



AKTUÁLNY POHĽAD NA VÝVOJ V OBLASTI ODMEŇOVANIA POLICAJTOV

Radoslav IVANČÍK

AN UP-TO-DATE VIEW OF DEVELOPMENTS IN THE AREA OF REMUNERATION OF POLICE OFFICERS

Abstract:

Police officers are a unique and irreplaceable resource, essential for the successful functioning of a police organization – an organization involved in ensuring the security of the state and its residents. They are police officers who, with their work, activity, initiative, commitment, and dedication, set and determine not only the strategy and goals of the police organization, but also ensure the fulfillment of its mission and the achievement of the set goals. The effort for the successful and efficient functioning of the police organization and the achievement of the desired results requires the constant development of human resources in the form of members of the Police Force, as well as their direction, motivation, and support for the active and high-quality performance of official tasks. They should also be adequately rewarded for this active and high-quality performance of tasks. For this reason, the primary goal of this scientific contribution is the analysis of the current development of the remuneration of members of the Police Force - the security force ensuring internal security, order and protection of the lives, health, and property of the inhabitants - in the context of the development of key indicators of economic development in the Slovak Republic over the last ten years.

Keywords: *Remuneration, police officers' salary, minimum wage, average nominal monthly wage.*

ÚVOD

V súčasnom dynamicky sa vyvíjajúcom a neustále sa meniacom prostredí sa otázky bezpečnosti dostávajú čoraz viac do popredia, a to bez ohľadu na oblasť, ktorej sa dotýkajú. Bezpečnosť totiž patrí medzi základné a nevyhnutné podmienky rozvoja každej spoločnosti. Aj preto jednou z hlavných úloh Slovenskej republiky (ďalej len „SR“), ako zvrchovaného, demokratického a právneho štátu, je zaručiť v súlade s jej bezpečnostnými záujmami jej vnútornú a vonkajšiu bezpečnosť. Na plnení tejto úlohy sa dôležitou mierou podieľajú najmä ozbrojené sily, bezpečnostné zbory, civilná ochrana, hasičské a záchranné zbory a záchranné služby v súčinnosti s ministerstvami, ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy a orgánmi miestnej štátnej správy a samosprávy. Z uvedených zložiek nezastupiteľné miesto má a nezastupiteľné úlohy plní Policajný zbor (ďalej len „PZ“).

Právny poriadok SR vymedzuje PZ ako ozbrojený bezpečnostný zbor, ktorý má v SR významné a nezastupiteľné postavenie a v porovnaní s inými subjektmi disponujúcimi verejnou mocou aj špecifický charakter. Policajný zbor zabezpečuje plnenie enormného počtu úloh, ktoré sú širokospektrálne a prelínajú sa viacerými odvetvami (Hašanová a kol., 2020, s. 9). Jeho dôležitosť a jedinečnosť sa primárne odvíja od zaisťovania predovšetkým vnútornej bezpečnosti, vnútorného poriadku, boja proti zločinnosti, vrátane jej organizovaných foriem a medzinárodných foriem, ochrany životov, zdravia a majetku obyvateľov SR a plnenia úloh, ktoré pre PZ vyplývajú z medzinárodných záväzkov SR (Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore).

PZ zároveň plní množstvo ďalších úloh vychádzajúcich z príslušných zákonov, predpisov a interných normatívnych aktov. Participuje napríklad na zaisťovaní vonkajšej bezpečnosti štátu, na regulácii spoločenských vzťahov prostredníctvom dodržiavania zákonov, na poskytovaní služieb občanom, na plnení úloh v čase výnimočného stavu alebo núdzového stavu a pod. Verejnosť si činnosť PZ spája hlavne s vyšetrovaním trestných činov a s trestným právom, príslušníci Policajného zboru však vykonávajú množstvo činností aj v rámci výkonu štátnej správy. A práve v súvislosti s plnením úloh v štátnej správe prichádzajú fyzické osoby a právnické osoby do kontaktu s príslušníkmi PZ najčastejšie, hoci si to ani neuvedomujú (Hašanová a kol., 2023, s. 5)

Policajný zbor sa člení na službu kriminálnej polície, službu finančnej polície, službu poriadkovej polície, službu dopravnej polície, službu železničnej polície, službu ochrany objektov, službu hraničnej a cudzineckej polície, službu osobitného určenia, službu ochrany určených osôb a inšpekčnú službu a ďalšie zložky, ktoré vykonávajú odbornú činnosť podľa osobitných predpisov. Príslušníkom Policajného zboru je „policajt“, tzn. fyzická osoba (muž alebo žena), ktorá je v služobnom pomere podľa príslušného zákona o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície a vykáva štátnu službu v služobnom úrade (Murdza, 2018, s. 27).

Vo vzťahu k iným ozbrojeným zborom, štátnym orgánom, organizáciám a orgánom územnej samosprávy sa v činnosti Policajného zboru uplatňuje princíp subsidiarity. To znamená, že plní tie úlohy pri ochrane vnútorného poriadku a bezpečnosti, ktoré nespádajú do oblasti pôsobnosti iných štátnych orgánov, organizácií alebo obcí (Réveszová – Löffler, 2020, s. 2). Charakteristickou črtou, na ktorú je potrebné v tejto súvislosti upozorniť, je bezprostrednosť, t. z. že polícia plní úlohy v priamom kontakte s občanmi, organizáciami, podnikateľmi, právnickými osobami a pod., pričom takmer všetku svoju služobnú činnosť realizuje v zmysle princípu verejnosti a transparentnosti (Löffler, 2020, s. 3).

Úroveň naplňania tohto náročného a zodpovedného poslania a stanovených úloh podmieňuje úspešnosť výkonu policajných činností, a tým aj celkovú spokojnosť občanov s prácou polície. Aby PZ dosahoval požadované ciele, plnil zadané a z legislatívy vyplývajúce úlohy, aby bol úspešnou a rešpektovanou organizáciou, je nevyhnutné, aby disponoval adekvátnymi ľudskými zdrojmi, to znamená nielen kompetentnými, vzdelanými, vycvičenými

a policajnému povolaniu náležite fyzicky zdatnými, psychicky odolnými a zdravotne schopnými policajtmi, ale aj policajtmi adekvátne motivovanými.

1 ODMEŇOVANIE

Odmeňovanie patrí medzi najstaršie a najdôležitejšie personálne činnosti. Realizácia tejto činnosti v praxi je pomerne často diskutovanou a pertraktovanou témou, ktorá púta pozornosť zamestnávateľov, zamestnancov aj odborov. Z tohto dôvodu je potrebné, aby mala každá organizácia stanovené jasné pravidlá v oblasti odmeňovania, ktoré vychádzajú z vytvoreného systému odmeňovania. Ten determinuje predovšetkým personálna politika, ktorá vychádza z personálnej stratégie organizácie. Jedným z najefektívnejších nástrojov personálnej politiky, resp. personálnej stratégie a ovplyvňovania motivácie a stimulácie zamestnancov je práve odmeňovanie.

Výsledkom odmeňovania je odmena, ktorá predstavuje pre zamestnanca kompenzáciu za odvedenú prácu. Výškou odmeny organizácia hodnotí výkon svojich zamestnancov, a súčasne táto odmena a jej výška determinuje ich budúci výkon. Zamestnanci za svoju prácu dostávajú odmenu, ktorú im garantoval zamestnávateľ pri uzatváraní pracovného pomeru. Odmena pritom nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. V prípade, že v pracovnej zmluve je dojednaná mzda nižšia než minimálna, považuje sa za neplatnú.

Výška odmeny, a s tým súvisiaca subjektívne vnímaná nespravodlivosť v odmeňovaní, je najčastejšou príčinou odchodu zamestnanca z organizácie. Pri odmeňovaní nesmie dochádzať k diskriminácii. Výsledkom odmeňovania nie je len mzda, ako forma peňažnej odmeny, ale patria sem aj nefinančné formy odmeňovania, ako napr. zamestnanecké výhody, zľavy na organizačné produkty, používanie služobného mobilného telefónu alebo motorového vozidla aj na súkromné účely, dôchodkové pripoistenie a iné (Kravčáková, 2014, s. 55).

Odmena za odvedenú prácu zamestnancov a ich ďalšie odmeny ovplyvňujú kvalitu a množstvo budúcej vykonanej práce. Preto jeden z najefektívnejších nástrojov motivácie a stimulácie zamestnancov predstavuje práve odmeňovanie. Systém odmeňovania by mal zodpovedať tak potrebám zamestnancov, ako aj potrebám organizácie. Samotná organizácia si určí aké odmeňovanie využije, resp. aké formy, pravidlá, nástroje a postupy uplatní pri odmeňovaní (Kocianová, 2010, s. 70).

2 ODMEŇOVANIE POLICAJTOV

Policajti vykonávajú svoju prácu v služobnom pomere. Za výkon štátnej služby patrí policajtovi odmena (služobný príjem). Právna úprava odmeňovania policajtov je zahrnutá 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 (ďalej len „zákon č. 73/1998 Z. z.“) a bližšie rozpracovaná v interných predpisoch.

„Príslušníkovi PZ v stálej štátnej službe za výkon štátnej služby patrí služobný príjem, ktorý tvoria tieto zložky:

- funkčný plat,
- prídavok za výsluhu rokov,
- hodnotný príplatok,
- rizikový príplatok,
- príplatok za riadenie,
- príplatok za zastupovanie alebo za výkon dočasne neobsadenej riadiacej funkcie,
- osobný príplatok,
- príplatok za štátnu službu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí,
- príplatok za ovládanie a používanie cudzieho jazyka (ďalej len „jazykový príplatok“),
- príplatok za starostlivosť o prideleného služobného psa alebo služobného koňa,
- príplatok za starostlivosť a vedenie služobného cestného vozidla alebo motorového člna,
- príplatok za výkon potápačskej činnosti,
- príplatok za nerovnomernosť času služby,
- príplatok za výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni,
- príplatok členom posádok lietadiel a vrtuľníkov,
- odmena,
- doplatok k služobnému platu,
- príplatok zdravotníckym pracovníkom,
- príplatok za výkon činnosti v oblasti kybernetickej bezpečnosti“ (§84 ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z.).

Za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom patrí policajtovi okrem služobného príjmu peňažná náhrada za služobnú pohotovosť v štátnej službe. Policajtovi patrí služobný príjem za kalendárny mesiac, v ktorom vykonával štátnu službu podľa daného rozvrhu základného času služby v týždni.

Zložky služobného príjmu, ktoré sú ustanovené v písmenách a) až m), o) a s) zákona sú určené za čas od prvého do posledného dňa v kalendárnom mesiaci, ak sú splnené všetky podmienky na ich priznanie. Policajt, ktorý vykonával štátnu službu len časť kalendárneho mesiaca, bude odmenený len z pomernej časti. Zložky služobného príjmu, ktoré sú ustanovené v písmenách h), m), n) a peňažná náhrada za služobnú pohotovosť sú určené za skutočný výkon štátnej služby.

Fakultatívnou zložkou služobného príjmu policajta je odmena. Policajtovi je možné udeliť odmenu za:

- vykonanie služobných úloh nad rozsah zverených činností a kvalitné plnenie úloh,
- splnenie významnej služobnej úlohy alebo mimoriadnej služobnej úlohy, alebo vopred určenej služobnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy (§102a ods. 1 zákona č. 73/1998 Z. z.).

Taktiež možno policajtovi udeliť odmenu za dlhodobé dosahovanie veľmi dobrých výsledkov vo výkone štátnej služby až do výšky služobného príjmu pri:

- dovŕšení 50 rokov veku,

- prvom skončení služobného pomeru po splnení podmienok nároku na invalidný výsluhový dôchodok alebo invalidný dôchodok,
- prvom skončení služobného pomeru po splnení nároku na výsluhový dôchodok alebo na starobný dôchodok (§102a ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z.).

3 AKTUÁLNY VÝVOJ ODMEŇOVANIA POLICAJTOV V NADVÄZNOSTI NA VÝVOJ MINIMÁLNEJ A PRIEMERNEJ MESAČNEJ NOMINÁLNEJ MZDY

Ako vyplýva z vyššie uvedených informácií, odmeňovanie policajtov ako štátnych zamestnancov upravujú osobitné predpisy. A hoci motivačné faktory týkajúce sa vstupu do policajnej organizácie a následného udržiavania policajného personálu v štátnej službe tvoria pomerne široké spektrum, výskumy realizované v predchádzajúcich rokoch naznačujú, že okrem zavedeného systému sociálneho zabezpečenia je to práve výška a najmä stabilita vyplácania služobného príjmu, ktoré patria k najdôležitejším nástrojom motivácie, a to dokonca aj v úzkom vzťahu k charakteru, rizikám, kvantite a kvalite jednotlivých činností realizovaných príslušníkmi PZ.

Cieľom odmeňovania príslušníkov PZ vo všeobecnosti nie je len ocenenie nimi podaného pracovného (služobného) výkonu alebo prínosu pre zamestnávateľa (pre štát a jeho obyvateľov), ale aj ich stabilizácia¹ a stimulácia, aby sa neustále zlepšovali a boli trvalým prínosom tak pre policajnú organizáciu, ako aj SR a jej občanov. Nakoľko však odmeňovanie policajtov by okrem uvedeného malo reflektovať aj zvýšené nároky a povinnosti kladené na príslušníkov PZ a obmedzenia vyplývajúce z jednotlivých právnych predpisov, je na mieste položiť si otázku či aktuálne nastavenie systému a predovšetkým úroveň odmeňovania policajtov na Slovensku je tomu adekvátne. Ako metodologické východisko bude využitá korelácia výšky minimálnej mzdy a výšky priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve SR a výšky priemerného hrubého mesačného služobného príjmu príslušníka PZ.

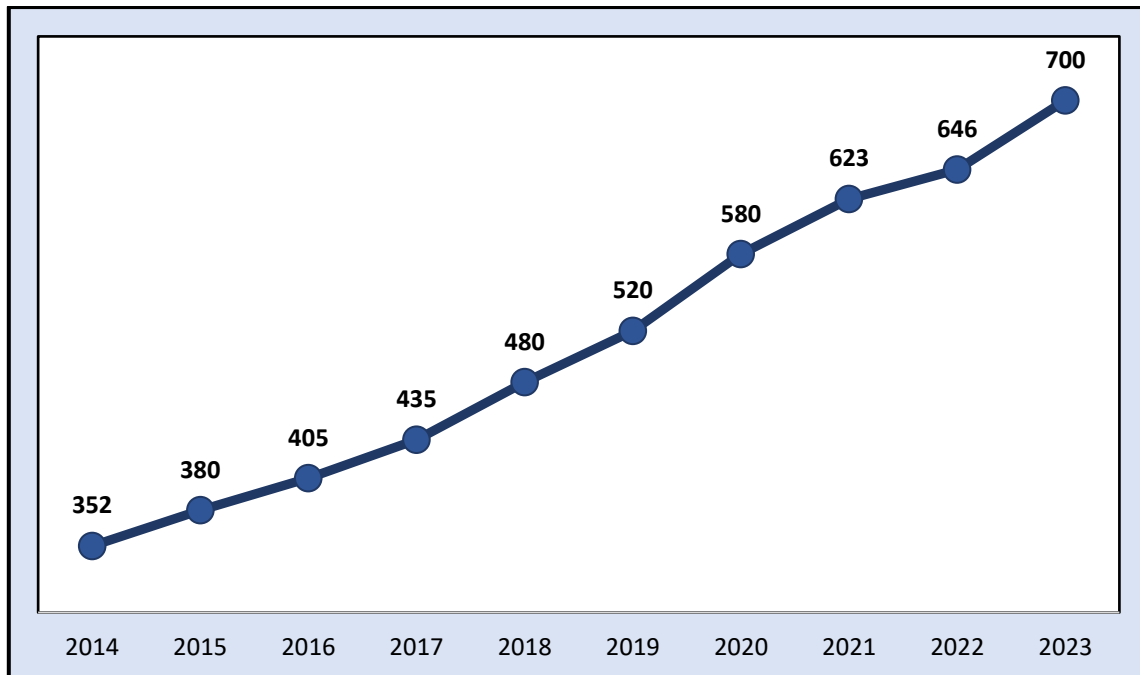
Minimálna mzda v SR v rokoch 2014 až 2023

Minimálna mzda je zákonom stanovený minimálny plat, ktorý musí zamestnávateľ vyplatiť svojim zamestnancom za vykonanú prácu. Je to najnižšia suma peňazí, ktorú je právne povolené zamestnávateľovi platiť svojim zamestnancom za jednotku práce, zvyčajne vyjadrená na hodinovom, dennom alebo mesačnom základe. Cieľom minimálnej mzdy je zabezpečiť minimálnu úroveň príjmu pre pracovníkov a chrániť ich pred vykorisťovaním a chudobou. Minimálna mzda sa stanovuje na základe ekonomických faktorov, ako je životná úroveň, inflácia, produktivita práce a sociálne podmienky, a môže sa líšiť medzi rôznymi krajinami a regiónmi. Je často upravovaná zákonom a môže byť pravidelne prehodnocovaná

¹ Ekonomické faktory patria podľa Murdzu (2018, s. 28) spolu s organizačnými a sociálno-psychologickými faktormi medzi základné univerzálne faktory podmieňujúce stabilitu policajnej organizácie. Jej stabilitu okrem toho výrazne ovplyvňuje policajná kultúra, ktorá je výrazom osobitosti usporiadania vnútorného sveta polície a predstavuje súbor sociálno-typických názorov, postojov, noriem a hodnôt, ktoré určujú vzory správania policajtov, ich vzťah k spoločnosti i samotnej policajnej organizácii (Murdza (2009, s. 39).

a aktualizovaná na základe hospodárskych podmienok a potrieb pracujúcich (Sabayová – Presperínová, 2016).

Minimálna mzda od roku 2014 do roku 2023 v SR každoročne rástla (graf 1). Najvyššie zvýšenie minimálnej mzdy priniesol rok 2020, kedy sa zvýšila až o 60 €. K pomerne vysokému rastu ale došlo aj v minulom roku, kedy sa minimálna mzda zvýšila o 54 €. Celkovo vzrástla minimálna mzda v priebehu posledných desať kalendárnych rokov rokov (od 2014 do 2023) o 98,9 % (graf 4).



Graf 1 Vývoj minimálnej mzdy v SR v rokoch 2014 až 2023 (v €)

Zdroj: NIP, 2024

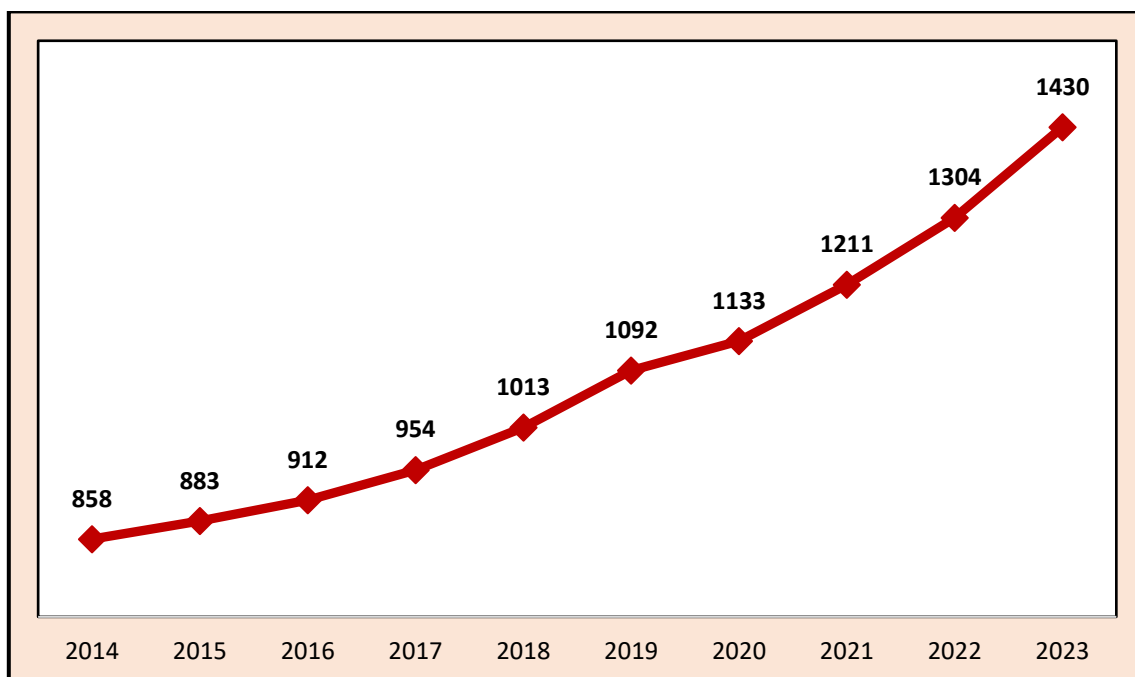
Priemerná hrubá mesačná nominálna mzda v SR v rokoch 2014 až 2023

Priemerná hrubá mesačná nominálna mzda je štatistický ukazovateľ, ktorý udáva priemerne vyplácanú sumu peňazí zamestnancovi za vykonanú prácu za jeden mesiac pred odpočítaním daní a odvodov. Tento údaj sa zvyčajne získava zo štatistík zamestnávateľov a zahŕňa všetky formy príjmu, ako sú základná mzda, príplatky, bonusy a iné benefity. Priemerná hrubá mesačná nominálna mzda je dôležitým indikátorom ekonomickej pohody v krajine a odzrkadľuje úroveň platových podmienok pre pracujúcich. Jej vývoj a porovnanie s minulými obdobiami a s priemerami v iných krajinách môže poskytnúť dôležité informácie o mzdových trendoch, inflácii, hospodárskom raste a životnej úrovni obyvateľstva (Sabayová – Presperínová, 2016).

Priemerná hrubá mesačná nominálna mzda v národnom hospodárstve SR, podobne ako minimálna mzda, taktiež v posledných desiatich rokoch rástla (graf 2). Štatistický úrad SR uvádza priemernú hrubú mesačnú nominálnu mzdu v roku 2014 na úrovni 858 €. V roku 2015

došlo k jej rastu o 25 € na hodnotu 883 €, čo predstavovalo najnižší nárast priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v SR v rámci hodnoteného obdobia. Od roku 2016 však priemerná mzda opäť rástla vyšším tempom a v roku 2023 dosiahla výšku 1 430 €. Celkovo vzrástla priemerná mesačná mzda v priebehu rokov 2014 až 2023 o cca 66,7 % (graf 5).

Z porovnania rastu minimálnej mzdy a priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve SR, možno dôjsť k parciálnu záveru, že minimálna mzda rástla v hodnotenom období oveľa dynamickejšie (o 98,9 %) ako priemerná hrubá mesačná nominálna mzda v národnom hospodárstve (o 66,7 %), avšak aj napriek tomuto dynamickému rastu ani jeden rok nedosiahla počas hodnoteného obdobia úroveň 60 % z priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v SR.



Graf 2 Vývoj priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v SR v rokoch 2014 až 2023 (v €)

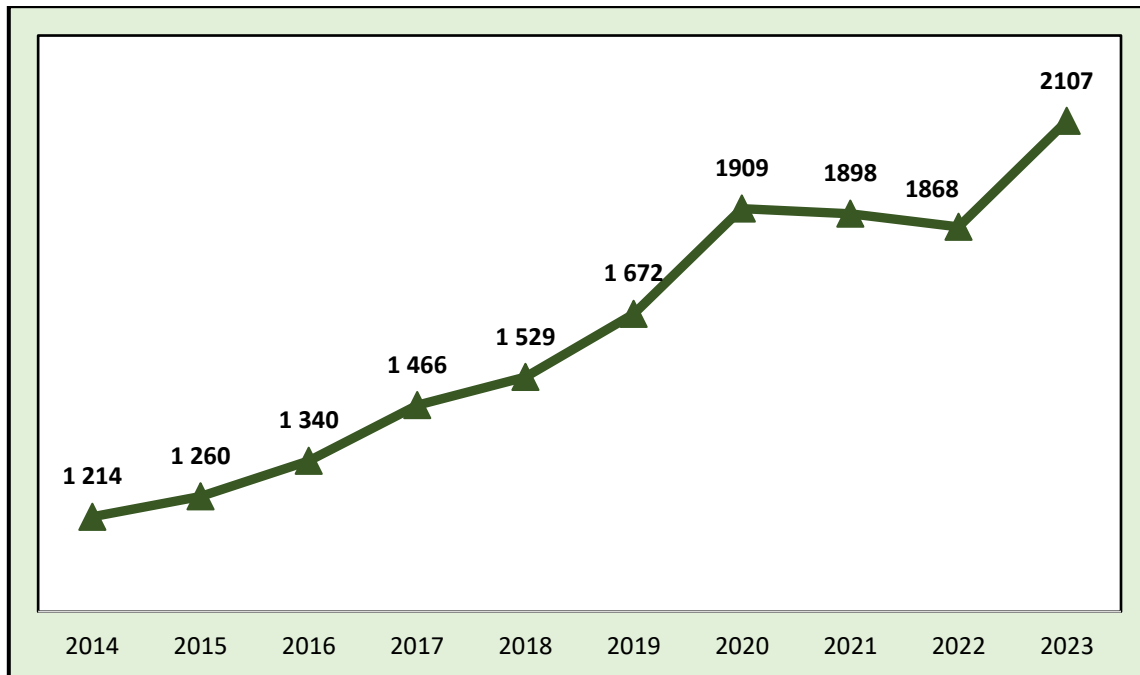
Zdroj: ŠÚ SR, 2024

Priemerný hrubý mesačný služobný príjem príslušníkov PZ v rokoch 2014 až 2023

Ako už bolo uvedené v predchádzajúcej podkapitole, policajtovi patrí za výkon štátnej služby odmena, teda služobný príjem. Ako sa vyvíjal priemerný hrubý mesačný služobný príjem príslušníkov PZ v priebehu posledných desiatich rokov (2014 až 2023) ukazuje graf 3.

Priemerný hrubý služobný príjem policajtov, na rozdiel od minimálnej mzdy a priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve SR, v posledných desiatich rokoch, t. j. od roku 2014 do roku 2023, nerástol každoročne. V roku 2014 jeho výška dosiahla úroveň 1 214 € a po každoročnom raste v jednotlivých rokoch dosiahol v roku 2020 výšku 1909 €. V nasledujúcom roku 2021 však došlo k jeho zníženiu o 11 € na úroveň 1 898 € a v roku 2022 k zníženiu o ďalších 30 € na úroveň 1 868 €. V roku 2023 ale priemerný hrubý služobný príjem policajtov razantne stúpol o 239 € na úroveň 2 107 €, čím dosiahol najvyšší medziročný rast v hodnotenom období.

Celkovo vzrástol priemerný hrubý služobný príjem policajtov v priebehu ostatných desiatich rokov, t. j. 2014 až 2023, v nominálnom vyjadrení o 866 € a v percentuálnom vyjadrení o 73,6 %, čo predstavuje na jednej strane vyšší rast ako v prípade priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve SR (o 24,55 %) a na druhej strane nižší rast ako v prípade minimálnej mzdy (o 9,10 %).



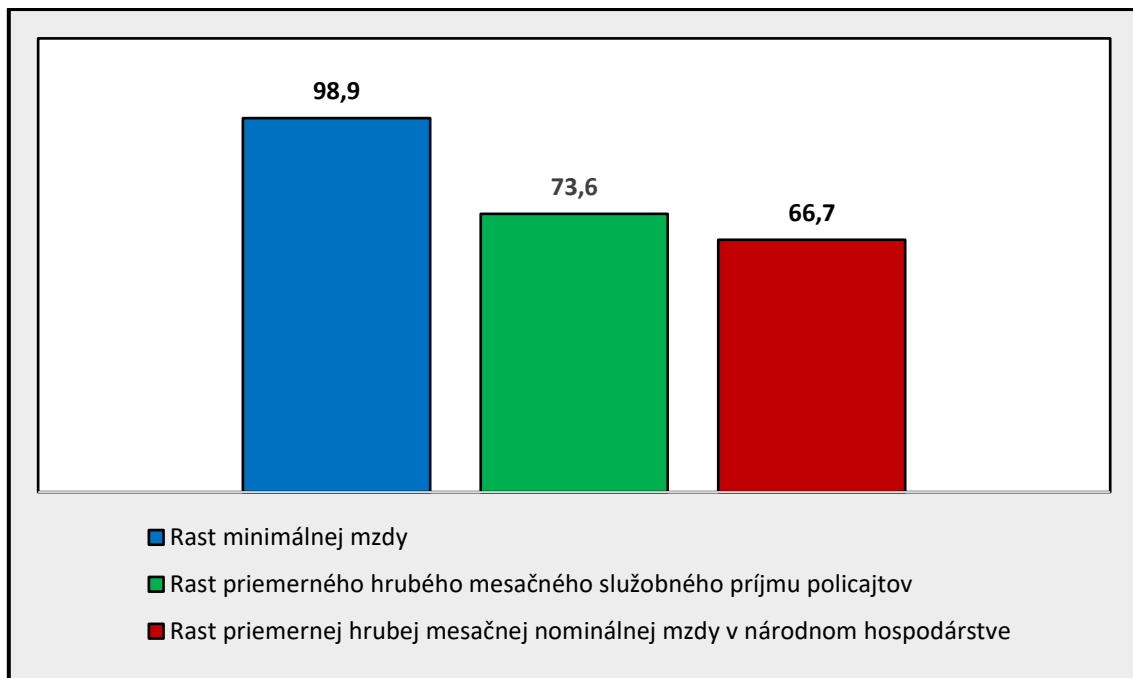
Graf 3 Vývoj priemerného hrubého mesačného služobného príjmu policajtov v rokoch 2014 až 2023 (v €)

Zdroj: MV SR, 2024

Z porovnania medziročného rastu priemerného hrubého služobného príjmu policajtov s medziročným rastom výšky priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve SR vyplýva, že priemerný hrubý mesačný služobný príjem policajta rástol v hodnotenom období výrazne dynamickejšie. Z porovnania zároveň vyplýva, že rozdiel medzi ním a priemernou hrubou mesačnou nominálnou mzdou sa každoročne zvyšoval. Kým v roku 2014 tento rozdiel predstavoval čiastku 354 €, v roku 2020 to už bolo 776 €, čo predstavuje v percentuálnom vyjadrení nárast o 119,20 %.

Z porovnania medziročného rastu priemerného hrubého služobného príjmu policajtov s medziročným rastom výšky minimálnej mzdy vyplýva, že priemerný hrubý mesačný služobný príjem policajta rástol v hodnotenom období nižším tempom ako minimálna mzda. Z porovnania zároveň vyplýva, že rozdiel medzi ním a minimálnou mzdou sa aj napriek menej dynamickému rastu každoročne zvyšoval. Kým v roku 2014 tento rozdiel predstavoval čiastku 840 €, v roku 2020 to bolo 1 329 €, čo predstavuje v percentuálnom vyjadrení nárast o 58,21 %.

Z porovnania celkového rastu priemerného hrubého služobného príjmu policajtov s celkovým rastom výšky minimálnej mzdy a celkovým rastom výšky priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve SR v percentuálnom vyjadrení vyplýva, že priemerný hrubý služobný príjem policajtov (73,6 %) v priebehu rokov 2014 až 2023 rástol na jednej strane pomalšie ako minimálna mzda (98,9 %), ale na druhej strane rýchlejšie ako priemerná hrubá mesačná nominálna mzda zamestnancov (66,7 %) v národnom hospodárstve SR (graf 5).



Graf 5 Porovnanie celkového vývoja rastu minimálnej mzdy priemerného hrubého služobného príjmu policajtov a priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve v rokoch 2014 až 2023 (v %)

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov MV SR (2024) a ŠÚ SR (2024)

ZÁVER

Všeobecne je možné na záver skonštatovať, že cieľom odmeňovania zamestnancov, bez ohľadu na to, či ide o zamestnancov v štátnej službe, v služobnom alebo inom pomere, zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme alebo zamestnancov pracujúcich v súkromnej organizácii, cieľom odmeňovania je spravodlivo oceniť skutočný výkon týchto zamestnancov a zároveň ich efektívne a účinne motivovať a stimulovať k úspešnému plneniu stanovených úloh a dosahovaniu požadovaného pracovného (služobného) výkonu. Samotní zamestnanci prostredníctvom odmeňovania získavajú možnosť vlastného ekonomického zabezpečenia a uspokojenia vlastných potrieb.

Zamestnanci, či už ako ľudia (ľudské zdroje) z hľadiska vstupov (zdrojov) alebo ako zamestnanci z hľadiska legislatívy, predstavujú jedinečný a ničím iným nenahraditeľný faktor, absolútne nevyhnutný pre úspešné fungovanie akejkoľvek organizácie, bez ohľadu na to či ide o organizáciu štátnu, verejnú alebo súkromnú, podnikateľskú alebo nepodnikateľskú, veľkú alebo malú, policajnú, vojenskú, bezpečnostnú, záchrannú alebo civilnú, a pod. Sú to totiž ľudia, ktorí svojou prácou, aktivitou, iniciatívou, tvorivosťou, odhodlaním a nasadením stanovujú a určujú nielen stratégiu a ciele organizácie, alebo jej organizačnú kultúru, ale zabezpečujú aj napĺňanie jej poslania, zámerov a dosahovanie vytýčených cieľov.

Snaha o úspešné a efektívne fungovanie organizácie a dosahovanie želaných výsledkov prostredníctvom zamestnancov si vyžaduje vnímať ich ako základný kapitál, ktorý je nevyhnutné kontinuálne rozvíjať, usmerňovať, motivovať, stimulovať a podporovať k aktívnemu a kvalitnému plneniu úloh za účelom napĺňania poslania a cieľov organizácie. A za toto aktívne a kvalitné plnenie úloh ich aj adekvátne odmeňovať. Cieľom odmeňovania však nie je len ocenenie podaného pracovného (služobného) výkonu alebo prínosu pre zamestnávateľa (štát a jeho obyvateľov), ale aj podnecovanie zamestnancov k tomu, aby sa zlepšovali a boli pre organizáciu trvalým prínosom. Nakoľko odmeňovanie policajtov by okrem uvedeného malo reflektovať aj zvýšené riziká, nároky, povinnosti a obmedzenia vyplývajúce z ich štátnej služby, je na mieste položiť si otázku či aktuálne nastavenie odmeňovania policajtov na Slovensku je napriek vyššie uvedeným informáciám a údajom tomu adekvátne.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- HAŠANOVÁ, J. – BALGA, J. – ANDOROVÁ, P. 2020. *Policajná správa*. 3. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeňěk, 2023. 350 s. ISBN 978-80- 7380-910-2.
- HAŠANOVÁ, J. – ŠIMONOVÁ, J. – MARCZYOVÁ, K. – MEDELSKÝ, J. – PIVÁČEK, M. 2020. *Policajné právo a policajná správa*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeňěk, 2020. 355 s. ISBN 978-80- 7380-801-3.
- KOČIANOVÁ, R. 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 160 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KRAVČÁKOVÁ, G. 2014. *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014. ISBN 978-80-8152-219-2.
- LÖFFLER, B. 2020. Primárna a sekundárna pôsobnosť služby poriadkovej polície na mieste vzniku policajne relevantnej udalosti. In *Bezpečnostní sbory*, 2020, roč. 13, č. 1, 30 s. ISSN 1803-6856.
- MURDZA, K. 2009. Policajná kultúra. In *Policajná teória a prax*, 2009, roč. 17, č. 1, s. 37-48. ISSN 1803-6856.
- MURDZA, K. 2018. Faktory stabilizácie Policajného zboru. In *Aktuálne otázky regrutácie a stabilizácie personálu v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch –*

zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2018. s. 22-36. ISBN 978-80-8040-562-5.

MV SR. 2024. *Priemerný hrubý služobný príjem príslušníkov PZ v rokoch 2013 až 2023*.

Národný inšpektorát práce. 2024. *Minimálna mzda*. [online]. [cit. 2024-03-17]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/minimalna-mzda/>>.

RÉVESZOVÁ, L. – LÖFFLER, B. 2020. Analýza aktuálneho stavu procesu plánovania výkonu služby na špecializovaných útvaroch služby poriadkovej polície – Pohotovostný policajný útvar, Poriečne oddelenie PZ. In *Bezpečnostní sbory*, 2020, roč. 13, č. 1, 56 s. ISSN 1803-6856.

SABAYOVÁ, M. – PRESPERÍNOVÁ, M. 2016. *Ekonomika a financie verejného sektora*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru, 2016. 218 s. ISBN 978-80-8054-776-9.

Štatistický úrad SR. 2024. *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR*. [online]. [cit. 2024-03-17] Dostupné na: <<https://lnk.sk/nru6>>.

Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

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

plk. gšt. v. z. doc. Ing. Radoslav IVANČÍK, PhD. et PhD., MBA, MSc.

Katedra informatiky a manažmentu
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Sklabinská 1, 835 17 Bratislava,
e-mail: radoslav.ivancik@akademiapz.sk