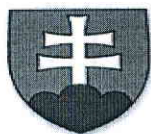


1SprO/85/2016

V súlade s ustanovením § 2 ods. 2, ods. 3 písm. c/, d/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2016 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2016 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, §§ 118-119 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce sa uzatvára táto:



KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2016

medzi

Okresným súdom Kežmarok (ďalej len „OS“, resp.
„zamestnávateľ“)

zastúpeným:

JUDr. Erikou Borovskou,
predsedníčkou okresného súdu

Mgr. Andreou Maňákovou, riaditeľkou správy súdu

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu justície v SR
pri Okresnom súde Kežmarok (ďalej len „ZO“)

zastúpenou:

Zuzanou Starinskou, predsedníčkou OZJ OS KK

I. POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami, vytváranie priaznivejších pracovných podmienok pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vytváranie priaznivejších podmienok pre sudcov Okresného súdu Kežmarok. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov a primerane sudcov Okresného súdu Kežmarok.

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov a v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO na pracovisku. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy výhodnejšie ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
2. Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na výkon funkcie člena odborového orgánu a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške platu (§ 138 Zákonníka práce).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.
4. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

5. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Časový harmonogram využitia priestorov dohodne ZO so zamestnávateľom.
6. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu kancelárske potreby a miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO. Predseda okresného súdu a riaditeľ správy súdu budú pozývaní na rokovanie ZO.
8. Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou alebo vopred prerokuje najmä tieto prípady:
 - a. skončenie pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru (výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru),
 - b. pracovné a služobné predpisy,
 - c. určenie doby čerpania dovolenky (plán čerpania dovoleniek).
9. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - i. kolektívnym vyjednávaním,
 - ii. spolurozhodovaním,
 - iii. prerokovaním,
 - iv. právom na informácie,
 - v. kontrolnou činnosťou,
 - vi. predkladaním návrhov.
10. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZJ, ďalej umožní odborovým orgánom konanie členských schôdzí so zásahom do pracovnej doby. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a OZ.
11. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti členov odborovej organizácie. Členovia ZO súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou uctáňňou Okresného súdu Kežmarok. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania,

12. Členom odborov sa rozumie každý člen OZJ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace.

II. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

- 1) Mzda sa vypláca zamestnávateľom mesačne v deň na to určený opatrením riaditeľa správy súdu.
- 2) Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
- 3) V súlade s § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ zamestnancovi určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

III. TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

III. I Tvorba sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond je tvorený:
 - a/ povinným prídelenom vo výške 1 %,
 - b/ ďalším prídelenom vo výške 0,5 %
 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom a sudcom na výplatu za kalendárny rok,
 - c/ zostatkom sociálneho fondu z roku 2015.
- 2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie.
- 3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

III.II Použitie sociálneho fondu

- 1) Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov na:

a/ stravovanie zamestnancov a sudcov, pričom výška stravného lístka je určená stravným poskytovaným pri pracovnej/služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie vo výške:

- 0,90 €.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi za:

- každý odpracovaný deň v mesiaci (minimálne 4 hodiny),
- každý deň dovolenky.

Stravný lístok sa neposkytne pri:

- služobných/pracovných cestách v prípade, že si zamestnanec alebo sudca na tento čas vyúčtuje náhradu stravného,
- služobnej/pracovnej ceste, ak má zamestnanec alebo sudca zabezpečené podanie teplej stravy,
- celodenných prekážkach v práci,
- prekážke v práci, ak zamestnanec alebo sudca neodpracuje 4 hodiny pracovného dňa.

b/ odmeny pri pracovných a životných jubileách,

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom a sudcom vyplácané aj odmeny pri pracovných a životných výročiach a pri odchode do starobného, invalidného a predčasného dôchodku v nasledovných výškach:

▪ pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	50,- €,
▪ pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	70,- €,
▪ pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	100,- €,
▪ pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	130,- €,
▪ pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	150,- €,
▪ pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku	150,- €,
▪ pri odchode do starobného, invalidného a predčasného starobného dôchodku	150,- €.

- 2) Príspevky poskytnuté zamestnancom a sudcom zo sociálneho fondu sa zdaňujú daňovou sadzbou v zmysle ustanovení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.

- 3) V rámci podnikovej politiky bude podľa finančných možností sociálneho fondu, po predchádzajúcej dohode predsedníčky okresného súdu, OZ a riaditeľky správy súdu, organizovaná účasť zamestnancov a sudcov, resp. ich rodinných príslušníkov na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. športových a kultúrnych podujatiach.
- 4) Prostriedky čerpané v súlade so zásadami čerpania sociálneho fondu sa vyplácajú na základe opatrenia riaditeľky správy súdu.
- 5) Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov vykonávajúcich spravidla sedavé zamestnanie a na podporu vzájomných kontaktov zamestnancov umožní zamestnancom zorganizovať minimálne 2x za rok „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska, resp. návštevu spoločenských a kultúrnych aktivít v rozsahu minimálne 2 pracovných dní v kalendárnom roku.

IV. PRACOVNÉ PODMIENKY A SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

- 1) Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci. Zamestnávateľ zabezpečí:
 - oboznámenie zamestnancov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj predpisov o požiarnej ochrane,
 - ochranné prostriedky zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria,
 - úpravu pracovného času v zmysle § 142 Zákonníka práce a vyhlášky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci,
 - plnenie úloh vyplývajúcich z platnej legislatívy.
- 2) Zúčtovacie obdobie, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času, je príslušný kalendárny mesiac.
- 3) Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku. Základná výmera dovolenky zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- 4) Zamestnávateľ nad rámec zákonných povinností dvakrát v rámci kalendárneho roka poskytne zamestnancovi dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, a to vo výške 80 % denného

vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca.

- 5) Zamestnávateľ poskytuje na stravovanie zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme a sudcov príspevok vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách a na stravovanie zamestnancov v štátnej službe príspevok vo výške 65% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Tento príspevok zamestnávateľ poskytuje zamestnancom a sudcom v prípade, ak za daný deň odpracovali aspoň 4 hodiny. Tento príspevok zamestnávateľ poskytuje zamestnancom a sudcom aj za každý deň čerpanej dovolenky.
- 6) Zamestnávateľ prerokuje možnosť umiestnenia zamestnanca v zamestnaní primeranom jeho kvalifikácii na iných pracoviskách v rámci rezortu za účelom zmiernenia nepriaznivých dôsledkov zamestnanca prepusteného z organizačných dôvodov.
- 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorí sa podieľajú na doplnkovom dôchodkovom sporení a to , pri diferencovaní podľa odpracovaných rokov v rezorte MS SR nasledovne:
 - do 5 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 20,- €/mesačne
 - do 10 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 25,- €/mesačne
 - nad 15 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 30,- €/mesačne

s tým, že prvýkrát sa zvýšený príspevok do DDS poskytne vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec splnil podmienku odpracovaných rokov v rezorte MS SR.

- 8) Zamestnávateľ poskytne sudcom príspevok na DDS, pri diferencovaní podľa odpracovaných rokov v rezorte MS SR, nasledovne:
 - do 5 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 20,- €/mesačne
 - do 10 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 25,- €/mesačne
 - nad 15 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 30,- €/mesačne

s tým, že prvýkrát sa zvýšený príspevok do DDS poskytne vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom sudca splnil podmienku odpracovaných rokov v rezorte MS SR.

- 9) Povinnosť zamestnávateľa platiť príspevok na DDS zamestnancovi alebo sudcovi vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci, v ktorom zamestnanec alebo sudca uzatvoril účastnícku zmluvu s DDS, pričom tento je povinný zamestnávateľovi uzavrieť zmluvu a všetky jej prípadné zmeny a

dodatky preukázať. V prípade skončenia pracovného/služobného pomeru, resp. funkcie sudcu, sa príspevok zamestnancovi alebo sudcovi naposledy vypláť v tom mesiaci, v ktorom poberal zdaniteľnú mzdu. V prípade, ak pracovný/služobný pomer, resp. výkon funkcie u sudcu začne alebo skončí v priebehu kalendárneho mesiaca (t.j. deň alebo viac dní pred ukončením kalendárneho mesiaca), príspevok na DDS v tomto mesiaci zamestnancovi alebo sudcovi nepatrí. Zamestnávateľ neposkytuje príspevok na DDS zamestnancovi alebo sudcovi v prípade neplateného voľna v trvaní 6 (vrátane) pracovných dní a viac v kalendárnom mesiaci, v prípade PN v trvaní 12 (vrátane) pracovných dní a viac v kalendárnom mesiaci, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

10) Vedenie zamestnávateľa bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci, najmä:

- uvádzať do prevádzky iba objekty, stroje a zariadenia a používať pracovné postupy, ktoré zaručujú bezpečnosť práce,
- oboznamovať pracovníkov s bezpečnostnými a požiarными predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria.

11) Čerpanie dovolení určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu čerpania dovolení na príslušný kalendárny rok určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu v súlade s ustanovením § 111 Zákonníka práce.

12) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka (§ 113 Zákonníka práce).

13) Zamestnanci môžu využívať zariadenia rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej a rekreačné chaty jednotlivých súdov.

14) Za čas služobnej/pracovnej cesty mimo vykázaného služobného/pracovného času v zmysle služobného/pracovného poriadku, t.j. mimo času od 7:00 hod do 15:00 hod, strávený na túto cestu a späť, sa zamestnancovi poskytne náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Náhradné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne len za skutočný čas cesty mimo vykázaného služobného/pracovného času, najviac 5 hodín za prvý deň cesty a najviac 5 hodín za posledný deň cesty a to aj vtedy, ak táto cesta trvala dlhšie. Náhradné voľno si musí zamestnanec vyčerpať v kalendárnom mesiaci, v ktorom mu naň vznikol nárok, so súhlasom

riadiťky správy súdu najneskôr v priebehu nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

V. I ŠTÁTNI ZAMESTNANCI

- 1) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí **odstupné** v zmysle § 53 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov a podľa § 119 ods. 3 písm. a) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu.
- 2) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí **odchodné** podľa § 54 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, ďalej podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre ŠS na rok 2015 vo výške jeho posledne priznaného funkčného platu a podľa § 119 ods. 3 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov zvýšené odchodné o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu.
- 3) V súlade s § 119 ods. 3 písm. d) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe možno podľa § 99 ods. 1 písm. f) zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe poskytnúť **odmenu pri prvom odchode do dôchodku** najviac vo výške trojnásobku posledne priznaného funkčného platu.
- 4) V súlade s § 119 ods. 3 písm. d) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe sa podľa § 99 ods. 1 písm. d) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe poskytne **odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku** vo výške jednonásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

V. II ZAMESTNANCI ODMEŇOVANÍ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z.

- 1) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov patrí **odstupné** podľa § 76 Zákonníka práce zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu (§ 13b zák. č. 552/2003 Z. z.).
- 2) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov patrí **odchodné** podľa § 76a Zákonníka práce zvýšené o dva funkčné platy podľa tejto kolektívnej zmluvy (§ 13b zák. č. 552/2003 Z.

z.) a zvýšené o jeden funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa VS na rok 2015.

- 3) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov sa podľa § 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z. poskytne **odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku** vo výške jednonásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 1) O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnocované na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
- 3) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.
- 4) Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiadala.
- 5) Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávnych vzťahov dotknutých KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiadala zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zák. č. 2/91 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
- 6) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na základe návrhu zo dňa 25.1.2016 na obdobie do 31.1.2017. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Ak sa návrh podá do ukončenia platnosti Kolektívnej zmluvy na rok 2016, táto kolektívna zmluva sa predlžuje do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
- 7) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.

- 8) Kolektívna zmluva je vypracovaná v 4 vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane 2 vyhotovenia.

Kežmarok 1.2. 2016

JUDr. Erika Borovská
predsedníčka okresného súdu

Zuzana Starinská
predsedníčka ZO OZJ SR OS KK

Mgr. Andrea Maňáková
riaditeľka správy súdu