

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101006/B/2020/36114651037007876

Systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe
Bakalárska práca

2020

Henrieta Pánková

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe

Bakalárska práca

Študijný program: Financie, bankovníctvo, investovanie

Študijný odbor: 3.3.6 Financie, bankovníctvo, investovanie

Školiace pracovisko: Katedra financií NHF

Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD.

Bratislava 2020

Henrieta Pánková

POĎAKOVANIE

Chcela by som poďakovať všetkým, ktorí mi akýmkoľvek spôsobom pomohli pri spracovaní bakalárskej práce. Moje poďakovanie patrí najmä vedúcej práci doc. Ing. Kornélii Beličkovej, PhD., za vedenie a cennú pomoc pri výbere odbornej literatúry.

ABSTRAKT

PÁNKOVÁ, Henrieta: *Systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; katedra financií. – Vedúca záverečnej práce: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD. – Bratislava: NHF, 2019, 41 s.

Hlavným cieľom predkladanej bakalárskej práce je podrobne preskúmať a rozobrať rôzne spôsoby odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe. Obsah bakalárskej práce rozdelíme do troch kapitol, pričom dve kapitoly pojednávajú o ucelenej problematike a jedna kapitola o použitej metodike práce a metódach skúmania.

V prvej teoretickej časti práce vymedzujeme a charakterizujeme základné pojmy týkajúce sa témy práce a rozoberáme platové náležitosti jednotlivých skupín zamestnancov. Obsahom nosnej tretej kapitoly je analýza a návrhy na zlepšenie odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe.

Celkovým výsledkom práce je zistenie, že na základe identifikovaných rozdielností uplatňovaných v jednotlivých systémoch odmeňovania zamestnancov sektora verejnej správy je potreba čiastočných legislatívnych úprav.

Kľúčové slová:

verejná správa, štátna správa, odmena, platové tarify, platové stupne, zamestnanci

Abstract

PÁNKOVÁ, Henrieta: The system of remuneration of employees in public administration.
- University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Finance. - Thesis supervisor: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD. Publish info: Bratislava: NHF, 2019 Range: 41 pg.

The main aim of this bachelor thesis is to examine in detail and analyze various ways of remuneration of employees in public administration. The content of the thesis is divided into three chapters, two chapters dealing with a comprehensive issue and one chapter on the methodology used and the methods of research.

In the first theoretical part we define and characterize the basic concepts related to the topic of the work and analyze the salary requirements of individual groups of employees. The main third chapter is the analysis and proposals for improving the remuneration of employees in public administration.

The overall result of the thesis is to find out that on the basis of the identified differences applied in the individual remuneration systems of public sector employees, partial legislative adjustments are needed.

Keywords:

public administration, state administration, remuneration, salary tariffs, salary levels, employee

OBSAH

ABSTRAKT	4
Úvod	7
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	8
1.1 Teoretické vymedzenie verejnej správy a systému odmeňovania	8
1.2 Postavenie zamestnancov verejnej správy v Spojenom kráľovstve	10
1.3 Systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe	12
1.5 Odmeňovanie zamestnancov v sektore verejnej správy podľa vybraných predpisov.....	16
1.1.1 <i>Platové náležitosti štátnych zamestnancov.....</i>	16
1.1.2 <i>Príslušníci Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície</i>	18
1.1.3 <i>Príslušníci finančnej správy v Slovenskej republiky.....</i>	20
1.1.4 <i>Príslušníci Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby.....</i>	21
1.1.5 <i>Príslušníci profesionálnych vojakov Slovenskej republiky.....</i>	21
1.1.6 <i>Zamestnanci odmeňovaní podľa zákona o výkon práce vo verejnom záujme</i>	22
1.1.7 <i>Platové pomery ústavných činiteľov Slovenskej republiky.....</i>	23
1.1.8 <i>Sudcovia predstavitelia súdnej moci</i>	26
1.1.9 <i>Platové náležitosti prokurátorov v Slovenskej republike</i>	27
1.6 Územná samospráva na Slovensku	28
1.7 Kolektívne vyjednávanie ako spôsob ovplyvňovania platových podmienok a podmienok zamestnávania	29
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	31
3 Výsledky práce	32
3.1 Aktuálna právna úprava odmeňovania zamestnancov	32
3.2 Návrhy nového systému odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe	33
Záver	37
Zoznam použitej literatúry	39

Úvod

Sektor verejnej správy je najväčším zamestnávateľom v Slovenskej republike. Vláda SR by sa mala správať k zamestnancom sektora verejnej správy ako zamestnávateľ, ktorý pre nich vytvára adekvátne a dostatočné podmienky pre plnenie ich pracovných povinností a zabezpečuje cieľ, ktorým je ochrana verejného záujmu.

Oblasť odmeňovania je často diskutovanou témou a je predmetom kolektívnych vyjednávaní a štrajkov zo strany zamestnancov. Do centra pozornosti vládnej exekutívy, ale aj subjektov mimo nej sa dostáva otázka zamestnanosti vo verejnej správe predovšetkým v súvislosti so šetrením výdavkov v štátnej správe. Často sa táto problematika zužuje na plošné znižovanie mzdových výdavkov v ústrednej štátnej správe. Takmer vôbec však nikto nediskutuje o tom, či systém odmeňovania je nastavený správne či už z teoretického alebo praktického hľadiska.

Osnovu bakalárskej práce sme rozdelili do troch kapitol, kde každá kapitola pojednáva o dielčej problematike, týkajúcej sa spomínanej témy bakalárskej práce.

V prvej kapitole našej práce sa chceme venovať terminológii v oblasti verejnej správy ako dôležitej súčasti, čo považujeme vzhľadom na zvyšný obsah práce za dôležité a osobitne rozoberieme platové náležitosti vybraných skupín zamestnancov verejnej správy a verejných funkcií. Zároveň pre porovnanie problematiky doma a v zahraničí sme si vybrali krajinu Spojené kráľovstvo. V druhej kapitole sa venujeme metodike práce a metódam skúmania pri písaní bakalárskej práce.

Za nosnú časť práce považujeme tretiu kapitolu, v ktorej uvedieme zmeny, ktoré nastali novelou zákona o odmeňovaní vo verejnom záujme účinnou od 01.01.2019, čím sa zjednodušil dlho kritizovaný systém odmeňovania zamestnancov, ale zároveň navrhujeme ešte ďalšie možné legislatívne úpravy, ktoré by súčasný systém odmeňovania zjednodušili a spriehľadnili.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Teoretické vymedzenie verejnej správy a systému odmeňovania

Verejná správa predstavuje široký pojem, avšak najvšeobecnejším ponímaním ide o výkonnú činnosť štátu ako základného verejnoprávneho subjektu, ktorá je uskutočňovaná prostredníctvom jeho orgánov, ako aj výkonnú činnosť ďalších verejnoprávnych subjektov, resp. ich orgánov, ktorá má základ v správe verejných záležitostí a je realizovaná ako prejav výkonnej moci v štáte.

V praxi sa stretávame aj s pojmom štátna správa (štátna služba) a verejná služba.

Štátna správa predstavuje správu štátnych záležitostí, je spájaná s realizáciou vrchnostenských oprávnení (činností štátu). V zamestnaneckých vzťahoch pri výkone štátnej služby, obdobne ako v pracovných vzťahoch, je práca uskutočňovaná v určitej osobnej i hospodárskej závislosti od zamestnávateľa. Štátny zamestnanec nepracuje pre seba, ale v rámci osobnej závislosti musí striktné plniť pokyny zamestnávateľa.¹

Pojem verejná služba sa používa v súvislosti s činnosťou zamestnancov vo verejnej správe. Predstavuje činnosť verejných zamestnancov pri plnení úloh verejnej správy,² aj keď zákony č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme tento pojem nepoznajú.

Samospráva predstavuje spôsob riadenia určitého celku, kedy môže rozhodovať o určitých záležitostiach samostatne a môže tak operatívnejšie a efektívnejšie zabezpečovať potreby subjektov na svojom území.³

¹KURIL, Jozef –MINČIČ, Vladimír. *Pracovnoprávne aspekty výkonu verejnej/štátnej služby v podmienkach Slovenskej republiky*. [online]. Bratislava: Merkury, 2013. s. 19-28. Legislatívne zmeny v Zákonníku práce 2011-2013. ISBN 978-80-89458-26-4. Dostupné na: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Katedry/KPPPSZ/Publikacne_vystupy/Zbornik_ZP_SV_K_B5.pdf

²KURIL, Jozef. *Verejná a štátna služba : Vybrané otázky*. Praha : Wolters Kluwer, 2018. s. 63. ISBN 978-80-8168- 822-5.

³Neubauerová, Erika - Dubrovina, Nadiya.: *Verejná správa v Slovenskej republike - aktuálne problémy*. [online]. In: *Veřejná správa 2010*. Pardubice : Univerzita, 2010, S. 156-163. Dostupné na: <https://core.ac.uk/download/pdf/14736911.pdf>

Subjektmi verejnej správy sú právnické osoby zapísané v registri organizácií vedenom Štatistickým úradom Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu a zaradené vo verejnej správe v súlade s jednotnou metodikou platnou pre Európsku úniu,⁴ a to:

a) v ústrednej správe,

V ústrednej správe sa vykazujú štátne rozpočtové organizácie a štátne príspevkové organizácie, štátne účelové fondy (ďalej len „štátny fond“) a Slovenský pozemkový fond. V ústrednej správe sa vykazujú aj verejné vysoké školy a ďalšie subjekty, ktoré sú zapísané a zaradené v registri v ústrednej správe.

b) v územnej samospráve,

V územnej samospráve sa vykazujú obce a vyššie územné celky a nimi zriadené rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie, ako aj ďalšie subjekty, ktoré sú zapísané a zaradené v registri v územnej samospráve.

c) vo fondoch sociálneho poistenia a fondoch zdravotného poistenia.

Vo fondoch sociálneho poistenia a fondoch zdravotného poistenia sa vyказuje Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne.⁵

Mzdový systém obsahuje stupnice mzdových taríf, podľa ktorých sú pri zohľadnení skutočného pracovného výkonu zamestnanci odmeňovaní. Cieľom je spravodlivá mzdová štruktúra. „Mzdový systém predstavuje vyvážený súhrn nástrojov a stanovených postupov, pomocou ktorých sa stanovuje individuálna mzda jednotlivých zamestnancov.“⁶

Mzdový systém je v užšom chápaní súbor pravidiel na určovanie individuálnych miezd zamestnancov. V širšom chápaní predstavuje súbor poznatkov a zvolených zásad príslušnej organizácie (v súlade so závermi kolektívnej zmluvy) uplatňovaných na oceňovanie práce vo forme miezd, podľa všeobecných kritérií objektívneho určovania úrovne miezd, v rámci dohodnutej štruktúry celkových miezd s realizáciou účinnej ekonomickej stimulácie práce.⁷

⁴ Ustanovenie § 3 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁵ Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁶ JONIAKOVÁ, Zuzana - BLŠTÁKOVÁ, Jana. *Odmeňovanie a stimulovanie*. Bratislava : Ekonóm, 2005. s. 4. .ISBN 80-225-1941-3.

⁷ MARKOVÁ, V. 2006. Hmotná stimulácia – učebný text ku kurzu, Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB Banská Bystrica, Občianske združenie Ekonómia, 2006, s. 8.

1.2 Postavenie zamestnancov verejnej správy v Spojenom kráľovstve

V britskej odbornej literatúre existuje veľa odlišných definícií štátneho (verejného) zamestnanca. Jedna z nich bola navrhnutá v roku 1931 a označuje british civil servants za zamestnancov Koruny,⁸ ktorý je občianskym (civilným) zamestnancom a ktorého plat je hradený z rozpočtu schváleného Parlamentom. Z rôznych definícií uvedených v literatúrach a na britských webových stránkach vyplýva, že sa v Spojenom kráľovstve od seba odlišujú verejní zamestnanci na štátnej a na miestnej úrovni. Civil servants sú verejní zamestnanci zamestnaní Korunou v rámci štátnej služby. Úlohou súčasnej štátnej služby je vykonávať praktické a administratívne úlohy vlády prostredníctvom svojich štátnych (verejných) zamestnancov (civil servants). Verejní pracovníci v miestnej vláde zamestnaní orgánmi samosprávy sa označujú ako public servants (ide o učiteľov, policajtov a hasičov, ktorí sa nemôžu zaradiť do civil servants).

Miestnu samosprávu upravuje zákon o miestnej samospráve z roku 2000 (Local Government Act), ktorý upravuje štruktúru miestnej samosprávy. Na čele správy stojí volený starosta a dvaja alebo viacerí radní, menovaní alebo volení starostom. Miestna samospráva v Británii plní dve hlavné úlohy: jednak je zodpovedná za implementáciu vládnej politiky, ktorá patrí do jej kompetencie a jednak predstavuje druhú demokraticky zvolenú vrstvu vlády vedľa Whitehalle.

V bakalárskej práci sa budeme zaoberať len civil servant na štátnej úrovni a public servants na miestnej úrovni:

- *Štátna správa*

Britskú vládu tvoria predseda vlády a Kabinetu, ktorý obyčajne pozostáva z 20 ministrov a z cca 100 osôb na rôznej úrovni. Ministri, ktorí nie sú členmi Kabinetu, majú funkciu ministra či štátneho tajomníka, mladší ministri sú titulovaní ako parlamentní tajomníci a v prípade, že ich nadriadený je štátny tajomník, sú podtajomníci.⁹

⁸ V skutočnosti to znamená vláda Spojeného kráľovstva, Škótska výkonná moc (Scottish Executive) a Národné zhromaždenie pre Wales (National Assembly for Wales). Bližšie na Guide to government. The Civil Service. [Online]. Dostupné na: http://www.direct.gov.uk/en/Gtg11/GuideToGovernment/CentralGovernmentAndTheCivilService/DG_4003080

⁹ ROVNÁ, Lenka. *Kdo vládne Británii?* 1. vyd. Praha: SLON, 2004. s. 99. ISBN 80-86429- 27-X.

Literatúra uvádza ako zvláštne špecifikum Spojeného kráľovstva, že nemá písanú ústavu a vzťah medzi štátom a jeho občanmi je tak určovaný štatutárnymi predpismi, obyčajovým (zvykovým) právom, ústavnými zvyklosťami (konvenciami), precedensmi, právnickou literatúrou a európskym právom. Britská ústava je čiastočne "písaná" a čiastočne "nepísaná". "Nepísaná" je v tom zmysle, že nepredstavuje ucelený dokument, súhrn základných pravidiel a princípov, na základe ktorých je krajina spravovaná.¹⁰ Z dôvodu absencie zákona o štátnej službe, nie je v Spojenom kráľovstve jasný právny rozdiel medzi postavením verejných a súkromných zamestnancov.

Formálne právne postavenie verejných zamestnancov (civil servants) bolo neisté až do doby, až kým Najvyšší súd v roku 1991 nerozhodol, že štátni zamestnanci budú zamestnaní Korunou na základe pracovných zmlúv.¹¹ Pracovné zmluvy sú uzatvárané väčšinou na dobu neurčitú. Zamestnanci verejnej správy sú teda predmetom bežných pracovných zákonov.¹²

V súčasnosti teda upravuje práva a povinnosti zamestnancov v štátnej službe Civil Service Code z roku 2006. Účasť britských štátnych zamestnancov (civil servants) v kolektívnych vyjednávaniach je možná a dokonca hrá veľmi dôležitú úlohu z dôvodu obmedzenej a chýbajúcej legislatívy.¹³

Prijímanie zamestnancov do štátnej služby je v zodpovednosti jednotlivých ministerstiev a agentúr, s výnimkou služobne vyšších štátnych zamestnancov, čo je v kompetencii Komisie pre štátnu službu. Štátne občianstvo nie je podmienkou pre prijatie do verejných služieb a nie je stanovené vekové obmedzenie. Skúšobná doba až po 7. stupeň je maximálne dvojročná a v štátnej službe sa uplatňuje princíp menovania na základe zásluh a otvorenej súťaže.

b) Miestna samospráva

Zamestnanci miestnej samosprávy sú definovaní ako všetci tí zamestnanci, ktorí pracujú pre miestnu samosprávu, sú ňou platení a ktorých podmienky zamestnania sú určené

¹⁰ ROVNÁ, L. A. Kdo vládne Británii? 1. vyd. Praha: SLON, 2004. s.63. ISBN 80-86429- 27-X.

¹¹ Bossaertová, Daisy. *The flexibilisation of the employment status of civil servants: from life tenure to more flexible employment relations?* [elektronický zdroj]. June 2005, s.13. [cit. 2007-02-11]. Dostupné na: http://www.dgap.gov.pt/docs_down/atividadeinternacional/luxemburgo/statusofpublicservants.pdf

¹² VIDLÁKOVÁ, Olga - POMAHAČ, Richard. Veřejná správa. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. s. 139. ISBN 80-7179-748-0.

¹³ ROTHENBACHER, Franz. *The Welfare State of the Civil (or Public) Servants in Europe A Comparison of the Pension Systems for Civil (or Public) Servants in France, Great Britain, and Germany.* [elektronický zdroj]. Mannheim, s.47. [cit. 2007-03-17]. Dostupné na: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-74.pdf>

miestnou samosprávou alebo vyšším správnym orgánom (buď štátom alebo iným orgánom územnej samosprávy).¹⁴ Táto definícia zahŕňa len tých zamestnancov, ktorí pracujú pre miestnu samosprávu a nie zamestnancov, ktorí pracujú v rámci územných hraníc miestnej samosprávy. Miestni zamestnanci v UK sa teda od štátnych zamestnancov líšia tým, že nie sú zamestnaní Korunou, ale orgánom samosprávy a nie sú priamo platení z rozpočtu parlamentu, ale z rozpočtu miestnej správy (aj keď miestna vláda je z veľkej časti na centrálnu finančne napojená). V Spojenom kráľovstve je v orgánoch miestnej správy zamestnaných okolo dva milióny ľudí. To zahŕňa učiteľov, policajtov, hasičov, úradníkov, pracovníkov a ďalšie manuálne remeslá.

Pracovné podmienky miestnych úradníkov sú podobné tým, ktoré sa aplikujú u štátnych zamestnancov v štátnej (civilnej) službe. Všetci zamestnanci územnej samosprávy sú prijímaní na základe súkromnoprávných zmlúv a neexistujú tak pracovné miesta podriadené legislatíve verejného sektora. Zamestnanci miestne vlády sú predmetom bežných pracovných zákonov. Čo sa týka prijímania nových pracovných síl, disponujú miestne samosprávy absolútnou autonómiou. Výber sa vykonáva na základe pohovoru, vysokoškolských hodností a odporúčania. Služobný postup je závislý na osobných zásluhách a osobných výkonoch. Rovnako ako v štátnej službe, nie je ani v miestnej správe zaručené celoživotné zamestnanie. Zamestnanci orgánov miestnej samosprávy majú právo na štrajk¹⁵.

1.3 Systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe

Zamestnanosť, odmeňovanie a pracovné vzťahy zamestnancov vo verejnej správe v súčasnosti upravuje množstvo zákonných a podzákonných noriem, ktoré sú v gescii viacerých ministerstiev.

¹⁴ GUERBER, Jacques a kol. *Zaměstnanci místní samosprávy v patnácti zemích Evropské unie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. s. 11. ISBN 80-244-0951-8.

¹⁵ GUERBER, Jacques a kol. *Zaměstnanci místní samosprávy v patnácti zemích Evropské unie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. s. 23. ISBN 80-244-0951-8.

Tabuľka 1 Počet zamestnancov za jednotlivé roky vo verejnej správe

Subjekt verejnej správy	2017 S	2018 S	2019 R	2019 OS	2020 R	2021 R	2020 R
SPOLU (osoby)	413 443	416 245	426 123	420 035	426 069	426 708	426 757
Ústredná správa z toho:	217 632	217 934	227 596	219 544	226 493	226 851	226 900
štátne rozpočtové organizácie	123 015	123 056	130 090	123 847	130 349	130 598	130 571
štátne príspevkové organizácie	11 617	11 449	11 537	11 947	11 674	11 674	11 674
štátne účelové fondy	125	133	147	157	169	169	169
Slovenský pozemkový fond	276	291	295	315	315	315	315
Verejné vysoké školy	20 648	20 492	21 529	20 522	21 529	21 529	21 529
ďalšie subjekty spolu	61 951	62 513	63 998	62 756	62 457	62 566	62 642
Územná samospráva	188 594	191 059	191 098	192 941	192 019	192 019	192 019
Fondy sociálneho a zdravotného poist.	7 217	7 252	7 429	7 550	7 557	7 838	7 838

Zdroj: MF SR (hlavná kniha)

V súčasnosti v sektore verejnej správy je upravená oblasť odmeňovania predovšetkým nasledujúcou právnou úpravou Slovenskej republiky:

1. Vo výkone funkcie – ústavní činitelia, vrátane sudcov

- Zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 391/2004 Z. z. o plate poslanca Európskeho parlamentu a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

2. V služobnom pomere – prokurátori, policajti, príslušníci finančnej správy, profesionálni vojaci, príslušníci Hasičského a záchranného zboru

- Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

3. V štátnozamestnaneckom pomere – štátni zamestnanci

- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

4. V pracovnom pomere – zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme

- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

5. Zákonník práce

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov;

6. Zákon č. 218/1949 Zb. o hospodárskom zabezpečení cirkví a náboženských spoločností štátom

Z vyššie uvedeného prehľadu vyplýva, že existuje 13 základných odmeňovacích predpisov, z ktorých 10 predpisov upravuje podmienky zamestnancov rozpočtových organizácií v rámci ústrednej štátnej správy, jeden špecifický predpis upravujúci osobné pôžitky duchovných cirkví a náboženských spoločností a jeden predpis upravuje platy europoslancov, ktorí sú však platení z rozpočtu Európskej únie. Okrem týchto základných zákonov v oblasti odmeňovania vo verejnej správe, upravuje túto oblasť aj rad ďalších špeciálnych zákonov z rôznych oblastí.¹⁶

¹⁶ Inštitút hospodárskej politiky. Desatoro odporúčaní ako zamestnávať vo verejnej správe efektívnejšie. [elektronický zdroj]. Bratislava, 2010. s 41. Dostupné na:

<http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiYg56q0eLlAhXIL1AKHbHLA6AQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ihp.sk%2Fanalzy%2FIHPDesatoro%2520odpor%25FA%25E8an%25EDanal%25FDza.pdf&usg=AOvVaw3MtXdqv4aE-yQWq23DJLXV>

Niektoré odmeňovacie predpisy v rámci jedného zákona zahŕňajú ďalšie osobitosti pre vybrané skupiny zamestnancov¹⁷, napríklad osobitné stupnice platových taríf uplatňovaných v zákone o štátnej službe a v zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Pri vytváraní pracovných podmienok a tvorbe odmeňovacích pravidiel vo verejnej správe, treba brať ohľad na vývoj v súkromnej sfére, aby nedošlo k veľkému nepomeru v preferovaní jednotlivých systémov. Z nášho pohľadu je dôležité uplatňovať a dodržiavať princípy rovnakého zaobchádzania v zamestnaní, ako aj spravodlivého odmeňovania za prácu. Jedným z prejavov uplatňovania rovnakých podmienok je zohľadnenie odmeňovania založeného na druhu a náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti, dosiahnutom stupni vzdelania a dosiahnutej odbornej praxi.¹⁸ Rozdiel v odmeňovaní vo verejnej správe od podnikateľskej sféry je, že sa mzdy riadiacich pracovníkov odvíjajú od dosahovaných ekonomických výsledkov¹⁹ a súčasne rozdiel medzi mzdami je pravdepodobne spôsobený naviazanosťou organizácií v nepodnikateľskej sfére na štátny rozpočet a tým pádom aj obmedzenými platovými možnosťami.

Väčšina zamestnancov verejnej správy je zamestnaná podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). Zákonník práce upravuje o.i. pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak osobitný predpis neustanovuje inak²⁰ a to zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

¹⁷ Kancelária Národnej rady SR, Kancelária prezidenta SR, Najvyšší kontrolný úrad SR, Úrad verejného ochrancu práv a Kancelária Ústavného súdu SR je odmeňovaná podľa „osobitných“ platových tabuliek. Tabuľky sa líšia v platových tarífach v jednotlivých pracovných triedach.

¹⁸ Dostupné na: <http://www.ihp.sk/IHP-Desatoro%20odpor%FA%E8an%ED%20ako%20zamestn%E1va%9D%20vo%20verejnej%20spr%E1ve%20efekt%EDvnej%9Aie.pdf>

¹⁹ K tejto oblasti by sme radi spomenuli tzv. participáciu v systéme odmeňovania, ako stupeň zapojenia zamestnancov v súkromnej sfére do rozhodovania. Rozlišujeme nehmotnú participáciu, ktorá sa obmedzuje výlučne na zapojenie zamestnancov do rozhodovania a hmotnú (finančnú) participáciu, kde sa zamestnanci podieľajú i na výsledkoch práce organizácie, resp. na jej majetku. V rámci hmotnej participácie sa v posledných rokoch vyprofiloval systém podieľania sa na zisku, tzv. profitsharing, kedy sú zamestnancom vyplácané odmeny viazané na dosiahnutý zisk. Výhodou týchto systémov je podpora spolu podnikateľského myslenia zamestnancov a ich zainteresovanosť na zvyšovaní zisku a rentability. Bližšie pozri: BAJZÍKOVÁ, Ľubica. Odmeňovanie ako zdroj motivácie zamestnancov. 1. vyd. Bratislava : Ekonóm, 1999. 49 s. ISBN 80-225-1217-6.

²⁰ Podľa § 29 ods. 4 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme: „Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), § 96 ods. 3 a 5, § 118 ods. 2 až 4, § 119 ods. 2, § 120 až 122, § 122a ods. 2 až 4, § 122b ods. 2 až 4, § 123 ods. 2 a 3, § 124, § 127 ods. 1 až 3, § 128, § 134 a 135 Zákonníka práce.“

niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“) a štátnozamestnanecké vzťahy v prípadoch, ktoré ustanoví **zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o štátnej službe“)²¹.

Graf 1 Počet zamestnancov v jednotlivých kategóriách zamestnancov verejnej správy v roku 2019



Zdroj: MF SR, vlastné spracovanie

1.5 Odmeňovanie zamestnancov v sektore verejnej správy podľa vybraných predpisov

1.1.1 Platové náležitosti štátnych zamestnancov

Zákon o štátnej službe upravuje v § 124 a nasl. odmeňovanie štátnych zamestnancov, ktorým patrí plat zamestnanca a jeho zložky (tarifný plat a jednotlivé príplatky).

Tarifný plat tvorí platová tarifa – tzv. tabuľkový plat a zvýšenie platovej tarify za služobnú prax. V súvislosti so služobnou praxou by sme chceli podotknúť, že v poslednom období je dosť kritizované zvyšovanie tarifného platu z dôvodu praxe, pretože zamestnanci majú byť odmeňovaní podľa kvality odvedenej práce a nie na základe

²¹ Podľa § 171 zákona o štátnej službe „Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 8, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236, § 239 písm. a) a § 240 Zákonníka práce.“.

odpracovaných rokov. Odvedená práca je kompenzovaná odmenami a osobnými príplatkami. Odporúčame ponechať zvyšovanie platovej tarify za služobnú prax, bližšie sa k danej problematike vyjadrujeme na str. 35 až 36.

Väčšina štátnych zamestnancov je odmeňovaná podľa „všeobecnej tabuľky“ PLATOVÉ TARIFY ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV, ktorá je uvedená v prílohe č. 3 zákona o štátnej službe a časť zamestnancov a to zamestnanci Kancelárie Národnej rady SR, Kancelárie prezidenta SR, Najvyššieho kontrolného úradu SR, Úradu verejného ochrancu práv a Kancelárie Ústavného súdu SR je odmeňovaná podľa „osobitných“ platových tabuliek. Tabuľky sa líšia v platových tarifikách v jednotlivých pracovných triedach.

Štátnemu zamestnancovi patrí tarifný plat podľa jeho zaradenia, ku ktorému sa pripočítavajú jeho ďalšie zložky, a to:

- funkčný plat,
- plat za štátnu službu nadčas,
- plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby,
- príplatok za štátnu službu v noci,
- príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu,
- príplatok za štátnu službu vo sviatok,
- odmena,
- príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.
- náhrada za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby,
- náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie,
- náhrada za sťažené životné podmienky.

Samotný funkčný plat štátneho zamestnanca sa skladá z:

- príplatku za riadenie,
- príplatku za zastupovanie,
- osobného príplatku,
- príplatku za zmenu,
- príplatku za štátnu službu v krízovej oblasti,
- platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby,
- príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a príplatku za starostlivosť o služobné motorové vozidlo,
- príplatku za výkon činnosti mentora,
- a iné doplatky a vyrovnania podľa zákona o štátnej službe.

Výška tarifného platu vychádza zo zaradenia štátneho zamestnanca do funkcie viazanej na platovú triedu. Tarifný plat sa zvyšuje o 1 % za každý rok služobnej praxe.

Zákon upravuje aj tzv. mimoriadny plat, ktorý sa neriadi podľa platových náležitostí stanovených zákonom, avšak jeho výšku určuje vláda SR podľa vlastného uváženia. Takýto plat patrí štátnemu zamestnancovi na štátnozamestnaneckom mieste mimoriadnej významnosti. Podobné podmienky pri určovaní výšky funkčného platu sú aj v prípade priznania osobného platu, ktorý sa prideluje zamestnancovi počas vykonávania osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh.

Legislatíva rozdielne upravuje aj oblasť priznávania odmien zamestnancov verejného sektora, kde vzniká voľný priestor na individuálne rozhodnutie nadriadeného vedúceho zamestnanca pri priznaní odmien v ľubovoľnej výške, s písomným odôvodením a za širokú škálu pracovných úloh.

Od 01.05.2018 sa zaviedli odmeny pri príležitosti obdobia letných dovolení za plnenie služobných úloh a pri príležitosti vianočných sviatkov za plnenie služobných úloh ako tzv. 13. a 14. plat, na priznanie ktorých nie je právny nárok.

1.1.2 Príslušníci Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície

Policajtom podľa § 84 ods. 1 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v stálej štátnej službe za výkon štátnej služby patrí služobný príjem, ktorý tvoria tieto zložky:

- | | |
|---|--|
| a) funkčný plat, | g) osobný príplatok, |
| b) prídavok za výsluhu rokov, | h) príplatok za štátnu službu v sťaženom a |
| c) hodnostný príplatok, | zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, |
| d) osobitný príplatok, | i) príplatok za prípravu policajta čakateľa, |
| e) príplatok za riadenie, | j) príplatok za starostlivosť o prideleného |
| f) príplatok za zastupovanie alebo za výkon | služobného psa alebo služobného koňa, |
| dočasne neobsadenej riadiacej funkcie, | |

- k) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného cestného vozidla alebo motorového člna,
- l) príplatok za výkon potápačskej činnosti,
- m) príplatok za nerovnomernosť času služby,
- n) príplatok za výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni,

- o) príplatok za štátnu službu v noci,
- p) príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu,
- r) príplatok za štátnu službu vo sviatok,
- s) ďalší služobný plat,
- t) odmena.

Príslušníkovi Policajného zboru v stálej štátnej službe v zmysle § 84 ods. 2 uvedeného zákona za výkon štátnej služby patrí služobný príjem, ktorý tvoria tieto zložky:

- a) funkčný plat,
- b) prídavok za výsluhu rokov,
- c) hodnostný príplatok,
- d) rizikový príplatok,
- e) príplatok za riadenie,
- f) príplatok za zastupovanie alebo za výkon dočasne neobsadenej riadiacej funkcie,
- g) osobný príplatok,
- h) príplatok za štátnu službu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí,
- i) príplatok za ovládanie a používanie cudzieho jazyka (ďalej len „jazykový príplatok“),
- j) príplatok za starostlivosť o prideleného služobného psa alebo služobného koňa,

- k) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného cestného vozidla alebo motorového člna,
- l) príplatok za výkon potápačskej činnosti,
- m) príplatok za nerovnomernosť času služby,
- n) príplatok za výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni,
- o) príplatok členom posádok lietadiel a vrtuľníkov,
- p) odmena,
- r) doplatok k služobnému platu,
- s) príplatok zdravotníckym pracovníkom,
- t) príplatok za výkon činnosti v oblasti kybernetickej bezpečnosti.

Všetci príslušníci riadiaci sa zákonom sa zaraďujú do 9 platových tried v závislosti od toho, či ide o policajta alebo príslušníka Policajného zboru. Policajtom sa podľa § 1 ods. 3 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície rozumie príslušník Policajného zboru, príslušník informačnej služby, príslušník bezpečnostného úradu a príslušník Zboru väzenskej a justičnej stráže.

Všetkým príslušníkom podľa uvedeného zákona v stálej štátnej službe patrí prídavok za výsluhu rokov výkonu štátnej služby určený percentuálnym podielom z funkčného platu, odstupňovaný podľa dĺžky započítanej odbornej praxe v pásme až do 67,1 % z funkčného platu.

1.1.3 Príslušníci finančnej správy v Slovenskej republiky

Podľa § 158 ods. 1 zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov príslušníkovi finančnej správy, za podmienok ustanovených týmto zákonom, patrí služobný príjem, ktorý tvoria tieto zložky:

- | | |
|--|--|
| a) služobný plat, | d) príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu, |
| b) príplatok za výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni, | e) príplatok za štátnu službu vo sviatok, |
| c) príplatok za štátnu službu v noci, | f) odmena, |
| | g) náhrada za služobnú pohotovosť. |

Služobný plat príslušníka finančnej správy tvorí:

- | | |
|---|--|
| a) funkčný plat, | i) príplatok za prípravu vyšetrovateľa – čakaťľa, |
| b) prídavok za výsluhu rokov, | j) príplatok za starostlivosť o prideleného služobného psa, |
| c) hodnotný príplatok, ak ide o ozbrojeného príslušníka finančnej správy, | k) príplatok za vedenie služobného motorového vozidla alebo motorového člna |
| d) osobitný príplatok, | a príplatok za starostlivosť o služobné motorové vozidlo alebo motorový čln, |
| e) príplatok za riadenie, | l) príplatok za nerovnomerné rozvrhnutie základného času služby v týždni, |
| f) príplatok za zastupovanie príslušníka finančnej správy v riadiacej funkcii alebo za výkon dočasne neobsadenej riadiacej funkcie, | m) príplatok za štátnu službu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí. |
| g) osobný príplatok, | |
| h) príplatok za prípravu príslušníka finančnej správy – čakaťľa, | |

Príslušníkovi finančnej správy patrí funkčný plat určený v siedmich platových triedach. Všetkým príslušníkom finančnej správy v stálej štátnej službe patrí prídavok za výsluhu rokov

výkonu štátnej služby určený percentuálnym podielom z funkčného platu, odstupňovaný podľa dĺžky započítanej odbornej praxe v pásme až do 55 % z funkčného platu.

1.1.4 Príslušníci Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby

Príslušníkovi za podmienok ustanovených zákonom č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore patrí služobný príjem, ktorý tvoria tieto zložky:

- | | |
|----------------------------------|---|
| a) tarifný plat, | g) príplatok za zmenu, |
| b) príplatok za riadenie, | h) príplatok za štátnu službu v sťaženom a |
| c) príplatok za zastupovanie, | zdravíu škodlivom prostredí a na miestach s |
| d) osobný príplatok, | ohrozením života a zdravia, |
| e) hodnostný príplatok, | i) odmena, |
| f) plat za štátnu službu nadčas, | j) doplatok k služobnému platu. |

Rozsah tarifného platu je určený stupnicou v deväť platových triedach a v dvanástich platových stupňoch. Platová trieda sa určuje podľa dosiahnutého stupňa hodnosti a platový stupeň sa určuje podľa započítanej praxe, hasičom a záchranárom sa za každý pripočítaný rok nad 32 rokov započítanej praxe zvyšuje jeho tarifný plat o 1 %. Odmeny sa im môžu poskytovať v neobmedzenej výške, ktorá sa musí písomne odôvodniť.

1.1.5 Príslušníci profesionálnych vojakov Slovenskej republiky

Profesionálnemu vojakovi za podmienok ustanovených zákonom č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov patrí plat, ktorý tvorí:

- | | |
|--|---|
| a) hodnostný plat, | g) príplatok zdravotníckym pracovníkom, |
| b) platová kompenzácia za sťažené | h) príplatok vrcholovým športovcom, |
| vykonávanie štátnej služby, | i) príplatok za výkon špecializovanej |
| c) príplatok výkonným letcom, | činnosti, |
| d) príplatok výsadkárom, | j) príplatok za zastupovanie alebo za výkon |
| e) príplatok za ohrozenie života alebo | voľnej veliteľskej funkcie, |
| zdravia, | k) odmena, |
| f) príplatok príslušníkom Vojenskej polície, | l) zahraničný príspevok. |

Profesionálnemu vojakovi patrí hodnotný plat, ktorý je určený vojenskou hodnotou (18 vojenských hodností od vojaka 2. stupňa až po generála) a platovým stupňom podľa stupnice hodnotných platov profesionálnych vojakov. Platový stupeň vyjadruje výšku hodnotného platu v závislosti od času trvania štátnej služby.

1.1.6 Zamestnanci odmeňovaní podľa zákona o výkon práce vo verejnom záujme

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme²² sa riadi zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Uvedený zákon upravuje podmienky odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Tento zákon o.i. vymedzuje záväzné kvalifikačné predpoklady, plat zamestnanca a jeho zložky (tarifný plat a jednotlivé príplatky vrátane ich výpočtu), platové triedy a platové stupne, zaradovanie zamestnancov do platových tried.

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí plat, ktorým je:

- | | |
|---|---|
| a) tarifný plat, | l) príplatok za starostlivosť a vedenie |
| b) osobný plat, | služobného motorového vozidla, |
| c) príplatok za riadenie, | m) príplatok za praktickú prípravu, |
| d) príplatok za zastupovanie, | n) príplatok za prácu v noci, |
| e) osobný príplatok, | o) príplatok za prácu v sobotu alebo v |
| f) platová kompenzácia za sťažený | nedeľu, |
| výkon práce, | p) príplatok za prácu vo sviatok, |
| g) príplatok za prácu v krízovej oblasti, | q) plat za prácu nadčas, |
| h) príplatok za zmenu, | r) plat za neaktívnu časť pracovnej |
| i) príplatok za výkon špecializovanej | pohotovosti na pracovisku, |
| činnosti, | s) odmena, |
| j) kreditový príplatok, | t) príplatok začínajúcemu |
| k) výkonnostný príplatok, | pedagogickému zamestnancovi a |

²² Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov sa ako hmotnoprávny predpis vzťahuje zákon č. 552/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

- | | |
|--|---------------------------------|
| začínajúcemu odbornému | w) náhrada za pohotovosť pri |
| zamestnancovi, | zabezpečovaní opatrení v období |
| u) príplatok za prácu so žiakmi so | krízovej situácie, |
| zdravotným znevýhodnením a zo | x) náhrada za sťažené životné |
| sociálne znevýhodneného | podmienky počas výkonu práce vo |
| prostredia, | verejnom záujme v zahraničí. |
| v) náhrada za neaktívnu časť pracovnej | |
| pohotovosti mimo pracoviska, | |

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.

Rovnaká analógia ako pri štátnej službe aj v prípade verejnej služby platí pri určovaní odmien. Tie sú upravené rozdielne bez rozumného dôvodu, čím vzniká voľný priestor na individuálne rozhodnutie priznania odmeny v ľubovoľnej výške a za širokú škálu pracovných úloh.

1.1.7 Platové pomery ústavných činiteľov Slovenskej republiky

Podľa tohto zákona o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov sú odmeňovaní ústavní činitelia, vrátane verejného ochrancu práv, ktorý nie je ústavným činiteľom. Ide teda o úpravu platu poslanca NRSR, člena vlády SR, prezidenta SR, sudcov Ústavného súdu SR, predsedu a podpredsedu Najvyššieho kontrolného úradu SR, generálneho prokurátora SR a ombudsmana.

Tabuľka 2 Metodika výpočtu platu a paušálnych náhrad ústavných činiteľov a ostatných funkcií za rok 2020

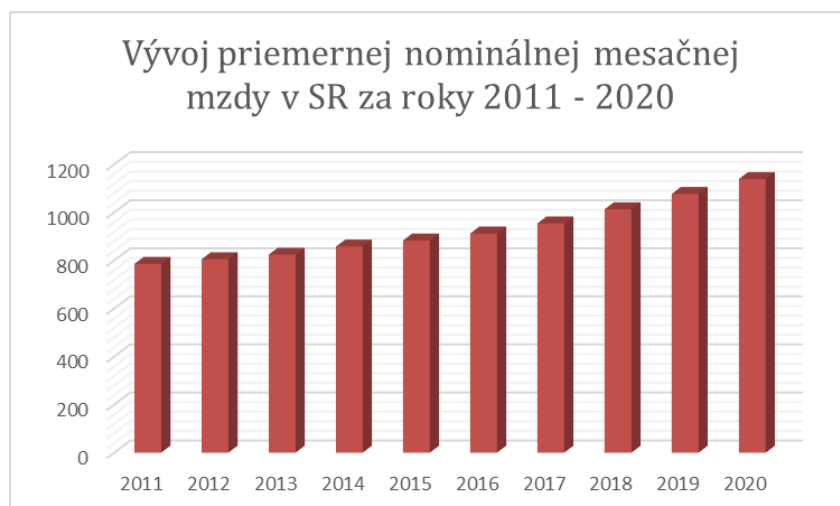
Funkcia	Metodika výpočtu - plat	Metodika – paušálne náhrady (OOV)
poslanec	(Ø v NH)*3 prípadne znížený o deficit	1,8 resp. 2,1 Ø v NH za min.rok v z. od bydliska
verejná funkcia	plat poslanca	121% z 9. PT (Z. 55/2017 Z. z.)
člen rady pre štátnu službu	plat poslanca	
riaditeľ NBÚ	plat poslanca	54 % z platu
minister	1,5 * plat poslanca	urč. uzn. vlády SR platné OOV* infl. Za predch.rok
podpredseda vlády	1,5 * plat poslanca	urč. uzn. vlády SR platné OOV* infl. Za predch.rok
predseda vlády	1,5 * plat poslanca	urč. uzn. vlády SR platné OOV* infl. Za predch.rok
prezident	4 * plat poslanca	1 327,76 eur
ústavný sudca	1,3 * plat poslanca	určuje plénum ÚS v z. od bydliska 106,5% resp. 112,8% z platu
predseda NKÚ SR	1,5 * plat poslanca	57% resp. 64% z platu, v z. od bydliska
podpredseda NKÚ SR	1,3 * plat poslanca	57% resp. 64% z platu, v z. od bydliska
generálny prokurátor	1,3 * plat poslanca vrátane 2 ďalších platov	50% zákl.platu + 1/24 zákl.platu z. 120/1993 Z. z. § 22c
verejný ochranca práv	plat poslanca vo funkcii podpr.NR SR	1,8 resp. 2,1 Ø v NH za min.rok v z. od bydliska
predseda súdnej rady	1,5 * plat poslanca	1,8 resp. 2,1 Ø v NH za min.rok v z. od bydliska
predseda Najvyššieho súdu SR	1,3 * plat poslanca vrátane 2 ďalších platov	= minister + 1/24 zákl.platu z. 385/2000 Z. z. § 81 ods. 1
sudca	Ø plat sudcu = plat poslanca Kraj.s. od 4r., Okres. S. od 8 r., koef. 09 až 1,3; vrátane 2 ďalších platov	1/24 zákl.platu z. 385/2000 Z. z. § 52 ods. 2
prokurátor	Ø plat sudcu = plat poslanca Koef. 0,85 až 1,25; vrátane 2 ďalších platov	1/24 zákl.platu z. 385/2000 Z. z. § 79

Zdroj: vlastné spracovanie

Priemerná mesačná mzda

Predstavuje vo všeobecnosti aritmetický priemer všetkých miezd v Slovenskej republike. Pri stanovení platu poslanca na rok 2020 a k tomu nadväzujúcich platov ústavných činiteľov sme vychádzali z priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za rok 2020 v sume 1081 eur.

Graf 2 Vývoj priemernej mesačnej mzdy za obdobie rokov 2016 - 2020



Zdroj: vlastné spracovanie

Poslancom Národnej rady SR (ďalej aj „NR SR“) je plat stanovený vo výške trojnásobku priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR (v ročnom vyjadrení predstavuje 38 916 eur). K platu poslanca ďalej prináležia aj nezdanené paušálne náhrady (ďalej len „OOV“), ktoré nie sú v zákone priamo limitované a ich výšku určí NR SR svojim uznesením (23 352 eur, resp. 27 252 eur). K platu poslanca ďalej prináležia funkčné príplatky za výkon funkcie predsedu NRSR a podpredsedu ako aj podpredsedov a predsedov výborov NR SR. Tieto funkčné príplatky sa pohybujú v ročnom vyjadrení rozpätí od 995,88 eur až 5 974,92 eur.

Plat verejnej funkcie (napr. štátny tajomník) je stanovený v rovnakej výške ako plat poslanca Národnej rady SR, OOV predstavujú v ročnom vyjadrení sumu 19 476 eur.

Predsedovi a podpredsedovi vlády SR prináleží plat vo výške 1,5-násobku platu poslanca (58 374 eur), ktorý sa zvyšuje o funkčné príplatky. V prípade predsedu vlády SR funkčný príplatok v ročnom vyjadrení predstavuje 8 962,44 eur a v prípade podpredsedu vlády SR 5 974,92 eur. OOV predstavujú pre predsedu vlády SR 13 569,60 eur, pre podpredsedu vlády SR 12 266,40 eur.

Plat prezidenta SR zodpovedá štvornásobku platu poslanca Národnej rady SR, čo v ročnom vyjadrení predstavuje 155 664 eur a súčasne sa prezidentovi poskytuje OOV v pevne stanovenej výške v ročnom vyjadrení v sume 15 933,12 eur.

Plat sudcu Ústavného súdu Slovenskej republiky zodpovedá 1,3-násobku platu poslanca NR SR (v ročnom vyjadrení 50 590,80 eur), predsedovi Ústavného súdu, jeho podpredsedovi, ako aj predsedovi senátu Ústavného súdu SR zákon priznáva pevne stanovené funkčné príplatky, ktoré sú v rozsahu od 1991,64 eur do 3983,28 eur. Sudcom Ústavného súdu SR patria OOV v sume od 53 880 eur až 57 067,20 eur.

Predsedovi Najvyššieho kontrolného úradu SR zo zákona prináleží plat vo výške 1,5-násobku platu poslanca NR SR (58 374 eur) a podpredsedom vo výške 1,3- násobku platu poslanca NR SR (50 590 eur). Zároveň sú im priznané pevne stanovené funkčné príplatky – predsedovi v sume 3 983,28 eur a podpredsedom 2 987,52 eur. OOV sú v prípade predsedu určené sumou 33 273,60 eur alebo 37 359,60 eur a podpredsedom 28 837,20 eur alebo 32 378,40 eur.

Plat generálneho prokurátora Slovenskej republiky zodpovedá 1,3- násobku platu poslanca NR SR (59 022,60 eur). Súčasne je mu priznaný pevne stanovený funkčný príplatok zo zákona vo výške 4 647,16 eur ako aj OOV v sume 27 404,40 eur.

Plat člena rady pre štátnu službu je stanovený v rovnakej výške ako plat poslanca Národnej rady SR a plat riaditeľa Národného bezpečnostného úradu je tiež stanovený v rovnakej výške ako plat poslanca a OOV predstavujú v ročnom vyjadrení sumu 21 024 eur.

1.1.8 Sudcovia predstavitelia súdnej moci

Základným platom sudcu najvyššieho súdu a sudcu Špecializovaného trestného súdu je plat rovnajúci sa 1,3 násobku platu poslanca NR SR mesačne, čo predstavuje v ročnom vyjadrení sumu 50 591 eur. Funkčné príplatky vedeniu Najvyššieho súdu SR prináležia vo výške určenej zákonom - pre predsedu 331,94 € a podpredsedu 248,96 €.

Priemerným platom sudcu, od ktorého sa odvíja základný plat sudcu je plat poslanca Národnej rady SR (2234 eur). Sudcovia okresných súdov a krajských súdov sa na potreby určenia základného platu zaraďujú do dvoch platových skupín a do siedmich platových stupňov a podľa dĺžky praxe sudcu, tým sa ich základný plat pohybuje na úrovni medzi 90 % až 125 % priemerného platu sudcu.²³

²³ Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Plat sudcu tvoria tieto zložky:

- | | |
|---|--|
| a) základný plat sudcu, | c) plat za výkon funkcie sudcu nadčas, |
| b) príplatky (funkčný, počas dočasného pridelenia, za vedenie justičného čakaťa, za pohotovosť a osobitný), | d) ďalší plat, |
| | e) vyrovnanie platu, |
| | f) odmena. |

Sudcovi je percentuálne určený funkčný príplatok za riadiacu činnosť ako aj funkčný príplatok za funkciu. Sudcovi tiež patria mesačné paušálne náhrady nákladov spojené s výkonom funkcie vo výške 1/12 z 50 % základného platu sudcu. Sudcovi patrí v každom polroku kalendárneho roka ďalší plat vo výške funkčného platu.

Zvýšenie plátov sudcov sa každoročne vykonáva súčasne so zvýšením plátov ústavných činiteľov v závislosti na medziročnom vývoji priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR.

1.1.9 Platové náležitosti prokurátorov v Slovenskej republike

Priemerný plat prokurátora zodpovedá priemernému platu sudcu. Priemerný plat prokurátora je základňou pre výpočet základného platu prokurátora.

Plat prokurátora tvorí²⁴

a) funkčný plat,

b) náhrady funkčného platu a osobitné formy odmeňovania, a to

1. náhrada platu za sviatok,
2. plat za výkon funkcie nadčas,
3. náhrada za služobnú pohotovosť,
4. plat počas dočasného pridelenia,
5. plat pri dočasnom pozastavení výkonu funkcie prokurátora,
6. vyrovnanie platu,
7. ďalší plat,

c) príplatky k funkčnému platu, a to

1. príplatok za zastupovanie,
2. príplatok počas dočasného pridelenia na prokuratúru vyššieho stupňa,
3. príplatok za prípravu právneho čakaťa prokuratúry,
4. príplatok za plnenie služobných povinností vo sviatok,

²⁴ Ustanovenie § 93 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakaťoch prokuratúry

5. príplatok za plnenie služobných povinností v sobotu a nedeľu,

6. príplatok za plnenie služobných povinností v noci,

7. osobitný príplatok,
d) odmena.

Rozhodujúcou zložkou odmeňovania prokurátorov je funkčný plat prokurátora, ktorý tvorí základný plat prokurátora a funkčný príplatok, poprípade osobitný príplatok za výkon funkcie riaditeľa alebo zástupcu riaditeľa Justičnej akadémie.

Základný plat prokurátora generálnej prokuratúry je plat zodpovedajúci platu sudcu Najvyššieho súdu SR, ktorý tvorí 1,3- násobok platu poslanca NR SR.

Priemerný plat prokurátora je plat prokurátora zaradeného do 4. platového stupňa I. platovej skupiny, ktorý zodpovedá priemernému platu sudcu ustanovenému osobitným zákonom.²⁵ Základný plat prokurátora okresnej prokuratúry a krajskej prokuratúry sa určuje podľa zaradenia do jedného z ôsmich platových stupňov v závislosti od dĺžky započítateľnej praxe, tým sa ich základný plat pohybuje na úrovni medzi 85 % až 125 % priemerného platu prokurátora.²⁶

Prokurátor má právo na mesačnú paušálnu náhradu nákladov spojených s výkonom funkcie prokurátora vo výške 1/12 z 50 % základného platu. Prokurátorovi patrí v každom polroku kalendárneho roka ďalší plat vo výške funkčného platu. Prokurátorovi možno priznať aj odmenu až do výšky jeho funkčného platu pri dosiahnutí 50. roku veku.

1.6 Územná samospráva na Slovensku

Osobná pôsobnosť zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme je obsiahnutá v § 1 predmetného zákona. Podľa § 1 ods. 2 písm. a) sa tento zákon vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi, ktorým je o. i. obec. Avšak v zmysle § 1 ods. 5 predmetného zákona sa uvedený zákon nevzťahuje na tých zamestnancov obce, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce. Na túto skupinu zamestnancov sa práva a povinnosti ustanovené zákonom o výkone práce vo verejnom záujme nevzťahujú a teda sa ani pri ich

²⁵ Ustanovenie § 95 ods. 3 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry

²⁶ Ustanovenie § 97 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry

odmeňovaní nebude postupovať podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ale podľa Zákonníka práce.

Nedá nám však nespomenúť odmeňovanie starostu, hlavného kontrolóra a poslancov obecného zastupiteľstva. Pokiaľ ide o plat starostu, základná právna úprava pracovných a platových nárokov starostu obce je obsiahnutá v zákone č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“) a zákone č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov, plat hlavného kontrolóra sa určuje podľa § 18c zákona o obecnom zriadení. Plat je súčinom priemernej mesačnej mzdy zamestnancov v národnom hospodárstve, vyčíslenej na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok a koeficientu podľa počtu obyvateľov.²⁷

Podľa ustanovenia § 25 ods. 5 zákona o obecnom zriadení funkcia poslancovi patrí náhrada skutočných výdavkov, ktoré mu v súvislosti s výkonom funkcie poslanca vznikli, podľa osobitných predpisov platných pre zamestnancov v pracovnom pomere.

1.7 Kolektívne vyjednávanie ako spôsob ovplyvňovania platových podmienok a podmienok zamestnávania

Kolektívne vyjednávanie je nástroj na ovplyvňovanie mzdových výdavkov súvisiacich s verejnou zamestnanosťou a nástroj na podporu účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založeného na bipartitnom princípe týkajúceho sa dĺžky pracovného času, odmeny za prácu a iných benefitov. Výsledkom kolektívneho vyjednávania sú dve zmluvy osobitne pre štátnych zamestnancov a zamestnancov vo verejnom záujme. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa ovplyvňuje aj iné profesie napr. zamestnancov samospráv. Vyjednaná valorizácia platov sa premietne do zákona o štátnom rozpočte. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ako v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

V súlade s osobitnými predpismi sa príslušníkom Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Národného bezpečnostného úradu, príslušníkom finančnej správy a profesionálnym vojakom sa stanovuje výška a termín zvýšenia platov zákonom o štátnom rozpočte na príslušný rok

²⁷ Pokiaľ ide o jeho práva a povinnosti Vzťahujú sa naňho všetky práva a povinnosti ostatného vedúceho zamestnanca podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Tabuľka 3 Valorizácia zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnych zamestnancov v rokoch 2007 - 2020

rok	termín zvýšenia stupnic platových taríf	zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme					štátni zamestnanci	
		základná stupnica platových taríf	osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov	stupnica platových taríf pre pedagogických a odborných zamestnancov	stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov	stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl	v štátnozamestnaneckom pomere	v služobnom pomere
							štátni zamestnanci	hasiči, policajti, colníci, profesionálni vojaci
2007	1.7.	7	5				4	5
2008	1.1.	4					3	4
2009	1.1	7	5	7	5		4	5
2010	1.1.	1					1	
2011	1.1.	0					0	
2012	1.1.	0					0	
2013	1.1.	0		5	0		0	
2014	1.1.	16 eur		5	16 eur	16 eur + 3 %	16 eur	
2015	1.1.	1,5		5	1,5		1,5	
	1.7.	1		0	1		1	
2016	1.1.	4					4	
	1.9.	0		6	0	6	0	
2017	1.1.	4		0	4	0	4	
	1.9.	0		6	0	6	0	
2018	1.1.	4,8		0	4,8	0	4,8	
nové stupnice		základná stupnica platových taríf			stupnica platových taríf pre pedagogických a odborných zamestnancov	stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl	štátni zamestnanci	
2019	1.1.	nový systém odmeňovania			10	10	10	
2020	1.1.	10			10	10	10	

Zdroj: vlastné spracovanie

Vyjednaná valorizácia platov kolektívnym vyjednávaním je relatívne na rovnakej úrovni z pohľadu profesie a regiónu. Do Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe a kolektívnej zmluvy 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 roky 2019 – 2020 sa premietla dvakrát 10 % valorizácia pre rok 2019 a 2020, pri čom ide o najvyššie zvyšovanie platov pre štátnu a verejnú sféru od roku 2004, odkedy funguje kolektívne vyjednávanie vyššieho stupňa.

Podľa útvaru hodnoty za peniaze na Ministerstve financií SR²⁸ by oddelenie vyjednávania na lokálnej a odvetvovej úrovni zohľadnilo lepšie záujmy samospráv. Riešenie vidia v zavedení špecifickej sektorovej minimálnej mzdy. Útvar hodnoty za peniaze chce zabezpečiť lepšie záujmy vo vyjednaní inej valorizácie platov a zavedením minimálnej mzdy

²⁸ Útvar hodnoty za peniaze (Ministerstvo financií SR). Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe. [elektronický zdroj]. Bratislava, 2018, 82 s. [cit. 2018-12-18]. Dostupné na: <https://www.finance.gov.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/revizia-vydavkov.html>

podľa profesie, s tým však nesúhlasíme, lebo by šlo o diskrimináciu na základe profesie alebo miesta výkonu práce, čo by mohlo spôsobiť, že ľudia by sa začali sťahovať do väčších miest alebo by nebol záujem o niektoré druhy povolání. Aj keď sa tarifné platy profesií vo verejnej správe z rôznych regiónov valorizujú rovnakým spôsobom, „regiónová rozdielnosť“ sa zabezpečí osobným príplatkom.

Je na mieste spomenúť aj rodovú rozdielnosť v odmeňovaní, vo verejnej správe je tento prípad veľmi ojedinelý, je to spôsobené tým, že existujú tzv. „tabuľkové platy“ (avšak osobným príplatkom sa zabezpečuje rodová mzdová rozdielnosť) a že viac žien pracuje vo verejnej správe ako mužov. Ale výnimku tvoria riadiace funkcie. Naopak v súkromnej sfére sa platy žien a mužov stále líšia, podľa Indexu rodovej rovnosti zarábajú ženy v SR v priemere o 18 % menej ako muži.²⁹

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Hlavným cieľom predkladanej bakalárskej práce je podrobne preskúmať a rozobrať systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe, identifikovať a pomenovať rozdielnosti systémov odmeňovania jednotlivých skupín zamestnancov a navrhnúť nový systém odmeňovania po praktickej stránke aj po legislatívnej stránke.

Na splnenie prioritného cieľa sme si stanovili nasledovné čiastkové ciele:

1. charakteristika súčasnej právne úpravy odmeňovania, vrátane oboznámenia sa s ňou,
2. porovnanie platových náležitostí jednotlivých skupín zamestnancov,
3. určenie vplyvu kolektívneho vyjednávania na systém odmeňovania,
4. vplyv zmeny systému odmeňovania účinného od 1.1.2019 na praktickú stránku problému,
5. stanovenie návrhov zmien systému odmeňovania.

Na splnenie nášho hlavného cieľa a čiastkových cieľov sme použili pri spracovávaní ako sekundárny zdroj informácií dostupnú slovenskú i zahraničnú literatúru, odborné publikácie, resp. vedecké publikácie ako aj dostupné materiály na internete v elektronickej podobe a účinnú legislatívu.

²⁹ DVORNICKÝ, Igor. *Rodová rovnosť v odmeňovaní zamestnancov a jej význam na postavenie domácností v spoločnosti*. In *Revue sociálno-ekonomického rozvoja* [elektronický zdroj]: vedecký recenzovaný on-line časopis. Bratislava: Katedra sociálneho rozvoja a práce NHF EU, 2018, Roč. IV, č. 1-2, s. 24-36. ISSN 2453-6148. Dostupné na: https://nhf.euba.sk/www_write/files/katedry/ksrp/2019/RSER_final__2018.pdf

Pri spracovaní predmetnej problematiky sme používali komparatívnu metódu pri porovnávaní súčasnej právnej úpravy a predchádzajúcej – neúčinnnej právnej úpravy, metódu dedukcie a indukcie, ktoré chápeme ako nevyhnutné vedecké využitie znalosti skutočností z množiny systémov odmeňovania, metódu analýzy pri pochopení problematiky a navrhnutí zmien systému odmeňovania a popisnú metódu najmä v teoretickom vymedzení základných pojmov a právnej úpravy odmeňovania jednotlivých skupín zamestnancov. Zo štatistických metód vo veľmi malom množstve využívame deskriptívnu štatistiku, kde na popis našej problematiky využívame stĺpcové grafy.

3 Výsledky práce

3.1 Aktuálna právna úprava odmeňovania zamestnancov

Novela zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá nadobudla účinnosť od 01.01.2019 zjednodušila dlho kritizovaný systém odmeňovania zamestnancov a to nasledovným spôsobom:

- Znížil sa počet platových tabuliek z piatich na tri (základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov, platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov).
- Odborná prax vzrástla z 32 rokov na 40 rokov, teda pridávajú sa dva platové stupne. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od praxe zaradí zamestnanca do jedného zo 14 platových stupňov. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 01.01.2019 zvyšuje o 1% za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31.decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý celý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 40 sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.
- Učiteľovi vysokej školy, ktorému vznikol pracovný pomer k 1. dňu kalendárneho mesiaca, po započítaní požadovaných rokov praxe na postup do vyššieho platového stupňa mu vznikne nárok v posledný deň kalendárneho mesiaca v príslušnom kalendárnom roku potrebnom do vyššieho platového stupňa.

- S účinnosťou od 01.01.2019 dochádza aj k zníženiu počtu platových tried a to zo 14 platových tried na 11 platových tried a to zlúčením platovej triedy 1 a 2 do novej platovej triedy 1, platovej triedy 3 a 4 do platovej triedy 2 a platovej triedy 5 a 6 do platovej triedy 3.

3.2 Návrhy nového systému odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe

Systém odmeňovania tak ako bol nastavený v období pred 1.1.2019 bol komplikovaný neprehľadný a zložitý a zmena priniesla zlepšenie v tej-ktorej oblasti a zaviedla systematickosť.

- V zákonoch nie sú stanovené hranice, resp. obmedzenia v prípade určovania tzv. mimoriadneho a osobného platu, ako aj v prípade určovania odmien. Kvitujeme, že zákonodarca v štátnej aj vo verejnej službe upravil limit osobného príplatku - 100 % platovej tarify.

NÁVRH:

Navrhujeme v zákone špecifikovať určením presne stanovených pravidiel pre limity výšky určenia týchto špecifických typov plátov, aby sa ich udeľovanie stalo transparentné. Zástancami rovnakého názoru sme aj v prípade udeľovania odmien, kde je potrebné stanoviť peňažné limity pre všetky druhy odmien, ako aj systému uplatňovania jednotlivých druhov odmien (upraviť napr. formou mzdových intervalov podľa náročnosti práce).

- Z predchádzajúceho prehľadu právnych predpisov a kategórií, resp. profesií zamestnancov verejnej správy je zrejmé, že pri uplatňovaní jednotlivých odmeňovacích predpisov nie sú zaručené rovnaké práva pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu (priamo pre zamestnancov Kancelárie Národnej rady SR, Kancelárie prezidenta SR, Najvyššieho kontrolného úradu SR, Úradu verejného ochrancu práv a Kancelárie Ústavného súdu SR, týka sa to aj príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície) v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a v obdobných právnych vzťahoch deklarovaných v zákonoch, pretože pri odmeňovaní dochádza k značnej neodôvodnenej diferenciacii, ktorých význam a podiel sa značne líši.

NÁVRH:

Navrhujeme neprijímať ďalšie nové právne normy s výhodnejším systémom odmeňovania pre vybrané skupiny alebo kategórie zamestnancov. Ďalším návrhom je zjednotenie odmeňovacích predpisov do jedného komplexného a prehľadného zákona o štátnej službe, ktorý bude rešpektovať odôvodnené špecifiká osobitných pracovných odborov a odstráni diskrimináciu v odmeňovaní zamestnancov, ktorí vykonávajú identické pracovné činnosti, aj keď v rôznych štátnych inštitúciách.

- Odmeňovanie zamestnancov vo verejnej správe je upravené v zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ostatné pracovnoprávne podmienky sú upravené v zákone o výkone práce vo verejnom záujme, respektíve subsidiárne v Zákonníku práce.

NÁVRH:

Odmeňovanie zamestnancov vo verejnej správe je nepriehľadné, je potrebné prijať komplexnú právnu úpravu. Do úvahy prichádza ponechanie zákona odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnosti a jeho novelizácia doplnením o všeobecnú časť zo zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

- Neobjektívne časové intervaly medzi platovými stupňami vytvárajú na prvý pohľad zložitý systém, čím má zamestnanec dlhšiu prax, tým dlhšie musí čakať, kým mu vznikne nárok na preradenie do vyššieho platového stupňa. Medzi prvými 3 platovými stupňami je 2 ročný odstup, nasledujúce 4 platové stupne s 3 ročným odstupom a medzi ďalšími 4 platovými stupňami 4 ročný odstup a posledný 14. platový stupeň je nad 40 rokov praxe.

NÁVRH:

Navrhujeme nastaviť systém vo verejnej správe obdobne ako v štátnej službe, v ktorom by sa platové tarify zvyšovali každý rok o 1 %.

- Právna úprava účinná pred 1.1.2019 stanovovala posledný platový stupeň základných alebo osobitných platových stupníc na maximálnu hranicu praxe a to 32 rokov. Za predpokladu, že zamestnanec začal pracovať hneď po absolvovaní vysokoškolského štúdia (24 ročný absolvent), tak v 56 rokoch dosiahol svoj mzdový strop (ak nemá možnosť postúpiť do vyššej platovej triedy, ale počet rokov praxe zostane stále rovnaký). Nová úprava

zabezpečila, že odborná prax vzrástla z 32 rokov na 40 rokov. Ale naďalej zostáva v účinnosti zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, v ktorom počet rokov praxe sa obmedzil na maximálnu úroveň praxe 32 rokov, v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nad 33 rokov), v zákone č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nad 32 rokov), v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície (nad 32 rokov).

NÁVRH:

Ak by sa neodstránilo určovanie platu podľa odbornej praxe ako takej (resp. platové stupne), tak navrhujeme zjednotiť právnu úpravu uvedených predpisov a zaviesť 40 ročnú hranicu odbornej praxe.

- Pri spracovaní práce sme na internete našli materiál Úradu vlády SR³⁰, ktorý navrhuje zavedenie zmeny systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Navrhuje sa ponechať zmluvný plat (súčasný tarifný plat + vybrané príplatky), zrušenie platových stupňov, zlúčiť platové triedy do 6 stupňov náročnosti, pri čom osobný príplatok kopíruje súčasnú právnu úpravu³¹ a existovali by výkonnostné odmeny a odmeny.

Tabuľka 4 Návrh zmeny odmeňovania podľa Úradu vlády SR

Stupeň náročnosti						
	1	2	3	4	5	6
Koeficient	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2
Dolná hranica	500	600	700	800	900	1000
Horná hranica	1000	1200	1400	1600	1800	2000
Súčasná platová trieda	1-2	3-4	5-8	9-11	12-13	14

Zdroj: Úrad vlády SR

³⁰ Úrad vlády SR. Zmena systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. [elektronický zdroj]. Bratislava. Dostupné na: <http://ozpsr.sk/dev/wp-content/uploads/2018/04/zmena-systemu-odmenovania-vs.pdf>

³¹ Podľa § 10 ods. 3 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.“

Platové stupne sa určujú podľa započítanej praxe, ich zrušením sa odstráni zvyšovanie platu na základe odpracovaných rokov.

K danej problematike zastávame nejednoznačný názor. V dnešnej dobe majú novoprijatí (mladí) zamestnanci bez praxe vyššie platy ako zamestnanci, ktorí majú odpracovaných niekoľko rokov. Prax má v tomto prípade opodstatnenie, nový zamestnanec nepozná problematiku a trvá mu určitý čas, kým sa v danej problematike zapracuje. Na druhej strane ak novoprijatý zamestnanec po niekoľkých rokoch získa prax a „zapracuje sa“ v danej pracovnej oblasti, má nižší plat, pri tom agendu má obdobnú a v určitých prípadoch je mladší zamestnanec rýchlejší, flexibilnejší, pozornejší ako starší zamestnanec s praxou.

Zamestnávateľia vo väčšine prípadoch starších zamestnancov neohodnotia adekvátne, z dôvodu, že vedľa, že nedajú výpoveď a naopak mladých zamestnancov ohodnotia vysoko, lebo vidia v nich perspektívu. Príplatok za odpracované roky sa tak stáva určitou garanciou.

NÁVRH:

Navrhujeme ponechať zvyšovanie platu nadväznosti na odpracované roky a platové stupne. Prípadne rozdiely medzi zamestnancami v odpracovaných rokoch sa dorovnajú osobným príplatkom.

Záver

V predloženej bakalárskej práci sme v prvom rade zamerali našu pozornosť na vymedzenie pojmov verejná správa, štátna správa, územná samospráva a mzdový systém, čo sme považovali za dôležité vzhľadom na ďalšie smerovanie práce. Pre porovnanie postavenia zamestnanca vo verejnej správe sme si vybrali krajinu Spojené kráľovstvo, kde sme na poukázali na jednotlivých odlišnostiach, že slovenský systém odmeňovania vo verejnej správe z hľadiska právnej úpravy a jednotlivých systémov odmeňovania zložitejší.

Právnej úprave systému odmeňovania a platovým náležitostiam sme sa venovali v jednej z podkapitol, kde sme zistili, že právna úprava, ktorá upravuje platové podmienky jednotlivých kategórií zamestnancov, vrátane ústavných činiteľov, je rozsiahla a zložitá a taktiež na rôznorodosť jednotlivých zložiek plátov, ktoré sa od seba líšia. V prípade ústavných činiteľov sme sa podrobnejšie zaoberali metodikou výpočtu platu a paušálnych náhrad. Územnej samospráve ako súčasti verejnej správy sme sa venovali okrajovo, zároveň metodika výpočtu platu starostu a hlavného kontrolóra je odlišná od plátov zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní na základe „stupníc platových taríf“.

V práci sme spomenuli aj kolektívne vyjednávanie ako spôsob ovplyvňovania platových a iných pracovných podmienok. V kolektívnej zmluve vyššieho stupňa možno dohodnúť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nad rámec právnych predpisov.

Do Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na roky 2019 a 2020 sa premietla 10 % valorizácia plátov, pri čom ide o najvyššie zvyšovanie plátov pre štátnu a verejnú sféru odkedy funguje kolektívne vyjednávanie vyššieho stupňa.

Tretia nosná kapitola a z nášho pohľadu tá najdôležitejšia, pretože v nej sa dostávame k cieľu práce, ktorým je podrobne preskúmať a rozobrať systém odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe, identifikovať a pomenovať rozdielnosti systémov odmeňovania jednotlivých skupín zamestnancov a navrhnúť nový systém odmeňovania po praktickej stránke aj po legislatívnej stránke. V prvej podkapitole sme zhrnuli legislatívne zmeny, ktoré nastali od 01.01.2019 v zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnej správe v znení zákona č. 318/2018 Z. z. Novela uvedeného zákona priniesla okrem iného zjednodušenie dlho kritizovaného systému odmeňovania, znížil sa počet platových tabuliek z piatich na tri, čo považujeme najmä z praktického hľadiska za významnú legislatívnu úpravu.

Najprínosnejšia časť práce je podkapitola s názvom Návrhy nového systému odmeňovania zamestnancov vo verejnej správe, kde sme uviedli šesť návrhov na zmenu systému odmeňovania.

Náš prínos v tejto oblasti nebol taký markantný, keďže novela zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnej správe už zjednotila platové stupnice vybraných kategórií zamestnancov do troch stupníc, čo sme považovali a považujeme za veľmi prínosnú legislatívnu zmenu, ktorá sa už niekoľko rokov dozadu stretávala s kritikou a návrhmi zo strany subjektov verejnej správy.

V bakalárskej práci sme navrhli stanoviť peňažné limity pri udeľovaní odmien, mimoriadneho a osobného platu, zjednotiť odmeňovanie (platové zložky) pre vybrané skupiny do jedného komplexného zákona, tak aby neboli vybrané kategórie zamestnancov zvýhodnené, zvyšovanie platových taríf každý rok o 1 % bez 2,3,4- ročných odstupov, zjednotiť zavedenie 40 ročnej hranice odbornej praxe pri všetkých kategóriách zamestnancov na miesto 32 ročnej praxe a zjednotiť právnu úpravu obsiahnutú v zákone č. 552/2003 Z. z a v zákone č. 553/2003 Z. z. do jedného právneho predpisu. V súčasnosti je kritizované odmeňovanie zamestnancov na základe odpracovaných rokov a nie na základe skutočného výkonu zamestnanca, navrhujeme ponechať zvyšovanie platu nadväznosti na odpracované roky a prípadné rozdiely medzi zamestnancami z dôvodu odpracovaných rokov dorovnať osobným príplatkom.

Zoznam použitej literatúry

Tlačené knihy, elektronické dokumenty, články v elektronických časopisoch a zborníkoch

1. BAJZÍKOVÁ, Ľubica. *Odmeňovanie ako zdroj motivácie zamestnancov*. 1.vyd. Bratislava: Ekonóm, 1999. 49 s. ISBN 80-225-1217-6.
2. Bossaertová, Daisy. *The flexibilisation of the employment status of civil servants: from life tenure to more flexible employment relations?* [elektronický zdroj]. June 2005, [cit. 2007-02-11]. Dostupné na:
http://www.dgap.gov.pt/docs_down/atividadeinternacional/luxemburgo/statusofpublicservants.pdf
3. DVORNICKÝ, Igor. *Rodová rovnosť v odmeňovaní zamestnancov a jej význam na postavenie domácností v spoločnosti*. In *Revue sociálno-ekonomického rozvoja* [elektronický zdroj]: vedecký recenzovaný on-line časopis. Bratislava: Katedra sociálneho rozvoja a práce NHF EU, 2018, Roč. IV, č. 1-2, s. 24-36. ISSN 2453-6148. Dostupné na:
https://nhf.euba.sk/www_write/files/katedry/ksrp/2019/RSER_final_2018.pdf
4. GUERBER, Jacques a kol. *Zaměstnanci místní samosprávy v patnácti zemích Evropské unie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. 48 s. ISBN 80-244-0951-8.
5. Inštitút hospodárskej politiky. *Desatoro odporúčaní ako zamestnávať vo verejnej správe efektívnejšie*. [elektronický zdroj]. Bratislava, 2010. s 41. Dostupné na:
<http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiYg56q0eLlAhXIL1AKHbHLA6AQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ihp.sk%2Fanalyzy%2FIHPDesatoro%2520odpor%25FA%25E8an%25EDanal%25FDza.pdf&usg=AOvVaw3MtXdqv4aE-yQWq23DJLXV>
6. JONIAKOVÁ, Zuzana - BLŠTÁKOVÁ, Jana. *Odmeňovanie a stimulovanie*. Bratislava : Ekonóm, 2005. 148 s. ISBN 80-225-1941-3.
7. KURIL, Jozef. *Verejná a štátna služba : Vybrané otázky*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2018. 188 s. ISBN 978-80-8168- 822-5.
8. KURIL, Jozef –MINČIČ, Vladimír. *Pracovnoprávne aspekty výkonu verejnej/štátnej služby v podmienkach Slovenskej republiky*. [online]. Bratislava: Merkury, 2013. s. 19-28. Legislatívne zmeny v Zákonníku práce 2011-2013. ISBN 978-80-89458-26-4. Dostupné na:
https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Pracoviska/Katedry/KPPPSZ/Publikacne_vystupy/Zbornik_ZP_SVK_B5.pdf

9. Neubauerová, Erika - Dubrovina, Nadiya.: Verejná správa v Slovenskej republike - aktuálne problémy. [online]. In: *Veřejná správa 2010*. Pardubice : Univerzita, 2010, S. 156-163. Dostupné na: <https://core.ac.uk/download/pdf/14736911.pdf>
10. ROVNÁ, Lenka. *Kdo vládne Británii?* 1. vyd. Praha: SLON, 2004. 280 s. ISBN 80-86429-27-X.
11. ROTHENBACHER, Franz. *The Welfare State of the Civil (or Public) Servants in Europe A Comparison of the Pension Systems for Civil (or Public) Servants in France, Great Britain, and Germany*. [elektronický zdroj]. Mannheim, 63 s. [cit. 2007-03-17]. Dostupné na: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-74.pdf>
12. Úrad vlády SR. Zmena systému odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. [elektronický zdroj]. Bratislava. Dostupné na: <http://ozpsr.sk/dev/wp-content/uploads/2018/04/zmena-systemu-odmenovania-vs.pdf>
13. Útvar hodnoty za peniaze (Ministerstvo financií SR). Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe. [elektronický zdroj]. Bratislava, 2018, 82 s. [cit. 2018-12-18]. Dostupné na: <https://www.finance.gov.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/revizia-vydavkov.html>
14. VARYOVÁ, Lucia. Odmeňovanie zamestnancov. [online]. Bratislava: In Švec, M. - Bulla, M. (eds), 06.2017, s.62 – 67. Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí. ISBN 978-80-89149-53-7. Dostupné na: <http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2017/06/Pravne-nastroje-odmenovania-v-21-storoci.pdf>
15. VIDLÁKOVÁ, Olga - POMAHAČ, Richard. *Veřejná správa*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 278 s. ISBN 80-7179-748-0.

Právne predpisy:

- Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov