

Hudobné centrum ako zamestnávateľ

IČO: 00164836

zastúpené jeho riaditeľom PhDr. Igorom Valentovičom
(ďalej aj ako „HC“, resp. „zamestnávateľ“)

a

Základná odborová organizácia Hudobné centrum

IČO: 55967957

zastúpená jej predsedníčkou Bc. Martinou Zátopkovou
(ďalej aj ako „ZOO HC“, resp. „odborová organizácia“)

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu na obdobie od 04.07.2024 do 31.12.2024

Všeobecná časť

Kolektívna zmluva na obdobie od 04.07.2024 do 31.12.2024 (ďalej len „KZ“) je uzavretá v súlade § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Cieľom KZ je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov HC v období od 04.07.2024 do 31.12.2024.

Článok 1

Rozsah a vymedzenie kolektívnej zmluvy

HC a ZOO HC (ďalej spolu aj ako „zmluvné strany“) sa dohodli na:

- pracovno-právnych nárokov a platových podmienkach,
- zásadách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- starostlivosti o zamestnancov,
- súčinnosti zamestnávateľa a ZOO HC,
- postupe pri vybavovaní sťažností a sporov zamestnancov.

Článok 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ uznáva ZOO HC ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov HC v kolektívnom vyjednávaní.
2. ZOO HC uznáva právo zamestnávateľa podľa príslušných pracovnoprávných predpisov zamestnať, preradiť do vyššej alebo nižšej funkcie, preložiť alebo použiť iné opatrenia voči ktorémukoľvek zamestnancovi organizácie po prerokovaní so ZO HC.
3. ZOO HC spolupracuje pri:
 - vypracovaní opatrení zásad v zmysle § 231 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“),
 - narušení súkromia na pracovisku § 13 ods.4 ZP,
 - prijímaní nových zamestnancov § 47 ods. 2 ZP,
 - preradení na inú prácu § 55 ZP,
 - rozviazaní pracovného pomeru § 63, § 73 a § 74 ZP,
 - zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci § 146 a § 149 ZP,
 - úprave pracovného času § 49 ZP,
 - zabezpečovaní domáckej práce, telepráce a príležitostnej práce z domu § 52 ZP,

- náhrade škody spôsobenej zamestnancom § 191 ZP,
 - náhrade za pracovný úraz alebo chorobu z povolania § 198 ods. 2 ZP.
4. Zamestnávateľ informuje ZOO HC o:
- zásadných otázkach rozvoja a hospodárskych výsledkoch § 238 ZP,
 - záväzkoch z KZ § 239 ZP,
 - stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci § 149 ZP,
 - podmienkach činnosti na výkon funkcie v odborovom orgáne § 240 ZP.

Pracovnoprávne nároky a platové podmienky

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v ZP.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so ZOO HC. ZOO HC prerokuje (§ 74 ZP) výpoveď najneskôr do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
3. Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez uvedenia dôvodu.

Článok 4

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa bude starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov formou interných školení, seminárov a kurzov organizovaných inými organizáciami.
2. Zamestnávateľ súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnancov v súlade s ustanoveniami § 140 ZP.
3. Za účelom účasti na seminároch, kurzoch a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelný nákup odbornej literatúry do knižnice HC.

Článok 5

Pracovný čas a prestávky

1. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. V HC sa uplatňuje pružný pracovný čas § 88 ZP pri rovnomernom rozvrhnutom týždňovom pracovnom čase (v pružnom týždňovom pracovnom období). Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín pri dodržaní § 92 ods. 1 ZP (t. j. zamestnanec musí mať medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín). Zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch v čase od 7.00 h. do 19.00 h., pričom v čase od 9.00 do 15.00 hod. je základný pracovný čas. Pre určité pracovné činnosti a druhy prác na návrh vedúceho zamestnanca je možné prerokovať pružné štvortýždňové pracovné obdobie pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase § 88 ZP.
2. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odborovou organizáciou (napr. festivaly organizované HC, nedeľné koncerty).
3. Prestávka v práci na odpočinok a jedlo sa v zmysle ZP § 91 poskytne zamestnancom v trvaní 30 minút, ktorú si môže zamestnanec vyčerpať v čase od 12.00 do 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny. Prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, v individuálnych prípadoch môže zamestnávateľ vyhovieť žiadosti zamestnanca o kratší pracovný čas v súlade s ustanoveniami § 49 ZP.

Článok 6

Pracovná cesta

Pri tuzemských pracovných cestách kratších ako 5 hodín zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné v sume finančného príspevku na stravovanie. Podľa § 89 ZP pružný pracovný čas sa neuplatňuje ak je zamestnanec na pracovnej ceste. Vtedy má zamestnanec určený pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny, a to od 7.00 hod. do 15.00 hod.

Článok 7

Prekážky v práci

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z iných dôležitých dôvodov týkajúcich sa jeho osoby, poskytne mu zamestnávateľ pracovné voľno:
 - s náhradou mzdy § 141 ods. 2 ZP,
 - ďalšie pracovné voľno z iných dôvodov ako v § 141 ods. 2 ZP bez náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. b) ZP,
 - pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje § 141 ods. 3 písm. d) ZP.
2. Ak zamestnanec má celodennú prekážku v práci z dôvodu návštevy lekára, je povinný si pracovný čas do 7,5 hodín odpracovať (základný pracovný čas je od 9,00 do 15,00 hod.) § 143 ods. 1 a ods. 4 ZP. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s ustanoveniami § 138 ZP (napr. účasť na povinných lekárskech prehliadkach, darovanie krvi). Ak zamestnancovi vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, poskytne sa pracovné voľno v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru (§ 141 ods. 6 ZP).

Článok 8

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely ZP je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa predchádzajúcej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa predchádzajúcej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.
2. Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovolení s prihliadnutím na plnenie úloh organizácie a záujmov zamestnanca tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla do konca kalendárneho roka. Ak sa dovolenka poskytuje v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej 2 týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (§ 111 ods. 5 ZP).
3. Ak zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo iných prekážok v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, alebo bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.
4. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, a ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy (§ 116 ods. 2 ZP). Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť

zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru (§ 116 ods. 3 ZP).

Článok 9

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancom za vykonanú prácu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) prislúcha funkčný plat.
2. Ďalej zamestnancovi patrí:
 - Plat za prácu nadčas - § 19 zákona, práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa mimo jeho základného pracovného času § 97 ZP. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna (§ 19 ods. 1 zákona).
 - Príplatok za prácu vo sviatok - § 18 zákona. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat (§ 18 ods. 2 zákona).
 - Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu - § 17 zákona.
 - Príplatok za prácu v noci - § 16 zákona.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá u zamestnávateľa
 - najmenej tri roky a menej ako desať rokov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške 600,- EUR, resp. zodpovedajúcej percentuálnej časti podľa výšky pracovného úväzku,
 - najmenej desať rokov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona).
4. Výška náhrady príjmu pri pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zvyšuje [zákon č. 462/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 8 ods. 2]:
 - v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti na 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, v období od štvrtého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti na 70% denného vymeriavacieho základu.

Článok 10

Záruka platu a výplatné termíny

1. Zamestnávateľ v súlade s § 4 zákona zaručuje zamestnancom funkčný plat.
2. Splatnosť platu je v zmysle § 129 a § 130 ZP v týchto výplatných termínoch:
 - vyúčtovanie mesačného funkčného platu 9. dňa nasledujúceho mesiaca – § 130 ods. 2 ZP,
 - v mimoriadnych situáciách a na základe písomnej žiadosti zamestnanca môže byť poskytnutá záloha na mesačný funkčný plat, a to 22. dňa príslušného mesiaca – § 130 ods. 3 ZP.
3. Na žiadosť zamestnanca musí byť plat splatný počas jeho dovolenky na zotavenie vyplatený pred nástupom na dovolenku - § 129 ods. 2 ZP.
4. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi plat v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru (§ 129 ods. 3 ZP).

Článok 11

Odstupné pri organizačných zmenách

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer 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 nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 písm. a) až d) ZP, a ods. 2 písm. a) až e) ZP, a to vo výške dvojnásobku funkčného platu [§ 13b ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov].

Článok 12

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo priznaní predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie odchodné nad rozsah dohodnutý podľa § 76a ods. 2 ZP vo výške dvojnásobku funkčného platu (§ 13b ods. 1 písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov).

Odchodné sa neposkytne zamestnancovi, ktorý skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 ZP.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 13

Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie je 4 % z vymeriavacieho základu zamestnanca § 13 ods. 3 zákona č. 650/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie každému zamestnancovi, ktorý o sporenie prejaví záujem. Nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie od zamestnávateľa nevznikne zamestnancovi v prípade plynutia písomne dohodnutej skúšobnej doby.

Článok 14

Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravovanie vo forme finančného príspevku na stravovanie v zmysle § 152 ZP. Príspevok na stravovanie prislúcha zamestnancom aj počas čerpania dovolenky a počas čerpania náhradného voľna.

Článok 15

Iné príspevky

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vybrané edičné produkty zamestnávateľa (knihy, noty, CD, DVD a pod.) po 1 exemplári bezplatne, ak o to zamestnanec požiada.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi a 1 sprievodnej osobe voľný vstup pri návšteve každého verejného kultúrneho podujatia organizovaného zamestnávateľom (koncerty, festivaly a pod.), ak o to zamestnanec požiada.

Článok 16

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Sociálny fond je určený zamestnancom v pracovnom pomere.
2. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ, jeho zdrojom tvorby podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je:
 - a/ povinný príděl zamestnávateľa vo výške 1% a
 - b/ ďalší príděl vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. (Do súhrnu hrubých plátov sa nezahrňa náhrada mzdy za dovolenku, náhrada pri prekážkach v práci, odstupné, odchodné, cestovné náhrady a pod.).
3. Zásady použitia sociálneho fondu:
 - príspevok na stravovanie vo výške stanovenej na základe možností sociálneho fondu, minimálne však 1,56 EUR na jeden pracovný deň,
 - odmena pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške 200,00 EUR pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá najmenej tri roky,

- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok (predčasný, starobný, invalidný) odmena vo výške 200 EUR pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá najmenej tri roky,
- poskytnutie sociálneho príspevku vo výške 200,00 EUR v mimoriadne závažných životných situáciách.

Zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Článok 17

Opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí také opatrenia v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov, ktoré umožnia predchádzať, vylúčiť alebo obmedziť riziká ohrozujúce zdravie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sústavne zabezpečuje udržiavanie čistoty pracovísk a hygieny sociálnych zariadení, čistenie, obmenu a dopĺňovanie hygienických potrieb, zdravotného materiálu do lekárničiek.
3. Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí zamestnancom pracujúcim so zobrazovacou jednotkou 1 krát za dva roky vyšetrenie u očnej lekárky.
4. Na pracovisku je zakázané požívanie alkoholických nápojov a iných omamných prostriedkov.
5. Zamestnávateľ bude dbať o ochranu zdravia zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci v súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z. z. (ďalej len „vyhláška“). Pri prekročení prípustnej teploty na vnútornom pracovisku počas mimoriadne teplých dní (§ 4 vyhlášky) zamestnávateľ vykoná na pracovisku príslušné ochranné a preventívne opatrenia (príloha č. 3 vyhlášky bod 4 – Ďalšie opatrenia pri záťaži chladom a teplom, časť A. – opatrenia pri záťaži teplom – napr. zmena dĺžky pracovnej zmeny, nainštalovanie klimatizácie).
6. Zamestnávateľ podľa platných predpisov zabezpečí ochranu nefajčiarov.
7. Zamestnávateľ bude prijímať a podporovať podnety zamestnancov, týkajúce sa riešenia všetkých otázok súvisiacich so starostlivosťou o BOZP. Zamestnanci môžu svoje podnety predkladať prostredníctvom svojich priamych nadriadených, alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov.
8. Zamestnávateľ uznáva právo kontroly ZOO HC v oblasti BOZP, vyplývajúce z príslušných ustanovení ZP.

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie

Článok 18

1. Zamestnávateľ poskytne poverenému zástupcovi ZOO HC pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v rozsahu 4 hodín mesačne.
2. Zamestnávateľ umožní poverenému zástupcovi ZOO HC konzultácie a prístup k informáciám a dokladom, ktoré sú potrebné pre stanoviská v rámci spolurozhodovania, alebo súčinnosti oboch zmluvných strán.
3. ZOO HC prerokuje a zaujme stanovisko k prípadom, ktoré jej zamestnávateľ predloží na prerokovanie.
4. Členovia ZV HC sú splnomocnení zastupovať členskú základňu odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členov ZOO HC. Takto získané členské príspevky organizácia poukáže na účet ZOO HC do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.
6. Predseda alebo ním poverený zástupca ZOO HC má právo zúčastňovať sa na zasadnutí poradného orgánu riaditeľa HC.
7. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru.
8. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov.

Článok 19

Riešenie sťažností zamestnancov

1. Každý zamestnanec má právo podať písomnou formou podnet vedúcemu organizácie, v ktorej predmetom je jeho pracovnoprávny vzťah k zamestnávateľovi.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súčinnosti ZOO HC najneskôr do 30 kalendárnych dní podnet vyriešiť a oboznámiť zamestnanca o konečnom riešení podnetu.
3. Vyššie dohodnutý postup neobmedzuje jednotlivých zamestnancov voliť iný postup.

Článok 20

Kolektívne spory

Zmluvné strany sa zaväzujú, že vzájomnou súčinnosťou budú predchádzať kolektívnym sporom.

Článok 21

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ sa uzatvára sa na obdobie od 04.07.2024 do 31.12.2024 a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalších 12 mesiacov, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Obsah tejto KZ je možné meniť alebo dopĺňovať len písomne, so súhlasom oboch zmluvných strán a to dodatkami ku KZ. Návrh na dodatok KZ môže podať ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá zmluvná strana najneskôr do 20 kalendárnych dní od doručenia návrhu na dodatok, odpovie písomne na predložený návrh.
3. KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, po dvoch pre každú zmluvnú stranu.
4. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na právnych nástupcov zmluvných strán.

V Bratislave, dňa 04.07.2024

Za HC:

Za ZOO HC:

.....
PhDr. Igor Valentovič,
riaditeľ HC

.....
Bc. Martina Zátopková,
predsedníčka ZOO HC