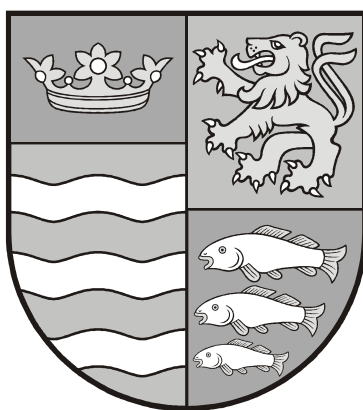




KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Prešovský samosprávny kraj
zastúpený
predsedom Prešovského samosprávneho kraja **MUDr. Petrom Chudíkom,**
na jednej strane

a

**Základná organizácia Všeobecného slobodného odborového zväzu
pri Prešovskom samosprávnom kraji**
zastúpená
predsedom ZO VSOZ pri PSK **Ing. Vladimírom Vaľom,**

uzatvárajú

túto **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**
(ďalej aj „KZ“)

v zmysle § 2 a 3 zákona č. 2 /1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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, § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení a uzatvorenej platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva je podniková a vzťahuje sa na zamestnancov Prešovského samosprávneho kraja (ďalej aj „PSK“).

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

článok 1

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

článok 2

Touto KZ sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania
- mzdové podmienky,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci /BOZP/
- sociálna oblasť.

článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov na všetkých pracoviskách zamestnávateľa.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

článok 4

Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Všeobecného slobodného odborového zväzu (ďalej ZO VSOZ) a členov ich výboru (ďalej VZO) ako predstaviteľov zamestnancov PSK v kolektívnom vyjednaní. Uznáva práva ZO VSOZ vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto KZ, vrátane práva slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania. Pre činnosť ZO VSOZ bude vytvárať priaznivé podmienky.

článok 5

Zamestnávateľ bude ZO VSOZ informovať a so ZO VSOZ konzultovať najmä:

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

článok 6

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

článok 7

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO VSOZ za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO VSOZ a to po dobu najmenej jedného roka po skončení výkonu funkcie.

článok 8

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 funkčného platu. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác súvisiacich s výkonom odborárskej funkcie.

článok 9

Zamestnávateľ súhlasí, aby rokovania ZO VSOZ prebiehali v priestoroch úradu PSK.

článok 10

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO VSOZ a to vo výške 1% z čistého mesačného platu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO VSOZ najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

článok 11

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcov ZO VSOZ na poradu vedenia PSK podľa potreby, v prípade prejednávania problematiky týkajúcej sa tejto kolektívnej zmluvy.

článok 12

ZO VSOZ sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

článok 13

Pracovnoprávne vzťahy upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení, a ostatné pracovnoprávne predpisy, vrátane pracovného poriadku úradu PSK a organizačného poriadku úradu PSK.

článok 14

Zamestnávateľ prerokuje akékoľvek zmeny platného pracovného poriadku úradu PSK s VZO VSOZ. V pracovnom poriadku okrem iného vymedzí pojmy:

- ❑ „závažné porušenie pracovnej disciplíny“
- ❑ „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“

článok 15

Určený pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie.

článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie je v trvaní 30 minút v čase od 11.30 hod. do 13.00 hod.

článok 17

Výmera dovolenky sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce.

článok 18

Zamestnávateľ nariadi nadčasovú prácu v rozsahu najviac 150 hodín na zamestnanca ročne, 8 hodín na zamestnanca týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich. Zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov môže dohodnúť prácu nadčas na dlhšie obdobie, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 -10 Zákonníka práce). Vedúci jednotlivých oddelení a organizačných jednotiek sú povinní kontrolovať čerpanie nadčasovej práce, jej vývoj a príčiny vzniku a navrhovať opatrenia na jej zníženie.

článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za prácu nadčas plat, ktorý zahŕňa aj zvýšenie funkčného platu a príplatky v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Za dobu práce nadčas môže zamestnávateľ zamestnancovi po dohode s ním poskytnúť namiesto platu za prácu nadčas náhradné voľno .

článok 20

Výkon nadčasovej práce sa pozastaví a nebude povoľovaný na pracoviskách, na ktorých má dôjsť ku zníženiu počtu zamestnancov.

článok 21

Zamestnávateľ vopred prerokuje s VZO VSOZ najmä:

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,

- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a ochrany zdravia zamestnancov,
- pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov najmenej 3 mesiace pred ich realizáciou, zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, resp. rekvalifikácie.

článok 22

Zamestnávateľ prejedná všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce s VZO, inak sú neplatné (§74 Zákonníka práce).

článok 23

Zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer so zamestnávateľom z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), bude poskytnuté odstupné v súlade so Zákonníkom práce a podľa zásad uvedených v čl. 35 tejto KZ.

článok 24

Zamestnávateľ bude VZO predkladať priebežne, najmenej však 1 x štvrťročne, správy o voľných pracovných miestach a nových dojednaných pracovných pomeroch.

článok 25

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na zvyšovanie kvalifikácie a odbornej zdatnosti zamestnancov ich účasťou na :

- školeniach a seminároch organizovaných zamestnávateľom, inými ústrednými orgánmi štátnej správy a odbornými inštitúciami
- ďalších formách štúdia resp. vzdelávania, ktoré umožňujú platné právne predpisy.

MZDOVÉ PODMIENKY

článok 26

Zamestnávateľ bude pri vyplácaní foriem mzdy postupovať podľa týchto mzdových predpisov :

- ❖ Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v platnom znení
- ❖ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v platnom znení
- ❖ Pracovný poriadok úradu PSK
- ❖ Poriadok odmeňovania úradu PSK

článok 27

Zamestnávateľ ručí za výplatu funkčných plátov podľa platných mzdových predpisov. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, výplatný termín je 12. dňa kalendárneho mesiaca, okrem mesiaca december, kedy je splatnosť posledný deň príslušného mesačného obdobia.

článok 28

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe dohodnutého druhu práce a plnenia kvalifikačného predpokladu do platovej triedy podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme s výnimkou podpredsedu, hlavného kontrolóra a riaditeľa úradu.

článok 29

Výška príplatku za riadenie sa stanoví podľa ustanovenia § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v platnom znení, a to

Príplatok za riadenie:

- | | |
|---|-------------|
| - vedúci odboru, resp. útvaru (podľa veľkosti odboru, resp. útvaru) | min. 70,- € |
| - vedúci oddelenia (podľa veľkosti oddelenia) | min. 40,- € |

článok 30

Výška príplatku za zastupovanie sa určí podľa § 9 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 31

Výška osobného príplatku sa stanoví podľa ustanovenia § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

článok 32

1./ Odmeny môžu byť zamestnávateľom priznávané a vyplácané podľa § 20 zákona 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. Na odmenu nie je právny nárok.

2./ Odmeny za práce budú priznané a vyplácané len na základe písomného návrhu priameho nadriadeného.

3./ Písomný návrh musí obsahovať zdôvodnenie priznania odmeny, výšku odmeny (podľa významu úlohy), pričom sa prihliada na výsledok práce a na vynaložené pracovné úsilie zamestnanca.

4./ Odmena za pracovné zásluhy pri dovŕšení 50 rokov veku sa môže na návrh priameho nadriadeného poskytnúť až do sumy jeho funkčného platu v zmysle § 20 ods.1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov ak odpracoval najmenej 5 rokov vo verejnej, resp. štátnej službe. Zamestnancom, ktorí nespĺňajú dobu odpracovania 5 rokov podľa predchádzajúcej vety, sa poskytne odmena do výšky 165, - € po prerokovaní s VZO na základe návrhu priameho nadriadeného.

5./ Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu aj za poskytnutie osobnej pomoci podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

článok 33

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie/ ďalej len DDS/ v platných uzatvorených zmluvách je 3 % z hrubej mzdy zamestnanca za podmienok, ak si aj zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa. Príspevok na DDS sa vykoná na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na DDS až po uplynutí skúšobnej doby.

článok 34

Zamestnancovi, ktorý vykonáva manuálnu pracovnú činnosť a je zaradený v 1. - 7. platovej triede sa určí základný plat v rámci rozpätia najnižšieho a najvyššieho platového stupňa, určeného pre platovú triedu, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší ako plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

článok 35

1./ A. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 písm. a) až d) ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

B. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 písm. a) až e) ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca..

2./ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, 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, 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať VZO raz polročne o spôsobe využitia mzdových prostriedkov organizácie a mzdových prostriedkov použitých celkovo na odmeny.

článok 37

V súlade s ustanovením § 239 Zákonníka práce vykonáva odborový orgán u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámia VZO zamestnávateľovi najneskôr 7 dní pred jej vykonaním.

článok 38

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať VZO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch vzťahujúcich sa na odmeňovanie zamestnancov úradu PSK, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti v súlade s § 237 ods. 4 Zákonníka práce.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

článok 39

V súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a ostatnými právnymi predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

článok 40

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s príslušným orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení a príslušného odborového orgánu vydá „Pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“.

článok 41

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a požiarnej ochrany (ďalej PO) konkrétnych zamestnancov s príslušnou kvalifikáciou.

článok 42

Zamestnávateľ vykoná za účasti príslušného odborového orgánu verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola v organizácii vedená príslušná dokumentácia požiarnej ochrany.

článok 44

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 149 ZP právo kontroly VZO nad stavom BOZP.

článok 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) a hygienické prostriedky (HP) podľa schváleného regulatívu prideľovania OOPP a HP.

SOCIÁLNA OBLASŤ

článok 46

Pri rozvázovaní pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien, zamestnávateľ dodrží túto postupnosť:

1. rozviaže pracovný pomer so zamestnancami, ktorí sú v skúšobnej dobe a so zamestnancami, ktorí majú dojednaný pracovný pomer na dobu určitú,
2. pokúsi sa dohodnúť so zamestnancami, ktorým vznikol nárok na priznanie starobného rozviazanie pracovného pomeru,
3. pri rozviazaní pracovného pomeru zohľadní kvalifikáciu, dĺžku praxe a schopnosti zamestnanca.

článok 47

Zamestnávateľ nesmie dať výpoveď v ochrannej dobe uvedenej v § 64 ods. 1 ZP okrem výpovede z dôvodov uvedených v § 64 ods. 3 ZP.

článok 48

1. / V zmysle § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ povinný zabezpečiť tvorbu sociálneho fondu (ďalej len SF) a v súlade s § 7 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov čerpanie zo SF.

2. / Zamestnávateľ zabezpečí tvorbu fondu ako úhrn :

- a) povinného prídeltu vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (t.j. zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely),
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
- c) zostatku prostriedkov SF z predchádzajúceho roka.

článok 49

1. / Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní SF postupovať podľa „Zásad tvorby a použitia SF“ v súlade so zákonom o sociálnom fonde (príloha ku KZ).

2. / Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zo SF príspevok zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v KZ na zabezpečenie:

- a) stravovania zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- c) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- d) zdravotnú starostlivosť,
- e) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- f) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

článok 50

1./ V súlade s § 7 ods.1 zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov ako aj § 152 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zo SF príspevok na stravovanie zamestnancov.

2./ Pre zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukázok.

3. / Cena stravovacej poukážky je od 01.01.2013 3,70 €

Vzhľadom na uvedené, náklady na stravovanie zamestnancov budú uhrádzané takto:

Zamestnanci v pracovnom pomere

úhrada stravníka nečlena VSOZ		1,00 €
úhrada stravníka člena VSOZ		0,83 €
príspevok zo SF		0,63 €
príspevok zamestnávateľa		2,07 €
príspevok pre člena ZO VSOZ		0,17 €

článok 51

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci (praceneschopnosť, dovolenka) vrátane príspevku zo sociálneho fondu. Rovnako tak poskytne príspevok pre svojho člena aj ZO VSOZ.

článok 52

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne zamestnancom pri významných životných príležitostiach (svadba, promócia, a pod.) služobné motorové vozidlo s úhradou preukázateľných nákladov za PHM.

článok 53

1./ Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

2./ Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie. Za tým účelom prerokuje s výborom ZO VSOZ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

3./ Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO VSOZ opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

článok 54

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára s účinnosťou od dátumu podpísania oboma zmluvnými stranami a je platná do podpísania novej kolektívnej zmluvy. Súčasťou KZ je príloha „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“.

článok 55

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní od podpísania tejto KZ, aby každý odbor ÚPSK a útvar kontroly PSK obdržal jednu kópiu tejto KZ. Za informovanie zamestnancov jednotlivých odborov ÚPSK a útvar kontroly zodpovedá príslušný vedúci.

článok 56

Táto KZ 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.

článok 57

Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch ku KZ postupovať tak, ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu, alebo doplnok k tejto KZ môže podať ktorákoľvek zmluvná strana písomnou formou. Druhá zmluvná strana písomne na návrh odpovie najneskôr do 30 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu, alebo dodatok k tejto KZ. Ak neodpovie, má sa za to, že súhlasí. Dohodnuté zmeny sa označujú ako dodatky ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

článok 58

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

článok 59

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločných rokovaníach zástupcov zamestnávateľa a výboru ZO.

článok 60

KZ je vyhotovená v 4 exemplároch a každá zo zúčastnených strán obdrží 2 originálne vyhotovenia.

článok 61

Dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 22.3.2007.

V Prešove, dňa 28. december 2012

v. r.

.....

MUDr. Peter Chudík
predseda PSK

v. r.

.....

Ing. Vladimír Vaľa
predseda ZO VSOZ pri PSK