

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby a výkonu prác vo verejnom záujme a v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

Okresný súd Ružomberok,
zastúpený **JUDr. Jankou Majerčíkovou**, predsedníčkou okresného súdu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde
Ružomberok,
zastúpená **Bc. Stanislavou Obtulovičovou**, predsedníčkou ZO OZJ SR OS RK
(ďalej len „základná organizácia“)

uzatvárajú podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na rok 2015
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2015 je uzatvorená v súlade § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákon č. 2/1991 Z.z.“), s § 119 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj „Zákon o štátnej službe“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj „Zákonník práce“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 na rok 2015.
2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnancov“) na Okresnom súde Ružomberok.

Čl. II

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu. Zamestnávateľ uznáva predsedu základnej organizácie a Výbor za jediných zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej organizácie pracovné priestory, a to zasadacie miestnosti - na zasadania výboru a na zasadania členskej schôdze a tiež vybavenie pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť, najmä výpočtovú a rozmnožovaciu techniku. Potrebu použitia týchto priestorov a zariadení bude predseda základnej organizácie oznamovať vopred (s dostatočným časovým odstupom) predsedníčke súdu, alebo riaditeľovi správy súdu. Prevádzková činnosť nesmie narušiť obvyklú prevádzkovú činnosť súdu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a to tak na výkon funkcie v základnej organizácii, ako aj v odborovom zväze, počas účasti na schôdzi základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
3. Predseda súdu môže byť na návrh niektorého člena výboru pozývaný na rokovania výboru základnej organizácie. Predseda základnej organizácie, alebo poverený člen výboru bude pozývaný na porady organizované vedením súdu, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ umožní funkcionárom základnej organizácie účasť na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v odborovom zväze justície. V odôvodnených prípadoch im na tento účel poskytne služobné motorové vozidlo a to v prípade, že bude voľné a nebude potrebné na výkon súdnictva, prípadne nebude obsadené služobnou cestou na seminár alebo školenie. Účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z

ich úloh v základnej organizácii nesmie prekročiť 3 pracovné dni v kalendárnom roku a nesmie narušiť obvyklú prevádzkovú činnosť súdu.

5. Zamestnávateľ po predchádzajúcom písomnom súhlase zamestnanca - člena odborovej organizácie, súhlasí s vykonávaním zrážok zo mzdy titulom členských príspevkov v prospech odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancom členom základnej organizácie a odborovému orgánu Výboru ZO konanie schôdzi so zásahom do pracovnej doby a to najskôr v čase od 13.00 hod. v pracovných dňoch, v odôvodnených prípadoch aj mimo uvedeného času po predchádzajúcom súhlase predsedníčky súdu, alebo riaditeľa správy súdu.

Čl. III

Podmienky vykonávania štátnej služby a práce vo verejnom záujme

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie služobnej a pracovnej disciplíny.
2. Postavenie sudcov, pracovný čas, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákonník práce.
3. Dĺžka týždenného služobného a pracovného času štátneho zamestnanca a zamestnanca (ďalej len „pracovný čas“) je 37,5 hodín týždenne.
4. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36,5 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne (strážnici).
5. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.
6. Pracovný čas sa sleduje u všetkých zamestnancov mesačne.
7. Okresný súd uplatňuje pružný pracovný čas nasledovne:
 - denný prevádzkový čas od 06.00 hod. do 18:00 hod.
 - základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je od 08:00 hod. do 14:00 hod.
 - denný voliteľný pracovný čas s časovými úsekmi od 06:00 hod. do 08:00 hod. a od 14:00 hod. do 18:00 hod.

Pri uplatnení pružného mesačného pracovného obdobia si zamestnanec volí sám začiatok aj koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch s povinnou účasťou na pracovisku v čase od 08:00 hod. do 14:00 hod. Začiatok pracovnej doby si môže upraviť v čase od 06:00 hod. do 08:00 hod. a koniec pracovnej doby v čase od 14:00 hod. do 18:00 hod., pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný čas.

V rámci uplatneného pružného pracovného času v súlade s § 143 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne pri celodennej prekážke v práci na strane zamestnanca zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pričom za nevyhnutne potrebný čas sa považuje za 1 pracovný deň 7,5 hodiny. Pružný pracovný čas sa

neuplatňuje u strážnikov. Nočná práca je v zmysle § 98 Zákonníka práce v platnom znení, práca vykonávaná v dobe od 22,00 hod. do 06,00 hod.

8. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme (vodič, strážnici, údržbár) môžu v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín z dôvodov, ktoré je potrebné posudzovať individuálne podľa potreby plnenia úloh zamestnávateľa a so súhlasom zamestnanca. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov nasledujúcich po sebe. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v zmysle platných právnych predpisov. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku (400 hodín) sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno. V prípade čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie. Čerpanie náhradného voľna bude zamestnancovi poskytnuté najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
9. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v prípadoch v zmysle § 137 ods. 1 až ods. 4., § 138 a § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancom v prípade čerpania voľna podľa § 137 ods. 5 písmeno a), b), c), d) a e) Zákonníka práce.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ustanovený v Zákonníku práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - starostlivosť o maloleté dieťa do 12 rokov veku alebo invalidné dieťa - 1 deň v mesiaci
 - starostlivosť o rodiča v prípade choroby a pooperačnom stave ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery a to 1 deň v mesiaci.Pracovné voľno v týchto prípadoch sa poskytne, ak zamestnanec zamestnávateľovi čerpanie takéhoto voľna oznámi najmenej 1 deň vopred.
11. V súlade s § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ určí zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (napr. vodič, strážnik, údržbár) tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife 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.
12. V súlade s § 4 ods. 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov v súvislosti s prekračovaním hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní určí štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátaní pracovného času v takýchto dňoch. V súlade s § 142 Zákonníka práce za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátania pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila ak by nedošlo k skrátaniu pracovného času zamestnávateľom.

Čl. IV

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek. Plán dovoleniek zamestnávateľ prerokuje so zástupcom odborovej organizácie. Ak zamestnanec požiada o zmenu plánovaného termínu dovolenky, zamestnávateľ žiadosti vyhovie v prípade, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. Neplnenie plánu dovoleniek zo strany zamestnanca bude zamestnávateľ akceptovať len pri prekážkach v práci. Ak zamestnanec nebude čerpať dovolenku podľa schváleného plánu dovoleniek, určí mu zamestnávateľ čerpanie dovolenky podľa svojich prevádzkových možností. Zamestnanci môžu využívať zariadenie rezortu v Omšeni, Kováčovej, podľa rozdeľovníka prostredníctvom inštitútu MS SR, rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku vo výmere 0,5 dňa. V danom mesiaci sudca, štátny zamestnanec a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme je povinný vyčerpať si aj druhú časť 0,5 dňa dovolenky, pričom za takto vyčerpané 2x 0,5 dňa dovolenky v danom mesiaci sa odráta 1 (jeden) stravný lístok. V deň čerpania 0,5 dňa dovolenky je zamestnanec povinný odpracovať 3 hodiny a 45 minút, na prípadný dlhší odpracovaný čas ako 3 hodiny a 45 minút sa v tomto prípade prihliada. Čerpanie 0,5 dňa dovolenky sa v danom dni môže čerpať:
 - s najskorším možným začiatkom od 6.00 hod.
 - s najneskorším možným začiatkom od 13.45 hod.

Čl. V

Odmeňovanie, odstupné a odchodné zamestnancov

1. Odmeňovanie štátnych zamestnancov upravuje § 99 zákona o štátnej službe.
2. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe, ako aj pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z tých istých dôvodov odstupné nad rozsah upravený v § 53 uvedeného zákona v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.
3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah upravený v § 54 zákona o štátnej službe v sume jeho posledne priznaného funkčného platu.
4. Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme upravuje § 20 ods. 1 ods. 1 písm. a) až d) a ods. 2 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.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, ak aj ukončil pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z tých istých dôvodov, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad

rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, v prípade, že pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky a vo výške dvoch funkčných plátov v prípade, že pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dva roky.

6. 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 nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

Čl. VI

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme a sudcom zamestnávateľským príspevkom vo výške 2% ich hrubej mzdy mesačne, maximálne však 20 eur mesačne, a to v prípade dobrovoľného vstupu zamestnanca do systému doplnkového dôchodkového sporenia.
2. Čakacia doba pre poskytnutie príspevku na DDS je 3 mesiace a platí pre nových zamestnancov. Zamestnávateľ bude realizovať príspevok za zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy.
3. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v prípade ukončenia štátnozamestnaneckého, pracovného pomeru, alebo obdobného pracovného vzťahu zamestnanca z organizácie v priebehu mesiaca. Povinnosť platiť príspevky zamestnancom vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci, v ktorom zamestnanec splnil podmienky čakacej doby. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v mesiaci v ktorom nepoberá zdaniteľnú mzdu.

Čl. VII

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 na rok 2015, povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných sudcom a zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa v Štátnej pokladnici.
3. Prostriedky sociálneho fondu sa v zmysle § 6 ods. 2 zákona o sociálnom fonde odvádzajú mesačne, vždy päť dní po výplatnom termíne.
4. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ podľa § 6 ods. 3 zákona o sociálnom fonde najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho kalendárneho roka.

Čl. VIII Použitie sociálneho fondu

1. Prostriedky fondu budú použité pre sudcov, zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme Okresného súdu Ružomberok na:
 - I. stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - II. sociálnu výpomoc,
 - III. príspevky pri životných výročiach, pri odchode na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

K bodu I.

Okresný súd Ružomberok poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie na 1 stravný lístok:

| | |
|--|----------|
| ■ sudcom | 1,28 eur |
| ■ štátnym zamestnancom | 0,88 eur |
| ■ zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme | 1,28 eur |

Služobný úrad zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov v súlade s § 70 Zákona o štátnej službe v priebehu denného služobného času, pre sudcov a pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v súlade s § 152 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Stravovanie zabezpečí prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby a to formou stravných poukážok platných v stravovacích zariadeniach dohodnutých v osobitnej zmluve o zabezpečení stravovania zamestnancov a sudcov.

Stravný lístok sa poskytuje každému zamestnancovi a sudcovi na počet odpracovaných dní v príslušnom mesiaci. Stravný lístok sa neposkytne ak si zamestnanec alebo sudca vyúčtuje stravné za pracovnú cestu.

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu stravných lístkov, resp. tej časti, ktorú majú doplácať zamestnanci, formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti jednotlivých zamestnancov.

V súlade s § 152 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok v prípade ak v príslušnom dni odpracoval viac ako 4 hodiny, pričom tento čas nemusí byť odpracovaný súvisle, okrem prípadov čerpania dovolenky podľa Čl. VI. bodu 2. tejto kolektívnej zmluvy.

K bodu II.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu príspevok na sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do sociálnej a finančnej núdze do výšky 165 eur.

Sociálna výpomoc sa poskytuje zamestnancom najmä v prípadoch:

- úmrtia manžela (manželky), družky, druha alebo dieťaťa
- pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej viac ako 60 pracovných dní
- živelnej pohromy
- v iných odôvodnených prípadoch, podľa spoločného rozhodnutia zamestnávateľa a základnej organizácie.

Sociálna výpomoc je nenávratná, nie je nároková, jej poskytnutie a výšku schvaľuje zamestnávateľ so súhlasom základnej organizácie a poskytuje sa na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo na návrh výboru základnej organizácie.

K bodu III.

Zamestnávateľ môže zamestnancom vyplatiť finančné príspevky pri životných výročiach, pri odchode do starobného, predčasného starobného a invalidného dôchodku:

- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku - 50 eur,
- pri odchode na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok - 130 eur.

Čl. VII
Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2015. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim dňom odo dňa zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
4. 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.
5. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
6. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonajú zmluvné strany vždy po uplynutí polročného obdobia platnosti zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
7. Predseda základnej organizácie oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy bezodkladne po jej uzatvorení.
8. Kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží tri vyhotovenia.
9. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy aby bola táto k nahliadnutiu všetkým zamestnancom a sudcom u riaditeľa správy okresného súdu.
10. Neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy je príloha - Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015

V Ružomberku, 30. januára 2015

.....
JUDr. Janka Majerčíková
predsedníčka okresného súdu



Základná organizácia
Odborového zväzu justície v SR
pri Okresnom súde v Ružomberku
ul. Dosačova 8
034 01 RUŽOMBEROK

.....
Bc. Stanislava Obtulovičová
predsedníčka základnej organizácie