

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

## **Dôvodová správa**

Všeobecná časť

Vládny návrh zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“) sa predkladá na základe Uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 487 k návrhu Stratégie reformy zamestnávania vo verejnom sektore z 11. júna 2003 pod bodom B.4.

Zákon budú uplatňovať zamestnávateľia uvedení v § 1 ods. 1 zákona pri odmeňovaní zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.

Účelom vládneho návrhu zákona je zúžiť okruh zamestnávateľov, resp. skupín zamestnancov, ktorí budú uplatňovať zákon a štátom regulovaný systém odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme. Časť zamestnávateľov, predovšetkým tí, ktorí v oblasti financovania svojej činnosti sú len čiastočne alebo nie sú vôbec závislí od štátneho rozpočtu, sa vypúšťa z regulovaného systému. Títo zamestnávateľia budú v oblasti pracovnoprávných vzťahov v plnom rozsahu postupovať podľa Zákonníka práce. Cieľom navrhovaných úprav je zmeniť systém odmeňovania zamestnancov vymedzeného okruhu zamestnávateľov, u ktorých sa uplatní zmluvný princíp založený na dohode mzdových podmienok v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Ostatní zamestnávateľia, uvedení v osobnom rozsahu zákona, budú uplatňovať systém odmeňovania zamestnancov ustanovený v tomto zákone. Zákon sa bude vzťahovať aj na zamestnancov vyšších územných celkov a obcí, avšak len v tom prípade, ak zastupiteľstvo samosprávneho kraja alebo obecné zastupiteľstvo neschváli poriadok odmeňovania, v ktorom bude upravený liberálny systém odmeňovania podľa Zákonníka práce. Zákon sa však v každom prípade bude vzťahovať na zamestnancov zaradených v školách a v školských zariadeniach, ktoré nemajú právnu subjektivitu.

V návrhu zákona sa tiež precizuje kolektívne vyjednávanie v oblasti platov a iných podmienok práce.

Vládny návrh zákona sa v Čl. II dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Navrhuje sa upraviť proces kolektívneho vyjednávaní u zamestnávateľov, ktorí budú uplatňovať zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Navrhuje sa tiež v čl. III novelizovať zákon č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení zákona č. 411/2002 Z. z. Novelou sa ruší osobitný spôsob určenia tarifného platu zamestnancom, ktorí v Kancelárii verejného ochrancu práv budú vykonávať práce vo verejnom záujme.

V čl. IV sa navrhuje novelizovať zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení zákona č. 445/2001 Z. z. Podľa uvedeného návrhu sa zastupiteľstvu samosprávneho kraja dáva kompetencia schvaľovať poriadok odmeňovania zamestnancov vyššieho územného celku (takúto kompetenciou má aj obecné zastupiteľstvo).

V čl. V v zákone č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov sa navrhuje upraviť týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov.

Návrh zákona je v súlade s čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami, s právom Európskeho spoločenstva a s právom Európskej únie.

Návrh zákona nemá negatívny finančný dosah na štátny rozpočet, rozpočty vyšších územných celkov a obcí a nebude mať dopad na zamestnanosť a tvorbu pracovných miest.

Ministerstvo financií Slovenskej republiky vo svojom stanovisku zo dňa 5. augusta 2003 konštatuje, že navrhovaná právna úprava nezakladá dopad na štátny rozpočet nad rámec zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov.

## **Dôvodová správa**

### **Osobitná časť**

#### **K Čl. I**

##### **K § 1**

V základných ustanoveniach sa vymedzuje osobný rozsah zákona. Zákon sa má uplatňovať u zamestnancov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme, v rozpočtových a príspevkových organizáciách zriadených štátom, vyšším územným celkom alebo obcou s výnimkou príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší, ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, u zamestnancov štátnych fondov, verejných a štátnych vysokých škôl, Rady pre vysielanie a retransmisiu, Slovenského pozemkového fondu a Slovenskej akadémie vied. Zákon sa bude vzťahovať aj na zamestnancov vyšších územných celkov a obcí, avšak len v tom prípade, ak zastupiteľstvo samosprávneho kraja alebo obecné zastupiteľstvo neschváli poriadok odmeňovania, v ktorom je upravený liberálny systém odmeňovania podľa Zákonníka práce. Zákon sa však v každom prípade bude vzťahovať na zamestnancov zaradených v školách a v školských zariadeniach, ktoré nemajú právnu subjektivitu. Zákon sa bude vzťahovať aj na zamestnancov štátnych zdravotných ústavov a niektorých ďalších zdravotníckych zamestnancov s výnimkou zdravotníckych zamestnancov, ktorí poskytujú zdravotnú starostlivosť v štátnych a neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktoré majú uzatvorené zmluvy s poisťovňami zriadenými na vykonávanie povinného zdravotného poistenia. V budúcnosti by sa mal zákon uplatňovať aj u ďalších zamestnávateľov, ak to ustanoví osobitný predpis.

Oproti osobnému rozsahu zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov nový zákon sa nemá uplatňovať v štátnych zdravotníckych zariadeniach a neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktoré majú na poskytovanie zdravotnej starostlivosti uzatvorené zmluvy so zdravotnými poisťovňami, a ktorých zriaďovateľom je Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky, iný orgán štátnej správy, vyšší územný celok alebo obec, ďalej v Slovenskom národnom divadle, v Slovenskej filharmónii, v Tlačovej agentúre Slovenskej republiky – Slovakia, v Štátnych lesoch Tatranského národného parku, v Sociálnej poisťovni, v Národnom úrade práce, vo Všeobecnej zdravotnej poisťovni, Spoločnej zdravotnej poisťovni a v ostatných zdravotných poisťovniach zriadených podľa osobitného zákona.

Zákon sa tiež nemá uplatňovať u divadelných umelcov a ďalších umeleckých zamestnancov, profesionálnych rodičov, vrcholových športovcov, u zamestnancov Horskej záchranej služby, ktorí organizujú a vykonávajú záchrannú činnosť, u výkonných letcov a palubného personálu leteckého útvaru Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Vymedzený okruh zamestnávateľov a ďalší zamestnávateľia u vymedzeného okruhu zamestnancov budú pri odmeňovaní uplatňovať liberálny

system upravený v Zákonníku práce, který je založený na zmluvnom princípe a kolektívnom vyjednávaní.

### **K § 2 a 3**

Návrh zákona definuje záväzné kvalifikačné predpoklady, ktorými je stupeň vzdelania a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je na vykonávanie danej pracovnej činnosti ustanovený v osobitnom predpise. O výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať len tá fyzická osoba, ktorá spĺňa potrebné kvalifikačné predpoklady. Pracovný pomer možno uzatvoriť len s takýmto uchádzačom. Výnimkou z tejto zásady je zamestnanec podľa § 3 ods. 6 návrhu zákona.

Okrem záväzných kvalifikačných predpokladov môže zamestnávateľ v pracovnom poriadku určiť aj kvalifikačné požiadavky.

Kvalifikačné predpoklady sú vo všeobecnosti uvedené v charakteristikách platových tried, ktoré tvoria prílohu č. 1 a 2 návrhu zákona. Konkrétne kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé pracovné činnosti sú uvedené v katalógoch pracovných činností.

Kvalifikačné predpoklady musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu prác vo verejnom záujme, ak zákon neustanoví inak.

### **K § 4**

V návrhu ustanovenia sú vymenované jednotlivé zložky, ktoré tvoria plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Definuje sa „plat“, ktorým je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu, a tiež „funkčný plat“, ktorý tvorí súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu a príplatkov určených v mesačných sumách. Za funkčný plat sa považuje aj plat pri výkone inej práce vrátane príslušného doplatku poskytovaný zamestnancovi podľa § 125 Zákonníka práce alebo funkčný plat poskytovaný zamestnancovi podľa § 30 ods. 3.

Navrhuje sa ustanoviť povinnosť zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie jeho funkčného platu a to tak pri uzatvorení pracovnej zmluvy, ako aj pri zmene druhu práce alebo pri zmene funkčného platu.

### **K § 5**

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti a splnenia kvalifikačných predpokladov. V návrhu zákona sa upravuje aj spôsob zaradenia vedúceho zamestnanca.

Zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, možno zaradiť do 1. až 7. platovej triedy, zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, do 3. až 14. platovej triedy.

V návrhu zákona sa upravuje postup zamestnávateľa v prípade, keď zamestnanec má vykonávať pracovnú činnosť, ktorá nie je uvedená v katalógu.

Možnosť výnimočného zaradenia do 6. alebo 7. platovej triedy možno uplatniť len u zamestnanca podľa § 5 ods. 9 návrhu zákona.

Na dosiahnutie vyššieho stupňa vzdelania alebo na získanie iného druhu osobitného kvalifikačného predpokladu ako je ustanovený na vykonávanie danej pracovnej činnosti zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do platovej triedy neprihliada.

### **K § 6**

Jediným kritériom na zaradenie zamestnanca do platového stupňa je započítaná prax. O zápočte

predchádzajúcej praxe rozhoduje zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami návrhu tohto zákona. Započítanú prax tvorí odborná prax, ktorú zamestnávateľ započíta v plnom rozsahu, prax v inom odbore ako je vykonávaná pracovná činnosť, ktorú je možné započítať najviac v rozsahu dvoch tretín, a čas náhradnej doby.

Zo systému určovania započítanej praxe sú, vzhľadom na spôsob určovania tarifného platu, vylúčení zamestnanci zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g).

#### **K § 7**

Tarifný plat zamestnanca sa určí pevnou sumou podľa zaradenia do platovej triedy a platového stupňa. Pevné sumy platových taríf pre jednotlivé platové triedy a platové stupne sú ustanovené v základnej stupnici platových taríf v prílohe č. 3 a v osobitných stupniciach platových taríf v prílohe č. 4 a 5.

Osobitný spôsob určenia tarifného platu sa uplatní u zamestnancov podľa § 7 ods. 6 (príloha č. 4), u učiteľov vysokých škôl, u výskumných a vývojových zamestnancov a u niektorých zdravotníckych zamestnancov (príloha č. 5). Osobitný spôsob sa uplatní aj u zamestnancov Rady pre vysielanie a retransmisiu. Zákon týmto zamestnancom zaručuje tarifný plat v sume platovej tarify prvého platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, uvedenej v základnej stupnici platových tried (príloha č. 3). Horná hranica tarifného platu nie je limitovaná.

Aj pre zamestnancov, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti sa navrhuje osobitný spôsob určenia tarifného platu. Suma tarifného platu sa určí zo základnej stupnice platových taríf bez zohľadnenia vekového automatu. Takto určený tarifný plat však nesmie byť nižší, ako by zamestnancovi patril v závislosti od započítanej praxe.

V prípade, že zákon sa uplatní u zamestnanca vyššieho územného celku alebo obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí mu zvýšenie tarifného platu o 15 %. Okruh predmetných činností vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

#### **K § 8**

Navrhuje sa poskytovať vedúcemu zamestnancovi, ako nárokovú zložku platu, príplatok za riadenie. Príplatok sa poskytuje pevnou sumou zistenou zo súčiny percentuálneho podielu a platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený. V prílohe č. 6 sa ustanovujú rozpätia percentuálneho podielu na určenie výšky príplatku za riadenie, ktorých výška je odstupňovaná tak, aby sa rozlíšila náročnosť riadiacej práce na jednotlivých stupňoch riadenia, a tiež podľa pôsobnosti zamestnávateľa (miestna, okresná, krajská, celoštátna pôsobnosť).

#### **K § 9**

Navrhuje sa poskytovanie príplatku za zastupovanie zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v plnom rozsahu riadiacej činnosti nepretržite po dobu dlhšiu ako štyri týždne a takéto zastupovanie nevyplýva z jeho pracovných povinností. Príplatok zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ mu ho určí v sume príplatku za riadenie určeného zastupovanému vedúcemu zamestnancovi.

V návrhu sa upravuje tiež prípad, keď vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia. Príplatok sa určí v sume príplatku za riadenie určeného zastupovanému vedúcemu zamestnancovi, najmenej v sume príplatku za riadenie zastupujúceho vedúceho zamestnanca.

#### **K § 10**

Navrhuje sa zachovať doterajší inštitút osobného príplatku, ktorým je možné v individuálnych

prípadoch oceniť mimoriadne osobné schopnosti a dosahované pracovné výsledky zamestnanca alebo vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, a to až do výšky určeného limitu. Osobný príplatok má fakultatívny charakter, o jeho priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu bezprostredne nadriadeného vedúceho zamestnanca. Z možnosti poskytovať zamestnancom osobný príplatok je, vzhľadom na spôsob určovania tarifného platu, vylúčený zamestnávateľ podľa § 1 ods. 1 písm. g).

Limit osobného príplatku sa navrhuje ustanoviť vo výške 100 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy.

#### **K § 11**

Návrhom sa upravujú podmienky na poskytovanie príplatku za prácu vykonávanú v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Ak zamestnanec spĺňa ustanovené podmienky, má nárok na príplatok v príslušnej skupine najmenej v sume na spodnej hranici rozpätia.

Príplatok sa poskytuje v mesačnej sume alebo za hodinu práce v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Základňou na určenie sumy príplatku je platová tarifa prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Týmto spôsobom, pri valorizácii základne, sa zabezpečí aj automatická valorizácia príplatku.

Zoznam činností, pri vykonávaní ktorých patrí zamestnancovi príplatok v mesačnej sume, je uvedený v prílohe č. 7 zákona.

#### **K § 12**

Príplatok za prácu v krízovej oblasti je možné poskytnúť zamestnancovi, ktorý práce vo verejnom záujme podľa pracovnej zmluvy vykonáva v zahraničí, pričom jej vykonávanie je spojené s veľkým rizikom a mimoriadnou psychickou záťažou v krízovej oblasti.

Zoznam krízových oblastí určí výnosom Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky. Vydanie výnosu bude oznámené v Zbierke zákonov.

#### **K § 13**

Poskytovaním zmenového príplatku sa oceňuje zvýšená psychická záťaž, ktorá súvisí so sťaženým pracovným režimom spôsobeným striedaním zmien vo viaczmennej pracovnej prevádzke. Príplatok v rovnakom rozpätí je možné priznať aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ale jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

#### **K § 14**

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom, má za túto činnosť patriť príplatok v sume 5 % jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, resp. 10 % tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach.

#### **K § 15**

Príplatok za praktickú prípravu sa má poskytovať pedagogickému zamestnancovi cvičnej školy, ktorý zabezpečuje praktickú prípravu študentov - budúcich učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre jednotlivé predškolské a školské zariadenia. Má sa ním oceniť zvýšená psychická záťaž týchto pedagógov pri zabezpečovaní činností vykonávaných nad rámec svojich pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy.

#### **K § 16 až 19**

Navrhuje sa platovo zvýhodniť zamestnanca, ktorý pracoval v noci, v sobotu alebo v nedeľu, vo sviatok alebo vykonal prácu nadčas.

Základňou na určenie príplatku je funkčný plat zamestnanca. Pri zisťovaní hodinovej sadzby funkčného platu sa zohľadňuje určená dĺžka pracovného času zamestnanca.

Zamestnanec má nárok na všetky príplatky, ak je práca vykonaná súbežne v rôznych podmienkach, napr. ak práca nadčas bola vykonaná v noci, v sobotu a navyše na tento deň pripadol sviatok, zamestnancovi patrí plat za prácu nadčas, jeho zvýšenie, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu a tiež príplatok za prácu vo sviatok.

#### **K § 20**

V návrhu sú taxatívne vymenované prípady, pri ktorých je možné zamestnancovi poskytnúť odmenu. Horná hranica odmeny je limitovaná len v prípade dosiahnutia 50 rokov veku zamestnanca. Zamestnávateľovi sa umožňuje, aby poskytnutím odmeny pružne reagoval na nadštandardné vykonávanie pracovných činností tak z hľadiska dosahovanej kvality, ako aj z hľadiska vykonania práce nad rámec pracovnej náplne zamestnanca.

O poskytovaní a výške odmien aj naďalej rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

#### **K § 21**

V ustanovení sa upravuje finančná kompenzácia pracovnej pohotovosti a pohotovosti pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie brannej pohotovosti štátu. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť len v súlade so Zákonníkom práce.

Suma náhrady za pracovnú pohotovosť sa navrhuje v závislosti od druhu nariadenej pracovnej pohotovosti (na pracovisku, v bydlisku alebo v inom dohodnutom mieste, dosiahnuteľnosť pomocou mobilných prostriedkov spojenia).

#### **K § 22 a 23**

Navrhuje sa ustanoviť podmienky, keď časť platu zamestnanca [60 % funkčného platu, platu podľa § 4 ods. 1 písm. j) až n) a náhrady za pracovnú pohotovosť] sa má poskytovať v peňažných prostriedkoch v cudzej mene. Takýto postup je možné uplatniť u zamestnanca, ktorý podľa pracovnej zmluvy práce vo verejnom záujme vykonáva v zahraničí, pričom súvislá doba takto vykonávanej práce v zahraničí je dlhšia ako šesť mesiacov.

Platovú reláciu, ktorá sa používa pri prepočte funkčného platu, a jej zmeny ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 164/2002 Z. z. Uvedený všeobecne záväzný právny predpis sa vzťahuje tak na štátnych zamestnancov, ako aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme.

#### **K § 24**

V ustanovení sa upravujú podmienky na poskytovanie zahraničného príspevku v cudzej mene zamestnancovi, ktorý pôsobí v zahraničí v rámci mierovej misie. Výdavky súvisiace s týmto príspevkom sa uhrádzajú z prostriedkov, ktoré poskytla Organizácia spojených národov.

#### **K § 25**

Ustanovuje sa povinnosť zamestnávateľa ochraňovať údaje o plate, náležitostiach s ním spojených a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

#### **K § 26**

Ustanovením sa určuje subjekt, ktorý určí platové náležitosti štatutárnemu orgánu zamestnávateľa a rektorovi vysokej školy.

### **K § 27**

Tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za ustanovený pracovný čas.

Jednotlivé zložky platu sa zamestnancovi poskytujú v ich pomernej časti podľa skutočne odpracovaného času v danom mesiaci.

Navrhuje sa ustanoviť hodinové sadzby funkčného platu v závislosti od dĺžky pracovného času. Pre zamestnanca, ktorého pracovný čas je 40 hodín týždenne, hodinovou sadzbou funkčného platu zamestnanca je 1/174 funkčného platu, pre pracovný čas 38 a 3/4 hodiny týždenne je to 1/168 a pre 37 a 1/2 hodiny týždenne hodinovou sadzbou je 1/163 funkčného platu. V prípade zníženej dĺžky pracovného času zamestnávateľ primerane upraví hodinovú sadzbu funkčného platu.

Ustanovujú sa jednotné pravidlá pre priznávanie tarifného platu pri zmene platovej triedy alebo platového stupňa.

### **K § 28**

Vláda Slovenskej republiky sa splnomocňuje na vydanie nariadenia, ktorým ustanoví zvýšené stupnice platových taríf a termín ich účinnosti v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá sa uzatvorila na príslušný kalendárny rok. Ustanovením zvýšených stupníc platových taríf strácajú platnosť pôvodné stupnice platových taríf, ktoré tvoria prílohu č. 3 až 5 tohto zákona.

Vláda Slovenskej republiky sa tiež splnomocňuje na vydanie katalógov pracovných činností v súlade s charakteristikami platových tried formou nariadenia vlády. Tento predpis ustanoví aj postup predkladania žiadostí na dopĺňanie katalógov o nové pracovné činnosti, ako aj obsah týchto žiadostí.

### **K § 29**

Ak Zákonník práce alebo iné súvisiace osobitné predpisy obsahujú ustanovenia o mzde, rozumie sa ňou plat podľa tohto zákona.

Obdobne, ak tieto právne predpisy obsahujú ustanovenia o použití priemerného zárobku, napr. pri poskytovaní náhrady mzdy za dovolenku, náhrady mzdy pri prekážkach v práci, u zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme sa použije funkčný plat určený podľa tohto zákona a priznaný v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

Navrhuje sa vylúčiť niektoré ustanovenia Zákonníka práce z uplatňovania u zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme. Vecný obsah týchto ustanovení je odchylné upravené týmto zákonom.

### **K § 30**

Prechodným ustanovením sa navrhuje zachovanie výnimiek zo vzdelania a z osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré zamestnávateľ akceptoval zamestnancom pri prechode do režimu verejnej služby. Tieto výnimky sa zachovávajú len vtedy, ak zamestnanec bude vykonávať pracovnú činnosť, ktorá má rovnaký alebo obdobný charakter ako mala pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená. Ide o zamestnancov zamestnávateľa, ktorý pred režimom verejnej služby uplatňoval zákon o plate.

Navrhujú sa tiež podmienky zachovania výnimky zo vzdelania, ktoré pri prechode do verejnej služby udelil zamestnancom zamestnávateľ, ktorý pred režimom verejnej služby uplatňoval zákon o mzde.

Navrhuje sa, aby funkčný plat zamestnanca určený podľa zákona o verejnej službe sa považoval za funkčný plat určený podľa tohto zákona, ak zamestnanec vykonáva rovnako náročnú pracovnú činnosť a dosahuje rovnaké pracovné výsledky. Podľa návrhu sa zamestnancovi za rovnakých

podmienok má zachovať aj platová trieda a platový stupeň, do ktorých je zaradený. Vyplýva to zo skutočnosti, že novým zákonom sa v zásade nemení systém odmeňovania zamestnancov, zostáva tiež zachovaný rovnaký počet platových tried a platových stupňov. Návrhom sa sleduje zníženie administratívnej náročnosti súvisiacej so zmenou zákona.

#### **K § 31**

V ustanovení sa navrhuje upraviť podmienky kolektívneho vyjednávania v prechodnom období. Pracovné podmienky a podmienky zamestnania možno dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a v podnikovej kolektívnej zmluve.

#### **K § 32**

V ustanovení sa uvádzajú zamestnávateľa, ktorí nebudú uplatňovať tento zákon. Z regulovaného systému odmeňovania prechádzajú na zmluvný princíp odmeňovania ustanovený v Zákonníku práce založený na kolektívnom vyjednaní, prípadne na dohode mzdových podmienok v pracovnej zmluve. Navrhovaným ustanovením sa zamestnávateľovi ukladá povinnosť poskytovať zamestnancovi až do dohodnutia mzdových podmienok v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve mzdu najmenej v sume funkčného platu, ktorý zamestnancovi patril podľa zákona o verejnej službe v decembri 2003. Mzdové podmienky v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve je potrebné dohodnúť najneskôr do 31. decembra 2004 a to najmenej v sume, ktorá sa rovná funkčnému platu zamestnanca priznanému v decembri 2003.

Uvedeným spôsobom postupujú aj ďalší zamestnávateľa u zamestnancov vymedzených v § 1 ods. 2 návrhu zákona, u ktorých sa pri odmeňovaní má postupovať podľa Zákonníka práce.

#### **K § 33**

V súvislosti s návrhom zákona o výkone práce vo verejnom záujme a návrhom zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa navrhuje zrušiť zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov.

### **K Čl. II**

#### **K bodu 1 až 3**

Návrhom sa upravuje proces kolektívneho vyjednávania u zamestnávateľov, ktorí budú uplatňovať zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Poverení zástupcovia budú vyjednávať o uzatvorení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pričom predmetom vyjednávania bude napr. valorizácia platových taríf. Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sú povinné začať kolektívne vyjednanie včas, najneskôr do konca marca príslušného kalendárneho roka, aby výdavky súvisiace s dojednanými náležitosťami boli zahrnuté do návrhu štátneho rozpočtu na budúci kalendárny rok. Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa možno uzatvoriť na dobu jedného kalendárneho roka.

### **K Čl. III**

#### **K bodu 1 a 2**

Navrhuje sa novelizovať zákon č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení zákona č. 411/2002 Z. z. V prílohe citovaného zákona je platový poriadok Kancelárie verejného ochrancu práv, ktorý obsahuje katalógy činností pre štátnych zamestnancov kancelárie a pre zamestnancov pri vykonávaní verejnej služby. Obsahuje tiež stupnice platových taríf pre uvedené skupiny zamestnancov, ktoré sú zvýšené oproti platovým tarífam v stupnici platových taríf v zákone o štátnej službe a zákone o verejnej službe.



Vzhľadom na to, že sa navrhuje, aby sa návrh zákona vzťahoval aj na zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme v Kancelárii verejného ochrancu práv, novelou sa navrhuje zrušiť tak vypracovanie samostatného katalógu pracovných činností uvedeným zamestnancom, ako aj spôsob určenia tarifného platu podľa osobitnej, zvýhodnenej stupnice platových taríf.

#### **K Čl. IV**

V čl. IV sa navrhuje novelizovať zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení zákona č. 445/2001 Z. z. Podľa uvedeného návrhu sa zastupiteľstvu samosprávneho kraja dáva kompetencia schvaľovať poriadok odmeňovania zamestnancov vyššieho územného celku (takúto kompetenciou má aj obecné zastupiteľstvo).

#### **K Čl. V**

V čl. V v zákone č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov sa navrhuje upraviť týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov, ktorý sa skladá z pracovného času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu a výchovnú činnosť, a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou.

#### **K Čl. VI**

Účinnosť zákona sa navrhuje od 1. januára 2004.

Bratislava 21. augusta 2003

Mikuláš Dzurinda, v. r.  
predseda vlády Slovenskej republiky

Ľudovít Kaník, v. r.  
minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky