

V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce v platném znění, a zákona o kolektivním vyjednávání v platném znění, uzavírají smluvní strany

Česká unie sportu, z.s. IČO: 00469548, se sídlem Zátokova 100/2, Břevnov, 169 00 Praha 6 zapsána ve spolkovém rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 830, zastoupená JUDr. Miroslavem Janstou, předsedou a Mgr. Janem Boháčem, generálním sekretářem

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace ČUS, IČO: 65400364, se sídlem Podolská 43/74, Podolí, 147 00 Praha 4, zapsána ve spolkovém rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 7552, zastoupená Andreou Vokatou, Dis. předsedkyní a Hedou Velechovskou, členkou výboru

(dále jen „odborová organizace“)

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

Čl. 1

Základní ustanovení

Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovně právních vztazích a současně vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace jakožto smluvních stran.

Čl. 2

Vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a odborové organizace

1. Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti, prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy. Odborová organizace prohlašuje, že bude podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatele k zabezpečení jeho úkolů. Obě smluvní strany vyjadřují svoji vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír. Za tím účelem se zavazují udržovat neustálý pracovní kontakt a tímto způsobem řešit i vzájemné spory.
2. Zaměstnavatel bude poskytovat pro nezbytnou činnost odborové organizace vybavení kancelářskými potřebami a službami tak, že členové odborové organizace zvolení do výboru odborové organizace mohou bezplatně využívat majetek zaměstnavatele, který jim jinak slouží pro plnění pracovních úkolů (PC, tiskárna apod.). Obdobně je výbor odborové organizace oprávněn využít kancelář některého svého člena za účelem jednání výboru. Současně zaměstnavatel zajistí na své náklady místnost pro potřeby jednání členské schůze odborové organizace, a to na žádost odborové organizace, kterou tato předloží s dostatečným předstihem, nejpozději však 14 dní před konáním členské schůze.
3. Uvolňování členů výboru odborové organizace k výkonu funkce se řídí vzájemnou dohodou.

4. Smluvní strany se dohodly, že rozsah projednávaných záležitostí, rozsah vzájemné informační povinnosti a rozsah další vzájemné spolupráce je dán příslušnými ustanoveními zákoníku práce a dalších obecně platných právních předpisů, pokud není dále stanoveno jinak.
5. Informační povinnost v oblasti své činnosti, hospodaření, vzniku a zániku pracovních poměrů bude zaměstnavatel plnit tak, že:
 - 5.1 Informace o své činnosti podává zaměstnavatel průběžně na poradách sekretářů národních sportovních svazů, které se konají zpravidla jednou měsíčně (s výjimkou období letních prázdnin). Těchto porad se mohou účastnit i členové výboru odborové organizace.
 - 5.2 Informace o svém hospodaření bude zaměstnavatel předkládat výboru odborové organizace 1x ročně (nejpozději do 6ti měsíců po skončení účetního období) ve formě a rozsahu, jak jsou předkládány valné hromadě ČUS.
 - 5.3 Zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech a jiných případech rozvázání pracovního poměru, než které podléhají povinnému projednání či souhlasu odborové organizace, bude zaměstnavatel předkládat operativně, a to na vzájemných pracovních schůzkách. Smluvní strany se dohodly výslovně na tom, že tyto zprávy a informace postačí v ústní podobě.
6. Odborová organizace je povinna zajistit, aby členové výboru odborové organizace i jeho bývalí členové po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce zachovávali mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu funkce.

Čl. 3

Pracovní doba a dovolená na zotavenou

1. Týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají. Přestávky na kouření se rovněž do pracovní doby nezapočítávají.
2. Rozvržení pracovní doby
 - 2.1 V útvech Sekretariátu ČUS je pracovní doba rozvržena v podobě pružného pracovního týdne. Její konkrétní podmínky, včetně výjimek z tohoto rozvržení pracovní doby, stanoví svým pokynem generální sekretář ČUS.
 - 2.2 Rozvržení pracovní doby v jednotlivých sportovních centrech (PS Podolí, SC Nymburk, LA Zadov) je v pravomoci ředitele příslušného sportovního centra, případně vedoucí odboru řízení hospodářské činnosti, kteří respektují obecné zásady rozvržení pracovní doby stanovené zákoníkem práce.
3. Práce přesčas
 - 3.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna. Pro případ poskytnutí náhradního volna se sjednává, že toto lze poskytnout i v době delší, než 3 kalendářní měsíce po výkonu práce přesčas. Náhradní volno je v případě sportovních center poskytováno zejména v době, která nespadá do sezóny daného sportovního centra.

3.2 U zaměstnanců Sekretariátu ČUS a u vedoucích zaměstnanců sportovních center je mzda sjednávána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok.

3.3 V ostatním se práce přesčas řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

4. Práce ve svátek

4.1 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno. Náhradní volno lze poskytnout i v době delší, než 3 kalendářní měsíce po výkonu práce přesčas. Náhradní volno je v případě sportovních center poskytováno zejména v době, která nespadá do sezóny daného sportovního centra.

4.2 V ostatním se práce ve svátek řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

5. Noční práce

5.1 Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 2% průměrného výdělku.

5.2 V ostatním se noční práce řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

6. Práce v sobotu a neděli

6.1 Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 2% průměrného výdělku.

6.2 V ostatním se práce v sobotu a neděli řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

7. Pracovní pohotovost

7.1 Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného výdělku.

7.2 V ostatním se pracovní pohotovost řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce v platném znění.

8. Pracovní cesta

8.1 Na pracovní cestu vysílá zaměstnance příslušný vedoucí zaměstnanec, jehož pokyny je zaměstnanec povinen se řídit. Po návratu z pracovní cesty je zaměstnanec příslušnému vedoucímu zaměstnanci povinen bez zbytečného odkladu podat zprávu o průběhu pracovní cesty a o jejím výsledku. Pokud tak rozhodne příslušný vedoucí zaměstnanec, je zaměstnanec o průběhu a výsledku pracovní cesty povinen podat zprávu písemnou.

8.2 Při pracovní cestě se neuplatní rozvržení pracovní doby v podobě pružného pracovního týdne.

8.3 Poskytování náhrad výdajů při pracovních cestách se řídí obecně závaznými právními předpisy a v případě, kdy je těmito předpisy stanovena náhrada v rozsahu minimální a maximální částky platí, že je poskytována v částce minimální.

9. Dovolená na zotavenou

9.1 Celková dovolená pro všechny zaměstnance činí pět týdnů.

9.2 Čerpání dovolené:

Čerpání dovolené určuje příslušný vedoucí zaměstnanec, a to zpravidla na základě individuální žádosti zaměstnance s tím, že v období letních prázdnin a v období sezóny jednotlivých sportovních center je třeba při čerpání dovolených respektovat plán dovolených stanovených generálním sekretářem ČUS nebo ředitelem daného sportovního centra. Odborová organizace tímto prohlašuje, že pro sestavní plánu dovolených podle předchozí věty není třeba jejího souhlasu. Individuální žádosti zaměstnance o čerpání dovolené nelze vyhovět v případě, že tomu brání oprávněné zájmy zaměstnavatele či jeho provozní podmínky.

Čerpání dovolené na základě individuální žádosti zaměstnance se neuplatní v případě, kdy je tato čerpána ve výpovědní době.

V době od 20.12. do 5.1. kalendářního roku lze ze strany zaměstnavatele nařídit hromadné čerpání dovolené bez předchozího projednání s odborovou organizací, a to v rozsahu nejvýše 5ti pracovních dnů. Hromadné čerpání nařizuje generální sekretář ČUS nebo ředitel příslušného sportovního centra.

9.3 Další náležitosti individuálních žádostí o čerpání dovolené, včetně postupu při jejich předkládání stanoví ve své kompetenci generální sekretář ČUS.

9.4 V ostatním se dovolená na zotavenou řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Čl. 4 **Mzda**

1. Základní zásady:

1.1 Zaměstnavatel vydal mzdový řád, ve kterém stanovil katalog prací s charakteristikou jednotlivých pracovních funkcí zastávaných u zaměstnavatele a stanovil jejich rozdělení do skupin prací dle jejich náročnosti. Minimální úroveň základní mzdy pro danou skupinu prací je mzdovým řádem stanovena ve výši upravené příslušným nařízením vlády. Minimální úroveň základní mzdy je zároveň zaručenou mzdou pro danou skupinu prací.

1.2 Odborová organizace respektuje, že změna mzdového řádu je plně v kompetenci zaměstnavatele s tím, že zaměstnavatel se při jeho změně zavazuje dodržet zásady sjednané v tomto článku a dále se zavazuje, že při stanovení individuální mzdy zaměstnance bude vycházet z obecných zásad upravených zákoníkem práce. Kompetence ke stanovení výše mzdy u jednotlivých zaměstnanců je dána organizačním řádem zaměstnavatele.

1.3 Obě strany se dohodly, že pro rok 2021 mohou být zvýšeny individuálně mzdy jednotlivých zaměstnanců v rámci osobního ohodnocení s tím, že souhrn takto upravených mezd (účet 521) nepřekročí celkovou částku 2.500.000,- Kč vč. Úprav spojených s růstem minimální mzdy a s přechodem na měsíční systém výplaty pohyblivé složky mezd v PS Podolí a SC Nymburk.

2. Zásady úpravy mzdy:

2.1 Mzda bude vyplácena zásadně v peněžní formě.

2.2 Pravidelný výplatní termín je čtrnáctý den měsíce následujícího po měsíci, za který vznikl nárok na mzdu nebo odměnu z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti (dále jen dohody). Zaměstnavatel je oprávněn vyplatit mzdu nebo odměnu z dohod dříve. Obdobné platí pro pohyblivé složky mzdy.

2.3 Obě smluvní strany přijímají tyto základní podmínky poskytování pohyblivých složek mzdy:

Osobní ohodnocení:

Osobní ohodnocení stanoví generální sekretář ČUS, případně z jeho pověření příslušný vedoucí zaměstnanec. Osobní ohodnocení zaměstnancům sportovních center stanoví se souhlasem vedoucí odboru řízení hospodářské činnosti příslušný ředitel sportovního centra.

Osobní ohodnocení lze přiznat nejdříve po skončení zkušební doby, byla-li sjednána. Snížit či odejmout osobní ohodnocení lze na základě porušení pracovních povinností s tím, že rozhodnutí o snížení či odejmutí ohodnocení nabývá účinnosti prvního dne následujícího měsíce.

Příplatek za vedení:

Přísluší z rozhodnutí generálního sekretáře ČUS vedoucím zaměstnancům ČUS. U zaměstnanců sportovních center přísluší z rozhodnutí příslušného ředitele sportovního centra, které podléhá souhlasu vedoucí odboru řízení hospodářské činnosti.

Jiné příplatky:

Jiné příplatky zejména související se změnou objemu vykonávané práce může stanovit či odejmout generální sekretář ČUS, případně z jeho pověření příslušný vedoucí zaměstnanec. Jiné příplatky zaměstnancům sportovních center může stanovit či odejmout se souhlasem vedoucí odboru řízení hospodářské činnosti příslušný ředitel sportovního centra.

Odměny

- a) výkonnostní odměna za kvalitní plnění pracovních úkolů.
- b) mimořádná odměna za splnění významného pracovního úkolu.

Odměny jsou poskytovány zaměstnancům dle návrhu generálního sekretáře ČUS nebo dle návrhu příslušného ředitele sportovního centra odsouhlaseného vedoucí odboru řízení hospodářské činnosti, a se souhlasem generálního ředitele ekonomických agend ČUS.

Čl. 5

Ochrana zdraví a bezpečnost při práci

1. Zaměstnavatel si je vědom povinnosti soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci ve smyslu zákoníku práce a dalších předpisů. Zároveň si je vědom pravomoci odborové organizace sledovat úroveň tohoto zabezpečení a vyžadovat případná opatření k nápravě. Zaměstnavatel zajistí, aby zaměstnanci byli seznámeni se všemi předpisy,

souvisejícími s bezpečností a ochranou zdraví při práci a s pravidly chování na pracovišti v souvislosti s bezpečnou prací a ochranou zdraví ve smyslu těchto právních předpisů.

2. Lékařská péče pro zaměstnance je zajištěna takto:

- pro zaměstnance Sekretariátu ČUS v **Lékařské ordinaci Vyšehrad, s.r.o.**, adresa: Petra Rezka 1090/3, 140 00 Praha 4, tel: 241 400 440.
- pro zaměstnance LA Zadov v **Lékařské ordinaci MUDr. Zuzany Appeltové**, adresa : Stachy 354, 384 73 Stachy, tel. 388 428 139.
- pro zaměstnance SC Nymburk na **Poliklinice ANGEL Nymburk**, adresa : Boleslavská 1854, 288 02 Nymburk, tel. 321 022 211.
- pro zaměstnance PS Podolí v **Lékařské ordinaci Vyšehrad, s.r.o.**, adresa : Petra Rezka 1090/3, 140 00 Praha 4, tel. : 241 400 440.

Čl. 6

Péče o zaměstnance - zaměstnanecké benefity

1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel bude poskytovat níže uvedené benefity jako plnění poskytovaná nad rámec nároků vyplývajících z pracovně právních předpisů.
2. S cílem zvýšení motivace a loajality zaměstnanců a veden zájmem o snížení nemocnosti zaměstnanců bude zaměstnavatel poskytovat všem zaměstnancům v pracovním poměru zdravotní volno (tzv. „sick days“) v rozsahu maximálně 4 dnů v kalendářním roce. Při čerpání zdravotního volna náleží zaměstnanci plná mzda.

2.1 Uvedené 4 dny zdravotního volna lze čerpat maximálně 2x ročně, a to v některém z těchto režimů:

- 2x ročně po 2 dnech (celkem vyčerpány 4 dny)
- 1x ročně 3 dny a 1x ročně 1 den (celkem vyčerpány 4 dny)
- 1x ročně 4 dny (celkem vyčerpány 4 dny)
- 1x ročně 2 dny (celkem vyčerpány 2 dny, 2 dny nevyčerpány)
- 1x ročně 3 dny (celkem vyčerpány 3 dny, 1 den nevyčerpán)
- žádné čerpání (4 dny nevyčerpány)

2.2 Nevyčerpané dny zdravotního volna nelze převádět do dalšího kalendářního roku a nepřísluší za ně žádná náhrada. Jejich nevyčerpáním v daném kalendářním roce nárok na ně zaniká.

2.3 Pro čerpání zdravotního volna je třeba ze strany zaměstnance splnit následující podmínky:

O možnost využít zdravotní volno musí zaměstnanec požádat e-mailem či SMS a současně osobně či telefonicky tuto možnost projednat s příslušným vedoucím zaměstnancem.

O možnost využít zdravotní volno musí zaměstnanec požádat vedoucího zaměstnance nejpozději v den předcházející čerpání zdravotního volna, a to do 10:00hod. Důvodem je případná potřeba zajistit za zaměstnance odpovídající náhradu (zejména v provozech jako je ubytování, provoz lanovky /vleku, restaurace). Vedoucí zaměstnanec však může rozhodnout, že zdravotní volno může zaměstnanec využít i v případě, kdy o něj požádá později, než je uvedeno výše. Takto rozhodnout může zejména v případě, kdy tím není ohrožen běžný provoz zaměstnavatele nebo zaměstnanec sám zařídí za sebe odpovídající náhradu.

Vedoucím zaměstnancem se pro účely žádosti o možnost využít zdravotní volno rozumí v případě Sekretariátu ČUS příslušný přímý nadřízený zaměstnanec, v případě sportovních center jejich ředitelé.

3. S cílem stabilizace a udržení si kvalitních a klíčových zaměstnanců zaměstnavatel na své náklady zajistí pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škody způsobené zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů. Tento benefit je poskytován v závislosti na pracovním zařazení konkrétních zaměstnanců.
 - 3.1 Bližší zásady a podmínky pro poskytnutí tohoto benefitu, včetně rozsahu pojištění odpovědnosti jsou uvedeny v příloze této kolektivní smlouvy. Smluvní strany se dohodly, že tato příloha může být v průběhu platnosti kolektivní smlouvy samostatně měněna, a to zejména v závislosti na možných změnách podmínek pojištění nastavených příslušnou pojišťovnou či při vzniku a zániku pracovních poměrů dotčených zaměstnanců, případně při změně jejich pracovního zařazení.
 - 3.2 Náklady zaměstnavatele vynaložené na tento benefit bude v roce 2021 činit minimálně 150.000,-Kč, maximálně však 400.000,- Kč.
 - 3.3 K zajištění kontroly plnění závazku zaměstnavatele dle tohoto odstavce, poskytne zaměstnavatel odborové organizaci pojistnou smlouvu uzavřenou s příslušnou pojišťovnou.
4. Benefity ve formě příspěvku na stravování a týden dovolené nad rámec zákoníku práce jsou poskytovány plošně, všem zaměstnancům v pracovním poměru (bližší úprava je vymezena v čl.3 a v čl.7).

Čl. 7

Příspěvek na stravování

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel bude přispívat na stravování zaměstnanců v pracovním poměru níže uvedenou formou a v níže uvedeném rozsahu:

A) Sekretariát ČUS (střediska ČUS 1, ČUS 2, ČUS 3, ČUS 4 a LA Zadov (středisko ČUS 8)

Vzhledem k tomu, že na pracovištích těchto středisek není k dispozici vlastní stravovací zařízení zaměstnavatele, bude zaměstnavatel přispívat na stravování zaměstnanců formou stravenek, a to takto:

1. Počínaje lednem 2021 budou v těchto střediscích ČUS poskytovány stravenky Ticket Restaurant v hodnotě 100,- Kč.
2. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování (tj. příspěvek na stravenku) ve výši 55% nákladů, tj. 55,- Kč na jednu stravenku.
3. Zaměstnanec hradí za stravování 45% nákladů, tj. 45,- Kč za stravenku (při hotovostní platbě bude zaokrouhlováno nahoru).
4. Stravenky se poskytují pouze za skutečný počet odpracovaných dnů (tj. neposkytuje se v době nemoci, dovolené, při služební cestě a v dalších případech nepřítomnosti na pracovišti).
5. Výdej stravenek bude probíhat na daný měsíc upravený dle skutečného počtu odpracovaných dnů za měsíc předcházející. Za kalendářní rok, popř. při ukončení pracovního poměru, bude provedeno vypořádání dle skutečné docházky.
6. Bývalí zaměstnanci v důchodovém věku nemají nárok na příspěvek na stravování (stravenky).

B) SC Nymburk (středisko ČUS 5) a PS Podolí (středisko ČUS 7)

Vzhledem k tomu, že pracoviště těchto středisek disponují vlastním stravovacím zařízením zaměstnavatele, bude zaměstnavatel přispívat na stravování zaměstnanců formou částečné úhrady pokrmu poskytnutého zaměstnanci v tomto zařízení, a to takto:

1. Počínaje lednem 2021 bude hodnota pokrmu činit max. 100,- Kč vč. DPH.
2. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování maximálně ve výši 55% nákladů, tj. 55,- Kč na jedno zkonsumované jídlo (menu) denně.
3. Zaměstnanec hradí za stravování 45% nákladů, tj. 45,- Kč na jedno zkonsumované jídlo (menu) denně (při hotovostní platbě bude zaokrouhlováno nahoru).
4. Surovinové náklady nesmí přesáhnout 45,- Kč.
5. Bývalí zaměstnanci v důchodovém věku nemají nárok na příspěvek na stravování ani na stravenky.
6. Systém výdeje a evidence stravování bude probíhat dle dosavadní praxe.

Čl. 8

Pracovní poměry na dobu určitou

1. Smluvní strany shodně konstatují, že dne 17.10.2017 byla mezi zaměstnavatelem a Odborovou organizací ČUS, IČO: 65400364 uzavřena Dohoda podle ustanovení §39odst. 4 zákoníku práce, jejímž předmětem byla úprava režimu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v rámci LA Zadov.
2. Odborová organizace ČUS jakožto smluvní strana této kolektivní smlouvy prohlašuje, že přistupuje k dohodě uvedené v odst. 1 tohoto článku, a to v plném rozsahu a bez výhrad.
3. Podmínky uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v rámci projektu zaměstnavatele - Servisní centra sportu jsou řešeny samostatnou dohodou smluvních stran ze dne 14.4.2020.

Čl. 9

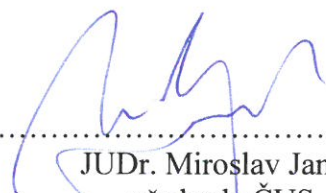
Závěrečná ustanovení

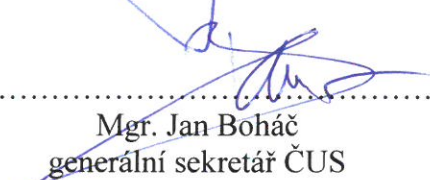
1. Smluvní strany shodně konstatují, že u zaměstnavatele oznámily své působení dvě odborové organizace, a to Odborová organizace ČUS, IČO: 65400364 a dále Odborová organizace zaměstnanců ČSTV a Domu služeb ČSTV, s.r.o., IČO: 22885391. V rámci kolektivního vyjednávání však z dostupných informací vyplynulo, že posledně jmenovaná nemá v současné době zvolen výkonný ani statutární orgán a členská schůze nebyla po delší dobu svolána.
2. Na základě těchto skutečností dospěly smluvní strany k závěru, že k dnešnímu dni je jedinou fungující odborovou organizací, která je schopna plnit své poslání a zastupovat zájmy zaměstnanců Odborová organizace ČUS, která je smluvní stranou této kolektivní smlouvy.
3. Tato kolektivní smlouva se uzavírá s platností a účinností na období od 1.1.2021 do 31.12.2021 s výjimkou čl. VI. odst. 3 (poskytování zaměstnaneckého benefitu ve formě pojištění odpovědnosti). Toto ustanovení nabyde účinností poté, co bude mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou uzavřena příslušná pojistná smlouva a současně bude vypracována a smluvními stranami odsouhlasena příloha této kolektivní smlouvy uvedená v čl. VI. odst. 3. bod 3.1.

4. O změně či doplnění této kolektivní smlouvy bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této smlouvě, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny. Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednávat i závazky, které v době uzavírání této kolektivní smlouvy právní řád neumožnil, bude případně jednáno o takové změně.
5. Kontrola plnění této smlouvy bude provedena za 1.pololetí do 31.7.2021. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy na rok 2022 bude zahájeno nejpozději do 31.10.2021.
6. Tato kolektivní smlouva byla podepsána ve 4 vyhotoveních.

V Praze dne 18. 1. 2021

Za zaměstnavatele Českou unii sportu, z.s.:


.....
JUDr. Miroslav Jansta
předseda ČUS


.....
Mgr. Jan Boháč
generální sekretář ČUS

Za Odborovou organizací ČUS:


.....
Andrea Vokatá, Dis.
předsedkyně OO ČUS


.....
Heda Velechovská
členka výboru OO ČUS

