

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO  
VEREJNOM ZÁUJME  
na rok 2021**

V súlade s § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), § 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) 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 na rok 2021 (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“)

zmluvné strany:

**Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb  
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

zastúpený predsedom úradu Ing. Ivanom Martákom

a

**Základná odborová organizácia pri Úrade pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb**

**(ďalej len „základná odborová organizácia“)**

zastúpená predsedom závodného výboru Ing. Libušou Vavrovou

uzavierajú túto kolektívnu zmluvu.

## **ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je vytvárať priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania a udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

### **Článok 2**

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje postavenie odborovej organizácie v podmienkach zamestnávateľa a vzájomné vzťahy zmluvných strán a pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanec“)

- nároky a práva v oblasti mzdovej,
- nároky a práva v oblasti sociálnej,
- nároky a práva v oblasti bezpečnosti práce a pracovných podmienok,
- nároky a práva v oblasti tvorby a použitia sociálneho fondu.

2. Nároky, ktoré vznikajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky z pracovného pomeru.

### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov a pre zamestnávateľa.

## **ČASŤ II. VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN**

### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a predstaviteľov základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odboroch, návrhy, kritické pripomienky a za činnosť vyplývajúcu z výkonu ich odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu volených zástupcov základnej odborovej organizácie.

### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa pri kolektívnom vyjednávaní. Súčasne uznáva práva základnej odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne základnej odborovej organizácii na prevádzkovú činnosť a na uskladnenie materiálu potrebného na jej prevádzkovú činnosť bezplatne miestnosti s nevyhnutným zariadením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne predsedovi závodného výboru služobné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu dohody o poskytnutí pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne uzatvorenou medzi predsedom úradu a predsedom závodného výboru základnej odborovej organizácie.

## **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Finančné prostriedky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní odo dňa vyúčtovania plátov. Zamestnávateľ zabezpečí menný zoznam platiteľov členských príspevkov a výšku ich príspevku.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru základnej odborovej organizácie na porady vedenia úradu, pokiaľ budú predmetom rokovania zásadné zmeny v pracovných a sociálnych podmienkach zamestnancov.

## **ČASŤ III.**

### **PODMIENKY ZAMESTNANIA**

#### **Článok 10**

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

#### **Článok 11**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok iba s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru základnej odborovej organizácie.

#### **Článok 12**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku alebo vydá nový organizačný poriadok po predchádzajúcom prerokovaní so závodným výborom základnej odborovej organizácie.

#### **Článok 13**

Pracovný čas zamestnancov je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnancov sa riadi Zásadami pre uplatnenie pružného pracovného času č. r. 63/OÚ/2019-589. Zamestnávateľ môže zrušiť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so závodným výborom základnej odborovej organizácie.

## **Článok 14**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie bude v čase medzi 11.00 hod. a 14.00 hod., pričom túto prestávku nemožno zaradiť na začiatok a koniec pracovnej zmeny. Zamestnanci, ktorí nevyužívajú stravovacie zariadenie a počas prestávky na obed neopúšťajú budovy zamestnávateľa, majú prestávku na odpočinok a jedenie v čase od 12.00 hod. do 12.30 hod.

2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

## **Článok 15**

V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky zamestnanca päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

## **Článok 16**

Práca nadčas a práca v dňoch pracovného pokoja sa riadi ustanoveniami § 94 a § 97 Zákonníka práce. Jednotlivé zásady týkajúce sa práce nadčas a práce v dňoch pracovného pokoja určí zamestnávateľ po dohode so závodným výborom základnej odborovej organizácie. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na znižovanie rozsahu nadčasovej práce. Jednotliví vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia zabezpečia evidenciu nadčasovej práce a evidenciu dohodnutej alebo nariadenej pohotovosti podľa jednotlivých pracovísk vrátane evidencie čerpania náhradného voľna za túto prácu.

## **Článok 17**

Pracovná pohotovosť sa riadi Zásadami odmeňovania za služobnú a pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť č. r. 18/OL'Z/2014.

## **Článok 18**

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom základnej odborovej organizácie pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k skončeniu pracovného pomeru väčšieho počtu zamestnancov, a to najneskôr 1 mesiac pred termínom účinnosti opatrení vedúcich k ich uvoľneniu. Zároveň prerokuje so závodným výborom základnej odborovej organizácie opatrenia na zmiernenie prípadných nepriaznivých dôsledkov vyplývajúcich zo skončenia pracovného pomeru dotknutých zamestnancov.

## **Článok 19**

1. Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru základnej odborovej organizácie na základe jeho písomnej požiadavky informácie o

- dohodnutých nových pracovných pomeroch,
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom základnej odborovej organizácie výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

## ČASŤ IV.

### MZDOVÉ PODMIENKY

#### Článok 20

1. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne.

#### Článok 21

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu. To isté platí pri skončení pracovného pomeru, ak zamestnancovi bol priznaný predčasný starobný dôchodok.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné za podmienky, že o poskytnutie uvedeného dôchodku požiada pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné po splnení podmienok v najbližšom výplatnom termíne.

#### Článok 22

1. Podľa § 18 ods. 3 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí za tento deň funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

2. Plat za príslušný mesiac sa bude vyplácať v 14. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

#### Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške 1 000,- €. V prípade, ak je naposledy priznaný funkčný plat zamestnanca dosiahnutý v mesiaci, na ktorý pripadne životné jubileum nižší ako 1 000,- €, poskytne sa zamestnancovi odmena vo výške tohto platu.

## **Článok 24**

V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v druhom polroku 2021 jednorazovú odmenu vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vypláti v mesiaci december 2021.

## **Článok 25**

V súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov je denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca dohodnutá vo výške **70 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Článok 26**

Podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní poskytne zamestnávateľ zamestnancovi s pracovnou činnosťou „vodič osobného motorového vozidla“ tarifný plat v najvyššej platovej tarife podľa stupnice platových taríf príslušnej platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený podľa § 5 ods. 4 uvedeného zákona.

## **ČASŤ V.**

### **BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA**

## **Článok 27**

1. Zamestnávateľ bude venovať sústavnú pozornosť zaisťovaniu podmienok pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu na všetkých pracoviskách.

1. Za týmto účelom bude zamestnávateľ operatívne spolupracovať s komisiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), so zástupcami zamestnancov pre BOZP, ako aj predstaviteľmi základnej odborovej organizácie.

## **Článok 28**

1. Zamestnávateľ bude osobitnú pozornosť venovať zdravotnému stavu vybraných skupín zamestnancov, t. j. zamestnancom vykonávajúcich prácu vo výškach a nad voľnou hĺbkou a zamestnancom poverených vedením služobných motorových vozidiel.

2. Pre ďalších zamestnancov, u ktorých na základe analýzy pracovná zdravotná služba rozhodne o zaradení do vybranej skupiny vo vzťahu k práci, bude zamestnávateľ postupovať v zmysle platných interných predpisov.

## **Článok 29**

Zamestnávateľ bude priebežne poskytovať zamestnancom ochranné osobné pracovné prostriedky a prostriedky telesnej hygieny v súlade s platnými internými smernicami.

## **Článok 30**

1. Všetky zásadné opatrenia prijímané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prerokuje zamestnávateľ so zástupcami základnej odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ bude tiež informovať základnú odborovú organizáciu o všetkých udalostiach, ktoré ohrozili bezpečnosť pri práci, zdravie zamestnancov, ako aj o činiteľoch, ktoré majú vplyv na BOZP.

## **Článok 31**

Pre zlepšenie pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí:

- pravidelné vykonávanie kontrol bezpečnosti práce prostredníctvom BPZP a pracovnej zdravotnej služby,
- vybavenie lekárničiek pre poskytovanie prvej pomoci predpísanými liečivami a materiálom,
- vykonávanie vzdelávania a preventívno-výchovnej činnosti vo vzťahu k práci a to prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby.

## **ČASŤ VI.**

### **SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND**

## **Článok 32**

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, zamestnancovi sprevádzajúcemu svoje dieťa, alebo dieťa s ním žijúce v spoločnej domácnosti, do prvého ročníka základnej školy v prvý deň povinnej školskej dochádzky.
2. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň.

## **Článok 33**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancovi podľa konkrétnych miestnych podmienok v súlade s § 152 Zákonníka práce. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnancom, ktorých skrátený úväzok nepredstavuje denne viac ako štyri hodiny, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie po odpracovaní viac ako troch hodín.

3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle prílohy č. 1 k tejto kolektívnej zmluve.

### **Článok 34**

1. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zamestnávateľ poskytne každému poistenému zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom mimoriadne príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, ak to umožňuje zamestnávateľská zmluva uzatvorená s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou podľa § 58 a násl. zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Mimoriadny príspevok sa poskytne každému poistenému zamestnancovi v rovnakej výške.

### **Článok 35**

Zamestnávateľ vytvára sociálny fond podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 k tejto kolektívnej zmluve.

## **ČASŤ VII.**

### **SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 36**

Pre zabezpečenie rodovo citlivého jazyka – vyjadrenia rovnosti medzi ženami a mužmi aj po jazykovej stránke v súlade s rozhodnutím predsedu úradu č. 5/2014 sú v tomto dokumente všetky podstatné mená mužského rodu označujúce zamestnancov úradu chápané súčasne ako podstatné mená ženského rodu.

#### **Článok 37**

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňa 1. januára 2021, najskôr však deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31. decembra 2021.



### **Článok 38**

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

### **Článok 39**

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú účinné dňom nasledujúcim po dni ich zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

### **Článok 40**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované na spoločných rokovaniach zamestnávateľa a závodného výboru základnej odborovej organizácie, ktoré sa uskutočnia na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

### **Článok 41**

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré budú v rozpore s platnými právnymi predpismi, sa stanú neplatné.

### **Článok 42**

Zamestnávateľ zabezpečí do 2 pracovných dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie na intranete úradu.

### **Článok 43**

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Bratislava

Ing. Ivan Marták  
predseda Úradu pre reguláciu  
elektronických komunikácií a  
poštových služieb

Ing. Libuša Vavrová  
predsedníčka závodného výboru  
základnej odborovej organizácie