

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania
zamestnancov na rok 2019

zmluvné strany

zamestnávateľ **Mesto Piešťany, Námestie SNP 3, 921 45 Piešťany, IČO: 612031** (ďalej len
„zamestnávateľ“) zastúpené primátorom mesta **Mgr. Petrom Jančovičom, PhD.**
na jednej strane

a

odborová organizácia **SLOVES – závodný výbor Mesta Piešťany**, zastúpená predsedom
Závodného výboru (ďalej len „ZV“) **Bc. Pavlom Steineckerom** a odborová organizácia
SLOVES – závodný výbor pri Mestskej polícii Piešťany, zastúpená predsedom
Mgr. Vierou Dominovou

na druhej strane

v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2019

Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2019 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2019.

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

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vrátane príslušníkov Mestskej polície Mesta Piešťany organizovaných v odborovej organizácie SLOVES a zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej ZV.. za predstaviteľov všetkých zamestnancov u zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. Umožní rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov pre potreby základnej organizácie a umožní členom ZV prístup na internet.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v nasledovnom rozsahu:

- na vykonávanie odborárskych funkcií, pre účasť na odborových schôdzach a iných nevyhnutných aktivitách, na vykonávanie odborárskych záležitostí, poskytne zamestnávateľ členovi ZV, pracovné voľno v rozsahu do štyroch pracovných dní
- podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom alebo funkcionárom odborovej organizácie na pracovné cesty, spojené s výkonom funkcie, služobné vozidlo 4 krát za rok, v prípade, že sa pracovnej cesty zúčastnia najmenej traja členovia odborovej organizácie.

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 (dohoda o zrážkach), vo výške 1% z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky interné normy organizácie (zamestnávateľ'a), týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV odborovej organizácie, ktorá sa k nim vyjadrí do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia.

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 10

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľ'a organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou prípadne so zástupcami zamestnancov

1/ každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom v prípade, ak bude mať za následok znižovanie počtu pracovných miest, do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej pozvánky (žiadosti) zamestnávateľ'om.

2/ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce (ďalej len ZP) so ZV, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov mesta Piešťany je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas tak, že vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní najmenej 30 minút za deň. Prestávka na jedenie a odpočinok sa u príslušníkov Mestskej polície Piešťany v nepretržitej prevádzke poskytuje v trvaní 45 minút.

Rok 2019 je 261 pracovných dní (250 pracovných dní +11 dní sviatky)

Rozvrh nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času:

Kuchári: 261 pracovných dní t.j. 1957,50 hodín/rok
počet zmien na rok : 174/rok

Opatrovatelia v zariadení, MsP, vrátnici: 261 pracovných dní t.j. 1827,00hodín/rok
počet zmien na rok 162/rok + 4,5
hod.dorovnanie fondu pracovného času

Pracovný čas počas 12 mesiacov je nasledovný:

Pre ZOS Kalinčiakova je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	pracovný čas	prestávka
vedúca zariadenia	7.00-15.00	11.30-12.00
opatrovatelky : 1.zmena	7.00-19.00	12.00-12.30 15.00-15.15
2.zmena	19.00 - 7.00	23.00-23.45
opatrovatelky v 1.zmene	7.00-15.00	11.30-12.00
kuchárky v 1.zmene	7.00-19.00	12.00-12.45

prestávky sú viazané na starostlivosť o klienta.

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2019.

ZPS Vila Julianna

na je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	pracovný čas	prestávka
vedúca zariadenia	7.00-15.00	11.30-12.00
skladníčka, práčka, upratovačka	7.00-15.00	11.30-12.00
opatrovatelky, sestra, zdravotnícky asistent		
1.zmena	6.00-18.00	11.00-11.30 15.00-15.15
2.zmena	18.00-6.00	23.00-23.45
Sestra, zdravotnícky asistent		
v 1.zmene	7.00-15.00	11.30-12.00
kuchári	6.00-18.00	13.00-13.45
pomocná sila v kuchyni	7.00-15.00	13.30-14.00
vodič, kurič, údržbár	7.00-15.00	13.30-14.00

prestávky sú viazané na starostlivosť o klienta.

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2019.

Pre **ZOS Lumen** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	pracovný čas	prestávka
vedúca zariadenia	6.00-14.00	12.00-12.30
upratovačka	6.00-14.00	12.00-12.30
opatrovatelky : 1.zmena	6.00-18.00	10.00-10.30 14.15-14.30
2.zmena	18.00- 6.00	22.00-22.45

prestávky sú viazané na starostlivosť o klienta.

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2019.

Pre **Jedáleň Staničná** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	pracovný čas	prestávka
vedúci zariadenia	6.00-14.00	12.00-12.30
skladník a pomocná sila	6.00-14.00	12.30-13.00
kuchárka a pomocná sila	6.00-18.00	13.00-13.45
pomocná sila rozvoz	6.30-14.30	13.00-13.30

prestávky sú viazané na výdaj stravy klientom.

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2019.

Pre **ZSS Domum** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	pracovný čas	prestávka
vedúca zariadenia	7.30-15.30	11.30-12.00
vrátnik, kurič, údržbár	1.zmena 6.00-18.00	12.00-12.45
	2.zmena 18.00- 6.00	22.00-22.45
upratovačka, práčka	7.30-15.30	11.30-12.00
referent pre prácu s bezdomovcami	7.00-15.00	11.30-12.00
referent	1.zmena 7.30-15.30	11.30-12.00
	2.zmena 11.30-19.30	16.30-17.00

Pre **MsP Piešťany** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	pracovný čas	prestávka
1.zmena 12 hod.	7.00-19.00	
1.hliadka		11.30-12.00
2.hliadka		12.00-12.30
3.hliadka		12.30-13.00
4.hliadka		13.00-13.30

15 minútovú prestávku v čase od 16.00 do 18.00 určuje veliteľ zmeny

2.zmena 12 hod.	19.00-7.00	
1.hliadka		01.00-01.45
2.hliadka		01.45-02.30
3.hliadka		02.30-03.15
4.hliadka		03.15-04.00

Denná zmena 8 hod. od 6.00-8.00 do 14.00-16.00 11.30-12.00, 12.00-12.30

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2019.

Článok 14

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 15

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na základe predchádzajúceho príkazu primátora, prednostu, náčelníka MsP resp. nimi poverených zamestnancov.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.

Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov odstupné vo výške päť- násobku jeho funkčného alebo osobného platu

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- ak pracovný pomer trval menej ako dva roky odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov odstupné vo

- výške päťnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov odstupné vo výške šesťnásobku jeho funkčného alebo osobného platu.
- Uvedená výška odstupného predstavuje celkovú výšku odstupného určenú súčtom zákonného nároku v zmysle ust. § 76 ods. 1,2 ZP a zmluvného nároku na odstupné titulom uzavretej podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2019.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je o viac ako 70 % odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať pracovných dní po jeho skončení. Uvedená výška odchodného predstavuje celkovú výšku odchodného určenú súčtom zákonného nároku na odchodné v zmysle ust. § 76a ZP a zmluvného nároku na odchodné titulom Čl. II. Ods. 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zástupcov zamestnancov o voľných pracovných miestach.

Článok 20

V prípade, že sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca ZV odborovej organizácie s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda základnej organizácie

Článok 21

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať ZV odborovej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

ZV v súlade s § 239 ZP je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe 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.

Článok 24

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške funkčného platu.

Článok 26

Na základe ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce v platnom znení, za účelom ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, sa v tejto kolektívnej zmluve dohodli nasledovné vykonávané práce:

- práce vykonávané v zbernom stredisku,
- práce kuričské – kurič,
- práce upratovacie – upratovačky,
- práce aktivačné.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom v r. 2019 odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce v prípade priaznivej finančnej situácie zamestnávateľa.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov t.j. v jednozmennej prevádzke, dvojjzmennej prevádzke aj v nepretržitej prevádzke a zástupcom primátora, stravovanie formou stravovacích lístkov vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch v jednozmennej prevádzke a to aj počas čerpania dovolenky na rok 2019, okrem návštevy lekára, alebo práceneschopnosti. Stravný lístok patrí zamestnancovi aj počas štátom uznaných sviatkov, ktoré pripadnú na pracovný deň.

Článok 29

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,46 € /1 lístok.. Čerpanie príspevkov na stravovanie bude do výšky 94% z tvorby sociálneho fondu. Zamestnávateľ prispeje na stravný lístok sumou 2,64 € /1 lístok. Hodnota stravného lístka bude **4,00 €**. V prípade úpravy zákona o cestovných náhradách, alebo na základe čerpania v rozpočtovej položke na stravné, môže byť dodatkom ku KZ na

rok 2019 upravená cena stravného lístka, alebo prehodnotené zabezpečovanie ďalšieho stravného.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého funkčný plat nepresahuje 477,00 €, príspevok na dopravu do zamestnania a späť, v zmysle zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou (mimo mestskej) 80 % predložených výdavkov, ak jeho cestovné presiahne 21,- €/mesiac. Čerpanie príspevkov na dopravu do zamestnania a späť bude do výšky 1% z tvorby sociálneho fondu.

Článok 31

Zamestnávateľ finančne zabezpečí očkovanie proti hepatitíde typu A, B zamestnancom – terénnym pracovníkom Oddelenia sociálnych a školských služieb, opatrovatelkám v domácnosti pracovníkom zariadení sociálnych služieb, Mestskej polície a terénnym pracovníkom klientskeho centra. Prostriedky určené na očkovanie budú začlenené v rozpočtových položkách zamestnávateľa.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, jednorazovú návratnú sociálnu výpomoc vo výške max. 1000 €, v rámci disponibilných zdrojov sociálneho fondu. O finančnú výpomoc požiada zamestnanec písomne. Žiadosť posúdi a odporučí zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou, do 10 dní od podania žiadosti. Čerpanie príspevku sociálnej výpomoci alebo peňažnej pôžičky bude do výšky 5% z tvorby sociálneho fondu. Tieto sa zamestnancovi poskytnú na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu a požadovanú výšku výpomoci alebo pôžičky, pričom o ich poskytnutí a podmienkach splácania sa uzatvorí písomná dohoda. Ich splatnosť je maximálne do 1 roka odo dňa ich poskytnutia alebo do dňa skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Uvedenú splatnosť je možné predĺžiť na základe písomnej žiadosti maximálne o jeden rok.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú nenávratnú finančnú výpomoc, v rámci rozpočtu mesta zamestnancovi vo výške:

1000,- € pri úmrtí zamestnanca, jeho manžela/manželky, dieťaťa
500,- € pri narodení dieťaťa

Článok 34

Zamestnávateľ odmení zamestnanca, ktorý u neho odpracoval 20 rokov sumou 500 € ku dňu zavŕšenia odpracovaných rokov.

Článok 35

Zamestnávateľ umožní pre potreby výkonu zamestnania, v súlade s pracovnou náplňou zvyšovanie osobného a odborného vzdelávania zamestnancov, a to formou externých a interných školení, seminárov a stáží s možnosťou ďalšieho štúdia na vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia a zabezpečí finančnú a organizačnú stránku jazykovej prípravy pracovníkov na základe osobitných dohôd a po predchádzajúcom dohovore.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 37

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške 1, % a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne ZV na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 39

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2019 a skončí 31.12.2019. Zmluvné strany dojednávajú odchylné dobu účinnosti záväzkov dohodnutých v časti V. tejto kolektívnej zmluvy, ktorých účinnosť uplynie nadobudnutím účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2020.

Článok 40

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 41

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

Článok 42

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV, ktoré zvolá ZV.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vedúci zamestnanci oboznámili zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 44

Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Piešťanoch, dňa:

.....
Za zamestnávateľa – Mesto Piešťany
Mgr. Peter Jančovič, PhD. - primátor

.....
Za odborovú organizáciu – ZV SLOVES
Mesto Piešťany
Bc. Pavol Steinecker – predseda

.....
Za odborovú organizáciu - ZV SLOVES
pri Mestskej polícii Piešťany
Mgr. Viera Dominová - predseda