZP, najmenej v sume jedného funkčného platu.

8. Práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru pri zániku služobného úradu, splynutí a rozdelení rieši § 126 zákona o štátnej službe. Pri prevode časti služobného úradu § 127 a pri zrušení služobného úradu rieši § 128 zákona o štátnej službe.
9. Zamestnávateľ poskytne odmenu 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 za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a odmenu zamestnancovi v štátnej službe v súlade s § 99 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe pri dosiahnutí 50 rokov veku, v oboch prípadoch v sume jedného 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 prácu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s výborom ZO OZ vykoná 1- krát ročne komplexnú previerku BOZP, pracovného prostredia, hygieny a požiarnej ochrany.
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. V spolupráci so ZO OZ vykoná v priebehu kalendárneho roka previerku hygieny pracovného prostredia.
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 § 118 ods.1 písm. a) bod 3 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 funkčných plátov štátnych zamestnancov a hrubých miezd zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok.
- 2.2. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú do 15 dní po začatí každého mesiaca vo výške jednej dvanástiny predpokladaného objemu vyplatených hrubých miezd za rok.
- 2.3. Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.
- 2.4. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelať do fondu na základe skutočne platených hrubých miezd za rok vykoná zamestnávateľ do konca kalendárneho roka, t.j. v mesiaci december pri odvode mzdových prostriedkov do depozitu za 12 mesiac.

3. Použitie sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy (príloha č.2). 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.
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 (§ 70 ods. 2 zákona o štátnej službe) v štátnej službe.

3.2. Sociálna výpomoc

Sociálna výpomoc sa poskytne v zmysle rozpočtu a zásad použitia sociálneho fondu v roku 2012 (príloha č. 2) 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.

4. Poskytovanie doplnkového dôchodkového sporenia

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2012 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

5. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov umožní zorganizovať 2- krát za rok "Deň pohybových aktivít" v prírode.

Článok 8

Záverečné ustanovenia

1. O zmene a 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 rok 2012 alebo pri zmene kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2012, 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 2013 sa začne najneskôr do 31. 11. 2012 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. 2012.
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 požiada.
5. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 9

Účinnosť

Táto Podniková kolektívna zmluva na rok 2012 nadobúda účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.

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

- Odborový zväz pracovníkov poľnohospodárstva Košice
- ZO OZ pri RVPS Košice–mesto
- vedúci služobného úradu
- predstavená ekonomického oddelenia
- predstavená oddelenia živočíšnych komodít /obchodná sieť/
- predstavená oddelenia živočíšnych komodít /závody/
- predstavená oddelenia rastlinných komodít
- predstavený oddelenia zdravia zvierat

V Košiciach, dňa 30. 12. 2011

Príloha:

č. 1. Rozpočet odborovej organizácie pri RVPS Košice-mesto na rok 2012 (1list)

č. 2. Rozpočet a zásady používania sociálneho fondu v roku 2012 (1list)

.....
za odborovú organizáciu
pri RVPS Košice – mesto
MVDr. Mária Krokavcová
predsedníčka ZO OZ

.....
za zamestnávateľa
MVDr. Vladimír Šalitráš CSc.
vedúci služobného úradu

ROZPOČET

Odborovej organizácie pri RVPS Košice – mesto na rok 2012

Zdroje :

názov	rozpočet
zostatok k 31.12.2011	116,93 €
príjem z členských príspevkov	1771,35 €
zdroje spolu :	1888,28 €

Použitie :

názov	rozpočet
30% odvody ÚV OZ	531,405 €
príspevok na stravné lístky 0,20 €/1ks	836,00 €
poplatky za vedenie účtu	40, 00 €
iné (šport, kultúra)	480,87 €
použitie celkom :	1888, 28 €

V Košiciach 25. 1. 2012

podpis predsedu ZO OZ

Regionálna veterinárna
a potravinová správa
Košice-mesto

zn: 2012/106-145/1
Košice, 19.1.2012

ROZPOČET a zásady použitia sociálneho fondu v roku 2012

- 1) Vzhľadom na to, že v organizácii pôsobí odborová organizácia, použitie prostriedkov sa bude riadiť kolektívnou zmluvou platnou pre rok 2012.
- 2) Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond v rozsahu § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. a jeho následných noviel vo výške 1 % povinného prídela a ďalšieho prídela vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 dohodnutého v kolektívnej zmluve.
- 3) **Rozpočet sociálneho fondu – zdroje:**

- stav finančných prostriedkov na účte k 01.01.2012	504,81 Eur
- predpokladaný prídela z rozpočtu r. 2012	3.791,34 Eur
Zdroje spolu:	4.296,15 Eur
- 4) **Použitie finančných prostriedkov rozpočtu sociálneho fondu:**

- príspevok na stravu	3.590,98 Eur
- sociálna výpomoc	506,00 Eur
- príspevok pri príležitosti životného jubilea (3x66,39)	199,17 Eur
Použitie celkom:	4.296,15 Eur

Zdroje sociálneho fondu sa použijú nasledovne:

- **príspevok na stravu**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie za odpracované dni, a to nasledovne:

- pre pracovníkov zaradených do štátnej služby vo výške **0,58 Eur** na 1 stravný lístok, resp. na hlavné jedlo – pri hodnote stravného lístka **3,30 Eur**,
- pre pracovníkov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme vo výške **0,91 Eur** na 1 stravný lístok, resp. na hlavné jedlo – pri hodnote stravného lístka **3,30 Eur**,

- **sociálna výpomoc**

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 vo výške 66,39 Eur.

za ZO OZ

za organizáciu

.....
MVDr. Mária Krokavcová
predseda ZO OZ

.....
MVDr. Vladimír Šalitraš, CSc.
vedúci služobného úradu