

**Kolektívna zmluva
na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 12. 2024**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**Mesto Hanušovce nad Topľou
v zastúpení primátorom mesta - PhDr. Štefanom Strakom,
prednostom úradu - PhDr. Slavomírom Karabinošom
na jednej strane**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri Mestskom úrade
v Hanušovciach nad Topľou
v zastúpení predsedníčkou závodného výboru - PaedDr. Ľubicou Vargovou
a tajomníčkou závodného výboru - Bc. Ľubicou Tomkovou
na druhej strane**

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 12. 2024**

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny z mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Jej obsahom je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú :

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa s výnimkou zamestnancov školstva, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva medzi Mestom Hanušovce n. T. a ZO OZ pracovníkov školstva a vedy na SR pri MŠ v Hanušovciach n. T.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ umožní používať na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne existujúce miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

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. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie mesačne v riadnych výplatných termínoch organizácie.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

Týždenný pracovný čas je stanovený na 37,5 hodín čistého pracovného času. Prestávku na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Bližšie rozvrhnutie pracovného času pri konkrétnych úväzkoch rieši Smernica primátora mesta o pracovnom čase a úradných hodinách Mestského úradu Hanušovce nad Topľou.

Článok 13

Práca nadčas

Zamestnanec vykonáva na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne, pokiaľ nečerpá za túto prácu náhradné voľno /v zmysle ZP/.

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 tým zamestnancom, ktorí doposiaľ nedovŕšili 33 rokov veku ale trvalo sa starajú o dieťa a o dovolenku požiadali.

Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na dobu určitú zamestnávateľ predĺži alebo dohodne nad dva roky v súlade so Zákonníkom práce § 48 ods. 4 písmena d) z dôvodu:

- a) zabezpečovania menších obecných služieb,
- b) zabezpečovania projektov a programov sociálnej práce v meste,
- c) zabezpečovania projektov a programov financovaných Fondom sociálneho rozvoja,
- d) zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím na chránených dielňach a chránených pracoviskách.

Článok 14

Odstupné, odchodné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa zo zamestnancom nedohodne inak.

Zamestnancovi patrí 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** najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 15

Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch minimálne jeden krát ročne. Zamestnávateľ je povinný vopred

prerokovať so závodným výborom OZ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 16

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek. Zamestnávateľ je povinný na základe úpravy stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme – podľa KZ vyššieho stupňa - toto premietnuť v platovom výmere zamestnanca.

Článok 17

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

Článok 18

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 %**. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčného platu, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 19

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov môže priznať zamestnávateľ osobný príplatok do výšky 100 % platovej triedy najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Zamestnávateľ vypláca zamestnancovi aj ďalšie zložky funkčného platu po splnení stanovených podmienok uvedených v zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a to:

- príplatok za riadenie, zastupovanie, príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí, príplatok za zmenu.

Ďalej zamestnancovi patrí: príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, príplatok za prácu nadčas, náhradu za pracovnú pohotovosť a náhradu za pohotovosť.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu:

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností a vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce, na ktoré bol zamestnanec prijatý do pracovného pomeru,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy.

Použitie ustanovení čl. 19 článku sa vzťahuje len na zamestnancov v trvalom pracovnom pomere v štruktúre platného organizačného poriadku MsÚ. Použitie ustanovení čl. 19 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sú financovaní z mimorozpočtových zdrojov mesta Hanušovce nad Topľou.

Článok 20

Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v návaznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 21

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov vo všetkých zmenách stravovanie formou stravných lístkov. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Stravovanie sa poskytne aj primátorovi mesta.

Na stravovanie sa bude prispievať nasledovne:

- pre všetkých zamestnancov v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z., v znení neskorších predpisov a opatrenia MPSVaR SR o sumách stravného č. 432/2022 Z. z.

- z nákladov organizácie	2,85 €
- príspevok zo sociálneho fondu	0,80 €
- zamestnanec	1,45 €

spolu = hodnota stravného lístka 5,10 €

xx

V prípade novelizácie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách sa automaticky prepočíta a upraví výška príspevku z nákladov organizácie.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie (*finančný príspevok poukázaný na jedálny kupón-stravovacia karta*) **za odpracované dni.**

Stravovanie sa nebude poskytovať:

- počas dovolenky,
- počas čerpania náhradného voľna,
- počas prekážok v práci
- počas pracovnej neschopnosti,
- počas materskej dovolenky,
- počas ošetrovania člena rodiny,
- počas čerpania neplateného voľna.

Článok 22

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške bolo 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 23

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä výber poisťovne, okruh zamestnancov, výšku príspevku a spôsob platenia príspevku za zamestnávateľa a zamestnanca. Výška príspevku zamestnávateľa bude predstavovať 3% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 24

Výška náhrady príjmu je v období dočasnej pracovnej neschopnosti:

a/ od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,

b/ od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 25

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 1.1.2023 do 31.12.2024**. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť podpísaním novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná pre obidve zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 26

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

Článok 27

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

Článok 28

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie elektronickou formou a tak, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 30

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

V Hanušovciach nad Topľou dňa 13.1.2023

PhDr. Štefan Straka
primátor mesta

PhDr. Slavomír Karabinoš
prednosta MsÚ

PaedDr. Ľubica Vargová
predsedníčka OZ

Bc. Ľubica Tomková
tajomníčka OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov v znení zákona NR SR č. 280/1995 Z. z. a zákona NR SR č. 375/1996 Z. z.

I. Tvorba sociálneho fondu

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je jeho správcom. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s s tvorbou a používaním fondu. Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje primátor mesta a predseda odborovej organizácie.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a odborový zväz.

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším prídélom vo výške 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.

Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny roky vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

II. Použitie sociálneho fondu

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere, dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku a rodinným príslušníkom zamestnancov.

Za rodinného príslušníka sa na účely týchto zásad považuje manžel – manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti s odborovým zväzom.

Zamestnávateľ po dohode s odborovým zväzom poskytne z fondu:

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov

Na stravovanie sa bude prispievať nasledovne:

- pre všetkých zamestnancov v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z., v znení neskorších predpisov a opatrenia MPSVaR SR o sumách stravného č. 432/2022 Z. z.

- z nákladov organizácie	2,85 €
- príspevok zo sociálneho fondu	0,80 €
- zamestnanec	1,45 €

spolu = hodnota stravného lístka 5,10 €

XX

V prípade novelizácie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách sa automaticky prepočíta a upraví výška príspevku z nákladov organizácie.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie (*finančný príspevok poukázaný na jedálny kupón-stravovacia karta*) **za odpracované dni.**

Stravovanie sa nebude poskytovať:

- počas dovolenky,
- počas čerpania náhradného voľna,
- počas prekážok v práci
- počas pracovnej neschopnosti,
- počas materskej dovolenky,
- počas ošetrovania člena rodiny,
- počas čerpania neplateného voľna.

2. Príspevok na rekreácie a zájazdy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a odborovým zväzom.

3. Príspevok na kultúrne a športové akcie

Z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom vstupenky a uhradí poplatky na zamestnávateľom a odborovým zväzom organizované kultúrne, športové a branné činnosti, vrátane súťaží až do výšky skutočných nákladov.

4. Príspevok na regeneráciu fyzickej a psychickej kondície

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **na základe písomnej žiadosti príspevok na regeneráciu fyzickej a psychickej kondície** (wellness služby, kozmetické, kadernícke a pedikérske služby, návšteva plavárne, kúpaliska, klziska, fitness centra) jedenkrát ročne vo výške **20,- €**.

5. Dary pri pracovných a životných jubileách

- finančný dar pri narodení dieťaťa – 85 EUR – pri odpracovaní najmenej 5 rokov v organizácii,
- finančný dar pri uzatvorení manželstva – 85 EUR – pri odpracovaní najmenej 5 rokov v organizácii,
- finančný dar pri pracovných jubileách – pri odpracovaní 10, 15, 20, 25, 30, 40 rokov v organizácii - 85 EUR,
- finančný dar pri životných jubileách - 50 rokov a každých ďalších 10 rokov - 85 EUR – pri odpracovaní najmenej 5 rokov v organizácii,
- pri prvom odchode do dôchodku finančná odmena 165 EUR – pri odpracovaní najmenej 5 rokov v organizácii,

Nárok na výplatu odmeny je potrebné preukázať a odmenu je možné vyplatiť do konca kalendárneho roka, v ktorom nárok vznikol.

7. Stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami

Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovým zväzom bude organizovať stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami.

8. Príspevok na pohrebné trovy v prípade úmrtia

Príspevok na pohrebné trovy sa poskytne na základe písomnej žiadosti:

- a) Členovi, ktorému zomrel manžel/manželka – príspevok predstavuje **100,-€**
- b) Členovi, ktorému zomrelo nezaopatrené dieťa – príspevok predstavuje **100,-€**
- c) Pozostalým po zomrelom členovi, ktorí zabezpečujú pohreb zomrelého člena – príspevok predstavuje **100,-€**

Príspevky zo sociálneho fondu bude zamestnávateľ zamestnancom poskytovať na základe schváleného rozpočtu pre príslušný kalendárny rok.

Použitie ustanovení bodov 2 až 8 sa vzťahuje len na zamestnancov v trvalom pracovnom pomere v štruktúre platného organizačného poriadku MsÚ. Použitie ustanovení ods. 2 – 7 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sú financovaní z mimorozpočtových zdrojov mesta Hanušovce nad Topľou.

III. Záverečné ustanovenia

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnenie zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán.

V Hanušovciach nad Topľou dňa 13. 1. 2023

PhDr. Štefan Straka
primátor mesta

PhDr. Slavomír Karabinoš
prednosta MsÚ

PaedDr. Ľubica Vargová
predsedníčka OZ

Bc. Ľubica Tomková
tajomníčka OZ