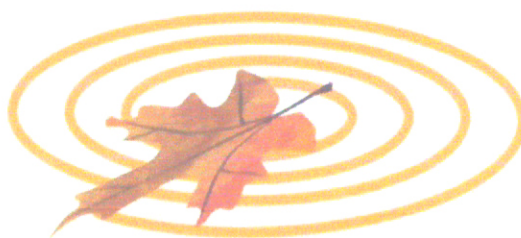


Kolektívna zmluva

**Centrum sociálnych služieb Letokruhy
Karpatská 3117/9, 010 08 ŽILINA**



SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÁZ ZDRAVOTNÍCTVA
A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB



rok 2023

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia	
Článok 1 – 4	4
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	
Článok 5	4
Článok 6 - 11	5
Článok 12	6
Časť III. Pracovnoprávne vzťahy	
Článok 13 - 15	6
Článok 16 Dovolenka	6
Článok 17 - 19	7
Časť IV Mzdové podmienky	
Článok 20	7
Článok 21	8
Článok 22 - Odstupné	8
Článok 23 - Odchodé	8
Časť V. Sociálny program a sociálny fond	
Článok 24 - 28	9
Článok 29 - 31	10
Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	
Článok 32	10
Článok 33	11
Časť VII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	
Článok 34	11
Časť VIII. Záverečné ustanovenia	
Článok 35	11

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s
§ 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb CSS Letokruhy , Karpatská 3117/9, 010 08 Žilina ,
pracovisko Karpatská 6,7.
zastúpená Simona Z A J A C O V Á, predseda
ďalej len „odborová organizácia“)

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb CSS Letokruhy , Karpatská 3117/9, 010 08 Žilina ,
pracovisko Karpatská 8,9.
zastúpená Erika MICHALÍKOVÁ, predseda
ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ Centrum sociálnych služieb Letokruhy
Karpatská 3117/9, 010 08 ŽILINA
zastúpené PhDr. Helenou GAJDOŠÍKOVOU, MBA riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2023

Časť I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“), je dohodnúť vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami za účelom udržať sociálny zmier. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva upravuje najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- sociálny program a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie a členov výboru odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov Centra sociálnych služieb Letokruhy (ďalej len CSS Letokruhy) v kolektívnom vyjednaní.

Uznáva právo odborových organizácií vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ, vrátane slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania.

Pre činnosť odborových organizácií bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky.

Článok 6

Zamestnávateľ bude odborové organizácie informovať a s odborovými organizáciami konzultovať najmä:

- zábery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok

Článok 7

Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Článok 8

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborových organizácií za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zvoleným členom odborových orgánov v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 Zákonníka práce

Článok 9

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác súvisiacich s výkonom odborárskej funkcie.

Zamestnávateľ súhlasí, aby rokovania odborových organizácií prebiehali v priestoroch zariadenia.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií, na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu a poukáže ich na účty odborových organizácií.

Článok 11

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcov odborových organizácií na poradu vedenia CSS Letokruhy v prípade, že budú prerokúvané otázky súvisiace s KZ.

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 12

Odborové organizácie sa zaväzujú neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri jeho riešení.

Časť III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákon o výkone práve vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z. v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2011 Z. z. v platnom znení a ostatné pracovnoprávne predpisy vrátane Pracovného poriadku, Organizačného poriadku a Platového poriadku CSS Letokruhy.

Článok 14

Určený týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny bez prestávky na odpočinok a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách **v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne**, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo **v nepretržitej prevádzke** má pracovný čas **35 hodín týždenne**.

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.

Zamestnancom v tretej (nočnej) zmene a zamestnancom pracujúcim v zmene kedy je klientom podávaná suchá večera, poskytne zamestnávateľ elektronickú stravovaciu poukážku. Zamestnancom, ktorých stravovanie si vyžaduje zo zdravotných dôvodov diétny režim a nemôžu využiť spôsob zabezpečenia stravovania zamestnávateľom vo vlastnom stravovacom zariadení, poskytne zamestnávateľ finančný príspevok.

Článok 16

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je **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.

Dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa poskytne zamestnávateľ zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

Článok 17

Zamestnávateľ v príslušnom roku poskytne zamestnancom **pracovné voľno s náhradou mzdy** nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu:

- **jeden deň v prvom polroku**, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov a zároveň menej ako 12 mesiacov
- **jeden deň v druhom polroku**, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.

Pracovné voľno z tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného jednorázovo alebo rozdelený deň najviac na tri krát.

Voľno je možné čerpať v mesiacoch január až november bežného roka.

Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi na **jeden deň na účasť na svadbe** dieťaťa a rodiča zamestnanca. Túto skutočnosť musí zamestnávateľovi zamestnanec preukázať hodnoverným dokladom.

Článok 19

Zamestnávateľ bude vyplácať zamestnancom **náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

- a) 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého do tretieho dňa a
- b) 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého do desiateho dňa

Časť IV.

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 20

Zamestnanci sú odmeňovaní podľa platného „Platového poriadku zamestnancov CSS Letokruhy“ (ďalej len „Platový poriadok“) a v súlade so Zákonníkom práce.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši **od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.**

Zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní, nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 21

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu**:

- za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50. a 60. rokov veku** do výšky jeho jedného funkčného platu, podľa návrhu príslušného vedúceho, v závislosti od dosahovaných pracovných výsledkov;
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

Článok 22

Odstupné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP; odstupné vo výške:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP; odstupné vo výške:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako 2 roky,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - a) **šest'násobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov

Článok 23

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške **dvojnásobku** funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

Časť V. SOCIÁLNY PROGRAM A SOCIÁLNY FOND

Článok 24

Zamestnávateľ **tvorí sociálny fond** ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1% a
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka a pripočítava sa k tvorenému sociálnemu fondu.

Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa metodického pokynu „**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**“ najmä na:

- zabezpečenie stravovania,
- príspevok na sociálnu výpomoc,
- príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca

Článok 26

Zamestnávateľ sa s odborovými organizáciami dohodol, že **rozšíri okruh zamestnancov**, ktorým je možné poskytnúť **stravovanie za rovnakých podmienok** aj zamestnancov:

- počas ich práceneschopnosti, za podmienky, že uplatnenie nároku nebude mať za dôsledok porušenie liečebného režimu
- počas čerpania riadnej dovolenky zamestnanca
- počas ošetrovania člena rodiny, za podmienok, že tým nebude narušený liečebný režim ošetrovaného
- počas dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca uvedených v § 141 ZP

Článok 27

Zamestnávateľ sa s odborovými organizáciami dohodol, že v zmysle §152, ods.9 písm. c) **rozšíri okruh zamestnancov** ktorým bude zabezpečovať **stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok** o zamestnancov, ktorí budú so súhlasom zamestnávateľa vykonávať prácu na home office.

Článok 28

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len DSS), a o výške platenia príspevku zamestnávateľa do DSS.

Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DSS, s ktorou má uzatvorenú

účastníku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto spoločnosťou najneskôr do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel, aby do doplnkového dôchodkového sporenia boli zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú s DSS majú uzatvorené zmluvy.

Príspevok zamestnávateľa na DSS je vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy za príslušný mesiac.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť a po písomnom odsúhlasení riaditeľkou, prípadne zástupkyňou riaditeľky, tieto služby:

- a) bezplatné zapožičanie inventáru napr.: stoličky, stoly, varnice, hrnce, obrusy, taniere, tácky, poháre, príbory na rodinné oslavy,
- b) bezplatné zapožičanie náradia napr.: elektrická vŕtačka, rozbrusovačka, zvaračka a pod.

Zapožičanie a vrátenie inventáru alebo náradia musí zamestnanec vykonať prostredníctvom svojho vedúceho, ktorý prekontroluje, či je zapožičaný inventár pri vrátení funkčný (očistený, nepoškodený). V prípade poškodenia zapožičaného inventáru je zamestnanec povinný vzniknutú škodu nahradiť, a to zabezpečením opravy odborným servisom. Ak nie je oprava možná, škodová komisia posúdi čo s nefunkčným inventárom.

Článok 30

Zamestnávateľ umožní počas **pracovnej doby využívať zamestnancovi bezplatne masážny prístroj Seragem**, ktorý sa nachádza na oboch pracoviskách. Využívať masážny prístroj možno len so súhlasom príslušného vedúceho a na základe vopred stanoveného harmonogramu tak, aby nebola narušená práca fyzioterapeuta a plynulý chod oddelení.

Článok 31

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý je súčasťou Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Časť VI.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 32

Zamestnávateľ vo vzťahu k práci požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky a účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná.

Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, **uhrádza zamestnávateľ**.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 33

Zamestnávateľ na návrh odborových organizácií vymenuje štyroch zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre BOZP, v záujme riadneho plnenia úloh, potrebné vzdelávanie, poskytne im pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvorí nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

Zástupcovia zamestnancov pre BOZP požívajú zvýšenú pracovnoprávnu ochranu.

Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúva otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť BOZP. Predkladá im potrebné podklady a poskytne primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).

Časť VII.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 34

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy, bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán, s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 60 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

Zamestnanec nesmie byť na pracovisku prenasledovaný, ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť VIII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 35

Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 01.01.2023 do 31.12.2023 a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto KZ, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi, sú neplatné.

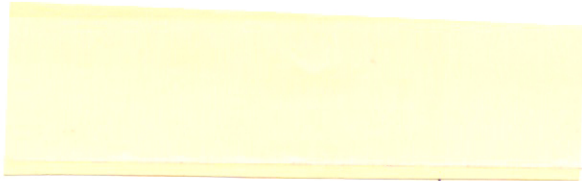
Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných

strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

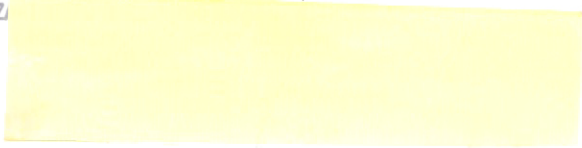
Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.

V Žiline dňa 30.12.2022



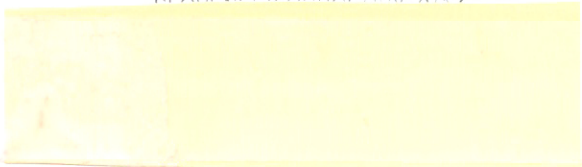
PhDr. Helena Gajdošíková, MBA
riaditeľka CSS Letokruhy
Karpatská 3117/9, 01008 Žilina

org. č. 0217-51109
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÁZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB



Zajacová Simona
predseda odborovej organizácie
pracoviska Ka 6.

org. č. 0216-51110
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÁZ



Erika Michalíková
predseda odborovej organizácie
pracoviska Ka 8,9