

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Všeobecná časť

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“) sa predkladá na základe Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na rok 2024.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) nadobudol účinnosť 1. júna 2017. Ide o základný právny predpis pre oblasť riadenia ľudských zdrojov v tzv. civilnej štátnej službe. Od nadobudnutia účinnosti po súčasnosť bol zákon o štátnej službe novelizovaný 29-krát. V prevažnej miere išlo o čiastkové novelizácie nadväzujúce na zmeny v súvisiacich právnych predpisoch. Jedna z doteraz vykonaných novelizácií (zákon č. 470/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony) bola prioritne zameraná na riešenie problémov spojených s uplatňovaním právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov. Z aplikačnej praxe služobných úradov a z poznatkov Úradu vlády Slovenskej republiky, ako gestora právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov, vyplynula potreba opätovne modifikovať viaceré právne vzťahy upravené zákonom.

Základným cieľom navrhovanej úpravy je riešenie aplikačných problémov, flexibilnejšia úprava niektorých inštitútov a zefektívnenie fungovania vnútorných vzťahov v systéme štátnej služby.

Na základe požiadaviek aplikačnej praxe sa napríklad navrhuje úprava konania za služobný úrad v štátnozamestnaneckých veciach v čase, keď nie je obsadená funkcia generálneho tajomníka služobného úradu (resp. štatutárneho orgánu), modifikuje sa úprava plynutia skúšobnej doby pri časovo nadväzujúcich vzťahoch, dopĺňa sa úprava funkcie (platovej triedy štátneho zamestnanca) v prípadoch plnenia úloh za vedúceho zamestnanca, spresňuje a dopĺňa sa úprava odstupného a odchodného, úprava služobného voľna sa dopĺňa o niektoré prípady pôsobenia štátneho zamestnanca v inštitúciách alebo orgánoch Európskej únie.

So zámerom zvýšenia flexibilitnosti právnej úpravy sa napríklad navrhuje všeobecnejšia úprava opakovaného obsadenia štátnozamestnaneckého miesta na základe toho istého výberového konania, umožňuje sa realizovať tzv. on-line výberové konanie (s využitím bežne dostupných informačno-komunikačných technológií), mení a dopĺňa sa všeobecná úprava zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, navrhuje sa možnosť dohodnúť zmenu druhu štátnej služby zo stálej štátnej služby na dočasnú štátnu službu, vypúšťa sa úprava skončenia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona, modifikuje sa úprava služobného hodnotenia, vzdelávania štátnych zamestnancov a postupu služobného úradu pri posudzovaní disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca.

Navrhuje sa precizovanie úpravy priznávania niektorých platových náležitostí a taktiež (na základe návrhu Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky) osobitná úprava služobnej praxe školských inšpektorov.

S cieľom zatraktívniť štátnu službu sa navrhuje modifikovaná úprava služobného voľna (tzv. sabatikal) a zmierňuje sa úprava obmedzenia vykonávania inej zárobkovej činnosti a zákazu podnikania.

V nadväznosti na právnu úpravu registra trestov, v súvislosti so zavedením nových typov verejných listín vydávaných z registra trestov (odpis registra trestov, resp. špecializovaný výpis z registra trestov), sa navrhujú potrebné úpravy týkajúce sa preukazovania bezúhonnosti, odvolania z funkcie vedúceho zamestnanca a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. V nadväznosti na Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky 2023 – 2027 sa navrhuje modifikácia úpravy kvalifikačných predpokladov v štátnej službe, s cieľom podporiť lepšiu uplatniteľnosť absolventov s bakalárskym titulom v štátnej službe. Zároveň sa v súvislosti s novou právnou úpravou vzdelávania dospelých (zákon č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov) s účinnosťou od 1. januára 2026 navrhuje možnosť preukazovania splnenia kvalifikačných požiadaviek v štátnej službe získaním profesijnej kvalifikácie v danej oblasti mikroosvedčením.

Navrhuje sa tiež nový mechanizmus určovania platových taríf a platových koeficientov štátnych zamestnancov dočasne vyslaných na vykonávanie štátnej služby v zahraničí.

V súvislosti s kolektívnym vyjednávaním sa upravuje možnosť rokovať v určenom rozsahu o kratšom služobnom čase a dlhšej výmere dovolenke nad rámec Zákonníka práce aj v podnikovej kolektívnej zmluve.

Súčasťou zmien a doplnení v článku I je precizovanie existujúcej právnej úpravy, predovšetkým realizáciou legislatívno-technických úprav a formulačných upresnení.

V článku II sa novelizuje 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 a v článku III sa novelizuje zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov. Navrhujú sa potrebné úpravy týkajúce sa bezúhonnosti, a to v súvislosti so zavedením nových typov verejných listín vydávaných z registra trestov – odpisu registra trestov pre vybrané povolania a civilný proces a špecializovaného výpisu z registra trestov.

V článku IV sa novelizuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, a to s ohľadom na potrebu upraviť znenie zákona tak, aby bolo jednoznačné, že sa predmetná právna úprava vzťahuje aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o práci mimo pracovného pomeru. Uzatváranie týchto dohôd má byť výnimočným spôsobom, ako zamestnávateľ zabezpečuje plnenie svojich úloh; súčasne sa zavádza povinnosť zamestnávateľa upraviť potrebné náležitosti týkajúce sa dohôd v pracovnom poriadku zamestnávateľa alebo v inom internom predpise. V záujme umožnenia cieľovým skupinám občanov s obmedzenou spôsobilosťou na niektoré právne úkony, vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce s nižším stupňom náročnosti spadajúcich do oblasti sociálnych vecí a rodiny, navrhuje sa výnimka pri splnení kvalifikačného predpokladu, avšak za predpokladu, že to povaha príslušnej práce dovoľuje. Zároveň sa prispôsobuje znenie zákona novým typom verejných listín vydávaných z registra trestov.

V článku V sa novelizuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Aj v tejto právnej úprave sa navrhuje zmena spôsobu určovania platových taríf v zahraničí, ďalej sa navrhuje doplnenie platových náležitostí o príplatok

riadiťa školy a precizovanie úpravy niektorých platových náležitostí, konkrétne osobného príplatku a odmeny.

Článok VI obsahuje návrh na doplnenie úpravy centrálného informačného systému štátnej služby – zákona č. 99/2024 Z. z. o centrálnom informačnom systéme štátnej služby a o zmene a doplnení zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Dôvodom novelizácie je aj v tomto prípade právna úprava registra trestov - zavedenie nových typov verejných listín vydávaných z registra trestov.

Návrh zákona nemá byť predmetom vnútrokomunitárneho pripomienkového konania.

Návrh zákona bude mať negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy. Návrh zákona môže mať pozitívny vplyv na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, pozitívne sociálne vplyvy a negatívny sociálny vplyv. Návrh zákona nemá vplyv na limit verejných výdavkov, podnikateľské prostredie, životné prostredie, informatizáciu spoločnosti ani na služby verejnej správy pre občana.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, nálezmi ústavného súdu, zákonmi a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, ako aj s právnymi aktmi Európskej únie.

Doložka vybraných vplyvov

1. Základné údaje	
Názov materiálu	
Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.	
Predkladateľ (a spolupredkladateľ)	
Úrad vlády Slovenskej republiky (ďalej len „Úrad vlády SR“)	
Charakter predkladaného materiálu	☐ Materiál nelegislatívnej povahy
	☒ Materiál legislatívnej povahy
	☒ Transpozícia/ implementácia práva EÚ
<i>Zoznam transponovaných/implementovaných predpisov:</i> <i>Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/53/EÚ zo 16. apríla 2014 o harmonizácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa sprístupňovania rádiových zariadení na trhu, ktorou sa zrušuje smernica 1999/5/ES (Ú. v. EÚ L 153, 22.5.2014) v platnom znení.</i> <i>Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu trestných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016) v platnom znení.</i> <i>Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1 z 11. decembra 2018 o posilnení právomocí orgánov na ochranu hospodárskej súťaže v členských štátoch na účely účinnejšieho presadzovania práva a o zabezpečení riadneho fungovania vnútorného trhu (Ú. v. EÚ L 11, 14.1.2019).</i> <i>Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019).</i>	
Termín začiatku a ukončenia PPK	
Predpokladaný termín predloženia na pripomienkové konanie	december 2024
Predpokladaný termín začiatku a ukončenia ZP**	
Predpokladaný termín predloženia na rokovanie vlády SR*	február 2025

2. Definovanie problému
Zákonná úprava štátnozamestnaneckých vzťahov, ktorá nadobudla účinnosť 1. júna 2017, bola do dnešného dňa novelizovaná 29-krát. Iba v jednom prípade (zákon č. 470/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony) išlo o vecnú novelizáciu zákona o štátnej službe, ktorá vychádzala z požiadaviek aplikačnej praxe. Právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov predstavuje dynamické právne prostredie, v ktorom sa v rôznej miere odzrkadľuje vplyv politických, ekonomických, právnych a iných spoločenských faktorov. Z aplikačnej praxe služobných úradov a z poznatkov Úradu vlády SR ako gestora predmetnej právnej úpravy vyplynula potreba doplniť alebo zmeniť viaceré právne vzťahy upravené zákonom o štátnej službe. Od 1. januára 2026 nadobúda účinnosť nová právna úprava verejných listín vydávaných z registra trestov – túto skutočnosť je potrebné zohľadniť v úprave preukazovania bezúhonnosti v súvislosti s obsadzovaním štátnozamestnaneckých miest pracovných miest pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky 2023 – 2027 štát podporí lepšiu uplatniteľnosť absolventov s bakalárskym titulom (ukončené vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa) zmenou kvalifikačných požiadaviek a pravidiel odmeňovania v štátnej službe. Štátna školská inšpekcia má dlhodobé problémy s obsadzovaním štátnozamestnaneckých miest školských inšpektorov. Základným dôvodom tejto skutočnosti je nedostatočná úroveň finančného ohodnotenia práce (štátnej služby) školského inšpektora v porovnaní s pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom – o zamestnanie školského inšpektora medzi osobami, ktoré spĺňajú zákonom ustanovené požiadavky na vykonávanie tejto činnosti, dlhodobu nie je dostatočný záujem.

Pre úspešné fungovanie vzdelávacieho systému je kľúčová funkcia riaditeľa školy. Mzdové ohodnotenie riaditeľa školy nezodpovedá nárokom a rozsahu povinností a zodpovednosti kladených na riaditeľa školy. V aplikačnej praxi je dlhodobo evidovaný problém s obsadzovaním pozície riaditeľa školy.

3. Ciele a výsledný stav

Odstránenie nejasností, ktoré vznikajú pri uplatňovaní právnej úpravy.
Zlepšenie základného právneho rámca pre manažment ľudských zdrojov (štátnych zamestnancov) v podmienkach služobného úradu a zefektívnenie fungovania vnútorných vzťahov v systéme štátnej služby.
Zohľadnenie zmien v právnej úprave registra trestov účinných od 1. januára 2026 (odpis registra trestov, špecializovaný výpis z registra trestov) na účely obsadzovania štátnozamestnaneckých miest.
Lepšia uplatniteľnosť absolventov s bakalárskym titulom v štátnej službe.
Vyriešenie situácie spojennej s nedostatočným záujmom o prácu (štátnu službu) školského inšpektora.
Motivácia kvalitných pedagógov uchádzať sa o pozíciu riaditeľa školy, udržanie kvalitných a skúsených riaditeľov v školách.

4. Dotknuté subjekty

Štátni zamestnanci, občania (uchádzači o štátnu službu), služobné úrady podľa zákona o štátnej službe, zamestnanci a zamestnávateľia pri výkone práce vo verejnom záujme

5. Alternatívne riešenia

Neboli identifikované alternatívne riešenia.
Tzv. nulový variant. Pri ponechaní existujúcej úpravy budú pretrvávať aplikačné problémy na strane služobných úradov, štátnych zamestnancov i občanov (uchádzačov o štátnu službu). Úprava preukazovania bezúhonnosti nebude, od 1. januára 2026, v súlade s právnou úpravou registra trestov a stane sa čiastočne nevykonateľná.

6. Vykonávacie predpisy

Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov?

☒ Áno

☐ Nie

Predpokladá sa zmena:

- vyhlášky Úradu vlády SR č. 126/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o vzdelávaní štátnych zamestnancov
- vyhlášky Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení v znení vyhlášky č. 504/2019 Z. z.

Predpokladá sa prijatie:

- opatrenia Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktorým sa ustanovia zvýšené platové tarify dočasne vyslaných štátnych zamestnancov

7. Transpozícia/implementácia práva EÚ

Uved'te, či v predkladanom návrhu právneho predpisu dochádza ku goldplatingu podľa tabuľky zhody, resp. či ku goldplatingu dochádza pri implementácii práva EÚ.

☐ Áno

☒ Nie

8. Preskúmanie účelnosti

Účelnosť prijatia navrhovanej úpravy sa preskúma do piatich rokov od nadobudnutia jej účinnosti, na základe poznatkov z aplikačnej praxe a na základe dát z Centrálného informačného systému štátnej služby.

* vyplniť iba v prípade, ak materiál nie je zahrnutý do Plánu práce vlády Slovenskej republiky alebo Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky.

** vyplniť iba v prípade, ak sa záverečné posúdenie vybraných vplyvov uskutočnilo v zmysle bodu 9.1. jednotnej metodiky.

*** posudzovanie sa týka len zmien v I. a II. pilieri univerzálneho systému dôchodkového zabezpečenia s identifikovaným dopadom od 0,1 % HDP (vrátane) na dlhodobom horizonte.

9. Vybrané vplyvy materiálu			
Vplyvy na rozpočet verejnej správy z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy, v prípade identifikovaného negatívneho vplyvu	☐ Pozitívne	☐ Žiadne	☒ Negatívne
	☒ Áno	☐ Nie	☐ Čiastočne
v tom vplyvy na rozpočty obcí a vyšších územných celkov z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy, v prípade identifikovaného negatívneho vplyvu	☐ Pozitívne	☐ Žiadne	☒ Negatívne
	☒ Áno	☐ Nie	☐ Čiastočne
Vplyv na dlhodobú udržateľnosť verejných financií v prípade vybraných opatrení ***	☐ Áno		☒ Nie
Vplyvy na limit verejných výdavkov	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
Vplyvy na podnikateľské prostredie z toho vplyvy na MSP Mechanizmus znižovania byrokracie a nákladov sa uplatňuje:	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
	☐ Áno		☒ Nie
Sociálne vplyvy	☒ Pozitívne	☐ Žiadne	☒ Negatívne
Vplyvy na životné prostredie Materiál je posudzovaný podľa zákona č. 24/2006 Z. z. o posudzovaní vplyvov na životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
	☐ Áno		☒ Nie
Vplyvy na informatizáciu spoločnosti	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
Vplyvy na služby verejnej správy pre občana, z toho vplyvy služieb verejnej správy na občana vplyvy na procesy služieb vo verejnej správe	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne
Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu	☒ Pozitívne	☐ Žiadne	☐ Negatívne

10. Poznámky
K vplyvom na podnikateľské prostredie: Súčasťou návrhu zákona je zmiernenie obmedzení štátneho zamestnanca, pokiaľ ide o podnikanie – navrhuje sa, aby štátny zamestnanec mohol vykonávať podnikateľskú činnosť, pokiaľ predmet podnikania nie je zhodný alebo obdobný s činnosťou, ktorú štátny zamestnanec vykonáva v štátnej službe. Počet štátnych zamestnancov má v niektorých rokoch stúpajúcu, v iných klesajúcu krivku. V rokoch 2007 až 2024 sa pohyboval približne v rozmedzí od 33 tisíc do 40 tisíc štátnych zamestnancov, resp. štátnozamestnaneckých miest. Podľa súhrnných údajov k systemizácii štátnozamestnaneckých miest, k 1. júlu 2024 bol celkový počet štátnozamestnaneckých miest 38270, z toho obsadených bolo 34 825 štátnozamestnaneckých miest. Navrhovaná úprava sa nemá vzťahovať na približne 400 štátnych zamestnancov (štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, štatutárny orgán, veľvyslanec). To znamená, že približne 34 400 štátnych zamestnancov (podľa stavu k 1. júlu 2024) bude môcť, v súlade s navrhovanou úpravou, vykonávať podnikateľskú činnosť. Štátny zamestnanec v bežnom prípade vykonáva štátnu službu na tzv. plný úväzok. K vykonávaniu štátnej služby na tzv. čiastočný úväzok v bežnom prípade dochádza na základe iniciatívy štátneho zamestnanca, ktorý (z osobných dôvodov) nemôže plniť služobné úlohy v plnom rozsahu. Nedá sa bližšie predpokladať, koľko štátnych zamestnancov, využije možnosť vykonávať podnikateľskú činnosť, aký bude predmet ich podnikania, výsledky tohto podnikania, ani doba vykonávania tejto činnosti. Vykonávanie podnikateľskej činnosti štátnymi zamestnancami sa môže v budúcnosti prejaviť napríklad na počte podnikateľských subjektov, konkurencii

v konkrétnej oblasti podnikania, apod. Na základe uvedeného možno predpokladať marginálny vplyv navrhovanej úpravy na podnikateľské prostredie.

K sociálnym vplyvom:

Súčasťou navrhovanej novej úpravy vhodného štátnozamestnaneckého miesta (§ 29 zákona o štátnej službe) je pozitívne rozšírenie pojmu vhodné štátnozamestnanecké miesto vo vzťahu k vedúcemu štátnemu zamestnancovi, a to v nadväznosti na pretrvávajúce aplikačné nejasnosti, keď v podstate pretrvávajú dve základné tendencie výkladu existujúcej úpravy – podľa prvej sa ponuková povinnosť na (iné) riadiace pozície nevzťahuje, podľa druhej (aplikovanej v individuálnych prípadoch aj v súdnej praxi) sa má ponuková povinnosť vzťahovať aj na (iné) riadiace pozície v služobnom úrade. Obdobne, v prípade výslovnej úpravy ponukovej povinnosti vo vzťahu k pozíciám, o ktorých je v relevantnom čase zrejmé, že sa v služobnom úrade uvoľnia alebo vytvoria, ide o precizovanie existujúcej úpravy, ktorú možno vykladať v obdobnom kontexte. Aj v takomto prípade však dochádza k nejasnostiam v aplikačnej praxi. Vzhľadom na uvedené predkladateľ identifikoval možný pozitívny vplyv predmetnej úpravy ako zanedbateľný.

Existujúca úprava vylúčenia skúšobnej doby (neplynutie skúšobnej doby podľa § 52 ods. 2 zákona o štátnej službe) sa navrhuje obmedziť na prípady nadväzujúcich štátnozamestnaneckých pomerov v tom istom služobnom úrade. To znamená, že keď nový štátnozamestnanecký pomer vznikne v inom služobnom úrade, súčasťou tohto nového vzťahu bude skúšobná doba. Nový vzťah môže vzniknúť len so súhlasom štátneho zamestnanca. Výnimka z plynutia skúšobnej doby sa vzťahovala a naďalej sa má vzťahovať len na bezprostredne časovo nasledujúce štátnozamestnanecké pomery; úprava sa nevzťahovala ani sa nebude vzťahovať na prípady preloženia štátneho zamestnanca do iného služobného úradu, nakoľko v takomto prípade nedochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Ide tu o špecifické prípady, pri ktorých, v porovnaní s existujúcou úpravou, dočasne (nová 3-mesačná skúšobná doba) dochádza k oslabeniu stability štátnozamestnaneckého pomeru. Vzhľadom na zriedkavosť takýchto prípadov a striktnú dočasnú obmedzenú trvaním skúšobnej doby predkladateľ identifikoval tento negatívny vplyv ako marginálny.

V súvislosti s novým znením § 83 zákona o štátnej službe (odstupné) predkladateľ poukazuje na skutočnosť, že základ existujúcej úpravy (dôvody priznania práva na odstupné, suma odstupného – násobky funkčného platu v závislosti od doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru, možný okruh oprávnených štátnych zamestnancov) sa preberá z existujúcej úpravy (zostáva zachovaný). Vo všeobecnosti, právo na odstupné nie je spojené s každým prípadom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, pričom suma odstupného závisí od konkrétnych okolností (dôvod skončenia, výška funkčného platu, doba trvania vzťahu). Podstata navrhovaných zmien v úprave odstupného neprináša v tomto smere zásadnú systémovú zmenu právnej úpravy – prioritne sa modifikujú podrobnosti (ich účelom je riešiť individuálne prípady, ktoré prináša aplikačná prax), ktoré sa týkajú otázky zohľadnenia existencie, resp. trvania bezprostredne predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru na účely doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru, a upravujú sa tiež dôvody, v ktorých priznanie nároku nie je opodstatnené (napr. odvolanie štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii z dôvodu na strane štátneho zamestnanca). Ide o marginálny pozitívny a súčasne negatívny vplyv, ktorý sa bude vzťahovať na individuálne prípady štátnych zamestnancov, ktoré nemožno kvantifikovať.

V úprave kvalifikačných predpokladov vo štvrtej až šiestej platovej triede sa ako alternatívny kvalifikačný predpoklad k vysokoškolskému vzdelaniu navrhuje úplné stredné všeobecné/odborné vzdelanie spolu s odbornou praxou v trvaní jedného, troch alebo piatich rokov. Odborná prax je zákonom o štátnej službe definovaná ako vykonávanie činnosti, ktorá má obdobný alebo rovnaký charakter ako činnosť vykonávaná na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Uchádzač, ktorý spĺňa (všetky požadované) predpoklady a požiadavky prijatia do štátnej služby, sa môže uchádzať o prijatie do štátnej služby. Skupinu potenciálnych uchádzačov o štátnu službu, ktorí budú (ako jednu z podmienok prijatia do štátnej služby) spĺňať alternatívny kvalifikačný predpoklad, a ktorí sa budú môcť uchádzať o prijatie do štátnej služby (spravidla vo výberovom konaní), nie je možné bližšie určiť ani kvantifikovať. Rovnako nie je možné odhadnúť, aký podiel z nich by mohol byť „na úkor“ uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním prijatý do štátnej služby. Vzhľadom na uvedené možno, vo vzťahu k uchádzačom o štátnu službu, uvažovať o marginálnom pozitívnom vplyve na časť občanov, ktorí spĺňajú alternatívny kvalifikačný predpoklad vzdelania, a o marginálnom negatívnom vplyve na časť občanov, ktorí spĺňajú kvalifikačný predpoklad vzdelania podľa súčasnej právnej úpravy.

Navrhované doplnenie fakultatívnych dôvodov pre úpravu (zníženie, zvýšenie alebo odňatie) osobného príplatku zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z. z. je podmienené zmenou pracovnej náplne (opisu pracovnej činnosti, podmieneného súhlasom dotknutého zamestnanca), teda zmenou pracovných úloh, ktoré má zamestnanec plniť. Zníženie alebo odňatie osobného príplatku je ďalej podmienené prerokovaním so zástupcami zamestnancov. Základným účelom navrhovanej úpravy je sledovať spravodlivosť v odmeňovaní – nemá ísť o nástroj v svojoľnej dispozícii zamestnávateľa – príkladom bežnej

situácie, keď by mal zamestnávateľ uvažovať o znížení osobného príplatku v spojitosti môže byť zmena pracovnej zmluvy spojená so zmenou druhu vykonávanej práce.

K vplyvom na manželstvo, rodičovstvo a rodinu:

V nadväznosti na 2. a 3. bod predmetnej časti stanoviska komisie a nové znenie § 83 zákona o štátnej službe (odstupné) predkladateľ poukazuje na skutočnosť, že základ existujúcej úpravy (dôvody priznania práva na odstupné, suma odstupného – násobky funkčného platu v závislosti od doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru, možný okruh oprávnených štátnych zamestnancov) sa preberá z existujúcej úpravy (zostáva zachovaný). Vo všeobecnosti, právo na odstupné nie je spojené s každým prípadom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, pričom suma odstupného závisí od konkrétnych okolností (dôvod skončenia, výška funkčného platu, doba trvania vztahu). Podstata navrhovaných zmien v úprave odstupného neprináša v tomto smere zásadnú systémovú zmenu právnej úpravy – prioritne sa modifikujú podrobnosti (ich účelom je riešiť individuálne prípady, ktoré prináša aplikačná prax), ktoré sa týkajú otázky zohľadnenia existencie, resp. trvania bezprostredne predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru na účely doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru, a upravujú sa tiež dôvody, v ktorých priznanie nároku nie je opodstatnené (napr. odvolanie štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii z dôvodu na strane štátneho zamestnanca). Úprava teda prináša možný marginálny pozitívny a súčasne negatívny vplyv, ktorý môže vznikať v individuálnych prípadoch, ktoré nemožno kvantifikovať.

11. Kontakt na spracovateľa

Vratko Tabaček, štátny zamestnanec, odbor štátnej služby
Tel. kontakt: 02/20925975
e- mail: vratko.tabacek@vlada.gov.sk

12. Zdroje

Podnety služobných úradov, interné zdroje.

13. Stanovisko Komisie na posudzovanie vybraných vplyvov z PPK č. 260/2024 (v prípade, ak sa uskutočnilo v zmysle bodu 8.1 Jednotnej metodiky)

☐ Súhlasné ☐ Súhlasné s návrhom na dopracovanie ☒ Nesúhlasné

Uved'te pripomienky zo stanoviska Komisie z časti II. spolu s Vaším vyhodnotením:

K vplyvom na podnikateľské prostredie

Komisia žiada predkladateľa popísať marginálneho pozitívneho vplyvu na podnikateľské prostredie v Doložke vybraných vplyvov v časti 10.Poznámky.

Odôvodnenie: Materiál nezakladá nový vplyv iba precizuje a upravuje podmienky podnikania pre štátnych zamestnancov. Preto ho žiadame stručne popísať v poznámkach.

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola akceptovaná.

K vplyvom na rozpočet verejnej správy

V Doložke vybraných vplyvov je označený negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy, ktorý nie je rozpočtovo zabezpečený. Zároveň je označený aj negatívny vplyv na LVV.

V Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy v tab. č. 1/A sú kvantifikované negatívne dopady na verejnú správu na rok 2025 v sume 394 260 eur (z toho mzdy v sume 290 004 eur, poistné 104 256 eur), na roky 2026 a 2027 v sume 788 521 eur ročne (z toho mzdy v sume 580 008 eur, poistné 208 513 eur). Tieto výdavky sú uvedené ako zabezpečené v rozpočte v kapitole MŠVVM SR, program 07817), rozpočtov nekrytý vplyv je nulový. V tab. č. 1/B je uvedený celkový vplyv na limit verejných výdavkov (ďalej len „LVV“) nulový, vplyv na LVV za kapitolu MŠVVM SR na rok 2024 je +394 260 eur, na roky 2026 a 2027 je +788 521 eur, vplyv na LVV za kapitolu VPS na rok je -394 260 eur, na roky 2026 a 2027 je -788 521 eur. V bode 2.1.1. Financovanie návrhu je uvedené, že „Financovanie predkladaného návrhu zákona bude v roku 2025 zabezpečené v rozpočte kapitoly MŠVVaM SR prostredníctvom rozpočtového opatrenia na úkor kapitoly VPS. Dopad v rokoch 2026 a 2027 bude riešený pri návrhu východísk rozpočtu verejnej správy na roky 2026 až 2028.“.

Komisia žiada všetky negatívne vplyvy na rozpočet verejnej správy súvisiace s realizáciou zákona zabezpečiť v rámci limitov výdavkov dotknutých kapitol štátneho rozpočtu stanovených na príslušný rozpočtový rok, t. j. bez dodatočnej potreby ich navyšovania. S materiálom s nekrytým vplyvom na rozpočet verejnej správy nebudeme súhlasiť. V návrhu rozpočtu kapitoly VPS na roky 2025 až 2027 nie sú na uvedený účel alokované prostriedky.

Žiadame upraviť vplyvy materiálu ako rozpočtovo zabezpečené a neuvádzať financovanie zabezpečené prostredníctvom rozpočtového opatrenia na úkor kapitoly VPS.

Nadväzne na uvedené -Komisia žiada:

- zosúladiť doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov na rozpočet, t. j. v doložke v bode 9. označiť negatívny vplyv ako rozpočtovo zabezpečený, vplyv na LVV v doložke označiť ako žiadny;
- v doložke pri žiadanom vplyve na rozpočty obcí a vyšších územných celkov neoznačovať rozpočtovú zabezpečenosť vplyvov;
- v analýze vplyvov na rozpočet v tabuľke č. 1/B neuvádzať žiadne údaje, keďže podľa údajov uvedených v tabuľke č. 1/A je vplyv predloženého materiálu na rozpočet verejnej správy rozpočtovo zabezpečený;
- v analýze vplyvov na rozpočet v časti 2.1.1. Financovanie návrhu nahradiť text takto: „Financovanie vplyvu predkladaného návrhu zákona bude zabezpečené v rámci limitov výdavkov stanovených kapitole MŠVVM SR na rok 2025 a nasledujúce roky, bez dodatočnej potreby ich navyšovania.“;
- v tabuľke č. 4/A analýzy upraviť chybné údaje v riadku „Vplyv na výdavky verejnej správy celkom“ za roky 2026 a 2027;
- v tabuľke č. 4/B neuvádzať žiadne údaje, keďže podľa údajov uvedených v tabuľke č. 1/A je vplyv predloženého materiálu na rozpočet verejnej správy rozpočtovo zabezpečený;
- v tabuľke č. 5 uviesť aj údaje o počte zamestnancov a o údaje o priemernom mzdovom výdavku.

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

Bola akceptovaná požiadavka neoznačovať rozpočtovú zabezpečenosť vplyvov (9. bod doložky vybraných vplyvov – vplyv na rozpočty obcí a vyšších územných celkov).

Tabuľka č. 5 (analýza vplyvov na rozpočet) bola upravená tak, aby neobsahovala žiadne údaje. Navrhovaná úprava služobnej praxe školských inšpektorov nemá vplyv na zamestnanosť, resp. nedochádza k nárastu alebo k úbytku pracovných (štátnozamestnaneckých) miest vo verejnej správe.

Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky trvá na znení predmetných častí doložky vybraných vplyvov tak, ako bola doložka predložená na predbežné pripomienkové konanie. Pripomienka v ďalších bodoch nebola akceptovaná.

K sociálnym vplyvom

Komisia žiada zhodnotiť sociálne vplyvy predloženého návrhu zákona, ktoré predkladateľ identifikoval ako žiadne sociálne vplyvy. Obsahom predloženého návrhu právnej úpravy sú aj návrhy opatrení s pozitívnymi sociálnymi vplyvmi ale aj návrhy opatrení s negatívnymi sociálnymi vplyvmi, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú práva, povinnosti, obmedzenia alebo nároky štátnych zamestnancov, zamestnancov resp. občanov alebo ktoré vyplývajú z navrhovaných zmien práv alebo povinností služobného úradu a ktoré sa týkajú všetkých bodov analýzy sociálnych vplyvov (všetkých okruhov hodnotených sociálnych vplyvov - body 4.1 až 4.4 tejto analýzy). V bode 9 doložky vybraných vplyvov je potrebné identifikovať pozitívne a aj negatívne sociálne vplyvy a vypracovať analýzu sociálnych vplyvov, ktorá sa tak stáva povinnou súčasťou predloženého návrhu. Analýzu sociálnych vplyvov je potrebné vypracovať tak, aby boli návrhy opatrení so sociálnymi vplyvmi vo všetkých jej bodoch hodnotené jednotlivo, pričom bol zrejмый opis navrhovaného/hodnoteného opatrenia, vplyv pri jeho porovnaní so súčasným stavom (vrátane aplikačnej praxe), špecifikácia dotknutých skupín a kvalitatívne a pokiaľ možno aj kvantitatívne zhodnotenie sociálneho vplyvu. Odôvodnenie: Napríklad ide o návrhy (so sociálnymi vplyvmi): návrh novely zákona č. 55/2017 Z. z. - zmena bližšie určenej ďalšej činnosti nebude na účely zákona organizačnou zmenou; zmiernenie úpravy, podľa ktorej môže služobný úrad jednostranne meniť obsah služobnej zmluvy, pokiaľ ide o pravidelné miesto výkonu štátnej služby v rámci obce (pôjde o prípad organizačnej zmeny); ponuková povinnosť vo vzťahu k vedúcemu štátnemu zamestnancovi sa bude jednoznačne vzťahovať aj na (iné) riadiace pozície v služobnom úrade; ponuková povinnosť by sa mala vzťahovať aj na pozície, o ktorých je zrejмый, že budú v služobnom úrade vytvorené a na pozície, o ktorých je zrejмый, že sa stanú voľnými v relevantnom časovom období; skúšobná doba nebude súčasťou štátnozamestnaneckého pomeru iba pri časovo nadväzujúcich štátnozamestnaneckých pomeroch v tom istom služobnom úrade; nová úprava odstupného; úprava tzv. sabatikalu; zmiernenie úpravy obmedzení štátneho zamestnanca, pokiaľ ide o vykonávanie podnikateľskej činnosti a inej zárobkovej činnosti; zúženie obsahu výnimiek z obmedzenia vykonávania zhodnej alebo obdobnej činnosti (nejde o výnimky zo zákazu podnikania); odmeňovanie štátnych zamestnancov pri vykonávaní zahraničnej služby; úprava dĺžky služobnej praxe štátneho zamestnanca (školskí inšpektori); vecné zmeny týkajúce sa obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a obsahu podnikových kolektívnych zmlúv; zmeny kvalifikačných predpokladov vo štvrtnej až šiestej platovej triede; návrh novely zákona č. 553/2003 Z. z. - odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí; navrhuje sa možnosť zvýšiť,

znižieť alebo odobrať osobný príplatok aj pri zmene opisu pracovných činností zamestnanca; navrhujú sa nové dôvody priznania odmeny pre zamestnanca.

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

Predkladateľ doplnil materiál o analýzu sociálnych vplyvov – identifikované v nej boli možné sociálne vplyvy v súvislosti s navrhovanou úpravou, ktorá sa týka zmeny bližšie určenej najnáročnejšej činnosti, zmeny pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, tzv. sabatikal, zmiernenia obmedzení štátneho zamestnanca a služobnej praxe školských inšpektorov.

Predkladateľ v nadväznosti na požiadavku analyzovať navrhované zmeny vo vzťahu k okruhu hodnotených sociálnych vplyvov (podľa bodov 4.1 až 4.4 analýzy) poukazuje na to, že len niektoré opatrenia je možné vyhodnotiť, a to len vo vzťahu k niektorým okruhom hodnotených sociálnych vplyvov. Predkladateľ neidentifikoval vplyv navrhovanej úpravy na rovnosť príležitostí (bod 4.3), ani na zamestnanosť a na trh práce (bod 4.4 analýzy sociálnych vplyvov). Relevantná kvantifikácia vplyvu na hospodárenie domácností (bod 4.1) je možná len v prípade pozitívneho vplyvu úpravy služobnej praxe školských inšpektorov. Kvantifikácia vplyvu na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám (bod 4.2) je v podstatnej miere obmedzená absenciou dát ako aj charakterom navrhovanej úpravy.

Možné negatívne alebo pozitívne vplyvy v súvislosti s úpravou ponukovej povinnosti služobného úradu, skúšobnej doby, odstupného, kvalifikačných predpokladov vo štvrtej až šiestej platovej triede a osobného príplatku (zákon č. 553/2003 Z. z.) boli identifikované ako marginálne – v tejto súvislosti bol doplnený bod „10. Poznámky“ tejto doložky vybraných vplyvov.

V súvislosti s úpravou zúženia obsahu výnimiek z obmedzenia vykonávania inej zárobkovej činnosti, obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, resp. podnikovej kolektívnej zmluvy, odmeňovania v zahraničí (štátna služba i výkon práce vo verejnom záujme) a odmeny (zákon č. 553/2003 Z. z.) predkladateľ neidentifikoval pozitívne alebo negatívne vplyvy, ktoré by mohli významným spôsobom ovplyvniť práva, povinnosti, obmedzenia alebo nároky štátnych zamestnancov, zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, prípadne občanov vo všeobecnosti, resp. ktoré by mali mať pozitívny alebo negatívny vplyv na prístup ku kvalitnej práci alebo k zamestnaniu.

Pokiaľ ide o „užší rozsah“ výnimiek zo zákazu (obmedzenia) vykonávať zhodnú alebo obdobnú zárobkovú činnosť, ktorá nie je podnikaním, predkladateľ uvádza:

1. poskytovať zdravotnú starostlivosť v zdravotníckom zariadení [§ 112 ods. 3 písm. a súčasného zákona o štátnej službe] v prípade, ak pôjde o zhodnú alebo obdobnú činnosť, bude môcť štátny zamestnanec so súhlasom služobného úradu
2. súčasná úprava podľa § 112 ods. 3 písm. c) až e), vzhľadom na predmet činnosti, podľa predkladateľa nemá vecné opodstatnenie – nejde o prípady vykonávania činnosti, ktorá by mohla byť zhodná alebo obdobná s činnosťou vykonávanou v štátnej službe
3. súčasná výnimka podľa § 112 ods. 3 písm. l) zákona o štátnej službe je vecne zahrnutá pod úpravou navrhovanou v § 112 ods. 8 písm. c).

Podstatou zmien a doplnení úpravy predmetu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe a podnikovej kolektívnej zmluvy v služobnom úrade je precizovanie obsahu podnikovej kolektívnej zmluvy, v nadväznosti na niektoré výkladové a aplikačné nejasnosti, pokiaľ ide o obsah a záväznosť podnikovej kolektívnej zmluvy. Navrhuje sa výslovne vylúčiť možnosť upraviť v podnikovej kolektívnej zmluve dovolenku a služobný čas. Dlhodobu pritom platí, že tieto podmienky vykonávania štátnej služby (služobný čas, dovolenka) nemožno priaznivejšie upraviť v podnikovej kolektívnej zmluve bez existencie dohody o týchto podmienkach v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa – v podnikových kolektívnych zmluvách sa v tomto smere len preberajú rovnaké ustanovenia z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Skrátene služobného času a predĺženie základnej výbery dovolenky aj súčasný zákon o štátnej službe výslovne upravuje iba v prípade kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

V nadväznosti na úpravu zahraničného funkčného platu štátneho zamestnanca a zahraničného funkčného platu zamestnanca pri výkone práce v zahraničí predkladateľ poukazuje na skutočnosť, že v tejto súvislosti neboli identifikované vplyvy na rozpočet verejnej správy (negatívne ani pozitívne). Podľa predkladateľa navrhovaná úprava nemá vplyv na hospodárenie domácností, prístup ku kvalitnej práci, rovnosť príležitostí, ani na zamestnanosť a trh práce.

Pokiaľ ide o úpravu odmeny zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z. z., predkladateľ poukazuje na skutočnosť, že

a) v podstatnej miere ide o prevzatie existujúcej úpravy [v § 20 ods. 1 písm. a) až g) ide výlučne o legislatívno-technickú úpravu],

b) všetky dôvody priznania odmeny sú zákonom upravené ako fakultatívne – nejde o garantované zlepšenie pracovných podmienok, resp. prístupu ku kvalitnej práci v kontexte benefitov priznaných zo strany zamestnávateľa, zákon ani v jednom prípade negarantuje priznanie odmeny ani jej sumu,

c) dôvod priznania odmeny podľa písmena i) je v podstate legislatívnym „potvrdením“ praktických výsledkov kolektívneho vyjednávania na centrálnej úrovni v posledných rokoch.

K vplyvom na manželstvo, rodičovstvo a rodinu

1.Práva na materskú a rodičovskú dovolenku (otcovskú dovolenku). Zamestnanci štátnej správy, rovnako ako iní zamestnanci môžu využívať práva na materskú a rodičovskú dovolenku. Tieto obdobia majú významný vplyv na ich rodinný život, pretože umožňujú osobnú starostlivosť o deti.

2.Odstupné. Odstupné ako forma finančného vyrovnania v prípade ukončenia pracovného pomeru môže mať rôzny vplyv na rodinný život a rodinu v závislosti od konkrétnej situácie zamestnanca a jeho rodiny.

Pozitívny vplyv. Odstupné môže dočasne zlepšiť finančnú situáciu rodiny, najmä ak zamestnanec čelí nezamestnanosti alebo hľadá nový pracovný pomer. Odstupné napr. pomôže rodine udržať životný štandard v období, keď príjem rodiny klesne alebo je prerušený. Rodina získa viac času na prispôbenie sa zmenám, napr. hľadaním nového zamestnania bez okamžitých finančných problémov.

Negatívny vplyv. Ak je odstupné využité len na krátkodobé prežitie bez riadneho plánu na dlhodobú udržateľnosť, môže to spôsobiť problémy v prípade dlhodobého nezamestnania alebo hľadania nového zamestnania, čím by rodina čelila vážnym finančným ťažkostiam.

3.Ukončenie pracovného pomeru a následné vyplatenie odstupného môže mať emocionálny vplyv na zamestnanca, čo sa môže preniesť aj na jeho rodinu. Strata zamestnania môže spôsobiť stres, úzkosť, obavy o budúcnosť a môže mať vplyv na vzťahy v rodine.

Pozitívny vplyv. Rodina môže mať viac času na prispôbenie sa zmenám, napr. hľadaním nového zamestnania bez okamžitých finančných problémov. Finančná podpora v podobe odstupného môže zmierniť stres, čo môže mať pozitívny dopad na rodinnú pohodu, pretože zamestnanec sa nemusí obávať okamžitých finančných problémov. Ak je odstupné správne plánované, môže slúžiť ako most medzi zamestnaním, čo poskytuje rodine čas na adaptáciu, hľadanie nového zamestnania a zlepšenie pracovného života. Odstupné môže pomôcť prekonať krátkodobé finančné výpadky, ako sú náklady na bývanie, vzdelanie detí alebo iné bežné výdavky.

Negatívny vplyv. Ak je odstupné využité len na krátkodobé prežitie, bez riadneho plánu na dlhodobú udržateľnosť, môže to spôsobiť problémy v prípade dlhodobého nezamestnania alebo hľadania nového zamestnania, čím by rodina čelila vážnym finančným ťažkostiam. Ak zamestnanec vníma stratu zamestnania ako osobný neúspech alebo ak rodina čelí dlhodobým finančným problémom po vyčerpaní odstupného, môže to zvýšiť napätie v rodinných vzťahoch. Ak sa zamestnanec rýchlo nevráti do práce a odstupné je vyčerpané, rodina môže čeliť dlhodobému finančnému stresu, čo môže ovplyvniť vzťahy, životnú úroveň a jej celkové rodinné fungovanie. Ak odstupné nevyváži dlhodobú zmenu v príjme, môže dôjsť k napätiu v rodinnom rozpočte a k potrebám úpravy životného štýlu.

4.Služobné voľno. Služobné voľno môže byť udelené z rôznych dôvodov, ktoré môžu mať rôzny vplyv na rodinu. (napr. starostlivosť o dieťa, člena rodiny a iné). V týchto prípadoch služobné voľno priamo podporuje rodinný život a zaisťuje, že zamestnanec môže byť pri svojej rodine v náročných obdobiach.

Pozitívny vplyv. Možnosť byť s rodinou v čase potreby posilňuje rodinné vzťahy a poskytuje potrebnú emocionálnu podporu. Zároveň môže zamestnancovi pomôcť vyrovnať sa so stresom alebo smútkom.

Negatívny vplyv. Ak služobné voľno trvá dlhšie a prichádza s finančnými obmedzeniami môže to vyvolať finančný tlak na rodinu. Na výšku platu zamestnanca môže mať vplyv dôvod, pre ktorý je služobné voľno udelené, a tiež jeho dĺžka. V niektorých prípadoch môže zamestnanec počas služobného voľna dostávať plný plat (mzdu), v iných prípadoch môže byť plat znížený alebo úplne pozastavený.

Komisia odporúča predkladateľovi, aby v súlade s Jednotnou metodikou na posudzovanie vybraných vplyvov doplnil v závere predkladacej správy text, že predkladaný materiál má vplyv na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, pretože predložený materiál môže mať pozitívny aj negatívny vplyv na manželstvo, rodičovstvo a rodinu.

Komisia odporúča predkladateľovi, aby vyčíslil, prípadne určil aký je počet rodín, kde aspoň jeden z rodičov je v štátnozamestnaneckom pomere, identifikoval v doložke vybraných vplyvov v bode 9. pozitívne a negatívne vplyvy na manželstvo rodičovstvo a rodinu a vypracoval príslušnú analýzu vplyvov na manželstvo rodičovstvo

a rodinu, ktorá je povinnou súčasťou predkladaného materiálu. Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu Komisia odporúčame zhodnotiť najmä v bodoch 8.1.5, 8.2.2, 8.2.4, 8.2.6, 8.3.2, 8.5.1 a 8.7.1.

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

Predkladateľ doplnil materiál o analýzu vplyvov na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, v ktorej bol identifikovaný možný pozitívny vplyv úpravy služobného voľna (§ 103 zákona o štátnej službe), ktorý nie je možné kvantifikovať. Negatívny vplyv navrhovanej úpravy

V nadväznosti na bod 1 predmetnej časti stanoviska komisie predkladateľ poukazuje na skutočnosť, že predmetom navrhovanej úpravy je precizovanie trvania tzv. ochrannej doby štátneho zamestnanca (resp. zákazu výpovede zo strany služobného úradu) v súvislosti s otcovskou dovolenkou. Predmetom navrhovanej úpravy nie je právo na rodičovskú dovolenku, materskú dovolenku ani právo na otcovskú dovolenku.

V nadväznosti na body 2 a 3 predmetnej časti stanoviska komisie predkladateľ identifikoval možný marginálny vplyv navrhovanej úpravy - doplnený bol bod „10. Poznámky“ tejto doložky vybraných vplyvov. Podľa predkladateľa je bod 2 v podstate obsiahnutý aj v bode 3 predmetnej časti stanoviska a javí sa ako nadbytočný. Predkladateľ v tejto súvislosti neidentifikoval negatívny vplyv navrhovanej úpravy odstúpeného na manželstvo, rodičovstvo a rodinu uvedený v stanovisku.

K odporúčaniu komisie vyčíslieť, prípadne určiť počet rodín, kde aspoň jeden z rodičov je v štátnozamestnaneckom pomere, predkladateľ uvádza, že predmetné údaje nemá k dispozícii. Tzv. plošný zber a spracúvanie takýchto osobných údajov nepredpokladá ani nová právna úprava centrálného informačného systému štátnej služby (zákon č. 99/2024 Z. z.). Počet štátnych zamestnancov (podľa údajov zo systemizácie poskytnutých služobnými úradmi) k 1. júlu 2024 bol 34 825.

K odporúčaniu komisie zhodnotiť vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu v bode 8.7.1 predmetnej analýzy vplyvov predkladateľ poukazuje na vecné znenie úprav služobného voľna podľa § 103 zákona o štátnej službe – upravuje sa právo na čerpanie čiastočne plateného (40 % funkčného platu) služobného voľna, ktoré môže štátny zamestnanec využiť jedenkrát za päť rokov. Čerpanie služobného voľna je právom, nie povinnosťou štátneho zamestnanca. Predkladateľ nedisponuje podrobnejšími údajmi o rodinných pomeroch štátnych zamestnancov, zber a spracúvanie takýchto osobných údajov nepredpokladá ani nová právna úprava centrálného informačného systému štátnej služby. Ako už bolo uvedené, aktuálny počet štátnych zamestnancov (k 1. júlu 2024) bol 34 825. Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (https://www.scitanie.sk/storage/app/media/dokumenty/Rodinne_spravanie.pdf) počet rodín (resp. rodinných domácností) s tromi alebo viacerými závislými deťmi dlhodobo klesá, stúpajúcu tendenciu má naopak podiel rodín bez detí, resp. podiel rodín bez závislých detí. V roku 2021 predstavoval podiel rodín s tromi a viac závislými deťmi približne 5,25 % z celkového počtu rodinných domácností. Súčasne, v rovnakom roku, viac ako 35 % z celkového počtu domácností tvorili jednočlenné domácnosti. Zamestnanie v štátnej službe vo všeobecnosti, nepatrí medzi tzv. lukratívne povolania. Záujem štátnych zamestnancov o čerpanie služobného voľna podľa navrhovanej úpravy nie je možné kvalifikovane a dostatočne spoľahlivo odhadnúť. Vzhľadom na uvedené predkladateľ neidentifikoval ani bližšie nekvantifikoval možný vplyv navrhovanej úpravy na disponibilný príjem domácností viacdetských rodín.

14. Stanovisko Komisie na posudzovanie vybraných vplyvov zo záverečného posúdenia č.
(v prípade, ak sa uskutočnilo v zmysle bodu 9.1. Jednotnej metodiky)

☐ Súhlasné

☐ Súhlasné s návrhom na dopracovanie

☐ Nesúhlasné

Uveďte pripomienky zo stanoviska Komisie z časti II. spolu s Vaším vyhodnotením:

Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu

2.1 Zhrnutie vplyvov na rozpočet verejnej správy v návrhu

Tabuľka č. 1/A

Vplyvy na rozpočet verejnej správy	Vplyv na rozpočet verejnej správy (v eurách)			
	2024	2025	2026	2027
Príjmy verejnej správy celkom	0	0	0	0
v tom: za každý subjekt verejnej správy zvlášť	0	0	0	0
<i>z toho:</i>				
- vplyv na ŠR	0	0	0	0
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	0	0	0
<i>EÚ zdroje</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Výdavky verejnej správy celkom	0	4 701 268	13 709 546	13 709 546
v tom: MŠVVaM SR / program 07817	0	0	0	0
<i>z toho:</i>				
- vplyv na ŠR	0	4 701 268	13 709 546	13 709 546
<i>Rozpočtové prostriedky / program 07817</i>	0	394 260	788 521	788 521
<i>Rozpočtové prostriedky / program 0781F</i>		4 307 008	12 921 025	12 921 025
<i>EÚ zdroje</i>	0	0	0	0
<i>spolufinancovanie</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na počet zamestnancov	0	0	0	0
- vplyv na ŠR	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na mzdové výdavky	0	442 966	1 038 894	1 038 894
- vplyv na ŠR	0	442 966	1 038 894	1 038 894
MŠVVaM SR / program 07817		290 004	580 008	580 008
MŠVVaM SR / program 0781F		152 962	458 886	458 886
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Financovanie zabezpečené v rozpočte	0	4 701 268	13 709 546	13 709 546
MŠVVaM SR / program 0781F		4 307 008	12 921 025	12 921 025
VPS		394 260	0	0
Financovanie zabezpečené v rámci prípravy rozpočtu verejnej správy na roky 2026 až 2028		0	788 521	788 521
Iné ako rozpočtové zdroje	0	0	0	0
Rozpočtovo nekrytý vplyv / úspora	0	0	0	0

	2024	2025	2026	2027
Vplyvy na limit verejných výdavkov verejnej správy celkom (v metodike ESA 2010)	0	0	0	0
v tom: 1. MŠVVaM SR / program 07817	0	+394 260	0	0
z toho:				
vplyv na limit verejných výdavkov ŠR	0	+394 260	0	0
2. VPS	0	-394 260	0	0
z toho:				
vplyv na limit verejných výdavkov ŠR	0	-394 260	0	0

2.1.1. Financovanie návrhu - Návrh na riešenie úbytku príjmov alebo zvýšených výdavkov podľa § 33 ods. 1 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy:

Výdavky vyplývajúce z materiálu na rok 2025 sa navrhujú vykryť uvoľnením finančných prostriedkov z kapitoly Všeobecná pokladničná správa do rozpočtu kapitoly Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR v celkovej sume 394 260 eur. Dopad v rokoch 2026 a 2027 bude riešený pri príprave rozpočtu verejnej správy na roky 2026 až 2028.

Financovanie predkladaného návrhu zákona v časti upravujúcej príplatky riaditeľov škôl bude v roku 2025 až 2027 zabezpečené v rozpočte kapitoly MŠVVaM SR v rámci schváleného limitu výdavkov kapitoly určených na normatívne financovanie škôl a školských zariadení.

2.2. Popis a charakteristika návrhu

2.2.1. Popis návrhu:

Základným predmetom návrhu zákona sú legislatívne zmeny, ktorých účelom je odstrániť podstatné aplikačné problémy a zjednodušiť prax služobných úradov pri uplatňovaní právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov, pružnejšie nastaviť niektoré inštitúty, zefektívniť fungovanie vnútorných vzťahov v systéme štátnej služby, precizovať existujúcu právnu reguláciu, a tak prispieť k posilneniu funkčnosti verejnej správy ako celku. Ďalším dôvodom navrhovanej úpravy je potreba korigovať, resp. odstrániť, dôsledky niektorých nesystematických zmien a doplnení právnej úpravy, ktoré boli prijaté v minulosti.

V nadväznosti na právnu úpravu registra trestov, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2026, sa realizujú nevyhnutné úpravy, ktoré súvisia s požiadavkou bezúhonnosti v štátnej službe.

Súčasťou návrhu je tiež modifikácia kvalifikačných predpokladov v štátnej službe a osobitná úprava služobnej praxe školských inšpektorov Štátnej školskej inšpekcie.

Predmetom návrhu zákona je tiež doplnenie novej zložky platu pre riaditeľov materských, základných a stredných škôl vrátane špeciálnych škôl, a to príplatku riaditeľa školy. Požiadavka na zavedenie príplatku riaditeľa školy vyplynula z aplikačnej praxe, kde je dlhodobý zaznamenávaný problém s obsadzovaním pracovnej pozície riaditeľa školy. Vo vzťahu k nároku, rozsahu povinností a zodpovednosti, ktoré sú na riaditeľov škôl kladené, ich plat v mnohých prípadoch dosahujú aj bežní učitelia školy, napr. z dôvodu práce nadčas. Rozsah

povinností je však zásadne rozdielny pre učiteľa a riaditeľa školy. Okrem pedagogickej činnosti zodpovedá aj za chod školy, administratívu, financie, personalistiku, komunikáciu s rodičmi, zriaďovateľom, verejnosťou a pod. Príplatok má slúžiť na kompenzáciu zvýšenej miery zodpovednosti a náročnosti práce riaditeľov škôl, má motivovať kvalitných pedagógov, aby sa uchádzali o pracovnú pozíciu riaditeľa školy, má slúžiť na udržanie kvalitných a skúsených riaditeľov, ako aj zabezpečiť spravodlivé odmeňovanie za prácu, ktorá je náročnejšia a zodpovednejšia ako práca bežného riadiaceho zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme.

2.2.2. Charakteristika návrhu:

- ☐ zmena sadzby
☐ zmena v nároku
☐ nová služba alebo nariadenie (alebo ich zrušenie)
☐ kombinovaný návrh
☒ iné

2.2.3. Predpoklady vývoja objemu aktivít:

Jasne popíšte, v prípade potreby použite nižšie uvedenú tabuľku. Uved'te aj odhady základov daní a/alebo poplatkov, ak sa ich táto zmena týka.

Tabuľka č. 2

Objem aktivít	Odhadované objemy			
	r	r + 1	r + 2	r + 3
Indikátor ABC				
Indikátor KLM				
Indikátor XYZ				

2.2.4. Výpočty vplyvov na verejné financie

Uved'te najdôležitejšie výpočty, ktoré boli použité na stanovenie vplyvov na príjmy a výdavky, ako aj predpoklady, z ktorých ste vychádzali. Predkladateľ by mal jasne odlíšiť podklady od kapitol a organizácií, aby bolo jasne vidieť základ použitý na výpočty.

Výpočet pre započítanie praxe školských inšpektorov:

Kvantifikácia mzdových nákladov na kalendárny rok pre 169 plánovaných štátno-zamestnaneckých miest školských inšpektorov (od 1.1.2025) so započítaním 20-tich rokov pedagogickej praxe do služobnej praxe školského inšpektora (maximálne náklady) z aktuálnej platovej tarify 8. platovej triedy (1 429,- €)

20% z 1429 = 285,80 ; po zaokrúhlení = 286 €

286 x 169 ŠI = 48 334,00 € na mesiac

483 34,00 x 12 = **580 008,00** € na rok

z toho odvody 35,95% = 208 512,88

Náklady na rok 2025 (od 1.7.2025): **394 260 eur**

Náklady na roky 2026 a 2027: 580 008 + 208 513 = **788 521 €**

Výpočet pre príplatky riaditeľa školy:

Kvantifikácia vplyvov na verejné financie sa týka osobných nákladov. Osobné náklady, v tom mzdy a odvody, na kalendárny rok na 1 riaditeľa materskej školy a na 1 riaditeľa základnej a strednej školy na poskytnutie príplatku riaditeľa školy sú uvedené v tabuľkách nižšie.

Kvantifikácia vychádza z :

- zo zaradenia riaditeľa školy do príslušnej pracovnej triedy. Riaditelia bežných škôl sú zaradení v 1. pracovnej triede a riaditelia špeciálnych škôl sú zaradení v 2. pracovnej triede,
- z kvalifikovaného odhadu zaradenia riaditeľa do platovej triedy. Pri riaditeľoch materských škôl predpokladáme ich zaradenie do 8. platovej triedy a pri riaditeľoch základných a stredných škôl predpokladáme ich zaradenie do 9. platovej triedy,
- z aktuálne platných platových taríf pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády,
- z navrhovanej percentuálnej výšky príplatku riaditeľa školy – 10 % z platovej tarify,
- z aktuálne platnej percentuálnej výšky odvodov do poisťovní prislúchajúcim k vyplateným mzdám – 36,2 % a v prípade škôl v zriaďovateľskej pôsobnosti regionálneho úradu školskej správy 35,95 %.

Riaditeľ MŠ - 8. platová trieda

	1. pracovná trieda	2. pracovná trieda
Platová tarifa 8.PT	1 420 €	1 514,50 €
10% platovej tarify	142 €	151,50 €
Odvody = 36,2% z miezd *	51,40 €	54,84 €
Osobné náklady na 1 mesiac	193,40 €	206,34 €
Osobné náklady na rok	2 320,80	2 476,08

*okrem riaditeľov škôl v zriaďovateľskej pôsobnosti RÚŠS (odvody v prípade riaditeľov škôl RÚŠS sú vo výške 35,95 %)

Riaditeľ ZŠ a SŠ - 9. platová trieda

	1. pracovná trieda	2. pracovná trieda
Platová tarifa 9. PT	1 589 €	1 696,50 €
10% platovej tarify	159 €	170 €
Odvody = 36,2% miezd*	57,56 €	61,54 €
Osobné náklady na 1 mesiac	216,56 €	231,54 €
Osobné náklady na rok	2 598,72 €	2 778,48 €

*okrem riaditeľov škôl v zriaďovateľskej pôsobnosti RÚŠS (odvody v prípade riaditeľov škôl RÚŠS sú vo výške 35,95 %)

Na základe vyššie uvedenej kvantifikácie, bola vyčíslená ročná potreba finančných prostriedkov na osobné náklady potrebných na poskytnutie príplatku riaditeľa školy pre všetky materské, základné a stredné školy, financované zo štátneho rozpočtu z kapitoly MŠVVaM SR.

Počet riaditeľov škôl a kvantifikácia ročnej potreby finančných prostriedkov na poskytnutie príplatku riaditeľa školy na kalendárny rok je uvedená v tabuľkách nižšie.

Kvantifikácia vychádza:

- z potreby osobných nákladov na 1 riaditeľa školy,
- z počtu riaditeľov škôl na základe údajov o počtoch jednotlivých škôl,
- z počtu kalendárnych mesiacov, v ktorých bude príplatok v jednotlivých rokoch poskytovaný – v roku 2024 poskytovaný nebol, v roku 2025 vzhľadom k navrhovanej účinnosti zmeny zákona od 1. 9. 2025 sa predpokladá jeho poskytovanie 4 kalendárne mesiace a v ostatných rokoch 12 kalendárnych mesiacov.

V kvantifikácii nie je zohľadnená prípadná valorizácia platových taríf pedagogických zamestnancov.

Počet riaditeľov jednotlivých druhov škôl v štruktúre podľa typu zriaďovateľa

počet riaditeľov samostatných MŠ	bežné MŠ	špeciálne MŠ	spolu
Zriaďovateľ	2 301	10	2 311
Regionálny úrad	0	7	7
Samosprávny kraj	0	0	0
Obec	2 002	0	2 002
Cirkevný zriaďovateľ	54	1	55
Súkromný zriaďovateľ	245	2	247
počet riaditeľov ZŠ, SŠ	bežné ZŠ, SŠ	špeciálne ZŠ, SŠ	spolu
Zriaďovateľ	2 660	232	2 892
Regionálny úrad	20	200	220
Samosprávny kraj	434	3	437
Obec	1 823	0	1 823
Cirkevný zriaďovateľ	158	6	164
Súkromný zriaďovateľ	225	23	248
sumár všetky školy	bežné školy	špeciálne školy	spolu
Zriaďovateľ	4 961	242	5 203
Regionálny úrad	20	207	227
Samosprávny kraj	434	3	437
Obec	3 825	0	3 825
Cirkevný zriaďovateľ	212	7	219
Súkromný zriaďovateľ	470	25	495

Kvantifikácia ročnej potreby finančných prostriedkov

	Mzdové prostriedky			Odvody			Osobné náklady
MŠ	bežné	špeciálne	spolu	bežné	špeciálne	spolu	
Zriaďovateľ	3 920 904	18 180	3 939 084	1 419 368	6 549	1 425 917	5 365 001
Regionálny úrad	0	12 726	12 726	0	4 575	4 575	17 301
Samosprávny kraj	0	0	0	0	0	0	0
Obec	3 411 408	0	3 411 408	1 234 930	0	1 234 930	4 646 338
Cirkevný zriaďovateľ	92 016	1 818	93 834	33 310	658	33 968	127 802
Súkromný zriaďovateľ	417 480	3 636	421 116	151 128	1 316	152 444	573 560
ZŠ, SŠ	bežné	špeciálne	spolu	bežné	špeciálne	spolu	
Zriaďovateľ	5 075 280	473 280	5 548 560	1 837 157	170 307	2 007 464	7 556 024
Regionálny úrad	38 160	408 000	446 160	13 719	146 676	160 395	606 555
Samosprávny kraj	828 072	6 120	834 192	299 762	2 215	301 977	1 136 169
Obec	3 478 284	0	3 478 284	1 259 139	0	1 259 139	4 737 423
Cirkevný zriaďovateľ	301 464	12 240	313 704	109 130	4 431	113 561	427 265
Súkromný zriaďovateľ	429 300	46 920	476 220	155 407	16 985	172 392	648 612
sumár všetky školy	bežné	špeciálne	spolu	bežné	špeciálne	spolu	
Zriaďovateľ	8 996 184	491 460	9 487 644	3 256 525	176 856	3 433 381	12 921 025
Regionálny úrad	38 160	420 726	458 886	13 719	151 251	164 970	623 856
Samosprávny kraj	828 072	6 120	834 192	299 762	2 215	301 977	1 136 169
Obec	6 889 692	0	6 889 692	2 494 069	0	2 494 069	9 383 761
Cirkevný zriaďovateľ	393 480	14 058	407 538	142 440	5 089	147 529	555 067
Súkromný zriaďovateľ	846 780	50 556	897 336	306 535	18 301	324 836	1 222 172

Tabuľka č. 3

Príjmy (v eurách)	Vplyv na rozpočet verejnej správy				poznámka
	r	r + 1	r + 2	r + 3	
Daňové príjmy (100)¹					
Nedaňové príjmy (200)¹					
Granty a transfery (300)¹					
Príjmy z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (400)					
Prijaté úvery, pôžičky a návratné finančné výpomoci (500)					
Vplyv na príjmy verejnej správy celkom	0	0	0	0	

1 – príjmy rozpisat' až do položiek platnej ekonomickej klasifikácie

Poznámka:

Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vyplňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt.

Tabuľka č. 4/A

Výdavky (v eurách)	Vplyv na rozpočet kapitoly MŠVVaM SR				poznámka
	2024	2025	2026	2027	
Bežné výdavky (600)	0	4 701 268	13 709 546	13 709 546	
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610):		442 966	1 038 894	1 038 894	
Program 07817		290 004	580 008	580 008	
Program 0781F		152 962	458 886	458 886	
Poistné a príspevkov do poisťovní (620):		159 246	373 483	373 483	
Program 07817		104 256	208 513	208 513	
Program 0781F		54 990	164 970	164 970	
Tovary a služby (630) ²					
Bežné transfery (640) ²		4 099 056	12 297 169	12 297 169	
V tom:					
641 013, program 0781F		3 127 920	9 383 761	9 383 761	
641 014, program 0781F		378 723	1 136 169	1 136 169	
642 004, program 0781F		185 022	555 067	555 067	
642 005, program 0781F		407 391	1 222 172	1 222 172	
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²					
Kapitálové výdavky (700)					
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²					
Kapitálové transfery (720) ²					
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)					
Vplyv na výdavky verejnej správy celkom	0	4 701 268	13 709 546	13 709 546	

2 – výdavky rozpisat' až do položiek platnej ekonomickej klasifikácie

Poznámka:

Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vyplňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt.

Tabuľka č. 4/B

Vplyvy (v metodike ESA 2010)	Vplyv na limit verejných výdavkov kapitoly MŠVVaM SR program 07817				poznámka
	2024	2025	2026	2027	
Kapitálové príjmy (230)					
Bežné výdavky (600)		+394 260			
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)		+290 004			
Poistné a príspevok do poisťovní (620)		+104 256			
Tovary a služby (630) ²					
Bežné transfery (640) ²					
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²					
Kapitálové výdavky (700)					
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²					
Kapitálové transfery (720) ²					
Vplyv na limit verejných výdavkov subjektu verejnej správy celkom	0	+394 260	0	0	

Vplyvy (v metodike ESA 2010)	Vplyv na limit verejných výdavkov kapitoly VPS				poznámka
	2024	2025	2026	2027	
Kapitálové príjmy (230)					
Bežné výdavky (600)		-394 260			
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)					
Poistné a príspevok do poisťovní (620)					
Tovary a služby (630) ²					
Bežné transfery (640) ²					
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²					
Kapitálové výdavky (700)					
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²					
Kapitálové transfery (720) ²					
Vplyv na limit verejných výdavkov subjektu verejnej správy celkom	0	-394 260	0	0	

Tabuľka č. 5

Zamestnanosť	Vplyv na rozpočet kapitoly MŠVVaM SR				poznámka
	2024	2025	2026	2027	
Počet zamestnancov celkom					
z toho vplyv na ŠR					
Priemerný mzdový výdavok (v eurách)					
z toho vplyv na ŠR					
Osobné výdavky celkom (v eurách)	0	700 184	1 412 377	1 412 377	
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)		442 966	1 038 894	1 038 894	
z toho vplyv na ŠR		442 966	1 038 894	1 038 894	
Program 07817		290 004	580 008	580 008	
Program 0781F		152 962	458 886	458 886	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)		159 246	373 483	373 483	
z toho vplyv na ŠR		159 246	373 483	373 483	
Program 07817		104 256	208 513	208 513	
Program 0781F		54 990	164 970	164 970	

Poznámka:

Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vyplňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt. Ak sa týka rôznych skupín zamestnancov, je potrebné počty, mzdy a poistné rozpisat' samostatne podľa spôsobu odmeňovania (napr. policajti, colníci ...). Priemerný mzdový výdavok je tvorený podielom mzdových výdavkov na jedného zamestnanca na jeden kalendárny mesiac bežného roka.

Kategórie 610 a 620 sú z tejto prílohy prenášané do príslušných kategórií prílohy „výdavky“.

2.2.5. Výpočet vplyvov na dlhodobú udržateľnosť verejných financií

Uveďte model, ktorý bol použitý na stanovenie vplyvov na príjmy a výdavky v dlhodobom horizonte, ako aj predpoklady, z ktorých ste vychádzali a boli v modeli zahrnuté. Popíšte použitý model spolu s jeho modifikáciami, ak boli pri výpočte vykonané.

Tabuľka č. 6

Dlhodobá udržateľnosť	Vplyv na verejné financie					Poznámka
	d	d + 10	d + 20	d + 30	d + 40	
Vplyv na výdavky v p. b. HDP						
Vplyv na príjmy v p. b. HDP						
Vplyv na bilanciu v p. b. HDP						

Poznámka:

Písmeno „d“ označuje prvý rok nasledujúcej dekády.

Tabuľka sa vyplňa pre každé opatrenie samostatne. V prípade zavádzania viacerých opatrení sa vyplní aj tabuľka obsahujúca aj kumulatívny efekt zavedenia všetkých opatrení súčasne.“

Analýza sociálnych vplyvov Vplyvy na hospodárenie domácností, prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám, sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rovnosť žien a mužov a vplyvy na zamestnanosť (Ak v niektorej z hodnotených oblastí sociálnych vplyvov (bodov 4.1 až 4.4) nebol identifikovaný vplyv, uveďte v príslušnom riadku analýzy poznámku „Bez vplyvu.“.)		
4.1 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na hospodárenie domácností a špecifikujte ovplyvnené skupiny domácností, ktoré budú pozitívne/negatívne ovplyvnené.		
Vede návrh k zvýšeniu alebo zníženiu príjmov alebo výdavkov domácností? Ktoré skupiny domácností/obyvateľstva sú takto ovplyvnené a akým spôsobom? Sú medzi potenciálne ovplyvnenými skupinami skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia? (V prípade vyššieho počtu hodnotených opatrení doplňte podľa potreby do tabuľky pred bod 4.2 ďalšie sekcie - 4.1.1 Pozitívny vplyv/4.1.2 Negatívny vplyv).		
a)	4.1.1 Pozitívny vplyv	
b)	Popíšte opatrenie a jeho vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	1. Navrhuje sa (§ 128 ods. 5 zákona o štátnej službe) osobitná úprava služobnej praxe školských inšpektorov Štátnej školskej inšpekcie, ktorej dôsledkom je zvýšenie tarifyného platu (zjednodušené, základná zložka odmeny za prácu, resp. funkčného platu štátneho zamestnanca) v priemere o 20 percent. 2. Navrhuje sa zmiernenie obmedzení štátneho zamestnanca, pokiaľ ide o podnikanie a vykonávanie inej zárobkovej činnosti (ktorá nie je podnikaním) zhodnej alebo obdobnej s činnosťou, ktorú (dotknutý) štátny zamestnanec vykonáva v štátnej službe.
c)	Špecifikujte ovplyvnené skupiny: Ovplyvnená skupina č. 3	Ad 1: Štátni zamestnanci - Školskí inšpektori Štátnej školskej inšpekcie Ad 2: Štátni zamestnanci podľa zákona o štátnej službe, s výnimkou osobitných kategórií, tzv. politických pozícií v systéme štátnej služby.
d)	Kvantifikujte rast príjmov alebo pokles výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností / skupiny jednotlivcov a počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným návrhom.	
e)	- priemerný rast príjmov/ pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie: - veľkosť skupiny (počet obyvateľov): Ovplyvnená skupina č. 3	Ad 1: Očakáva sa priemerný rast príjmov domácností, ktorej členom je školský inšpektor približne o 200 eur mesačne. V Štátnej školskej inšpekcii je 169 štátnozamestnaneckých miest určených ako pozície pre školských inšpektorov. Ad 2: Nedá sa kvalifikovane a spoľahlivo predpokladať rozsah záujmu a iniciatívy štátnych zamestnancov, pokiaľ ide o podnikanie a vykonávanie inej zárobkovej činnosti zhodnej alebo obdobnej s činnosťou vykonávanou v štátnej službe. Rovnako nie je možné vyčísliť priemerný hospodársky výsledok podnikania, ani priemerný príjem z inej zárobkovej činnosti.
f)	Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	
g)	4.1.1.1 Z toho pozitívny vplyv na skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia (V prípade významných vplyvov na príjmy alebo výdavky domácností v riziku chudoby, identifikujte a kvantifikujte pozitívny vplyv na chudobu obyvateľstva (napr. znižovanie miery rizika chudoby, priemerný rast príjmov/ pokles výdavkov v skupine)	
h)	Popíšte opatrenie a jeho vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	bez vplyvu
i)	Špecifikujte ovplyvnené skupiny: Ovplyvnená skupina č. 3	Ovplyvnená skupina č. 1 Ovplyvnená skupina č. 2
j)	Kvantifikujte rast príjmov alebo pokles výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností / skupiny jednotlivcov a počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným návrhom.	
k)	- priemerný rast príjmov/ pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie: - veľkosť skupiny (počet obyvateľov): Ovplyvnená skupina č. 3	Ovplyvnená skupina č. 1 Ovplyvnená skupina č. 2

l)	Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	
a)	4.1.2 Negatívny vplyv	
b)	Popíšte opatrenie a jeho vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	bez vplyvu
c)	Špecifikujte ovplyvnené skupiny:	Ovplyvnená skupina č. 1
	Ovplyvnená skupina č. 3	Ovplyvnená skupina č. 2
d)	Kvantifikujte pokles príjmov alebo rast výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností / skupiny jednotlivcov a počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným návrhom.	
e)	- priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie: - veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	Ovplyvnená skupina č. 1
	Ovplyvnená skupina č. 3	Ovplyvnená skupina č. 2
f)	Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	
g)	4.1.2.1 Z toho negatívny vplyv na skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia (V prípade významných vplyvov na príjmy alebo výdavky domácností v riziku chudoby, identifikujte a kvantifikujte negatívny vplyv na chudobu obyvateľstva (napr. zvyšovanie miery rizika chudoby, priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine)	
h)	Popíšte opatrenie a jeho vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	bez vplyvu
i)	Špecifikujte ovplyvnené skupiny:	Ovplyvnená skupina č. 1
	Ovplyvnená skupina č. 3	Ovplyvnená skupina č. 2
j)	Kvantifikujte pokles príjmov alebo rast výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností / skupiny jednotlivcov a počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným návrhom.	
k)	- priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie: - veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	Ovplyvnená skupina č. 1
	Ovplyvnená skupina č. 3	Ovplyvnená skupina č. 2
l)	Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	

4.2 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám u jednotlivých ovplyvnených skupín obyvateľstva a vplyv na sociálnu inklúziu.

Má návrh vplyv na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám?

Popíšte hodnotené opatrenie, špecifikujte ovplyvnené skupiny obyvateľstva a charakter zmeny v prístupnosti s ohľadom na dostupnosť finančnú, geografickú, kvalitu, organizovanie a pod. Uveďte veľkosť jednotlivých ovplyvnených skupín.

a)	Rozumie sa najmä na prístup k: - sociálnej ochrane, sociálno-právnej ochrane, sociálnym službám (vrátane služieb starostlivosti o deti, starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím), - kvalitnej práci, ochrane zdravia, dôstojnosti a bezpečnosti pri práci pre zamestnancov a existujúcim zamestnaneckým právam, - pomoci pri úhrade výdavkov súvisiacich so zdravotným postihnutím, - zamestnaní, na trh práce (napr. uľahčenie zosúladenia rodinných a pracovných povinností, služby zamestnanosti), k školeniam, odbornému vzdelávaniu a príprave na trh práce, - zdravotnej starostlivosti vrátane cenovo dostupných pomôcok pre občanov so zdravotným postihnutím, - k formálnemu i neformálnemu vzdelávaniu a celoživotnému vzdelávaniu, - bývaníu a súvisiacim základným komunálnym službám, - doprave, - ďalším službám najmä službám všeobecného záujmu a tovarom, - spravodlivosti, právnej ochrane, právnym službám, - informáciám, - k iným právam (napr. politickým).	Navrhuje sa (§ 128 ods. 5 zákona o štátnej službe) osobitná úprava služobnej praxe školských inšpektorov Štátnej školskej inšpekcie, ktorej dôsledkom je zvýšenie tarify platy (zjednodušene, základná zložka odmeny za prácu, resp. funkčného platu štátneho zamestnanca) v priemere o 20 percent. V tejto súvislosti sa predpokladá pozitívny vplyv navrhovanej úpravy (§ 128 ods. 5 zákona o štátnej službe) na prístup ku kvalitnej práci, pokiaľ ide o odmenu za vykonávanú prácu, v prípade uvedenej skupiny štátnych zamestnancov. Zmena úpravy bližšieho určenia ďalšej činnosti [§ 24 písm. c) a § 55 ods. 1 zákona o štátnej službe] v opise štátnozamestnaneckého miesta a v služobnej zmluve – tento druh zmeny opisu štátnozamestnaneckého miesta nebude viac spojený s organizačnou zmenou, nebude môcť viesť k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru predmetnú dohodu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru (a obsahu služobnej zmluvy) má nahradiť jednostranné oznámenie služobného úradu. V porovnaní so súčasnou úpravou teda bude štátny zamestnanec musieť takúto zmenu obsahu služobnej zmluvy strpieť. Navrhovaná úprava môže mať v prípade štátnych zamestnancov negatívny vplyv na prístup ku kvalitnej práci, pokiaľ ide o právnu istotu v otázke dohodnutého obsahu služobnej zmluvy. Zmena štátnozamestnaneckého pomeru – modifikácia úpravy zmeny pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce – táto sa bude považovať za zmenu štátnozamestnaneckého pomeru, ktorú je potrebné so štátnym zamestnancom dohodnúť. Na rozdiel od súčasnej úpravy štátny zamestnanec nebude viac povinný strpieť takúto zmenu obsahu služobnej zmluvy. Navrhovaná úprava môže mať pozitívny vplyv na prístup ku kvalitnej práci, pokiaľ ide o právnu istotu v otázke dohodnutého obsahu služobnej zmluvy. Zmena základných podmienok poskytovania služobného voľna podľa § 103 zákona o štátnej službe (tzv. sabatikal) – upravuje sa právo štátneho zamestnanca na dva mesiace čiastočne plateného (40 % funkčného platu) služobného voľna jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade. Čerpanie služobného voľna je právom, nie povinnosťou štátneho zamestnanca. Navrhovaná úprava môže mať pozitívny vplyv na prístup ku kvalitnej práci, pokiaľ ide o benefity štátneho zamestnanca.
b)	Má návrh významný vplyv na niektorú zo zraniteľných skupín obyvateľstva alebo skupín v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia? Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby a sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv na ne. Je tento vplyv väčší ako vplyv na iné skupiny či subjekty? Uveďte veľkosť jednotlivých ovplyvnených skupín.	
c)	Zraniteľné skupiny alebo skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia sú napr.: - domácnosti s nízkym príjmom (napr. žijúce iba zo sociálnych príjmov, alebo z príjmov pod hranicou rizika chudoby, alebo s príjmom pod životným minimom, alebo	bez vplyvu

<i>patriace medzi 25% domácností s najnižším príjmom),</i> - <i>nezamestnaní, najmä dlhodobo nezamestnaní, mladí nezamestnaní a nezamestnaní nad 50 rokov,</i> - <i>deti (0 – 17),</i> - <i>mladí ľudia (18 – 25 rokov),</i> - <i>starší ľudia, napr. ľudia vo veku nad 65 rokov alebo dôchodcovia,</i> - <i>ľudia so zdravotným postihnutím,</i> - <i>marginalizované rómske komunity</i> - <i>domácnosti s 3 a viac deťmi,</i> - <i>jednorodičovské domácnosti s deťmi (neúplné rodiny, ktoré tvoria najmä osamelé matky s deťmi),</i> - <i>príslušníci tretích krajín, azylanti, žiadatelia o azyl,</i> - <i>iné zraniteľné skupiny, ako sú napr. bezdomovci, ľudia opúšťajúci detské domovy alebo iné inštitucionálne zariadenia</i>	
--	--

4.3 Identifikujte a popíšte vplyv na rovnosť príležitostí. Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na rovnosť žien a mužov.	
a)	4.3.1 Dodržiava návrh povinnosť rovnakého zaobchádzania so skupinami alebo jednotlivcami na základe pohlavia, rasy, etnicity, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie alebo iného statusu? Mohol by viesť k nepriamej diskriminácii niektorých skupín obyvateľstva? Ak áno, ktoré skupiny sú takto ovplyvnené a akým spôsobom?
b)	bez vplyvu
c)	4.3.2 Môže návrh viesť k zväčšovaniu nerovností medzi ženami a mužmi? Podporuje návrh rovnosť príležitostí? Má návrh odlišný vplyv na ženy a mužov? Popíšte vplyvy.
d)	Popíšte riziká návrhu, ktoré môžu viesť k zväčšovaniu nerovností: bez vplyvu
e)	Popíšte pozitívne vplyvy návrhu na dosahovanie rovnosti žien a mužov, rovnosti príležitostí žien a mužov, prípadne vplyvy na ženy a mužov, ak sú odlišné: bez vplyvu
f)	Má návrh významné vplyvy na niektorú zo zraniteľných skupín obyvateľstva? Ak áno, aké? Akým spôsobom? Zraniteľnou skupinou obyvateľstva sa rozumejú najmä ženy ohrozené viacnásobnou diskrimináciou, tehotné matky, seniorky, ženy patriace do marginalizovaných skupín obyvateľstva, migrantky, ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím, obeť násilia a pod. bez vplyvu
g)	Pri identifikovaní vplyvov na rovnosť žien a mužov treba vziať do úvahy existujúce rozdiely medzi ženami a mužmi, ktoré sú relevantné k danej politike. Podpora rovnosti žien a mužov nespočíva len v odstraňovaní obmedzení a bariér pre plnohodnotnú účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti ako aj rodinnom živote, ale taktiež v podpore rovnosti medzi nimi. V ktorých oblastiach podpory rovnosti žien a mužov návrh odstraňuje prekážky a/alebo podporuje rovnosť žien a mužov? Medzi oblasti podpory rovnosti žien a mužov okrem iného patria: - podpora slobodného výberu povolania a ekonomickej činnosti - podpora vyrovňovania ekonomickej nezávislosti, - zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života, - podpora rovnosti príležitostí pri participácii na rozhodovaní, - boj proti domácemu násiliu, násiliu na ženách a obchodovaniu s ľuďmi, - podpora vnímania osobnej starostlivosti o dieťa za rovnocennú s ekonomickou činnosťou a podpora neviditeľnej práce v domácnosti ako takej,

	- <i>rešpektovanie osobných preferencií pri výbere povolania a zosúladovania pracovného a rodinného života.</i>	
--	--	--

4.4 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na zamestnanosť a na trh práce. <i>V prípade kladnej odpovede pripojte odôvodnenie v súlade s Metodickým postupom pre analýzu sociálnych vplyvov.</i>	
a) Uľahčuje návrh vznik nových pracovných miest? Ak áno, ako? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu.	
b) Identifikujte, v ktorých sektoroch a odvetviach ekonomiky, v ktorých regiónoch, pre aké skupiny zamestnancov, o aké typy zamestnania /pracovných úväzkov pôjde a pod.	bez vplyvu
c) Vedie návrh k zániku pracovných miest? Ak áno, ako a akých? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu	
d) Identifikujte, v ktorých sektoroch a odvetviach ekonomiky, v ktorých regiónoch, o aké typy zamestnania /pracovných úväzkov pôjde a pod. Identifikujte možné dôsledky, skupiny zamestnancov, ktoré budú viac ovplyvnené a rozsah vplyvu.	bez vplyvu
e) Ovplyvňuje návrh dopyt po práci? Ak áno, ako?	
f) Dopyt po práci závisí na jednej strane na produkcii tovarov a služieb v ekonomike a na druhej strane na cene práce.	bez vplyvu
g) Má návrh dosah na fungovanie trhu práce? Ak áno, aký?	
h) Týka sa makroekonomických dosahov ako je napr. participácia na trhu práce, dlhodobá nezamestnanosť, regionálne rozdiely v mierach zamestnanosti. Ponuka práce môže byť ovplyvnená rôznymi premennými napr. úrovňou miezd, inštitucionálnym nastavením (napr. zosúladenie pracovného a súkromného života alebo uľahčovanie rôznych foriem mobility).	bez vplyvu
i) Má návrh špecifické negatívne dôsledky pre isté skupiny profesií, skupín zamestnancov či živnostníkov? Ak áno, aké a pre ktoré skupiny?	
j) Návrh môže ohrozovať napr. pracovníkov istých profesií favorizovaním špecifických aktivít či technológií.	bez vplyvu
k) Ovplyvňuje návrh špecifické vekové skupiny zamestnancov? Ak áno, aké? Akým spôsobom?	
l) Identifikujte, či návrh môže ovplyvniť rozhodnutia zamestnancov alebo zamestnávateľov a môže byť zdrojom neskoršieho vstupu na trh práce alebo predčasného odchodu z trhu práce jednotlivcov.	bez vplyvu

Analýza vplyvov na manželstvo, rodičovstvo a rodinu Vplyvy na rodinné prostredie, vzájomnú súdržnosť členov rodiny, výchovu detí, práva rodičov voči deťom, základné zásady zákona o rodine, uzavieranie manželstva a na disponibilný príjem domácností viacdetských rodín
8.1 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na rodinné prostredie a špecifikujte pozitívne/negatívne vplyvy na rodinné prostredie.
<i>8.1.1 Spôsobí predložený návrh zmenu rodinného prostredia? Ak áno, v akom rozsahu? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu, prípadne dôvod chýbajúcej kvantifikácie.</i>
<i>8.1.2 Môže dôjsť predloženým návrhom k narušeniu zdravého rodinného prostredia?</i>
<i>8.1.3 Má predložený návrh vplyv na demografický rast? Ak áno, aký je vplyv vzhľadom k úrovni zachovnej hodnoty populácie?</i>
<i>8.1.4 Má predložený návrh vplyv na odstraňovanie prekážok, ktoré bránia pracujúcim rodičom dosiahnuť želaný počet detí?</i>
<i>8.1.5 Má predložený návrh vplyv na množstvo času alebo príležitostí pre rodičov alebo pre deti na realizáciu rodinného života?</i>
Modifikuje sa existujúca úprava práva štátneho zamestnanca na služobné voľno, tzv. sabatikal (§ 103 zákona o štátnej službe). Štátny zamestnanec bude mať jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru právo požiadať o poskytnutie dvoch mesiacov čiastočne plateného služobného voľna. Prvoradým účelom a zmyslom tzv. sabatikalu je odpočinok štátneho zamestnanca od plnenia služobných povinností. Disponovanie (resp. využitie) tohto služobného voľna na konkrétny účel bude vecou rozhodnutia štátneho zamestnanca. Služobné voľno bude možné využiť aj v prospech rodiny štátneho zamestnanca – štátny zamestnanec môže v tomto čase venovať zvýšenú pozornosť a čas vlastným deťom, rodinnému partnerovi alebo partnerke, a pod.
<i>8.1.6 Má predložený návrh vplyv na prenikanie látkových alebo nelátkových závislostí do rodín?</i>

8.2 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na vzájomnú súdržnosť členov rodiny.

8.2.1 Má predložený návrh vplyv na vzájomnú súdržnosť členov rodiny? Ak áno, aký? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu, prípadne dôvod chýbajúcej kvantifikácie.

8.2.2 Má predložený návrh vplyv na posilňovanie väzieb medzi členmi rodiny?

Modifikuje sa existujúca úprava práva štátneho zamestnanca na služobné voľno, tzv. sabatikal (§ 103 zákona o štátnej službe). Štátny zamestnanec bude mať jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru právo požiadať o poskytnutie dvoch mesiacov čiastočne plateného služobného voľna. Prvoradým účelom a zmyslom tzv. sabatikalu je odpočinok štátneho zamestnanca od plnenia služobných povinností. Disponovanie (resp. využitie) tohto služobného voľna na konkrétny účel bude vecou rozhodnutia štátneho zamestnanca. Služobné voľno bude možné využiť aj v prospech rodiny štátneho zamestnanca – štátny zamestnanec môže v tomto čase venovať zvýšenú pozornosť a čas vlastným deťom, rodinnému partnerovi alebo partnerke, a pod – dôsledkom takto využitého sabatikalu môže byť aj posilnenie väzieb medzi členmi rodiny štátneho zamestnanca.

8.2.3 Má predložený návrh vplyv na obnovovanie alebo záchranu rodín?

8.2.4 Má predložený návrh vplyv na vznik či pretrvávajúce konflikty medzi členmi rodiny?

Modifikuje sa existujúca úprava práva štátneho zamestnanca na služobné voľno, tzv. sabatikal (§ 103 zákona o štátnej službe). Štátny zamestnanec bude mať jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru právo požiadať o poskytnutie dvoch mesiacov čiastočne plateného služobného voľna. Prvoradým účelom a zmyslom tzv. sabatikalu je odpočinok štátneho zamestnanca od plnenia služobných povinností. Disponovanie (resp. využitie) tohto služobného voľna na konkrétny účel bude vecou rozhodnutia štátneho zamestnanca. Služobné voľno bude možné využiť aj v prospech rodiny štátneho zamestnanca – štátny zamestnanec môže v tomto čase venovať zvýšenú pozornosť a čas vlastným deťom, rodinnému partnerovi alebo partnerke, a pod. Nemožno vylúčiť pozitívny ani negatívny vplyv takto využitého (alebo, naopak nevyužitého) služobného voľna na vznik, pretrvávajúce alebo zánik konfliktov medzi členmi rodiny.

8.2.5 Má predložený návrh vplyv na rozpad rodín?

8.2.6 Má predložený návrh vplyv na poskytovanie pomoci pri odkázanosti niektorého z členov rodiny na pomoc?

Modifikuje sa existujúca úprava práva štátneho zamestnanca na služobné voľno, tzv. sabatikal (§ 103 zákona o štátnej službe). Štátny zamestnanec bude mať jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru právo požiadať o poskytnutie dvoch mesiacov čiastočne plateného služobného voľna. Prvoradým účelom a zmyslom tzv. sabatikalu je odpočinok štátneho zamestnanca od plnenia služobných povinností. Disponovanie (resp. využitie) tohto služobného voľna na konkrétny účel bude vecou rozhodnutia štátneho zamestnanca. Služobné voľno bude možné využiť aj na účel poskytovania pomoci pri odkázanosti niektorého z členov rodiny štátneho zamestnanca na pomoc.

8.3 Identifikujte a popíšte vplyvy na výchovu detí.
8.3.1 Má predložený návrh vplyv na výchovu detí? Ak áno, aký?
8.3.2 Má predložený návrh vplyv na výchovu detí v rodinách?
Modifikuje sa existujúca úprava práva štátneho zamestnanca na služobné voľno, tzv. sabatikal (§ 103 zákona o štátnej službe). Štátny zamestnanec bude mať jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru právo požiadať o poskytnutie dvoch mesiacov čiastočne plateného služobného voľna. Prvoradým účelom a zmyslom tzv. sabatikal je odpočinok štátneho zamestnanca od plnenia služobných povinností. Disponovanie (resp. využitie) tohto služobného voľna na konkrétny účel bude vecou rozhodnutia štátneho zamestnanca. Služobné voľno bude možné využiť aj v prospech rodiny štátneho zamestnanca – štátny zamestnanec môže v tomto čase venovať zvýšenú pozornosť a čas vlastným deťom, môže mať teda vplyv aj na výchovu detí v rodinách.
8.3.3 Má predložený návrh vplyv na výchovu detí k manželstvu a rodičovstvu?
8.4 Identifikujte a popíšte vplyvy na práva rodičov voči deťom.
8.4.1 Má predložený návrh vplyv na práva alebo zodpovednosť rodičov voči deťom? Ak áno, aký?
8.5 Identifikujte a popíšte vplyvy na základné zásady zákona o rodine.
8.5.1 Má predložený návrh vplyv na chránené záujmy obsiahnuté v základných zásadách zákona o rodine? Ak áno, aký?
Modifikuje sa existujúca úprava práva štátneho zamestnanca na služobné voľno, tzv. sabatikal (§ 103 zákona o štátnej službe). Štátny zamestnanec bude mať jedenkrát za päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru právo požiadať o poskytnutie dvoch mesiacov čiastočne plateného služobného voľna. Prvoradým účelom a zmyslom tzv. sabatikal je odpočinok štátneho zamestnanca od plnenia služobných povinností. Disponovanie (resp. využitie) tohto služobného voľna na konkrétny účel bude vecou rozhodnutia štátneho zamestnanca. Služobné voľno bude možné využiť aj v prospech rodiny štátneho zamestnanca. Zmyslom ani účelom navrhovanej úpravy sabatikal síce nie je napĺňanie zmyslu a obsahu základných zásad zákona o rodine, poskytnuté služobné voľno však možno v konkrétnych prípadoch využiť aj prednostne v prospech vlastnej rodiny – v tomto kontexte je návrh v súlade so základnými zásadami zákona o rodine.
8.6 Identifikujte a popíšte vplyvy na uzavieranie manželstva.
8.6.1 Má predložený návrh vplyv na uzavieranie manželstva? Ak áno, aký?
8.6.2 Má predložený návrh vplyv na preferovaný čas vstupu do manželstva?

8.6.3 Má predložený návrh vplyv na informovanosť ohľadom povahy manželstva a záväzkov medzi manželmi a založenia rodiny?
8.6.4 Má predložený návrh vplyv na predchádzanie rozpadom manželstiev?
8.7 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na disponibilný príjem domácností viacdenných rodín.
8.7.1 Má predložený návrh vplyv na disponibilný príjem domácností viacdenných rodín? Ak áno, špecifikujte tento vplyv s prihliadnutím na počet detí v rodine, ich špeciálne potreby vzhľadom k veku, zdravotnému stavu a prípadne iným okolnostiam. Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu, prípadne dôvod chýbajúcej kvantifikácie.

DOLOŽKA ZLUČITEENOSTI

návrhu zákona s právom Európskej únie

1. Navrhovateľ zákona: Úrad vlády Slovenskej republiky

2. Názov návrhu zákona: Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

3. Predmet návrhu zákona je upravený v práve Európskej únie:

a) v primárnom práve

- Článok 16 a 114 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (Ú. v. EÚ C 202, 7.6.2016),
- Článok 8 Charty základných práv Európskej únie (Ú. v. EÚ C 202, 7.6.2016);

b) v sekundárnom práve

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/53/EÚ zo 16. apríla 2014 o harmonizácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa sprístupňovania rádiových zariadení na trhu, ktorou sa zrušuje smernica 1999/5/ES (Ú. v. EÚ L 153, 22.5.2014) v platnom znení, gestor: ÚNMS SR, spolugestor: MDVRR SR,
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov príslušnými orgánmi na účely predchádzania trestným činom, ich vyšetrovania, odhaľovania alebo stíhania alebo na účely výkonu trestných sankcií a o voľnom pohybe takýchto údajov a o zrušení rámcového rozhodnutia Rady 2008/977/SVV (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016) v platnom znení, gestor: MV SR, spolugestor: MS SR, GP SR, ÚOOÚ SR,
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1 z 11. decembra 2018 o posilnení právomocí orgánov na ochranu hospodárskej súťaže v členských štátoch na účely účinnejšieho presadzovania práva a o zabezpečení riadneho fungovania vnútorného trhu (Ú. v. EÚ L 11, 14.1.2019), gestor: PMÚ SR, spolugestor: MS SR,
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019), gestor: MPSVR SR, spolugestor: MV SR, MF SR, MO SR, MS SR, ÚV SR;

c) v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie

- Nie je upravený v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie.

4. Závazky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:

- a) uviesť lehotu na prebranie príslušného právneho aktu Európskej únie, príp. aj osobitnú lehotu účinnosti jeho ustanovení,

- Návrhom zákona sa nepreberá právny akt Európskej únie.
- b) uviesť informáciu o začatí konania v rámci „EÚ Pilot“ alebo o začatí postupu Európskej komisie, alebo o konaní Súdneho dvora Európskej únie proti Slovenskej republike podľa čl. 258 a 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v jej platnom znení, spolu s uvedením konkrétnych vytýkaných nedostatkov a požiadaviek na zabezpečenie nápravy so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 z 30. mája 2001 o prístupe verejnosti k dokumentom Európskeho parlamentu, Rady a Komisie,
- V tejto súvislosti neprebíha proti Slovenskej republike žiadne konanie v rámci „EÚ Pilot“ ani Európska komisia nezačala postup alebo Súdny dvor Európskej únie nezačal konanie proti Slovenskej republike podľa čl. 258 a 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v platnom znení.
- c) uviesť informáciu o právnych predpisoch, v ktorých sú uvádzané právne akty Európskej únie už prebrané, spolu s uvedením rozsahu ich prebrania, príp. potreby prijatia ďalších úprav.
- **Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/53/EÚ**
 - Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 404/2007 Z. z. o všeobecnej bezpečnosti výrobkov,
 - Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 127/2016 Z. z. o elektromagnetickej kompatibilite,
 - Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 193/2016 Z. z. o sprístupňovaní rádiových zariadení na trhu,
 - Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií),
 - Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy,
 - Zákon č. 747/2004 Z. z. o dohľade nad finančným trhom 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. 56/2018 Z. z. o posudzovaní zhody výrobku, sprístupňovaní určeného výrobku na trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 332/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 193/2016 Z. z. o sprístupňovaní rádiových zariadení na trhu;
 - **Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/680**
 - Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok),
 - Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky,
 - Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore,
 - Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu,

- Zákon č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch,
- Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy,
- Zákon č. 514/2003 Z. z. o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone verejnej moci a o zmene niektorých zákonov,
- Ústavný zákon č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov,
- Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok,
- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- **Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1**
 - Zákon č. 71/1967 Z. z. o správnom konaní (správny poriadok),
 - Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky,
 - Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov,
 - Zákon č. 575/2001 Zb. o organizácii ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov,
 - Ústavný zákon č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení neskorších predpisov,
 - Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov,
 - Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok,
 - Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca,
 - Zákon č. 187/2021 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - Vyhláška Protimonopolného úradu Slovenskej republiky č. 191/2021 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o programe zhovievavosti;
- **Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152**
 - Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník,
 - 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,
 - Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore,

- Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 125/2006 Z. z. inšpekciu práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok,
- Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

5. Návrh právneho predpisu je zlučiteľný s právom Európskej únie:

- úplne

Osobitná časť

K čl. I (novela zákona č. 55/2017 Z. z.)

K bodu 1 (Čl. 1)

Navrhuje sa spresnenie formulácie princípu politickej neutrality v súvislosti so zákazom konania, ktoré by mohlo byť považované za konanie zvýhodňujúce politickú stranu alebo hnutie.

K bodu 2 (Čl. 3)

Navrhuje sa zosúladenie formulácie princípu transparentného zamestnávania s úpravou foriem (a okruhov uchádzačov) výberového konania podľa § 40 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“ alebo „zákon“). Súčasne sa navrhuje zjednodušenie textu, ktoré nemá vplyv na vecný obsah princípu transparentného zamestnávania.

K bodu 3 (§ 1 ods. 2)

Podľa súčasného znenia § 1 ods. 2 zákona sa štátna služba vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu. Tento vzťah sa podľa § 48 zákona o štátnej službe zakladá v bežnom prípade služobnou zmluvou, v osobitných prípadoch vymenovaním alebo zvolením do konkrétnej funkcie. Štátna služba sa vykonáva zásadne v konkrétnom služobnom úrade. Práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru vznikajú a uplatňujú sa medzi subjektmi, ktorými sú služobný úrad a štátny zamestnanec.

Na účely viacerých osobitných predpisov (napr. v oblasti sociálneho poistenia, zdravotného poistenia, dane z príjmu fyzickej osoby, služieb zamestnanosti, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, či doplnkového dôchodkového sporenia), ktorých aplikácia bezprostredne súvisí so štátnozamestnaneckým pomerom, má postavenie zamestnávateľa štátnych zamestnancov služobný úrad.

Generálny tajomník služobného úradu (ďalej len „generálny tajomník“) ako služobne najvyšší vedúci štátny zamestnanec je oprávnený konať v mene služobného úradu, výberové konania v štátnej službe vyhlasujú jednotlivé služobné úrady, funkčný plat štátnemu zamestnancovi priznáva služobný úrad, výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru dáva štátnemu zamestnancovi služobný úrad, a pod. Podľa zákona o štátnej službe súdy prejednávajú a rozhodujú spory týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom (§ 176), práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru pri zmenách v organizácii štátnej správy (zánik služobného úradu, prevod časti služobného úradu) prechádzajú medzi služobnými úradmi (§ 177 a 178).

Status zamestnávateľa má štát iba podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, na účely kolektívneho vyjednávania celoštátnej úrovni (kolektívne zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe). Záväzky zamestnávateľa voči štátnym zamestnancom vyplývajúce z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa však aj v tomto prípade plní služobný úrad.

Vzhľadom na uvedené sa navrhuje výslovne ustanoviť, že realizácia práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru sa uskutočňuje medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom.

K bodom 4 a 15 (§ 1 ods. 4 a § 15 ods. 4)

Inštitút justičného čakaťa sa v rezorte spravodlivosti viac nevyužíva. Predmetná právna úprava bola postupne vypustená aj zo súvisiacich osobitných predpisov (najmä zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 548/2003 Z. z. o Justičnej akadémii a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Ide o obsolentnú úpravu, ktorá stratila opodstatnenie.

K bodom 5 a 6 (§ 4 ods. 4, nový § 4a)

Navrhuje sa všeobecnejšia úprava zákazu zneužitia práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru, konkrétne:

- a) zákaz zneužitia práv a povinností sa navrhuje rozšíriť o prípady, keď vzniká prospech, nakoľko dôsledok zneužitia práv alebo povinností nemusí byť nevyhnutne vždy negatívny,
- b) okruh tzv. dotknutých subjektov sa rozširuje o služobný úrad a iné právnické osoby – aj týmto subjektom môže vzniknúť prospech alebo neprospech v dôsledku zneužitia práv a povinností,
- c) termíny „ujma“ a „ponížovanie ľudskej dôstojnosti“ sa nahrádzajú všeobecnejším slovom „neprospech“,
- d) vyčlenením úpravy do nového § 4a sa zdôrazňuje skutočnosť, že povinnosť konať v súlade s dobrými mravmi a zákaz zneužitia práv majú mať širšiu uplatniteľnosť (nielen v kontexte zákazu diskriminácie).

K bodom 8 až 11 (§ 7 ods. 4, 6 a 8 až 11)

Legislatívno-technické úpravy.

K bodom 7 a 12 (§ 7 ods. 4, § 8)

Legislatívno-technické úpravy, v nadväznosti na zmeny a doplnenia súvisiace s právnou úpravou registra trestov, ktorá nadobúda účinnosť 1. januára 2026.

K bodom 13 a 14 (§ 15 ods. 1)

Navrhuje sa vypustenie niektorých subjektov (organizačná zložka ozbrojených síl určená Ministerstvom obrany Slovenskej republiky, Slovenská informačná služba, organizačná zložka Zboru väzenskej a justičnej stráže) zo sústavy služobných úradov, nakoľko v týchto subjektoch (prípadne útvaroch) sa nevykonáva štátna služba podľa zákona o štátnej službe.

K bodu 16 (§ 15 ods. 6)

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 17 (§ 17 ods. 1)

Legislatívno-technická úprava; zosúladenie s § 17 ods. 5.

K bodu 18 (§ 18 ods. 5)

Legislatívno-technická úprava nadväzujúca na vypustenie § 15 ods. 1 písm. d) až f).

K bodu 19 (§ 18 ods. 6 až 9)

V zmysle § 17 ods. 2 zákona o štátnej službe je generálny tajomník štatutárnym orgánom pre oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov. Obsadenie pozície generálneho tajomníka v ústrednej štátnej správe (okrem Úradu podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre Plán obnovy a znalostnú ekonomiku) upravuje zákon o štátnej službe. Obsadenie pozície, ktorej vykonávanie je spojené s vykonávaním funkcie generálneho tajomníka (tzv. personálna únia) v decentralizovanej štátnej správe a v miestnej štátnej správe, ustanovujú osobitné predpisy. V praxi vznikajú situácie, keď funkcia generálneho tajomníka (prípadne funkcia, ktorá je príkladom tzv. personálnej únie) nie je obsadená. Napríklad, príslušnému orgánu vznikne povinnosť odvolať osobu z funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu a k odvolaniu dôjde bez toho, aby bol súčasne (z objektívnych dôvodov) vymenovaný do funkcie niekto iný.

Účelom navrhovanej úpravy je riešiť uvedené, prípadne obdobné situácie a legislatívne zabezpečiť činnosť služobného úradu, pokiaľ ide o vykonávanie kompetencií generálneho tajomníka, resp. štatutárneho orgánu v štátnozamestnaneckých veciach. Navrhuje sa variabilná úprava. Úlohy generálneho tajomníka bude plniť:

- a) v ústrednej štátnej správe vedúci štátny zamestnanec, ktorého poverí príslušný minister alebo vedúci ostatného ústredného orgánu štátnej správy; návrh vychádza zo skutočnosti, že podanie tzv. personálneho návrhu (návrhu na vymenovanie samotného generálneho tajomníka adresovaného vláde) je v dispozícii týchto osôb,
- b) v služobných úradoch, kde funkciu generálneho tajomníka podľa zákona vykonáva štatutárny orgán, vedúci štátny zamestnanec ustanovený v služobnom predpise,
- c) tzv. generálny (všeobecný) zástupca štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu (napríklad podpredsa Úradu na ochranu osobných údajov SR, podpredsa Najvyššieho kontrolného úradu SR, podpredsa súdu, ...).

V prípade postupu podľa odsekov 6 a 7 by malo ísť o striktné dočasné režim. Obsadenie funkcie generálneho tajomníka, či obsadenie relevantnej funkcie podľa osobitného predpisu (napr. štatutárny orgán miestneho orgánu štátnej správy), je otázkou vykonávania kompetencií príslušného subjektu. Navrhované trojmesačné obdobie, počas ktorého bude môcť plniť funkciu generálneho tajomníka iný vedúci zamestnanec, by malo byť dostatočné na riadne obsadenie príslušnej (spravidla tzv. politickej) pozície.

Výber vedúceho zamestnanca povereného plnením úloh generálneho tajomníka služobného úradu podľa odseku 6 bude v kompetencii príslušného ministra alebo vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy. Táto voľba by mala vychádzať z existujúcej hierarchie služobného úradu. To znamená, že v bežnom prípade by mal byť plnením úloh poverený napríklad vedúci kancelárie generálneho tajomníka, riaditeľ osobného úradu, prípadne iný vedúci zamestnanec patriaci do priamej riadiacej pôsobnosti generálneho tajomníka alebo

štatutárneho orgánu. Obdobná postupnosť by mala platiť aj v prípadoch poverenia alebo zastupovania upravených v 17 ods. 2 až 4 zákona o štátnej službe.

Pokiaľ ide o vzájomný vzťah úpravy navrhovanej v § 18 ods. 6 a existujúcej úpravy podľa § 17 ods. 2, prípadne § 17 ods. 4, platí, že vedúci štátny zamestnanec má podľa navrhovanej úpravy plniť úlohy generálneho tajomníka. Z hľadiska hierarchie, poverenie (zabezpečenie plnenia úloh generálneho tajomníka) podľa § 18 ods. 6 bude v dispozícii štatutárneho orgánu (minister, vedúci ostatného ústredného orgánu štátnej správy). Poverenie podľa navrhovanej úpravy bude mať v prípade „konfliktu“ prednosť pred poverením podľa § 17 ods. 2, prípadne poverením podľa § 17 ods. 4 zákona o štátnej službe. Poverený vedúci zamestnanec sa stáva dočasne „náhradníkom“ generálneho tajomníka služobného úradu („vstupuje“ do jeho funkcie) a podľa § 18 ods. 9 sa na neho bude primerane vzťahovať § 17. V dispozícii povereného vedúceho zamestnanca bude teda aj aplikácia úpravy podľa § 17 ods. 2 až 4 zákona o štátnej službe. Takýto dočasný „náhradník“ bude mať možnosť (resp. aj povinnosť) aplikovať úpravu podľa § 17 – najmä poveriť konaním v štátnozamestnaneckých veciach iného vedúceho zamestnanca alebo poveriť svojho zástupcu pre prípad neprítomnosti.

K bodu 20 (§ 20 ods. 6)

Navrhuje sa precizovať špecifickú úpravu vedúceho zamestnanca v systéme prokuratúry Slovenskej republiky, s cieľom zohľadniť osobitosti existujúcich riadiacich vzťahov spojených s plnením úloh prokuratúry v súlade s osobitnými predpismi.

K bodu 21 (§ 21 ods. 1)

Legislatívno-technická korekcia; ide o vypustenie nadbytočného textu.

K bodom 22, 66 a 70 [§ 24 písm. b) a § 55 ods. 1 písm. c) a x)]

Na základe opakovaných požiadaviek aplikačnej praxe sa, s cieľom zmierniť administratívne zaťaženie služobného úradu spojené s realizáciou organizačnej zmeny, navrhuje flexibilnejšia úprava organizačnej zmeny a s ňou súvisiacej zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Určujúcim (a jediným) kritériom pre zaradenie štátnozamestnaneckého miesta do platovej triedy je najnáročnejšia činnosť. Obsahom bližšieho určenia ďalšej činnosti je špecifikácia ďalšej činnosti, ktorú štátny zamestnanec vykonáva na štátnozamestnaneckom mieste. Ide teda konkrétnejšie obsahové vymedzenie činnosti zaradenej z hľadiska náročnosti do nižšej, prípadne do nižších platových tried ako najnáročnejšia činnosť.

Zmena bližšie určenej ďalšej činnosti nebude na účely zákona organizačnou zmenou. Bližšie určenie ďalšej činnosti zostane obsahovou náležitosťou služobnej zmluvy, avšak zmena tejto časti služobnej zmluvy bude v jednostrannej dispozícii služobného úradu. Právna úprava najnáročnejšej činnosti, bližšieho určenia najnáročnejšej činnosti a ďalšej činnosti, vo vzťahu k organizačnej zmene, k obsahu služobnej zmluvy a k zmene štátnozamestnaneckého pomeru zostáva nezmenená.

K bodu 23 [§ 24 písm. d)]

Zmeny v organizácii štátnej správy, prípadne verejnej správy, sa realizujú na základe osobitných predpisov. Samotný prevod časti služobného úradu (prechod kompetencie medzi existujúcimi služobnými úradmi) alebo zánik služobného úradu (zlúčenie, splynutie alebo

rozdelenie služobného úradu) nemusí vždy viesť k zmene práv a povinností štátneho zamestnanca vyplývajúcich zo služobnej zmluvy. Môže dochádzať výlučne k zmene služobného úradu. Navrhuje sa vylúčiť takéto prípady z úpravy organizačnej zmeny, v nadväznosti na úpravu podľa § 179a ods. 2 (tohto návrhu zákona).

K bodu 24 (§ 29, nové znenie)

Navrhuje sa modifikovaná úprava pojmu vhodné štátnozamestnanecké miesto, pri zachovaní podstaty existujúcej právnej úpravy.

V odsekoch 1 a 2 sa preberá súčasné znenie zákona – navrhuje sa systematicky odlišné usporiadanie textu. V odseku 1 sa pojem vhodné štátnozamestnanecké miesto dopĺňa o prepojenie s požiadavkami podľa osobitných predpisov (kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta sa preberajú z existujúcej úpravy).

V odseku 3 sa navrhuje, vzhľadom na pretrvávajúce aplikačné nejasnosti, pozitívne rozšírenie pojmu vhodné štátnozamestnanecké miesto vo vzťahu k vedúcemu štátnemu zamestnancovi. Tzv. ponuková povinnosť sa bude jednoznačne vzťahovať aj na (iné) riadiace pozície v služobnom úrade. Ponuková povinnosť sa bude vzťahovať na situácie, keď dôvod skončenia vykonávania štátnej služby na pôvodnej riadiacej pozícii nie je na strane štátneho zamestnanca (napr. odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu alebo organizačná zmena, resp. zrušenie štátnozamestnaneckého miesta).

Účelom úpravy navrhovanej v odseku 4 písm. b) je precizovanie existujúcej úpravy ponukovej povinnosti služobného úradu v súlade s princípom stability. Ponuková povinnosť služobného úradu, resp. otázka existencie vhodného štátnozamestnaneckého miesta, by sa nemala vzťahovať výlučne na pozície, ktoré skutočne existujú („sú voľné“) v čase relevantnom pre danie výpovede alebo pre uzatvorenie dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, prípadne iba na pozície, ktoré vznikajú v bezprostrednej časovej súvislosti (spravidla na základe organizačnej zmeny).

Pre služobný úrad (ako orgán štátnej správy alebo iný štátny orgán) je charakteristická relatívne vysoká miera stability, pokiaľ ide o rozsah a obsah plnených úloh, ktorých všeobecný rámec je spravidla pevne vymedzený právnymi predpismi. Tomu zodpovedá napríklad aj viacročné rozpočtovanie nákladov na ľudské zdroje vo verejnom sektore. Služobný úrad by mal mať permanentne dostatočne relevantný prehľad v otázkach súvisiacich s rušením a vytváraním nových štátnozamestnaneckých miest. Rovnako by mal mať služobný úrad náležitý prehľad o základných otázkach týkajúcich sa štátnozamestnaneckého pomeru jednotlivých štátnych zamestnancov.

V čase ponukovej povinnosti má mať služobný úrad adekvátny prehľad o tom, ktoré vhodné štátnozamestnanecké miesta sú voľné, resp. ktoré budú voľné v relevantnom časovom období na účely splnenia ponukovej povinnosti. Ponuková povinnosť podľa odseku 4 písm. b) by sa preto mala vzťahovať na pozície, o ktorých je zrejmé, že budú v služobnom úrade vytvorené a na pozície, o ktorých je zrejmé, že sa stanú voľnými v relevantnom časovom období. Príkladom vzniku novej (vhodnej) pozície môže byť situácia, keď sa má vytvoriť nové štátnozamestnanecké miesto na základe v minulosti prijatého rozhodnutia služobného úradu, na základe novej právnej úpravy, a pod. Príkladom trvalého uvoľnenia existujúcej pozície môže byť situácia, keď má v relevantnom čase dôjsť k trvalému preloženiu iného štátneho zamestnanca, ktorého aktuálna pozícia v služobnom úrade môže byť vhodným

štátnozamestnaneckým miestom pre štátneho zamestnanca, u ktorého by inak došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Iným typickým príkladom môže byť situácia, keď na inom štátnozamestnaneckom mieste dochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona v spojitosti s vekovým cenzom, pričom k predĺženiu trvania tohto vzťahu už nedôjde alebo nemôže dôjsť.

V úprave poradia vhodného štátnozamestnaneckého miesta [odsek 5, písm. b), c), resp. ponuka v druhom a treťom rade] sa navrhuje uprednostniť odbor štátnej služby pred funkciou (platovou triedou).

Negatívne vymedzenie pojmu vhodné štátnozamestnanecké miesto (odsek 6) sa, v porovnaní s existujúcou úpravou, dopĺňa o riadiace pozície, so zohľadnením špecifickej úpravy ponukovej povinnosti voči vedúcemu štátnemu zamestnancovi, ktorá sa navrhuje v odseku 3. Účelom negatívneho vymedzenia ponukovej povinnosti podľa odseku 6 písm. d) je upraviť prípady, keď štátny zamestnanec nemôže vykonávať štátnu službu na inom štátnozamestnaneckom mieste zo zdravotných dôvodov. Príkladom môže byť situácia, keď štátny zamestnanec predloží služobnému úradu lekárske posudok, podľa ktorého nemôže ďalej vykonávať štátnu službu (na pôvodnej pozícii) bez vážneho ohrozenia svojho života alebo zdravia [§ 79 ods. 1 písm. a) zákona], alebo keď štátny zamestnanec podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na pôvodnom (konkrétnom) štátnozamestnaneckom mieste [§ 75 ods. 1 písm. a) zákona]. Iným príkladom môže byť situácia vyplývajúca z povinnosti služobného úradu zaraďovať štátnych zamestnancov na vykonávanie štátnej služby s ohľadom na ich zdravotný stav, v súlade s právnou úpravou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [§ 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z.].

K bodom 25, 37, 85, 97, 100, 102, 104 a 203 [§ 29 ods. 3, § 38 ods. 7, § 61 ods. 2 a § 82 ods. 1 a 5, § 83 ods. 2, § 84 ods. 3 písm. d), § 175 ods. 4]

Predmetné úpravy súvisia so zavedením nových typov verejných listín (mení sa označenie i obsah týchto listín) vydávaných z registra trestov. Úprava preukazovania bezúhonnosti výpisom z registra trestov sa nemení. Podľa právnej úpravy registra trestov, účinnej od 1. januára 2026 (napr. § 16 a § 21 ods. 5 zákona č. 192/2023 Z. z.), na účely preukázania bezúhonnosti možno v prípade štátneho zamestnanca požadovať špecializovaný výpis z registra trestov.

Navrhuje sa zosúladienie dotknutých ustanovení zákona o štátnej službe s obsahom špecializovaného výpisu z registra trestov podľa právnej úpravy účinnej od 1. januára 2026.

K bodu 26 (§ 32 ods. 9)

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 27 [§ 36 ods. 3 písm. d)]

Navrhuje sa doplnenie úpravy prijatia uchádzača do dočasnej štátnej služby bez výberového konania. Základnou podmienkou prijatia, okrem všeobecných podmienok podľa § 38 zákona o štátnej službe, bude úspešné absolvovanie osobitného študijného programu, realizovaného na základe dohody (služobného úradu) s vysokou školou. Úprava vychádza zo skúseností z minulosti, najmä z obdobia spojeného s predsedníctvom Slovenskej republiky v Rade Európskej únie. Na trvanie dočasnej štátnej služby sa bude vzťahovať úprava podľa § 37 písm.

h) – keďže navrhovaná úprava je založená na zásadne prechodnej potrebe posilnenia administratívnych kapacít, tomu by mala zodpovedať aj doba trvania štátnozamestnaneckého pomeru dohodnutá v služobnej zmluve.

K bodu 28 [§ 36 ods. 4 písm. a)]

Navrhuje sa rozšírenie možnosti dočasne obsadiť voľné štátnozamestnanecké miesto podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona.

K bodu 29 (§ 36 ods. 5)

Existujúca úprava obsadzovania štátnozamestnaneckých miest podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona je založená na:

- prechodnej potrebe služobného úradu posilniť vlastné personálne kapacity (dôvodová správa k zákonu č. 126/2020 Z. z.),
- striktné obmedzenej dočasnosti (dočasná štátna služba na takejto pozícii môže trvať najviac 6 mesiacov) a
- predpoklade riadneho obsadenia pozície na základe výberového konania.

V prípade pozície vedúceho štátneho zamestnanca upravuje zákon o štátnej službe viacero tzv. „náhradných riešení“, s využitím ktorých možno dočasne zabezpečiť plnenie úloh vedúceho štátneho zamestnanca v obdobných prípadoch. Ide o dočasné preloženie a o poverenie vykonávaním funkcie vedúceho štátneho zamestnanca (§ 60 ods. 2, 3 a 5 zákona).

Občana, ktorý nie je štátnym zamestnancom, je možné prijať na pozíciu vedúceho štátneho zamestnanca (vrátane riadiacich pozícií v dočasnej štátnej službe) zásadne na základe výberového konania. Toto pravidlo (vo vzťahu k dočasnej štátnej službe) je upravené v § 36 ods. 4 zákona o štátnej službe. Napriek uvedenému, v aplikačnej praxi vznikajú nejasnosti vo vzťahu k niektorým prípadom obsadzovania pozícií v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 zákona o štátnej službe. Navrhuje sa preto spresnenie predmetnej úpravy, a to výslovným vylúčením možnosti obsadenia riadiacej pozície bez výberového konania v relevantných prípadoch [§ 36 ods. 3 písm. d) a e)].

Navrhuje sa (§ 36 ods. 5 druhá veta) ďalej upraviť, že dočasne uvoľnené štátnozamestnanecké miesto odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby, ktorý nie je vedúcim štátnym zamestnancom, možno obsadzovať rovnakým spôsobom, ako v prípadoch, keď ide o zastupovanie radového štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe.

Účelom úpravy je odstrániť aplikačné nejasnosti týkajúce sa trvania dočasnej štátnej služby, prípadne ponukovej povinnosti služobného úradu a posudzovania vzniku nároku na odstupné v takýchto prípadoch. Právny režim štátneho zamestnanca (zástupcu odborníka) by mal byť rovnaký ako v prípade štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe prijatého na zastupovanie štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe. To znamená, že trvanie tohto právneho vzťahu je obmedzené potrebou zastupovania a existenciou štátnozamestnaneckého miesta [§ 37 písm. e)], štátnozamestnanecký pomer končí spravidla na základe zákona z dôvodu uplynutia dočasnej štátnej služby [§ 82 ods. 1 písm. a)], nevzniká prípadná ponuková povinnosť služobného úradu (§ 29 v spojení s § 75 ods. 1) ani nárok na odstupné (§ 83).

K bodu 30 [§ 37 písm. i)]

Obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta podľa § 36 ods. 3 písm. e) zákona má plniť funkciu operatívneho nástroja na dočasné vyriešenie nedostatku personálnych kapacít v služobnom úrade. Trvanie dočasnej štátnej služby je v takýchto prípadoch limitované dobou, ktorá nesmie presiahnuť šesť mesiacov. Súčasťou vzťahu je 3-mesačná skúšobná doba. K predčasnému skončeniu trvania vzťahu v dočasnej štátnej službe môže podľa súčasnej úpravy dôjsť v prípade tzv. riadneho obsadenia štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania. Existujúca úprava nevylučuje zrušenie takéhoto štátnozamestnaneckého miesta (na tieto účely ide o bežné štátnozamestnanecké miesto), neupravuje však súvislosti. Navrhuje sa úprava analogická s trvaním štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe v prípadoch zastupovania [§ 37 písm. e) zákona o štátnej službe] – zrušením takéhoto štátnozamestnaneckého miesta sa skončí trvanie dočasnej štátnej služby. To znamená, že tento vzťah sa skončí na základe zákona uplynutím dočasnej štátnej služby podľa § 82 ods. 1 písm. a) zákona.

K bodu 31 [§ 37 písm. k)]

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 32 [§ 38 ods. 2 písm. b) a d)]

Spresnenie textu.

K bodu 33 (poznámka pod čiarou k odkazu 23)

Legislatívno-technická úprava.

K bodom 34, 35, 38 a 39 (§ 38 ods. 3 a 8 až 11)

V nadväznosti na uznesenie vlády SR č. 75 z 22. februára 2023 sa navrhuje zosúladenie preukazovania bezúhonnosti s právnou úpravou registra trestov (zákon č. 192/2023 Z. z.), ktorá sa týka zavedenia nových typov verejných listín vydávaných z registra trestov, a ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2026. Vzhľadom na uvedenú súvisiacu úpravu sa preukazovanie bezúhonnosti odpisom registra trestov navrhuje nahradiť špecializovaným výpisom z registra trestov. V § 38 ods. 3 a 8 až 11 sa realizujú súvisiace terminologické a legislatívno-technické úpravy. V poznámke pod čiarou k odkazu 24 sa spresňuje citácia zákona o registri trestov.

K bodu 36 (§ 38 ods. 4)

Vzhľadom na zavedený mechanizmus preukazovania bezúhonnosti (služobný úrad zasiela generálnej prokuratúre žiadosť o výpis z registra trestov prostredníctvom centrálného informačného systému štátnej služby spravidla bezprostredne pred vznikom právneho vzťahu; generálna prokuratúra poskytuje tento výpis spravidla v ten istý alebo v nasledujúci pracovný deň) je úprava časového obmedzenia, týkajúca sa aktuálnosti výpisu z registra trestov, nadbytočná.

K bodu 40 [§ 38 ods. 12 písm. c)]

Navrhuje sa zohľadniť skutočnosť, že kvalifikačný predpoklad, ktorým je konkrétny študijný odbor, môže vyplývať aj z osobitného predpisu (napr. § 33 ods. 2 katastrálneho zákona). Ďalej sa navrhuje flexibilnejšia úprava určovania takéhoto kvalifikačného predpokladu zo strany služobného úradu, a to priamo v opise štátnozamestnaneckého miesta, bez potreby upravovať vopred tieto požiadavky v služobnom predpise.

K bodu 41 (§ 38 ods. 15 a 16)

Účelom novelizácie § 38 ods. 15 je zohľadnenie súvisiacich zmien v právnej úprave uznávania dokladov o vzdelaní získanom v zahraničí, ktorá nadobúda účinnosť 1. marca 2025 (zákon č. 400/2024 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Tzv. základný spôsob preukazovania získaného vysokoškolského vzdelania získaného v zahraničí zostáva nezmenený (predkladá sa doklad o vzdelaní a dodatku k diplomu, resp. ich kópie a osvedčený preklad do štátneho jazyka). Tzv. alternatívny spôsob preukazovania získaného vysokoškolského vzdelania sa dopĺňa v nadväznosti na uvedenú novelu zákona č. 422/2015 Z. z. – kópiu rozhodnutia bude možné nahradiť kópiou doložky o uznaní stupňa zahraničného vzdelania v spojení s kópiou osvedčeného prekladu dokladu o vzdelaní (právny režim doložky upravuje § 39a zákona č. 422/2015 Z. z. v znení zákona č. 400/2024 Z. z.). To znamená, že uchádzač (podľa doplnenej úpravy) môže predložiť:

- a) kópiu dokladu o získaní vysokoškolského vzdelania, kópiu osvedčeného prekladu tohto dokladu a kópiu rozhodnutia, alebo
- b) kópiu dokladu o získaní vysokoškolského vzdelania, kópiu osvedčeného prekladu tohto dokladu a kópiu doložky o uznaní stupňa zahraničného vzdelania.

Súčasne sa špecifikujú prípady, v ktorých bude môcť služobný úrad vyzvať uchádzača, aby predložil rozhodnutie o uznaní vzdelania (úplného stredného, vyššieho odborného alebo vysokoškolského) podľa zákona č. 422/2015 Z. z. V tomto smere bude podstatný obsah komunikácie služobného úradu smerom k uchádzačovi – je dôležité upozorniť uchádzača na spôsob uznávania dokladov o vzdelaní v príslušnom študijnom (§ 33 a nasledujúce v spojení s § 60 zákona č. 422/2015 Z. z.) a vyžiadať o predloženie relevantného dokladu – rozhodnutia o uznaní vzdelania, pokiaľ ide o stupeň vzdelania alebo študijný odbor. Požadovať od uchádzača kópiu rozhodnutia podľa odseku 15 štvrtej vety bude teda možné len v prípadoch, ak nie je z predložených dokladov zrejmý získaný stupeň vzdelania alebo požadovaný študijný odbor (ak konkrétny študijný odbor patrí medzi kvalifikačné predpoklady na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste).

K bodu 42 (§ 38 ods. 17 a 18)

Oficiálny doklad o úspešnom skončení štúdia alebo o získaní vzdelania (§ 68 zákona o vysokých školách, § 90 školského zákona) nevydávajú vysoké školy ani stredné školy v SR bezprostredne. Medzi ukončením štúdia a vydaním dokladu spravidla ubehne určité obdobie, počas ktorého úspešný absolvent nie je schopný náležite preukázať dosiahnutie požadovaného vzdelania. K obdobnej situácii dochádza aj v prípade vzdelania získaného v zahraničí. Škola

alebo vysoká škola môže absolventovi, bezprostredne po úspešnom ukončení štúdia, vydať potvrdenie o tejto skutočnosti, ktoré nie je formálnym dokladom o získanom vzdelaní podľa uvedenej úpravy, prípadne podľa zákona č. 422/2015 Z. z. V novom odseku 17 sa v podstate navrhuje podmienené, resp. dočasné akceptovanie kópie iného dokladu o vzdelaní, vydaného príslušnou školou alebo vysokou školou, resp. ich osvedčeného prekladu, na účely účasti vo výberovom konaní. Vychádza sa pritom z predpokladu, že do skončenia výberového konania, resp. do vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, bude mať uchádzač (ktorý na účely výberového konania preukázal vzdelanie dokladom podľa odseku 17) k dispozícii riadny doklad o vzdelaní (resp. jeho prípadne osvedčený preklad) – bude teda môcť preukázať vzdelanie spôsobom upraveným v § 38 ods. 15 a 16.

V odseku 18 sa navrhuje upraviť základný postup služobného úradu pri určovaní stupňa vzdelania požadovaného na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste. Zmyslom úpravy je zdôrazniť, že určenie konkrétneho stupňa vzdelania (akceptovanie každého stupňa vzdelania, prípadne akceptovanie výhradne vyššieho stupňa vzdelania) na konkrétnej pozícii má byť vecou služobného úradu.

K bodu 43 (§ 38 ods. 21)

Navrhuje sa úprava rozlišovania medzi dobou odbornej praxe ako požiadavkou na vykonávanie štátnej služby určenou služobným úradom a kvalifikačným predpokladom podľa prílohy č. 2 k zákonu. Účelom návrhu je odstránenie aplikačných problémov pri posudzovaní splnenia kvalifikačných predpokladov v spojení s požiadavkou podľa § 38 ods. 2 písm. d) zákona.

Ak napríklad služobný úrad určí ako požiadavku na vykonávanie štátnej služby podľa § 38 ods. 2 písm. d) zákona odbornú prax v trvaní najmenej troch rokov, táto požiadavka sa má vzťahovať rovnako na každého uchádzača, bez ohľadu na akceptovateľný alternatívny kvalifikačný predpoklad – stupeň vzdelania. To znamená, že ak sa (napríklad v 8. platovej triede) ako kvalifikačný predpoklad požaduje VŠ-vzdelanie II. stupňa a alternatívne VŠ-vzdelanie I. stupňa spolu s odbornou praxou najmenej tri roky, potom celková doba odbornej praxe (ako požiadavka plus kvalifikačný predpoklad) bude najmenej tri (3+0) roky v prípade uchádzača s VŠ-vzdelaním II. stupňa a najmenej šesť (3+3) rokov v prípade uchádzača s VŠ-vzdelaním I. stupňa.

K bodom 44 a 46 (§ 38 ods. 23 a ods. 24)

V nadväznosti na programové vyhlásenie vlády SR a plán legislatívnych úloh vlády SR na rok 2024 sa navrhuje (nový odsek 23) zmena kvalifikačných požiadaviek v systéme štátnej služby, ktorej účelom je podpora lepšej uplatniteľnosti uchádzačov, ktorí majú ako najvyššie dosiahnuté vzdelanie vysokoškolské vzdelanie I. stupňa. Návrh vychádza tiež z úpravy profesijného vzdelania podľa zákona č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov a z požiadaviek Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky na modifikáciu kvalifikačných požiadaviek v štátnej službe. Nakoľko v prípade nového znenia odseku 23 sa navrhuje delená účinnosť (od 1. januára 2026), je potrebná súvisiaca legislatívno-technická úprava (§ 38 ods. 24, resp. ods. 23 v znení účinnom do 31. decembra 2025).

K bodu 45 (§ 38 ods. 23)

Legislatívno-technická úprava, navrhovaná v kontexte súvisiacich zmien, ktoré majú nadobudnúť účinnosť 1. júla 2025.

K bodom 47 a 48 (§ 39 ods. 2, 3)

V novom znení odseku 2 sa navrhuje flexibilnejšia (resp. širšia) úprava možnosti obsadiť štátnozamestnanecké miesto „opakovane“ na základe toho istého výberového konania. Keďže skúšobná doba sa nemusí vzťahovať na každé takéto obsadenie štátnozamestnaneckého miesta (napríklad v prípade jeho obsadenia preložením), podmienka skončenia vzťahu v skúšobnej dobe sa nahrádza adekvátnym časovým obdobím.

V novom odseku 3 sa navrhuje upraviť zdôraznenie povinnosti služobného úradu dodržiavať pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest obmedzenia podľa § 54 zákona (zaradenie blízkych osôb).

K bodu 49 [§ 41 ods. 11 písm. d)]

Navrhuje sa doplniť možnosti tzv. alternatívneho spôsobu preukázania ovládania cudzieho jazyka, resp. odpustenie testu z cudzieho jazyka. Predpokladom prijatia na vysokoškolské štúdium v zahraničí (v prípade štátneho príslušníka z inej krajiny) je spravidla preukázanie ovládania jazyka, v ktorom sa štúdium realizuje, a to spravidla na úrovni B2 alebo na úrovni C1. U úspešného absolventa štúdia v cudzom jazyku v zahraničí možno odôvodnene predpokladať dosiahnutie pokročilej úrovne ovládania predmetného cudzieho jazyka, resp. funkčné ovládanie cudzieho jazyka na vyššej úrovni než v čase prijatia na štúdium v zahraničí. Uchádzač, ktorý dokladmi predkladanými v súlade s § 38 ods. 15 a 16 zákona o štátnej službe preukáže absolvovanie štúdia v zahraničí v predmetnom cudzom jazyku, teda nebude musieť v rámci výberového konania absolvovať test z tohto cudzieho jazyka. Súčasne sa navrhuje predĺžiť doba, počas ktorej bude možné uznať tento tzv. náhradný spôsob preukázania ovládania cudzieho jazyka.

K bodom 50, 53 a 54 [§ 41 ods. 11 písm. f), ods. 18 a ods. 29]

Predmetom testu na overenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností môže byť výlučne overenie analytického, koncepčného a strategického myslenia na požadovanej úrovni (§ 13a vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach). V § 41 ods. 11 písm. f), ods. 18 a 29 sa upravuje alternatívny spôsob preukázania požadovanej úrovne analytického, koncepčného a strategického myslenia (výsledkom overenia v inom výberovom konaní).

Postup by mal byť nasledovný: Ak bude súčasťou výberového konania test podľa § 13a vyhlášky, služobný úrad môže požiadať o realizáciu tejto formy overenia uchádzačov úrad vlády (§ 41 ods. 18). Po overení uchádzača úrad vlády (psychológ) v prvom kroku poskytne výberovej komisii služobného úradu informáciu o výsledku overenia spolu s vyjadrením, či uchádzač spĺňa požadovanú úroveň analytického, koncepčného a strategického myslenia. V druhom kroku úrad vlády vydá a poskytne služobnému úradu písomný doklad o preukázanej úrovni overovaných schopností uchádzača, ktorý bol v teste úspešný. Po skončení výberového konania bude služobný úrad povinný (§ 41 ods. 29) vydať predmetný písomný doklad každému uchádzačovi, ktorý úspešne absolvoval takýto test.

Ak uchádzač následne (v inom výberovom konaní) predloží služobnému úradu doklad podľa § 41 ods. 29, podľa ktorého má analytické, koncepčné a strategické myslenie na rovnakej alebo vyššej úrovni ako sa požaduje, služobný úrad by mal takýto spôsob preukázania schopností v danom výberovom konaní akceptovať. To znamená, že uchádzač nebude povinný opätovne absolvovať test podľa § 13a vyhlášky o výberových konaniach. Doklad vydaný úradom vlády možno predkladať v rámci výberového konania najdlhšie päť rokov od jeho vydania.

Zámerom predkladateľa nie je diskvalifikovať uchádzača, ktorý v minulosti (v priebehu iného výberového konania) absolvoval predmetný test neúspešne. V takomto prípade sa preto neupravuje povinnosť služobného úradu vydať predmetný doklad. Uchádzač bude mať možnosť prihlásiť sa a zúčastniť sa výberového konania, ktorého súčasťou bude overenie analytického, koncepčného a strategického myslenia podľa § 13a vyhlášky o výberových konaniach, bez ohľadu na prípadné neúspešné absolvovanie obdobného testu v minulosti.

Vzhľadom na navrhované relatívne rozšírenie použitia posudzovania požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra (§ 41 ods. 15 zákona) sa navrhuje upraviť poriadková lehota pre Úrad vlády SR na vykonanie tohto overenia.

K bodu 51 [§ 41 ods. 11 písm. g) a ods. 16]

Úroveň ovládania cudzieho jazyka sa overuje písomným testom alebo dokladom o jeho ovládaní. Navrhuje sa zohľadniť túto zásadu aj v zákonnej úprave prípadovej štúdie, ktorou možno podľa zákona nahradiť test z cudzieho jazyka, t. j. v cudzom jazyku bude možné absolvovať len písomnú prípadovú štúdiu (úplne alebo čiastočne realizovanú v písomnej časti výberového konania). Obdobne, nahradiť test z cudzieho jazyka bude možné len písomnou prípadovou štúdiou, ktorá sa (úplne alebo čiastočne) realizuje v písomnej časti výberového konania.

K bodu 52 (§ 41 ods. 15)

Podľa platnej úpravy forma posúdenia požadovaných schopností a osobnostných vlastností metódou hodnotiaceho centra je povinnou súčasťou výberového konania iba pri obsadzovaní pozície vedúceho zamestnanca sekcie na základe vonkajšieho výberového konania. V porovnaní s ďalšími zákonom upravenými formami overenia požadovaných schopností a osobnostných vlastností, metóda hodnotiaceho centra predstavuje objektívnejší a presnejší nástroj posúdenia uchádzača.

S cieľom posilniť princíp profesionality, nestrannosti, ako aj zásadu rovnakého zaobchádzania pri obsadzovaní kľúčových profesionálnych pozícií v systéme štátnej služby, sa navrhuje rozšíriť existujúcu úpravu, a to v dvoch smeroch:

- a) vo vzťahu k druhu výberového konania (resp. k okruhu možných uchádzačov) – metóda hodnotiaceho centra bude súčasťou každého výberového konania, bez ohľadu na druh výberového konania, resp. na okruh uchádzačov zvolený služobným úradom pre výberové konanie,
- b) vo vzťahu k obsadzovanej pozícii, v nadväznosti na existujúcu rôznorodosť v organizačnej štruktúre služobných úradov (v niektorých prípadoch je organizačnému útvaru priznaný status sekcie aj bez formálneho označenia týmto pojmom, v iných prípadoch existujú organizačné útvary hierarchicky nadradené sekcii).

K bodu 55 (nový § 41a)

Právna úprava výberového konania sa navrhuje doplniť o možnosť uskutočniť výberové konanie, prípadne jeho časť, aj „na diaľku“ (bez fyzickej prítomnosti uchádzača), s použitím informačných a komunikačných technológií (napr. internetových aplikácií). V prípade realizácie výberového konania alebo jeho časti takýmto spôsobom bude mať služobný úrad povinnosť oznámiť túto skutočnosť potenciálnym uchádzačom vopred – vo vyhlásení výberového konania. Využitie tejto možnosti bude vecou služobného úradu.

Za dodržiavanie súvisiacich princípov a zásad - najmä princípu transparentného zamestnávania, princípu rovnakého zaobchádzania i zákazu diskriminácie v súvislosti s výberovým konaním je zodpovedný služobný úrad. To okrem iného znamená, že podmienky výberového konania by mali byť vopred nastavené (a následne dodržané) rovnako pre všetkých uchádzačov prihlásených do výberového konania. Zároveň je potrebné rešpektovať zákonom ustanovené formy overenia a spôsob ich realizácie, t. j. písomné formy overenia (napr. rôzne testy) by mali aj „na diaľku“ prebiehať písomne a ústne formy overenia ústne.

Zmyslom navrhovanej úpravy nie je možnosť reagovať ad hoc na individuálne podnety uchádzačov prihlásených do výberového konania, ktorý sa zo subjektívnych dôvodov nemôžu zúčastniť výberového konania priamo v mieste jeho konania.

K bodu 56 (nový § 45)

Navrhuje sa fakultatívna možnosť služobného úradu použiť (na účel overenia ovládania požadovaného cudzieho jazyka) formu overenia, ktorá sa využíva v rámci výberového konania. Môže ísť napríklad o prípady prijatia občana do dočasnej štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca podľa § 36 ods. 3 písm. a) zákona, alebo o preloženie (dočasné, trvalé) štátneho zamestnanca (v služobnom úrade alebo do iného služobného úradu). V prípade potreby overiť ovládanie cudzieho jazyka by mal služobný úrad analogicky akceptovať aj tzv. alternatívne spôsoby preukázania tejto požiadavky upravené v § 41 ods. 11 písm. d), teda doklad o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni alebo doklad absolvovania vysokoškolského štúdia v cudzom jazyku.

K bodu 57 [§ 51 ods. 2 písm. n)]

Účelom navrhovanej úpravy, spolu s úpravou v § 55 ods. 10, je zjednodušenie administratívneho postupu služobného úradu v súvislosti s niektorými (v podstate formálnymi) zmenami obsahu služobnej zmluvy. Ide o obsahovú náležitosť, ktorá v zásade nezávisí od vôle zmluvných strán (rozsah – výmeru dovolenky ustanovuje právny predpis, prípadne kolektívna zmluva vyššieho stupňa). Podľa súčasnej úpravy by sa mal aktualizovať obsah služobnej zmluvy v nadväznosti na každú aktuálnu kolektívnu zmluvu – teda spravidla každý rok. Podľa navrhovanej úpravy bude služobný úrad oznamovať štátnemu zamestnancovi (formou písomného dodatku k služobnej zmluve) zmenu v nároku na dovolenku iba v prípade, ak dôjde k zmene v rozsahu dovolenky.

K bodu 58 (§ 51 ods. 3)

Navrhuje sa možnosť doplniť obsah služobnej zmluvy nad rámec existujúcej zákonnej úpravy. To znamená, že okrem obligatórnych náležitostí bude možné v služobnej zmluve dohodnúť aj ďalší obsah, a to v prípadoch, keď takúto dohodu upravuje (resp. predpokladá) existujúca

zákonná úprava. Môže ísť napríklad o podmienky vykonávania štátnej služby v režime domáckej práce, v nadväznosti na § 52 ods. 4 Zákonníka práce.

Priznávanie platových náležitostí, resp. určenie funkčného platu, podľa zákona nie je predmetom dohody medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom. V záujme predísť aplikačným nejasnostiam sa navrhuje výslovne vylúčiť možnosť individuálnych dohôd, v otázkach týkajúcich sa odmeňovania (napr. priznávanie odmien) a iných finančných plnení (napr. odstupné alebo odchodné), v služobných zmluvách.

K bodu 59 (§ 51 ods. 7)

Legislatívno-technická úprava.

K bodom 60 až 62 (§ 52 ods. 1 až 3)

Precizuje sa úprava skúšobnej doby. V odsekoch 1 a 3 sa realizujú legislatívno-technické úpravy. Navrhuje sa (odsek 2) zúžiť prípady vylúčenia skúšobnej doby; skúšobná doba nebude súčasťou štátnozamestnaneckého pomeru iba pri časovo nadväzujúcich štátnozamestnaneckých pomeroch v tom istom služobnom úrade. Podmienka uplynutia skúšobnej doby v predchádzajúcom vzťahu zostáva zachovaná.

K bodu 63 (§ 53 ods. 5)

V súvislosti s poverením vykonávať funkciu vedúceho zamestnanca a v súvislosti s poverením zastupovať vedúceho zamestnanca [zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k) zákona] dochádza k spravidla podstatnej zmene povinností povereného štátneho zamestnanca – k zmene najnáročnejšej činnosti, ktorú je štátny zamestnanec povinný podľa služobnej zmluvy vykonávať; dočasne zmenená najnáročnejšia činnosť môže zodpovedať vyššej platovej triede (funkcii), ako je činnosť vykonávaná podľa služobnej zmluvy pred zmenou štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k).

V nadväznosti na aplikačné nejasnosti sa navrhuje výslovná úprava práva štátneho zamestnanca na vyššiu platovú triedu, do ktorej je zaradené predmetné štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca. Právu štátneho zamestnanca bude zodpovedať povinnosť služobného úradu priznať štátnemu zamestnancovi vyššiu platovú triedu v relevantných prípadoch spojených so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k). V spojitosti s úpravou podľa § 53 ods. 5 sa navrhuje súvisiaca úprava v § 55 ods. 2 zákona.

K bodom 64 a 65 (§ 54 ods. 2, 3)

Spresňuje sa úprava oznamovacej povinnosti v súvislosti so zaraďovaním blízkych osôb. Súčasné znenie zákona môže viesť k záveru, že úprava sa vzťahuje iba na obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest na základe výberového konania (vzhľadom na zavedenie a používanie skratky „uchádzač“), prípadne len na prijatie do štátnej služby (vznik štátnozamestnaneckého pomeru). Modifikované vymedzenie okruhu osôb a situácií, na ktoré sa oznamovacia povinnosť bude vzťahovať, vychádza z úpravy obsadzovania štátnozamestnaneckých miest (§ 39 ods. 1 zákona).

Doplnenie odseku 3 má dva základné dôvody:

- zosúladenie s úpravou navrhovanou v odseku 2,

- zdôraznenie subjektívnej stránky (vedomosť štátneho zamestnanca) a preventívneho účinku predmetnej úpravy.

K bodu 67 [§ 55 ods. 1 písm. e)]

Navrhuje sa zovšeobecniť úpravu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe (v prípade štátnozamestnaneckého pomeru založeného služobnou zmluvou). Zmena dôvodu zastupovania sa nahrádza zmenou dôvodu prijatia do dočasnej štátnej služby. Úprava nemá vplyv na spôsob obsadzovania pozície v dočasnej štátnej službe, predovšetkým na možnosť ani na povinnosť služobného úradu obsadzovať štátnozamestnanecké miesto na základe výberového konania.

K bodu 68 [§ 55 ods. 1 písm. h)]

Vypúšťa sa nadbytočný text (potreba dohody je zrejmá zo znenia § 55 ods. 2 zákona). Znenie písmena h) sa súčasne zosúladí s úpravou navrhovanou v odseku 10.

Za zmenu štátnozamestnaneckého pomeru, ktorou je zmena dĺžky týždenného služobného času, a ktorú treba so štátnym zamestnancom dohodnúť, by sa mali považovať prípady zmeny:

- určeného týždenného služobného času na kratší týždenný služobný čas,
- kratšieho týždenného služobného času na určený týždenný služobný čas a
- kratšieho týždenného služobného času na iný kratší týždenný služobný čas.

K bodu 69 [§ 55 ods. 1 písm. t)]

V úprave zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, ktorou je predĺženie trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby, sa navrhuje vypustiť niektoré obmedzenia spojené s možnosťou realizovať túto zmenu štátnozamestnaneckého pomeru. Návrh vychádza z požiadaviek aplikačnej praxe. V zmysle navrhovanej úpravy bude možné predĺžiť trvanie dočasnej štátnej služby odborníka nielen na pôvodnej pozícii, ale aj spolu s preložením na iné štátnozamestnanecké miesto odborníka.

K bodu 71 (§ 55 ods. 2)

Nové znenie § 55 ods. 2 súvisí s úpravou navrhovanou v § 53 ods. 5. Vychádza sa zo skutočnosti, že pri poverení zastupovaním a pri poverení vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca spravidla dochádza aj k niektorej zo zmien podľa § 55 ods. 1 písm. a) alebo c), prípadne aj k zmene podľa § 55 ods. 1 písm. b) zákona. To znamená, že súčasne sa mení činnosť vykonávaná štátnym zamestnancom, prípadne aj funkcia alebo odbor štátnej služby.

Zmyslom navrhovanej úpravy je zosúladenie vecného obsahu poverenia [zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k)] a jeho reálny vplyv na obsah služobnej zmluvy so skutočnosťou, že pri tejto zmene štátnozamestnaneckého pomeru nedochádza k preloženiu. Ide o dočasný režim, ktorý v praxi nemá trvať viac ako šesť mesiacov (§ 60 ods. 3 až 5 zákona o štátnej službe).

Poverený štátny zamestnanec naďalej plní služobné úlohy na svojej pôvodnej pozícii a taktiež je povinný plniť služobné úlohy na predmetnej riadiacej pozícii. Inak povedané, plní služobné úlohy podľa dvoch opisov – túto skutočnosť je možné v praxi zohľadniť napríklad tak, že spolu s poverením odovzdá služobný úrad štátnemu zamestnancovi aj opis štátnozamestnaneckého

miesta vedúceho zamestnanca. Vplyv poverenia na obsah štátnozamestnaneckého pomeru je potrebné vyjadriť aj v služobnej zmluve (zmena vykonávanej činnosti, funkcie, prípadne aj odboru štátnej služby).

Poverenie nie je príkladom organizačnej zmeny (§ 24 zákona). Z organizačného hľadiska, resp. z hľadiska štruktúry služobného úradu, nedochádza k zrušeniu dvoch štátnozamestnaneckých miest (tzv. radovej pozície a riadiacej pozície, prípadne dvoch riadiacich pozícií) ani k ich splynutiu. Predmetná riadiaca pozícia je na účely jej riadneho obsadenia (napríklad na základe výberového konania) naďalej voľná, resp. výberové konanie na jej obsadenie možno vyhlásiť a realizovať aj v čase, keď je niektorý štátny zamestnanec poverený vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca. V nadväznosti na uvedené, zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k) zákona o štátnej službe nemá vplyv ani na systemizáciu štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade.

Vypustenie vnútorného odkazu na odsek 1 písm. t) vyplýva z úpravy navrhovanej v tomto ustanovení.

K bodu 72 (§ 55 ods. 3)

Vnútorný odkaz na odsek 1 písm. r) sa vypúšťa v nadväznosti na navrhované doplnenie § 55 odsek 5 a § 56 nový odsek 3 zákona.

K bodu 73 (§ 55 ods. 4)

Úprava je potrebná v nadväznosti na zmenu navrhovanú v § 55 ods. 1 písm. t). Keďže predĺženie trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby by viac nemalo byť viazané na to isté štátnozamestnanecké miesto, túto zmenu bude možné realizovať aj preložením.

K bodom 74 a 81 (§ 55 ods. 5 a § 56 ods. 3)

Tzv. klasickú dohodu generálnych tajomníkov o dočasnom preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu sa navrhuje nahradiť jednostranným oznámením služobného úradu. Ide o situácie, keď je štátny zamestnanec v stálej štátnej službe vymenovaný alebo zvolený (spravidla podľa osobitného predpisu) do funkcie vykonávanej v štátnozamestnaneckom pomere (štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, štátny zamestnanec – štatutárny orgán). Štátny zamestnanec má vopred vedomosť o tom, že môže byť do takejto funkcie vymenovaný alebo zvolený. K vymenovaniu alebo voľbe nemôže dôjsť bez súhlasu dotknutej osoby.

V nadväznosti na vymenovanie alebo zvolenie do funkcie bude služobný úrad, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu v stálej štátnej službe, povinný vykonať jednostrannú zmenu štátnozamestnaneckého pomeru. Účelom navrhovanej úpravy je zjednodušenie administratívy spojenej s takouto zmenou štátnozamestnaneckého pomeru. Služobným úradom príslušným na vykonanie tejto zmeny, v zmysle úpravy podľa § 55 ods. 5 (prípadne analogicky s úpravou príslušnosti na preloženie štátneho zamestnanca do iného služobného úradu) by mal byť tzv. pôvodný služobný úrad, teda služobný úrad, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu v čase vymenovania alebo zvolenia.

K bodu 75 (§ 55 ods. 6)

Vylúčenie možnosti zmeniť druh štátnej služby v prípade preloženia štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu (§ 57 ods. 1 a 3 zákona) sa navrhuje v nadväznosti na navrhované rozšírenie úpravy zmeny druhu štátnej služby. Služobný úrad by nemal mať (ani v takýchto mimoriadnych prípadoch) mať možnosť zmeniť štátnemu zamestnancovi druh štátnej služby.

K bodu 76 (§ 55 ods. 7)

Preloženie štátneho zamestnanca na inú identickú pozíciu v služobnom úrade je možné aj v prípade pozícií v stálej štátnej službe. Navrhuje sa preto rozšírenie predmetnej úpravy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru.

K bodom 77 a 98 [§ 55 ods. 9, § 82 ods. 1 písm. l)]

Predmetné ustanovenia týkajúce sa trvania štátnozamestnaneckého pomeru po dovŕšení 65 rokov veku sa, na základe požiadavky z aplikačnej praxe, dopĺňajú o prípady, keď štátny zamestnanec dovŕši uvedený vek počas vykonávania funkcie veľvyslanca.

K bodu 78 (§ 55 ods. 10)

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa rozširuje negatívny výpočet prípadov zmeny obsahu služobnej zmluvy, ktoré sa nepovažujú za zmenu štátnozamestnaneckého pomeru.

V praxi patrí určenie týždenného služobného času v služobnom úrade do dispozície služobného úradu, resp. uplatňuje sa 40- hodinový týždenný služobný čas, v nadväznosti na úpravu podľa Zákonníka práce. Priaznivejšia úprava služobného času sa dojednáva v rámci kolektívneho vyjednávania na centrálnej úrovni (v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa). Modifikácia určeného týždenného služobného času (napr. zmena zo 40-hodinového na 37,5-hodinový, resp. naopak), v nadväznosti na výsledok kolektívneho vyjednávania na centrálnej (celoštatnej) úrovni, by preto nemala závisieť od individuálnej vôle zmluvných strán služobnej zmluvy.

Obdobne, zmena obsahu služobnej zmluvy podľa § 51 ods. 2 písm. m), n) a p) nie je v dispozícii zmluvných strán. Štátnozamestnanecké miesta mimoriadnej významnosti podľa § 11 zákona určuje vláda Slovenskej republiky, zmena v základnej výmere dovolenky závisí od výsledku kolektívneho vyjednávania na centrálnej úrovni a prípadná zmena dĺžky výpovednej doby (resp. zmena odkazu na predmetnú zákonnú úpravu) je otázkou zmeny právnej úpravy.

K bodu 79 (§ 55 ods. 11)

Legislatívno-technické úpravy.

K bodu 80 (§ 56 ods. 2)

V záujme právnej istoty štátneho zamestnanca sa rozširuje výslovná úprava obsahových náležitostí dohody generálnych tajomníkov služobných úradov, ktorej predmetom je preloženie štátneho zamestnanca do iného služobného úradu.

K bodu 82 (§ 57 ods. 4)

Podľa existujúcej úpravy možno dobu dočasného preloženia skrátiť dohodou. V prípade zrušenia štátnozamestnaneckého miesta, na ktoré bol štátny zamestnanec dočasne preložený, zaniká opodstatnenie (dôvod) dočasného preloženia. V zmysle navrhovanej úpravy zrušením štátnozamestnaneckého miesta dochádza k skončeniu dočasného preloženia – služobný úrad bude povinný voči štátnemu zamestnancovi postupovať ako po uplynutí dočasného preloženia, teda podľa § 57 ods. 8 zákona.

K bodu 83 (§ 59)

Podstatou úprav navrhovaných v novom znení § 59 zákona o štátnej službe, v nadväznosti na opakované požiadavky aplikačnej praxe, je doplnenie úpravy zmeny druhu štátnej služby o možnosť dohodnúť sa na zmene stálej štátnej služby na dočasnú štátnu službu. Takáto zmena štátnozamestnaneckého pomeru má byť spojená s preložením na iné štátnozamestnanecké miesto a bude možná len na základe (predchádzajúcej) písomnej žiadosti štátneho zamestnanca.

Súčasne sa, v súvislosti s novou úpravou podľa odseku 2, dopĺňa v odseku 1 úprava prípadov, v ktorých možno dohodnúť zmenu dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu. Ak napríklad dôjde k zmene druhu štátnej služby zo stálej štátnej služby na dočasnú štátnu službu podľa odseku 2, v budúcnosti bude možné (v závislosti od okolností konkrétneho prípadu) aj bez výberového konania opätovne dohodnúť zmenu druhu štátnej služby z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu. To znamená, že na opätovnú zmenu druhu štátnej služby v rámci toho istého štátnozamestnaneckého pomeru nebude musieť byť splnená niektorá z podmienok podľa § 59 ods. 1 písm. a) alebo písm. b). Základnou (postačujúcou) podmienkou bude (okrem vhodného štátnozamestnaneckého miesta) skutočnosť, že v minulosti (v rámci toho istého štátnozamestnaneckého pomeru) došlo k zmene druhu štátnej služby podľa odseku 2, teda zo stálej na dočasnú štátnu službu.

Navrhovanou úpravou nie je dotknutá úprava ponukovej povinnosti služobného úradu.

K bodu 84 (§ 60 ods. 1)

Vypúšťa sa obmedzenie, podľa ktorého je možné preložiť (na dobu dlhšiu ako šesť mesiacov) vedúceho štátneho zamestnanca bez výberového konania na inú riadiacu pozíciu len v rovnakej alebo v nižšej platovej triede. Obdobné obmedzenie sa nevzťahuje na obsadzovanie tzv. radových štátnozamestnaneckých miest, ani na ponukovú povinnosť služobného úradu. Úprava podľa § 60 ods. 1 nie je dotknutá zmenou navrhovanou v § 41 ods. 15 zákona, ktorá sa bude uplatňovať v prípade obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania – vo vzťahu k úprave podľa § 60 ods. 1 druhej vety sa § 41 ods. 15 použije v závislosti od spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta. (V prípade obsadzovania takejto pozície na základe výberového konania sa uplatní § 41 ods. 15.)

K bodu 86 (vypustenie § 62)

Súčasná úprava skončenia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona, v súvislosti s inými ustanoveniami zákona o štátnej službe, v podstatnej miere stráca zmysel a účel. Zrušením organizačného útvaru v dôsledku zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu [§ 62 ods. 1 písm. a)] by malo dôjsť súbežne k zrušeniu dotknutého štátnozamestnaneckého miesta vedúceho zamestnanca, a to buď bez náhrady alebo spolu

s vytvorením nového štátnozamestnaneckého miesta vedúceho zamestnanca. V praxi tak absentuje osobitný význam zrušenia organizačného útvaru ako právnej skutočnosti, ktorá má vplyv na právne postavenie vedúceho zamestnanca, a dochádza k vecnému prelínaniu so situáciou, ktorou je zrušenie štátnozamestnaneckého miesta, a následne k prelínaniu výpovedných dôvodov, resp. k aplikačným problémom v súvislosti so správnu identifikáciou výpovedného dôvodu zo strany služobného úradu podľa § 75 ods. 1 zákona. Obdobne nie je potrebná ani osobitná úprava skončenia vykonávania funkcie v spojení so zrušením služobného úradu [§ 62 ods. 1 písm. b)]. Zrušením služobného úradu totiž (v zmysle významu tohto pojmu na účely § 179 zákona) dochádza aj k zrušeniu (všetkých) štátnozamestnaneckých miest v tomto služobnom úrade, vrátane pozícií vedúcich zamestnancov.

Úprava podľa odseku 2 bez úpravy podľa odseku 1 nemá vlastný normatívny význam. Na základe uvedených dôvodov sa navrhuje úpravu podľa § 62 zrušiť.

K bodu 87 (§ 63 – nové znenie)

V odseku 1 sa navrhujú legislatívno-technické úpravy súvisiace s vypustením § 62 a so zmenami navrhovanými v § 75 ods. 1 zákona.

V odseku 2 sa upravuje postup služobného úradu voči štátnemu zamestnancovi (po odvolaní z riadiacej pozície), ktorý bol na predmetné štátnozamestnanecké miesto prijatý alebo preložený iba dočasne. Odvolaním z funkcie zaniká dôvod dočasného preloženia, resp. dochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe na základe zákona. V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa v odseku 2 navrhuje výslovne upraviť postup služobného úradu v takýchto situáciách.

Štátny zamestnanec v stálej štátnej službe, vymenovaný do osobitnej funkcie vykonávanej v štátnozamestnaneckom pomere (verejná funkcia, štatutárny orgán), vykonáva túto funkciu na základe dočasného preloženia. Skončením vykonávania funkcie (odvolaním, vzdaním sa, uplynutím funkčného obdobia) dochádza aj k skončeniu dočasného preloženia. Osobitná úprava postupu služobného úradu (súčasnú znenie § 63 ods. 2 zákona), ktorá je prakticky zhodná s postupom podľa § 57 ods. 8, sa nahrádza (v odseku 3) vnútorným odkazom na predmetné ustanovenie.

K bodu 88 (§ 72 ods. 2)

Úprava vnútorného odkazu sa navrhuje vzhľadom na povahu (vecný zmysel) výpovedného dôvodu navrhovaného v novom znení § 75 ods. 1 písm. d).

K bodu 89 (§ 72 ods. 4)

Navrhuje sa, aby sa úprava obmedzenia možnosti vytvoriť rovnaké štátnozamestnanecké miesto po skončení štátnozamestnaneckého pomeru z organizačných dôvodov (§ 73 ods. 5) vzťahovala aj na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou. Predmetné obmedzenie možno považovať aj za istú formu potvrdenia skutočnosti, že služobný úrad predmetné štátnozamestnanecké miesto skutočne nepotrebuje. Dôvodom navrhovanej úpravy je neexistencia adekvátnych dôvodov pre odlišnú úpravu v závislosti od toho, či k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru (z rovnakého dôvodu, resp. z rovnakých dôvodov) dôjde výpoveďou alebo na základe dohody.

K bodu 90 (§ 73 ods. 4)

V prvej časti ide o úpravu vnútorného odkazu vzhľadom na povahu (vecný zmysel) výpovedného dôvodu navrhovaného v novom znení § 75 ods. 1 písm. d). V druhej časti sa navrhuje legislatívno-technická úprava (vypustenie nadbytočného textu) a precizovanie úpravy obmedzenia možnosti vytvoriť zhodné štátnozamestnanecké miesto v časovej následnosti po skončení štátnozamestnaneckého pomeru dotknutého štátneho zamestnanca.

K bodu 91 [§ 75 ods. 1 písm. c)]

Legislatívno-technické úpravy.

K bodu 92 [§ 75 ods. 1 písm. d)]

Podmienka vymenovania do funkcie podľa osobitného predpisu je na účely zákona o štátnej službe podmienkou (požiadavkou, predpokladom) vykonávania štátnej služby, resp. podmienkou možnosti plniť služobné úlohy v rozsahu a podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Výkon predmetnej funkcie je podstatnou súčasťou (určujúcim kritériom) charakteristiky daného štátnozamestnaneckého miesta. Odvolanie z funkcie znamená stratu tejto podmienky (predpokladu) vymenovania do funkcie podľa osobitného predpisu – štátny zamestnanec po odvolaní z funkcie nemôže (čiastočne, prípadne vôbec) plniť služobné úlohy na danom štátnozamestnaneckom mieste. Vymenovanie a odvolanie z funkcie podľa osobitného predpisu v týchto prípadoch nesúvisí s obsadzovaním riadiacej pozície.

Ak dôjde k odvolaniu z funkcie podľa osobitného predpisu, postup služobného úradu voči dotknutému štátnemu zamestnancovi nie je v zákone bližšie upravený a problematická je aj identifikácia prípadného dôvodu jednostranného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom. Základným zmyslom navrhovanej úpravy je odstrániť uvedený nedostatok. Ponuková povinnosť služobného úradu sa upravuje obdobne, resp. rovnako ako v prípade výpovedných dôvodov podľa § 75 ods. 1 písm. a) až c).

K bodu 93 (§ 75 ods. 3)

Legislatívno-technická úprava.

K bodom 94 a 96 [§ 76 ods. 1 písm. d) a ods. 2 písm. b)]

Navrhuje sa zjednotenie úpravy zákazu výpovede (ochrannej doby) po vecnej stránke so Zákonníkom práce, v súvislosti s otcovskou dovolenkou.

K bodu 95 [§ 76 ods. 1 písm. h)]

Doplnenie úpravy ochrannej doby súvisí s návrhom na doplnenie služobného voľna podľa § 102 ods. 1 v súvislosti s výkonom dočasného zamestnania v inštitúcii alebo orgáne Európskej únie. Účelom návrhu je zabezpečiť zvýšenú ochranu pred skončením zamestnania tak, ako je tomu aj v niektorých ďalších prípadoch služobného voľna podľa § 102 ods. 1 zákona.

K bodu 99 (§ 82 ods. 3)

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 101 (§ 83)

Nová úprava odstupného neprináša zásadné zmeny, pokiaľ ide o základný nárok na odstupné v bežnom prípade (aktuálna úprava podľa odsekov 1 a 2), v podstatnej miere zostáva zachovaná aj ďalšia existujúca úprava odstupného. Vzhľadom na rozsah úprav v dotknutých ustanoveniach sa z hľadiska legislatívneho riešenia navrhuje nové znenie § 83.

V porovnaní s existujúcou úpravou sa navrhuje niekoľko zmien. Prvou z nich je zohľadňovanie časovo nadväzujúcich vzťahov pri posudzovaní doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru na účely odstupného. Úprava priamo súvisí s navrhovaným znením § 175a (trvanie štátnozamestnaneckého pomeru). V odseku 3 sa upravuje nárok na odstupné v súvislosti s úpravou nového výpovedného dôvodu spojeného s odvolaním z funkcie podľa osobitného predpisu [§ 75 ods. 1 písm. d)]. V prípade, ak k odvolaniu z funkcie dôjde z dôvodu porušenia povinností štátneho zamestnanca, nárok na odstupné nevznikne. V iných prípadoch (napríklad pri odvolaní podľa osobitného predpisu bez uvedenia dôvodu) nárok na odstupné vznikne. Odvolanie podľa osobitného predpisu v týchto prípadoch nie je odvolaním z riadiacej pozície.

Navrhuje sa tiež obmedziť vznik nároku na odstupné vo vybranom prípade spojenom s odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca. Odvolanie z dôvodu negatívneho výsledku služobného hodnotenia [§ 61 ods. 3 písm. a) zákona] predstavuje situáciu, keď dôvod odvolania, a teda aj dôvod, ktorý môže v konečnom dôsledku viesť k skončeniu vzťahu, je na strane štátneho zamestnanca. Vedúci štátny zamestnanec preukázateľne (výsledok služobného hodnotenia) nedosahuje pri vykonávaní štátnej služby požadované, ani priemerné výsledky. To znamená, že vedúci štátny zamestnanec náležite neplní svoje povinnosti zo služobnej zmluvy. V prípade skončenia vzťahu v nadväznosti na odvolanie z riadiacej pozície z predmetného dôvodu by preto nemal vzniknúť ani nárok na odstupné (ako satisfakcia, resp. „zmluvná pokuta“ za predčasné ukončenie zmluvného vzťahu zo strany služobného úradu). Základný účel odstupného v takomto prípade nie je naplnený.

V prípade štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii alebo vo funkcii štatutárneho orgánu sa navrhuje nepriznať nárok na odstupné v situácii, keď je dôvod skončenia výkonu funkcie (napr. odvolanie) na strane štátneho zamestnanca, ako aj v prípade kontinuálneho pôsobenia v inej verejnej funkcii. Ak napríklad dôjde k odvolaniu z funkcie podľa osobitného predpisu z dôvodu porušenia všeobecne záväzných právnych predpisov, priznanie nároku na odstupné nie je opodstatnené. Návrh na vylúčenie nároku na odstupné v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu začatia vykonávania inej verejnej funkcie vychádza z obdobnej úpravy obmedzenia platu člena vlády po skončení výkonu funkcie (§ 12 zákona NR SR č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky).

Súčasťou navrhovaných zmien je modifikovaná úprava funkčného platu, ktorý má byť základom pre priznanie odstupného. Týmto funkčným platom má byť funkčný plat, ktorý by štátnemu zamestnancovi patril, ak by nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Základom pre určenie sumy odstupného v zmysle navrhovanej úpravy má byť funkčný plat,

ktorý by štátnemu zamestnancovi patril, ak by nevznikol dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, teda ak by štátny zamestnanec pokračoval vo vykonávaní štátnej služby podľa služobnej zmluvy.

Príklad A: Ak dôjde k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru v dôsledku organizačnej zmeny (nie je podstatné, či ide o radovú pozíciu alebo o pozíciu vedúceho štátneho zamestnanca), funkčným platom pre určenie sumy odstupného má byť funkčný plat, ktorý by patril štátnemu zamestnancovi na jeho pôvodnej pozícii, ak by na tejto pozícii naďalej vykonával štátnu službu.

Príklad B: Po skončení dočasného preloženia má služobný úrad zaradiť štátneho zamestnanca na pôvodné štátnozamestnanecké miesto (§ 57 ods. 8 zákona). Ak takéto zaradenie nie je možné (pretože toto štátnozamestnanecké miesto bolo zrušené), funkčným platom pre určenie sumy odstupného má byť funkčný plat, ktorý by štátnemu zamestnancovi (v prípade pokračovania štátnozamestnaneckého pomeru) patril pri zaradení na túto pôvodnú pozíciu.

K bodu 103 (§ 84 ods. 3, 4)

V odseku 3 sa navrhuje výslovne upraviť prípady, v ktorých bude vznik práva na odchodné vylúčený zo zákona. Ide o situácie, keď možno priznanie odchodného považovať za neprimeranú alebo neopodstatnenú povinnosť zo strany služobného úradu (napr. skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe zo strany štátneho zamestnanca), ako aj o situácie,

v ktorých k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru dochádza zo závažného dôvodu na strane štátneho zamestnanca (prípady skončenia vzťahu založené na strate bezúhonnosti). Návrh čiastočne vychádza z úpravy podľa § 76a ods. 4 v spojení s § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

V odseku 4 sa navrhuje upraviť vznik práva na odchodné v prípade zániku štátnozamestnaneckého pomeru smrťou tak, aby bolo jednoznačné, že vznik práva predchádzal úmrtiu štátneho zamestnanca. Zmyslom úpravy je upraviť podmienky pre prechod nároku na odchodné na oprávnené osoby (manžel, deti, rodičia štátneho zamestnanca), v súlade s § 35 ods. 1 Zákonníka práce. Obdobná úprava existuje aj v prípade odstupného, obdobnú úpravu v prípade odchodného obsahuje aj Zákonník práce.

K bodom 105 až 111 (§ 86 ods. 1 až 3)

Vo všeobecnom ustanovení upravujúcom potvrdenie o štátnej službe (nové znenie odseku 1) sa navrhujú dve základné zmeny:

- a) flexibilnejšia úprava času pre vydanie potvrdenia o štátnej službe; zmyslom návrhu nie je poskytnúť služobnému úradu časovo neohraničený priestor (dobu) pre vydanie potvrdenia, ale zmierniť existujúcu striktnú úpravu,
- b) povinnosť vydať potvrdenie o štátnej službe sa dopĺňa o prípady skončenia dočasného preloženia do iného služobného úradu; ide o logické doplnenie existujúcej úpravy (skončenie dočasného preloženia v inom služobnom úrade predstavuje situáciu, ktorá je obdobná s preložením do iného služobného úradu).

V odseku 2 v úvodnej vete sa navrhuje spresnenie existujúcej úpravy a doplnenie obsahu potvrdenia o údaj o poskytnutom príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej

neschopnosti. Účelom tejto úpravy, spolu s návrhom na doplnenie § 150a ods. 3 zákona, je vylúčiť prípadný duplicitný vznik nároku na príplatok v prípade opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v rámci kalendárneho roka, v ktorom došlo k skončeniu iného štátnozamestnaneckého pomeru.

Úprava v odseku 2 písm. b) súvisí s doplnením úpravy služobnej praxe (§ 128). Činnosť započítaná do služobnej praxe podľa § 128 ods. 5 sa má zohľadňovať len počas vykonávania štátnej služby na štátnozamestnaneckom mieste školského inšpektora. Potvrdenie o štátnej službe (pre prípad preukazovania služobnej praxe na inom štátnozamestnaneckom mieste) by teda nemalo zahŕňať dobu započítanú do služobnej praxe podľa § 128 ods. 5.

V odseku 3 sa upravuje úvodná veta, v nadväznosti na nové znenie odseku 1, a vykonávajú sa súvisiace legislatívno-technické úpravy.

K bodu 112 (§ 87 ods. 1)

Úprava vnútorného odkazu sa navrhuje vzhľadom na povahu (vecný zmysel) výpovedného dôvodu navrhovaného v novom znení § 75 ods. 1 písm. d).

K bodu 113 (§ 91 ods. 5 a 6)

V nadväznosti na požiadavku aplikačnej praxe sa navrhuje predĺženie (poriadkovej) lehoty, v ktorej má prešetrovacia komisia posúdiť skončenie štátnozamestnaneckého pomeru (resp. postup služobného úradu v predmetnej veci). Predĺženie tejto lehoty nemá vplyv na riadny priebeh prešetrovania výpovede, teda, aby sa prešetrovanie mohlo ukončiť v dostatočnom časovom predstihu pred uplynutím výpovednej doby dotknutého štátneho zamestnanca.

K bodu 114 (§ 91 ods. 8)

Úprava sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti.

K bodu 115 [§ 102 ods. 1 písm. c)]

Účelom navrhovanej úpravy je vytvoriť priaznivejšie podmienky pre vysielanie národných expertov, pokiaľ ide o možnosť ich nasledovania manželskými partnermi do krajiny, v ktorej majú pôsobiť. V tomto smere sa zjednocuje úprava platná pri tzv. štandardnom vyslaní štátneho zamestnanca alebo zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme v cudzine, ako aj pri dočasnom vyslaní národných expertov do inštitúcií a orgánov Európskej únie.

K bodom 116 až 118 a 120 (§ 102 ods. 1 a 7)

Povinnosť služobného úradu poskytnúť služobné voľno, resp. právo štátneho zamestnanca na služobné voľno sa dopĺňa o služobné voľno poskytnuté z dôvodu dočasného zamestnania v inštitúciách alebo orgánoch EÚ. Účelom navrhovanej úpravy je umožniť štátnym zamestnancom pôsobiť v pozícii dočasného zamestnanca (a temporary agent) alebo zmluvného zamestnanca pre špecifické úlohy (a contract agent for temporary tasks). Navrhované časové obmedzenie služobného voľna (6 rokov) vychádza z existujúcich pravidiel pôsobenia dočasných zamestnancov (temporary agents) v inštitúciách alebo orgánoch EÚ. Pre prípad potreby sa však súčasne navrhuje možnosť poskytnúť služobné voľno (na potrebnú dobu) aj opakovane.

Účelom návrhu nie je regulovať prípady, v ktorých by sa zamestnanie zmluvných zamestnancov pre špecifické úlohy (zásadne sú najskôr prijímaní na určitý čas), zmenilo na zamestnanie bez časového obmedzenia (takáto možnosť v prípade niektorých inštitúcií EÚ existuje).

Spoločným cieľom úprav navrhovaných v § 76 ods. 1 písm. h) a v § 102 ods. 1 a 7 je podpora záujmu štátnych zamestnancov o prácu v inštitúciách a orgánoch EÚ a v širšom kontexte aj spätné profitovanie služobných úradov, resp. Slovenskej republiky z ich pôsobenia v EÚ.

Pôsobenie štátnych zamestnancov v inštitúciách a orgánoch EÚ formou stáže je čiastočne zohľadnené (ide o tzv. štrukturálnu stáž) v úprave zaradenia mimo činnnej štátnej služby (§ 67 ods. 2 zákona). Krátkodobé pôsobenie v inštitúciách a orgánoch EÚ vo forme stáže má v podmienkach EÚ variabilnejší právny rámec. Väčšina stáží je určená absolventom vysokých škôl, existujú aj stáže zamerané špecificky na zamestnancov verejnej (príp. štátnej) správy. Zmyslom návrhu (§ 102 ods. 7) je prijať všeobecnú úpravu, ktorá umožní poskytnúť služobné voľno z dôvodu absolvovania stáže, ktorá nie je štrukturálnou stážou podľa § 67 ods. 2 zákona.

Vzhľadom na niektoré podstatné súvislosti (predmet, resp. odborné zameranie stáže; žiadne, prípadne iba čiastočné hradenie nákladov na stáž zo strany EÚ) sa poskytnutie služobného voľna upravuje ako fakultatívna možnosť, nie povinnosť služobného úradu.

K bodu 119 (§ 102 ods. 3)

Podľa čl. 77 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky je funkcia poslanca Národnej rady Slovenskej republiky nezlučiteľná s výkonom funkcie sudcu, prokurátora, verejného ochrancu práv, príslušníka ozbrojených síl, príslušníka ozbrojeného zboru a poslanca Európskeho parlamentu. Na rozdiel napríklad od funkcie člena vlády Slovenskej republiky (čl. 109 ods. 2), ústava neupravuje nezlučiteľnosť funkcie poslanca so štátnozamestnaneckým pomerom. K princípom štátnej služby, na strane druhej, patrí podľa zákona o štátnej službe princíp politickej neutrality, premietnutý aj do konkrétnych povinností štátneho zamestnanca. Súčasťou personálnej základne štátnej služby je aj tzv. politická zložka (pozície obsadzované priamo, spravidla bez výberového konania, voľbou alebo vymenovaním na základe tzv. politickej nominácie). Vzhľadom na uvedené sa navrhuje zachovať úpravu nezlučiteľnosti vykonávania štátnej služby s funkciou poslanca iba v prípade tzv. profesionálnej (základnej) zložky štátnej služby. Navrhovaná úprava nemá vplyv na úpravu nezlučiteľnosti výkonu konkrétnej funkcie vo verejnom sektore s funkciou poslanca podľa osobitných predpisov.

Pokiaľ ide o otázku prípadného poskytovania služobného voľna z dôvodu výkonu funkcie poslanca národnej rady, služobný úrad bude povinný poskytovať štátnemu zamestnancovi služobné voľno (resp. „pracovné“ voľno) v režime relevantnej úpravy prekážok v práci podľa Zákonníka práce, v nadväznosti na § 171 zákona o štátnej službe, ako aj v súlade s § 8 ods. 1 zákona NR SR č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky.

K bodu 121 (§ 103)

Podstatou existujúcej úpravy podľa § 103 zákona o štátnej službe je úprava tzv. sabatikalu ako práva štátneho zamestnanca na neplatené služobné voľno v rozsahu troch mesiacov za každých päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Služobný úrad má možnosť odmietnuť poskytnutie (resp. čerpanie) služobného voľna z vážnych

prevádzkových dôvodov. Pokiaľ štátny zamestnanec toto služobné voľno čerpá, nepatrí mu funkčný plat, nemá teda zo štátnozamestnaneckého pomeru žiaden príjem na účely sociálneho a zdravotného poistenia. Praktické využitie tohto služobného voľna je dlhodobé na minimálnej až zanedbateľnej úrovni, v dôsledku čoho v podstate nedochádza k naplneniu účelu predmetnej úpravy. Navrhuje sa zachovať predmetný inštitút v právnej úprave štátnozamestnaneckých vzťahov, avšak v modifikovanej podobe. K základným navrhovaným zmenám v právnej úprave tzv. sabatikalu patrí:

- priznanie časti (40%) funkčného platu počas čerpania služobného voľna,
- štátny zamestnanec bude mať právo na dva mesiace nepretržitého služobného voľna za každých päť rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru,
- služobné voľno bude možné vyčerpať počas nasledujúcich piatich rokov trvania štátnozamestnaneckého pomeru (napríklad, služobné voľno za 1. až 5. rok bude možné čerpať v priebehu 6. až 10. roka)
- jednotlivé doby služobného voľna nebude možné kumulovať,
- zavádza sa povinnosť služobného úradu, ktorý odmietne poskytnúť toto služobné voľno, umožniť štátnemu zamestnancovi jeho čerpanie najneskôr do jedného roka od podania žiadosti.

Spôsob vyjadrenia nároku na finančné plnenie (funkčný plat znížený o 60 percent) vychádza zo zámeru vyjadriť skutočnosť, že má ísť o platené služobné voľno, ktoré sa na účel § 128 zákona o štátnej službe započítava do služobnej praxe. Služobný úrad bude mať možnosť (nie povinnosť) upraviť podrobnosti o tomto type služobného voľna v služobnom predpise. V prechodnom ustanovení (§ 193la ods. 2) sa upravuje vzťah navrhovanej úpravy k trvaniu štátnozamestnaneckého pomeru podľa predchádzajúcej úpravy.

K bodom 122 až 124 (§ 104)

Navrhuje sa precizovanie existujúcej úpravy stravovania štátnych zamestnancov. Návrh vychádza z obdobnej úpravy podľa Zákonníka práce. Účelom návrhu je odstrániť niektoré nejasnosti v aplikačnej praxi.

Odsek 1 sa dopĺňa o úpravu poskytovania príspevku (na stravovanie) podľa zákona o sociálnom fonde (zákon NR SR č. 152/1994 Z. z.).

Na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie v prípade štátneho zamestnanca sa primerane vzťahujú niektoré ustanovenia § 152 Zákonníka práce. V novom odseku 2 (§ 104 zákona o štátnej službe) sa navrhuje úprava určovania sumy finančného príspevku na stravovanie priamo v zákone o štátnej službe tak, aby bol zachovaný účel tohto benefitu (finančného príspevku) ako rovnocennej alternatívy k príspevku podľa § 104 ods. 1 zákona o štátnej službe.

V odseku 3 sa navrhuje doplnenie úpravy oslobodenia služobného úradu od povinností súvisiacich so stravovaním štátneho zamestnanca dočasne vyslaného na vykonávanie štátnej služby do cudziny. Pokiaľ služobný úrad nemá povinnosť zabezpečovať stravovanie, nemal by mať ani povinnosť poskytovať štátnemu zamestnancovi finančný príspevok, ktorého účel je vecne zhodný.

K bodu 125 (§ 109 ods. 2)

Navrhuje sa vypustiť osobitnú úpravu povinnosti služobného úradu upraviť v služobnom poriadku tzv. kvalifikované prípady závažného porušenia služobnej disciplíny. Konkretizácia prípadov závažného porušenia služobnej disciplíny v služobnom poriadku bude teda fakultatívna. Vychádza sa z nasledovných dôvodov:

- a) služobný poriadok má bližšie upravovať najmä služobné podmienky ustanovené zákonom o štátnej službe; existujúca osobitná (a jediná konkrétna) požiadavka týkajúca sa obsahu tohto základného interného predpisu služobného úradu nie je opodstatnená,
- b) bez ohľadu na kvalifikáciu konkrétnych prípadov porušenia služobnej disciplíny v služobnom poriadku, súd, v prípade posudzovania zákonnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu závažného porušenia služobnej disciplíny, nie je obsahom služobného poriadku ani závermi služobného úradu (pri posudzovaní miery porušenia služobnej disciplíny dotknutým štátnym zamestnancom) viazaný,
- c) samotná identifikácia konkrétnych prípadov porušenia služobnej disciplíny (tzv. skutkových podstat) môže byť v praxi problematická, vzhľadom na skutočnosť, že na každé porušenie služobnej disciplíny sa majú aplikovať kritériá podľa § 117 ods. 3 zákona o štátnej službe.

K bodu 126 [§ 110 ods. 1 písm. h)]

Legislatívno-technická úprava textu, v súvislosti so zmenami navrhovanými v § 116.

K bodu 127 [§ 111 ods. 1 písm. g)]

Legislatívno-technická úprava.

K bodom 128 a 210 (§ 112, § 193n)

V odseku 1 písm. a) sa modifikuje úprava zákazu vykonávania činnosti, resp. správania sa štátneho zamestnanca spôsobom, ktoré nie sú prijateľné z hľadiska vážnosti a dôstojnosti štátnej služby. Toto obmedzenie je odôvodnené existenciou štátnozamestnaneckého pomeru, preto z časového hľadiska presahuje samotné vykonávanie štátnej služby. Štátny zamestnanec bude viazaný týmto obmedzením aj mimo svojho služobného času. Znenie vychádza z obdobnej úpravy platnej v prípade sudcov, prokurátorov, príslušníkov finančnej správy a príslušníkov policajného zboru. Zmyslom ani účelom navrhovanej úpravy nie je obmedzovanie základných práv a slobôd, garantovaných Ústavou SR štátnemu zamestnancovi ako občanovi SR, resp. každému, komu ústava základné práva a slobody zaručuje. Ostatné obmedzenia podľa odseku 1 sa preberajú z existujúcej úpravy.

Návrhom nového znenia § 112 nie sú dotknuté povinnosti štátneho zamestnanca súvisiace s princípom nestrannosti, politickej neutrality a profesionality a súvisiace s predchádzaním konfliktu záujmov v štátnej službe.

Navrhovanou úpravou nie je dotknutá právna regulácia obmedzenia členstva v riadiacich, kontrolných a dozorných orgánoch právnických osôb vykonávajúcich podnikateľskú činnosť. V novom znení odsekov 2 až 5 sa zachováva a v podstate preberá (súčasná) úprava [platné znenie § 112 ods. 2 písm. c) a ods. 5 až 8 zákona o štátnej službe].

Navrhuje sa (odseky 6 až 11) zmiernenie úpravy obmedzení štátneho zamestnanca, pokiaľ ide o vykonávanie podnikateľskej činnosti a inej zárobkovej činnosti. Základné zmeny v predmetnej úprave:

- Všeobecný zákaz podnikania a zákaz vykonávania inej zárobkovej činnosti zhodnej alebo obdobnej s činnosťou vykonávanou v štátnej službe sa bude vzťahovať iba na vybrané skupiny štátnych zamestnancov.
- Ostatní štátni zamestnanci budú môcť podnikat' v činnosti odlišnej od činnosti, ktorú vykonávajú v štátnej službe. Navrhuje sa oznamovacia povinnosť štátneho zamestnanca vo veci vykonávania podnikateľskej činnosti.
- Vykonávanie inej (zhodnej alebo obdobnej) zárobkovej činnosti, ktorá nie je podnikaním, v prípade ostatných štátnych zamestnancov, bude podmienené predchádzajúcim súhlasom služobného úradu.

Podľa judikatúry Najvyššieho súdu SR samotná účasť v obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným nie je vykonávaním vlastnej podnikateľskej činnosti spoločníka, ale len určitou formou dispozície s jeho vlastným majetkom. Subjektom vykonávajúcim podnikateľskú činnosť je teda obchodná spoločnosť. To znamená, že ani samotná účasť (podiel) štátneho zamestnanca v obchodnej spoločnosti alebo družstve by sa nemala považovať za podnikanie štátneho zamestnanca. Podnikaním sa vo všeobecnosti (§ 2 ods. 1 Obchodného zákonníka) rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Vzhľadom na uvedené úprava navrhovaná v § 112 vychádza zo záveru, že štátny zamestnanec (ako fyzická osoba) môže vykonávať podnikateľskú činnosť len ako fyzická osoba.

V odseku 6 sa konkretizujú skupiny štátnych zamestnancov, ktorí nebudú môcť podnikat' ani podľa novej úpravy – ide o tzv. politické pozície v systéme štátnej služby, kľúčové pre riadenie a funkčnosť služobných úradov, resp. štátnej správy. Úpravou obmedzenia vykonávania zhodnej alebo obdobnej činnosti [odsek 6 písm. b)] nemá byť dotknutý zákaz podnikania [odsek 6 písm. a)]. To znamená, že rozsah obmedzenia podľa písmena b) nemožno súčasne považovať za výnimku, resp. za špecifickú úpravu vo vzťahu k zákazu podnikania podľa písmena a).

Obmedzenia upravené v odseku 7 sa budú vzťahovať na tzv. bežných (radových i vedúcich) štátnych zamestnancov. Zákaz podnikania sa v prípade tejto skupiny štátnych zamestnancov bude vzťahovať na prípady, v ktorých je predmet podnikania zhodný alebo obdobný s činnosťou, ktorú štátny zamestnanec vykonáva v štátnej službe. Pod činnosťou vykonávanou v štátnej službe treba rozumieť činnosť uvedenú v opise štátnozamestnaneckého miesta. Rozsah obmedzenia podľa písmena b) nemožno ani v tomto prípade považovať za výnimku, resp. za špecifickú úpravu vo vzťahu k zákazu podľa písmena a).

V odseku 8 sa navrhuje upraviť výnimky z obmedzenia vykonávania zhodnej alebo obdobnej činnosti. Nejde o výnimky zo zákazu podnikania. Návrh vychádza z existujúcej úpravy (§ 112 ods. 3 súčasného znenia zákona). Zúžený rozsah výnimiek nadväzuje na zmenu právnej úpravy predmetného obmedzenia (odseky 6 a 7) a na prehodnotenie, resp. zánik opodstatnenia niektorých existujúcich výnimiek. Pod činnosťou v poradnom orgáne služobného úradu [odsek 8 písm. c)] treba rozumieť činnosť v poradnom orgáne subjektu, ktorý je služobným úradom podľa zákona. (Právnym základom nemusí byť len zákon o štátnej službe; zriaďovanie poradných orgánov upravuje napríklad kompetenčný zákon, správny poriadok, a pod.)

V súvislosti s umožnením vykonávania podnikania sa v odseku 9 upravuje rozsah informačnej povinnosti štátneho zamestnanca. Zmyslom povinnosti vzťahujúcej sa na „vykonávanie“ podnikania je upraviť situácie, keď štátny zamestnanec (resp.) fyzická osoba podniká v čase vzniku štátnozamestnaneckého pomeru.

Vykonávanie inej zárobkovej činnosti, zhodnej alebo obdobnej s činnosťou vykonávanou v štátnej službe podľa odseku 7 písm. b) je podmienené písomným súhlasom služobného úradu. Analogicky, služobný úrad má možnosť neudeliť súhlas, resp. vysloviť nesúhlas s vykonávaním takejto zárobkovej činnosti štátneho zamestnanca. Zmyslom úpravy podľa odseku 10 je zabrániť prípadnému svojvoľnému (neodôvodnenému) postupu služobného úradu pri posudzovaní konkrétnych prípadov.

V odseku 11 sa navrhuje úprava skončenia (prerušenia, pozastavenia) vykonávania činností, ktorých vykonávanie nie je v súlade s úpravou predmetných obmedzení štátneho zamestnanca. Navrhuje sa rozlišovať dve situácie – vznik štátnozamestnaneckého pomeru a preloženie na iné štátnozamestnanecké miesto. Obmedzenie alebo zákaz podľa navrhovanej úpravy sa v konkrétnom prípade nemusí na štátneho zamestnanca vzťahovať. Preložením na iné štátnozamestnanecké miesto môže však dôjsť k zmene okolností (zmena statusu štátneho zamestnanca, zmena činnosti vykonávanej v štátnej službe), ktorá vedie k vzniku rozporu s niektorým obmedzením alebo zákazom. Súčasne sa navrhuje predĺženie lehoty na splnenie predmetnej povinnosti štátneho zamestnanca.

Účinnosť navrhovanej úpravy (nové znenie § 112, prechodné ustanovenie § 193n) sa navrhuje ustanoviť vzhľadom na novelizáciu zákona o štátnej službe vykonanú zákonom č. 376/2024 Z. z. o integrovanej posudkovej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V prechodnom ustanovení sa upravuje vzťah navrhovanej úpravy k inej zárobkovej činnosti štátneho zamestnanca vykonávanej podľa § 112 ods. 4 zákona o štátnej službe v predchádzajúcom znení.

K bodu 129 [§ 113 ods. 1 písm. c)]

V súvislosti s kompetenciami vedúceho štátneho zamestnanca v oblasti služobného hodnotenia sa navrhuje výslovne ustanoviť povinnosť pripravovať podklady pre služobné hodnotenie podriadených štátnych zamestnancov. V podstate ide o doplnenie jednej zo základných povinností vedúceho zamestnanca (povinnosť hodnotiť podriadených), ktorého účelom je doplniť vhodným spôsobom základný právny rámec (§ 122 a § 123 zákona) pre adekvátne vykonávanie služobného hodnotenia vedúcim zamestnancom. Výsledkom náležitého plnenia tejto povinnosti by mal byť relevantný podklad pre vykonanie služobného hodnotenia.

K bodu 130 (§ 113 ods. 2)

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 131 (§ 114 ods. 1)

Navrhuje sa adresnejšia úprava povinnosti štátneho zamestnanca podávať majetkové priznanie. Táto povinnosť sa bude vzťahovať na kategórie štátnych zamestnancov, pri ktorých zachovanie tohto preventívneho (protikorupčného) nástroja možno považovať za opodstatnené.

Obmedzenie možnosti nahradiť majetkové priznanie čestným vyhlásením sa bude viazať na uplynutie doby (viac ako tri roky) od tzv. riadneho majetkového priznania, nie na počet (4-krát) po sebe nasledujúcich čestných vyhlásení. Dôvodom tejto úpravy je odlišný režim vzniku a zániku povinnosti podať (resp. podávať) majetkové priznanie, ktorý sa bude viazať nielen na vznik štátnozamestnaneckého pomeru, ale aj na zmenu statusu štátneho zamestnanca (napr. preloženie na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca) alebo na vykonávanie inej zárobkovej činnosti v súlade s novým znením § 112.

Relatívne skrátenie doby, počas ktorej možno kontinuálne nahrádzať majetkové priznanie čestným vyhlásením, sa navrhuje v nadväznosti na adresnejšie vymedzenie povinnosti štátneho zamestnanca deklarovať svoje majetkové pomery, ako aj s účelom predísť prípadným aplikačným nejasnostiam v súvislosti s dobou uchovávanía majetkových priznaní.

K bodu 132 (§ 114 ods. 3, § 115 ods. 3, príloha č. 5)

Navrhuje sa zvýšenie minimálnej súhrnnej hodnoty hnutel'ného majetku, majetkových práv a iných majetkových hodnôt, ako podmienky pre vznik povinnosti uvádzať tento majetok v majetkovom priznaní štátneho zamestnanca. Súčasná suma (> 35 tisíc eur) platí od roku 2009 (pôvodné znenie zákona č. 400/2009 Z. z., § 63 ods. 3). Zvýšenie minimálnej sumy (na > 50 tisíc eur) sa navrhuje s cieľom čiastočne zohľadniť v predmetnej úprave niektoré základné ekonomické súvislosti, resp. zmeny za posledných 15 rokov, konkrétne infláciu, rast priemernej mzdy v národnom hospodárstve a celkovú valorizáciu platových taríf štátnych zamestnancov.

K bodom 133 až 135 (§ 114 ods. 5)

Doplnenie predvetia a nové znenie písmena a) sa navrhuje v nadväznosti na nové znenie odseku 1. Vznik povinnosti podať tzv. prvé majetkové priznanie sa bude viazať na skutočnosť uvedenú v odseku 1, ktorou môže byť napríklad prijatie do štátnej služby alebo preloženie na miesto vedúceho zamestnanca alebo začatie podnikania.

Základným účelom majetkového priznania by malo byť porovnanie, či majetkové pomery štátneho zamestnanca (resp. ich zmena) zodpovedá jeho platovým pomerom (§ 115 ods. 4 zákona). V prípade dočasného plnenia úloh na riadiacej pozícii na základe dočasného preloženia, ktoré nemôže trvať viac ako 6 mesiacov, nie je účelné vyžadovať od štátneho zamestnanca deklarovanie jeho majetkových pomerov. Navrhuje sa preto ustanoviť výnimku zo vzniku povinnosti podať majetkové priznanie vo vzťahu k dočasnému preloženiu radového štátneho zamestnanca na pozíciu vedúceho zamestnanca podľa § 60 ods. 2. Úprava nemá vplyv na vznik povinnosti podať majetkové priznanie podľa § 114 ods. 5 písm. a) z iného dôvodu, ani na povinnosť podať majetkové priznanie podľa § 114 ods. 5 písm. b) zákona.

Pokiaľ ide o poverenie zastupovaním a poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca (§ 60 ods. 3 a 4 zákona), podľa navrhovanej úpravy môže povinnosť vzniknúť iba v prípade preloženia na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca. Prípady poverenia sa teda nemajú spájať so vznikom povinnosti podať majetkové priznanie.

Výnimka z povinnosti podávať tzv. ročné majetkové priznanie sa navrhuje z dôvodu straty opodstatnenia podávať majetkové priznanie v prípadoch, keď štátny zamestnanec v predmetom období (predchádzajúci kalendárny rok) nevykonával štátnu službu – nepatril mu príjem (funkčný plat) zo štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý by mal byť východiskom pre porovnanie s prípadnou zmenou v jeho majetkových pomeroch.

Z hľadiska súvisiacej administratívy považuje predkladateľ navrhované riešenie za jednoduchšie, ako napríklad ustanovenie určitej minimálnej doby vykonávania štátnej služby – podmienky pre vznik povinnosti podať majetkové priznanie za predchádzajúci kalendárny rok.

K bodu 136 (§ 114 ods. 6)

Majetkové priznanie sa má podávať generálnemu tajomníkovi (§ 17 zákona), prípadne tomu, kto na účely zákona plní funkciu generálneho tajomníka služobného úradu. V novom znení odseku 6 sa adekvátne zohľadňuje úprava podľa Ústavného zákona č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení neskorších predpisov.

K bodom 137, 138 a 218 (§ 115 ods. 1 a 4, príloha č. 5)

V nadväznosti na požiadavku aplikačnej praxe sa precizuje úprava príslušnosti na preskúmanie úplnosti, vyhodnotenie a uchovanie majetkového priznania. Štátny zamestnanec, poverený (písomne) generálnym tajomníkom na predmetné úkony týkajúce sa majetkového priznania, v zmysle navrhovanej úpravy, nemusí byť vedúci štátny zamestnanec.

K bodom 139 až 141 (§ 116)

Zmeny a doplnenia v úprave sťažnosti podľa zákona o štátnej službe vychádzajú z aplikačnej praxe. Spoločným dôvodom úprav v § 116 je zámer priradiť tieto podania jednoznačne pod režim sťažnosti podľa zákona o štátnej službe. Navrhuje sa výslovne upraviť možnosť podať sťažnosť aj po skončení štátnozamestnaneckého pomeru (doba pre podanie sťažnosti sa navrhuje analogicky s dobou, v ktorej možno uplatniť na súde neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru). Okruh fyzických osôb oprávnených podať sťažnosť sa rozširuje na všetkých uchádzačov vo výberovom konaní (doba na podanie sťažnosti je jeden mesiac od vyhlásenia výsledku výberového konania).

Predmetom právnej úpravy podľa zákona o štátnej službe sú štátnozamestnanecké vzťahy v súvislosti s vykonávaním štátnej služby. Nejde teda výlučne o právne vzťahy regulujúce samotné vykonávanie štátnej služby. Typickým príkladom je úprava výberového konania. Ďalej platí, že subjektom právnych vzťahov podľa zákona o štátnej službe, pokiaľ ide o fyzickú osobu, nie je vždy štátny zamestnanec. Aj v tomto prípade sa typický príklad môže vzťahovať na výberové konanie, resp. na okruh uchádzačov vo výberovom konaní.

Úprava nadpisu § 116 je potrebná vzhľadom na vecné zmeny navrhované v odsekoch 1 a 6.

K bodu 142 (§ 117 ods. 1)

Navrhuje sa modifikácia vymedzenia pojmu „porušenie služobnej disciplíny“, konkrétne:

- a) Výslovne sa upravuje, že musí ísť o zavinenie na strane štátneho zamestnanca.
- b) Vecný rozsah disciplinárnej zodpovednosti sa dopĺňa o úpravu (povinností a obmedzení), ktorú obsahujú (vo vzťahu k vybranej skupine alebo vo vzťahu k všetkým štátnym zamestnancom) osobitné predpisy.
- c) Vypúšťa sa podmienka súvislosti predmetného konania s výkonom štátnej služby. Možno predpokladať, že v bežnom prípade porušenia služobnej disciplíny pôjde o súvislosť s výkonom štátnej služby. Z povahy viacerých povinností a obmedzení štátneho zamestnanca, ustanovených priamo v zákone o štátnej službe, je však zrejmé, že presahujú

časový rámec výkonu štátnej služby (služobný čas), resp. sa viažu na existenciu štátnozamestnaneckého pomeru.

K bodu 143 (§ 117 ods. 8)

Predmetná úprava nemá opodstatnenie a nie je v súlade s § 32 ods. 1 písm. e) zákona o štátnej službe. Navrhuje sa preto jej vypustenie.

K bodu 144 (§ 118 ods. 2)

V prvej vete ide o legislatívno-technickú úpravu; vypustenie textu sa navrhuje z dôvodu zosúladenia s úpravou podľa § 118 ods. 5 a 8. V piatej vete sa navrhuje zjednodušenie úpravy kreovania poradnej komisie – najmä v prípadoch, keď sa komisia zriaďuje v služobnom úrade ako stály poradný orgán, požiadavka, aby jeden člen komisie bol z rovnakého odboru štátnej služby (ako štátny zamestnanec, o ktorého porušenie služobnej disciplíny ide), nie je primeraná.

K bodu 145 (§ 118 ods. 3 a 4)

Zjednocuje sa (odsek 3) postup generálneho tajomníka, resp. postup služobného úradu, v prípade vzniku dôvodu pre posúdenie disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca. Bez ohľadu na stupeň možného porušenia služobnej disciplíny (závažné alebo menej závažné) bude vec preskúmať poradná komisia.

Predloženie dôkazov na podporu (preukázanie) tvrdení štátneho zamestnanca bude vecou (nie povinnosťou) štátneho zamestnanca. Spresňuje sa úprava plynutia (resp. prerušenia plynutia) lehôt podľa odseku 4.

K bodu 146 (§ 118 ods. 8)

Legislatívno-technická úprava; skutočnosť, že stanovisko komisie má odporúčajúci charakter, je zrejmá z textu § 118 ods. 8 druhej vety.

K bodu 147 (§ 118 ods. 9)

Legislatívno-technická úprava.

K bodom 148 a 149 (§ 119 ods. 1 a § 120)

Nové znenie predmetných ustanovení sa navrhuje v rámci úprav, ktorých predmetom je zjednotenie postupu služobného úradu, bez ohľadu na stupeň porušenia služobnej disciplíny. Navrhované znenie nemá vplyv na skutočnosť, že porušenie služobnej disciplíny posudzuje generálny tajomník (§ 118 ods. 1), a to najmä na základe stanoviska poradnej komisie (§ 118 ods. 8 zákona).

Súčasne sa navrhuje zjednotenie lehôt pre generálneho tajomníka, pokiaľ ide o záver (upozornenie podľa § 119 ods. 1, upovedomenie podľa § 120) v otázke posudzovania disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca.

K bodu 150 (§ 121)

Ustanovenie odseku 1 sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti a čiastočného vecného nesúladu s odsekom 2. Skutočnosť, že upozornenie má byť súčasťou osobného spisu, vyplýva z § 107 ods. 1 zákona. Podľa súčasnej úpravy má služobný úrad povinnosť vyradiť upozornenie z osobného spisu, bez ohľadu na závažnosť predmetného porušenia služobnej disciplíny, ako aj bez ohľadu na prípadné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru (ku ktorému mohlo v priebehu zákonom uvedenej doby evidencie upozornenia v osobnom spise dôjsť).

Podstatou § 121 je úprava podľa dnešného odseku 2, ktorá je na predmetný účel postačujúca.

K bodu 151 (§ 122)

V právnej úprave služobného hodnotenia sa navrhujú zmeny tzv. procesnej stránky hodnotenia, konkrétne:

- predĺženie doby na vykonanie služobného hodnotenia za kalendárny rok (služobné hodnotenie bude možné vykonať aj v priebehu decembra príslušného roka, teda “vopred”; takýto postup by sa mal využívať napríklad v prípade, ak hodnotiteľ alebo hodnotený v závere kalendárneho roka čerpá dovolenku, alebo ak v priebehu decembra dochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru hodnotiteľa, a pod.),
- flexibilnejšia úprava pre splnenie povinnosti vykonať čiastkové služobné hodnotenie (vypúšťa sa možnosť vykonať toto služobné hodnotenie iba pred skončením vykonávania štátnej služby),
- vypustenie komisie pre služobné hodnotenie,
- úprava minimálnej doby vykonávania štátnej služby ako podmienky pre vykonanie opakovaného služobného hodnotenia (obdobná podmienka sa podľa zákona vzťahuje aj na ostatné druhy služobného hodnotenia).

V novom znení § 122 sa tiež mení systematické usporiadanie niektorých (aktuálne platných) ustanovení, bez zmeny obsahu alebo významu základných pojmov týkajúcich sa predmetnej úpravy. Nadpis § 122 sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti.

K bodom 152 až 154 (§ 123 ods. 3 až 10)

Vypúšťa sa úprava komisie pre služobné hodnotenie. Cieľom navrhovanej úpravy je, aby služobné hodnotenie štátneho zamestnanca vykonával výlučne priamy nadriadený (vedúci zamestnanec), teda ten, kto v zmysle zákona priebežne organizuje, riadi, kontroluje a hodnotí podriadeného. Tzv. odvolacím orgánom (v prípade námietok voči služobnému hodnoteniu) bude naďalej priamy nadriadený hodnotiteľ. V tejto súvislosti sa navrhuje aj flexibilnejšia úprava časového rámca pre vykonanie služobného hodnotenia (§ 122 ods. 3, 4 a 6) a výslovná úprava povinnosti vedúceho zamestnanca pripravovať priebežne podklady pre služobné hodnotenie podriadených štátnych zamestnancov. Vypustenie komisie pre služobné hodnotenie súčasne prispeje k zmierneniu administratívnej záťaže služobného úradu.

V odsekoch 3 a 4 sa zjednocuje terminológia súvisiaca s opatreniami na zlepšenie vykonávania štátnej služby (navrhuje sa zhodne používať slovo „návrh“ v príslušnom tvare). Zmyslom ďalších úprav navrhovaných v odseku 4 a odseku 5 je zdôraznenie významu hodnotiaceho rozhovoru pre služobné hodnotenie. Hodnotiaci rozhovor bude predchádzať vyhotoveniu

služobného hodnotenia. Predmetom hodnotiaceho rozhovoru bude návrh služobného hodnotenia, nie jeho výsledok. Súčasne sa výslovne upravuje možnosť hodnoteného štátneho zamestnanca v rámci hodnotiaceho rozhovoru ohodnotiť „sám seba“. Až po hodnotiacom rozhovore bude hodnotiteľ povinný vyhotoviť služobné hodnotenie. To znamená, že aj samotný hodnotiaci rozhovor bude môcť mať vplyv na výsledok služobného hodnotenia.

V odseku 6 sa navrhujú spresnenia textu, potrebné v nadväznosti na úpravy v súvisiacich ustanoveniach. Súčasne sa navrhuje výslovne vylúčiť možnosť podávať opakovane námietku vo veciach služobného hodnotenia za to isté hodnotené obdobie.

Precizuje sa úprava postupu priameho nadriadeného (vedúceho zamestnanca) hodnotiteľa v súvislosti s vyhodnocovaním námietky (námietok) voči služobnému hodnoteniu, a to v závislosti od výsledku ich prerokovania a vyhodnotenia.

V odseku 9 sa navrhuje zjednotenie postupu pri vyhodnocovaní námietok s úpravou podľa odseku 8. V odseku 10 sa navrhuje súvisiaca legislatívno-technická úprava.

K bodu 155 (§ 123 ods. 11)

Za účelom zjednotenia postupu pri vykonávaní služobných hodnotení v oblasti súdnictva sa navrhuje doplniť zákon o štátnej službe o splnomocňovacie ustanovenie na vydanie služobného predpisu Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, ktorým sa explicitne upraví, kto sa považuje za hodnotiteľa a za priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca hodnotiteľa na účely služobného hodnotenia štátnych zamestnancov zaradených do výkonu súdnictva v jednotlivých služobných úradoch, ktorými sú okresné sudy, mestské sudy, krajské sudy, správne sudy a špecializovaný trestný súd. Obdobná úprava sa vzťahuje aj na rezort prokuratúry.

Aktuálna prax vykonávania služobných hodnotení na prvostupňových i na odvolacích súdoch nie je jednotná. Vyšších súdnych úradníkov spravidla hodnotí sudca, od ktorého majú poverenie, t. j. do ktorého súdneho oddelenia sú podľa rozvrhu práce daného súdu pridelení. Ostatných štátnych zamestnancov zaradených do výkonu súdnictva na niektorých súdoch hodnotí riaditeľ správy súdu, na iných súdoch je to dozorný úradník alebo sám predseda súdu.

Zmyslom navrhovaného zákonného splnomocnenia je zjednotenie úpravy vzťahujúcej sa na služobné hodnotenie štátnych zamestnancov zaradených do výkonu súdnictva na konkrétne súdne oddelenie zriadené pre sudcu, resp. vyššieho súdneho úradníka (asistent, súdny tajomník, vyšší súdny úradník a vyšší súdny úradník – koordinátor), a tiež tých štátnych zamestnancov, ktorí nie sú zaradení do konkrétneho súdneho oddelenia, ale sú v tzv. všeobecnom súdnom oddelení (napr. štátni zamestnanci kancelárie zbierky listín obchodného registra alebo probační a mediační úradníci).

K bodu 156 [§ 126 ods. 1 písm. g)]

Legislatívno-technická úprava, ktorá nadväzuje na navrhované nové znenie § 147 zákona.

K bodom 157, 161 a 162 [§ 126 ods. 1 písm. k), § 127 ods. 1 písm. b) a ods. 2]

Zákon o verejnom obstarávaní v znení účinnom od 31. 3. 2024 (čl. V zákona č. 32/2024 Z. z.) nevyžaduje, aby činnosti vo verejnom obstarávaní boli vykonávané prostredníctvom odborného garanta. Na účely zákona o verejnom obstarávaní tak viac nie je rozdiel v tom, či činnosti vo

verejnom obstarávaní vykonáva odborný garant, alebo „len“ tzv. bežný štátny zamestnanec. V dôsledku zmeny zákona o verejnom obstarávaní stratila opodstatnenie osobitná úprava zvýšenia platovej tarify za služobnú prax [§ 127 ods. 2 písm. a)], ako aj úprava osobitného zvýšenia samotnej platovej tarify [§ 127 ods. 2 písm. b) zákona]. Podľa existujúcej úpravy by sa mala rovnaká činnosť odmeňovať dvoma odlišnými spôsobmi. Navrhuje sa preto vypustenie predmetnej úpravy zo zákona o štátnej službe. S navrhovanou úpravou súvisí aj doplnenie zloženia funkčného platu a úprava v prechodnom ustanovení (§ 193la ods. 5).

K bodom 158 až 160, 177, 180 až 182 a 211 [§ 127 ods. 1 písm. a), § 149 ods. 1, § 157, § 159 ods. 5, § 159a, § 193o ods. 3]

Platový koeficient pre výpočet zahraničného funkčného platu je jedným z hlavných nástrojov odmeňovania štátnych zamestnancov pri vykonávaní zahraničnej služby.

Na výpočet platového koeficientu príslušného štátu je v súčasnosti potrebná súčinnosť Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré každoročne realizuje výpočet platového koeficientu na nasledujúci rok, Ministerstva financií SR, ktoré stanovuje koeficient regulácie v nadväznosti na možnosti štátneho rozpočtu a úradu vlády v prípade zásahov potrebných do zákona o štátnej službe a valorizácie platov v štátnej správe, aj keď samotná výška zahraničného funkčného platu nie je predmetom rokovania tripartity. V nadväznosti na previazanosť postupu jednotlivých rezortov pri výpočte platového koeficientu (napríklad v závislosti od prijatia rozhodnutí o valorizácii platov v štátnej službe sa musí realizovať legislatívny proces v extrémne krátkom čase), je častokrát ohrozené včasné prijatie príslušných opatrení Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré musia byť účinné od 1. januára nasledujúceho roka.

Návrh zákona pri výpočte platového koeficientu príslušného štátu odstraňuje nespravodlivosť prepočtov, ku ktorej dochádza z dôvodu previazanosti výpočtu na Brusel. Previazanosť na bruselské premenné znamenala, že medziročný pokles priemerov indexov životných nákladov Belgicka v roku 2021 podľa štatistík Organizácie Spojených národov (OSN) spôsobil neprimeraný nárast hodnoty platového koeficientu v ostatných krajinách, pričom reálne životné náklady podľa štatistík OSN v niektorých krajinách bez prepočtu na Brusel v priemere medziročne klesali. V konečnom dôsledku (po regulácii zo strany Ministerstva financií SR), sa uvedené prejavilo aj v znížení platového koeficientu pre Brusel.

V nadväznosti na vyššie uvedené sa platový koeficient príslušného štátu na kalendárny rok určí ako súčin platového koeficientu príslušného štátu platného na kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa platový koeficient príslušného štátu určuje, pomeru priemeru indexov životných nákladov príslušného štátu dočasného vyslania podľa štatistiky OSN k priemeru indexov životných nákladov príslušného štátu podľa štatistiky OSN za rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa platový koeficient príslušného štátu určuje, a koeficientu regulácie určeného v závislosti od zdrojových možností štátneho rozpočtu Ministerstvom financií SR v spolupráci s Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí SR.

Stupnice platových taríf štátnych zamestnancov dočasne vyslaných podľa § 64 zákona o štátnej službe nebudú podliehať zvýšeniu, ktoré ustanoví vláda nariadením v nadväznosti na

kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Tieto zvýšené platové tarify ustanoví opatrením Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré vyhlási uverejnením jeho úplného znenia v Zbierke zákonov SR.

Vzhľadom na potrebu upraviť mechanizmus valorizácie platových taríf dočasne vyslaných štátnych zamestnancov osobitným spôsobom, navrhuje sa ich každoročné automatické prepočítanie na základe pevne ustanoveného mechanizmu. Ukazovateľom bude miera medziročného rastu spotrebiteľských cien uplatňovaná v New Yorku za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platový koeficient určuje. Napríklad platové tarify platné k 31. decembru 2027 sa od 1. januára 2028 zvýšia opatrením Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR o mieru medziročného rastu spotrebiteľských cien uplatňovanú v New Yorku za rok 2026.

Inflácia v New Yorku je stanovená z dôvodu, že New York je sídlom OSN. Platový koeficient pre New York, ktorý je referenčným miestom pre štatistiky OSN, by sa v opačnom prípade nikdy nemohol zvýšiť (v štatistikách OSN má New York vždy hodnotu 1) a platy v New Yorku by tak neustále klesali. Na základe analýzy dostupných systémov tvorby zahraničných funkčných platov možno konštatovať, že inflácia alebo zmena menových kurzov či indexov životných nákladov, respektíve spotrebiteľských cien a ich kombinácia značne tvarujú výsledné platové koeficienty predovšetkým v Česku, Estónsku, EÚ a OSN, a nepriamo v Lotyšsku a Slovinsku, podobne ako v tomto aktuálnom návrhu pre SR, kde sa navrhuje kombinácia inflácie a indexu životných nákladov.

Východiskom pre ustanovenie zvýšených platových taríf dočasne vyslaných štátnych zamestnancov v roku 2026, resp. na rok 2026, budú platové tarify štátnych zamestnancov ustanovené podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2025. V tejto súvislosti sa navrhuje relevantná úprava v prechodných ustanoveniach zákona.

K bodu 163 (§ 128 ods. 5)

Štátna školská inšpekcia má dlhodobo veľké problémy s obsadzovaním miest školských inšpektorov, a to vzhľadom na rozdiely v platoch pedagogických zamestnancov a školských inšpektorov, ktoré sa každým rokom stále viac prehľbujú v súvislosti s vyššou valorizáciou platov pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov oproti valorizácii platov štátnych zamestnancov, ktorými sú aj školskí inšpektori. Okrem toho pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci poberajú aj ďalšie príplatky súvisiace s výkonom ich pracovnej činnosti. Teda platy pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sú v porovnaní s platmi školských inšpektorov omnoho vyššie.

Školskí inšpektori majú zákonom č. 596/2003 Z. z. stanovený osobitný kvalifikačný predpoklad, podľa ktorého „Školským inšpektorom môže byť ten, kto spĺňa kvalifikačné predpoklady vysokoškolského vzdelania pre príslušný druh, typ a stupeň školy alebo školského zariadenia, najmenej osem rokov vykonával pracovnú činnosť v škole alebo v školskom zariadení, absolvoval I. kvalifikačnú skúšku alebo jej náhradu a pôsobil minimálne tri roky v riadiacej funkcii v školstve alebo v pracovnom zaradení metodika alebo v pracovnom zaradení školského inšpektora, alebo absolvoval II. kvalifikačnú skúšku alebo jej náhradu.“.

Teda, školskí inšpektori musia spĺňať také isté kvalifikačné predpoklady, ako majú ustanovené pedagogickí zamestnanci. Okrem toho musia mať 8 rokov výkonu pedagogickej činnosti a prvú atestáciu, a tri roky riadiacej praxe alebo metodickej činnosti v školstve, ktorá môže byť nahradená vykonaním druhej atestácie.

K bodu 164 (§ 130 ods. 3)

Doplnenie úpravy príplatku za riadenie nadväzuje na úpravu navrhovanú v 18 ods. 6 a 7 zákona. Vedúci štátny zamestnanec určený príslušným ministrom, vedúcim ostatného ústredného orgánu štátnej správy alebo služobným predpisom bude v prípadoch, keď funkcia generálneho tajomníka nie je obsadená, plniť jeho úlohy. Za tento čas bude vedúcemu zamestnancovi patriť samostatný príplatok za riadenie.

V úprave podľa § 18 ods. 6 a 7 ide v podstate o dočasnú substitúciu generálneho tajomníka vo vzťahu ku konaniu v štátnozamestnaneckých veciach. Navrhuje sa preto, aby sa stupeň riadenia (a príplatok za riadenie) určoval obdobne ako v prípade zástupcu generálneho tajomníka. To znamená, že v konkrétnom prípade pôjde o druhý alebo tretí stupeň riadenia podľa prílohy č. 4 zákona o štátnej službe. Vzhľadom na skutočnosť, že ide o plnenie povinností za generálneho tajomníka (paralelne s plnením vlastných povinností), navrhuje sa priamo zo zákona priznať príplatok za riadenie na hornej hranici rozpätia upraveného v prílohe č. 4 zákona.

K bodom 165 a 166 (§ 137 ods. 1 a 2)

Podľa súčasnej právnej úpravy za štátnu službu nadčas patrí štátnemu zamestnancovi prednostne platené náhradné voľno. V prípade neposkytnutia náhradného voľna v zákonom ustanovenej dobe vzniká štátnemu zamestnancovi nárok na plat za štátnu službu nadčas. V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa navrhuje upraviť možnosť dohodnúť sa so štátnym zamestnancom na alternatívnom plnení (teda na poskytnutí platu za štátnu službu nadčas), teda bez toho, aby bolo potrebné sledovať, či bolo štátnemu zamestnancovi poskytnuté náhradné voľno.

K bodom 167 a 168 (§ 137 ods. 4 a 5)

Medzi existujúcou úpravou podľa odsekov 4 a 5, napriek odlišnej formulácii, nie je vecný rozdiel. Rozdiel je len v osobnej pôsobnosti existujúcej úpravy podľa odseku 4 a odseku 5. Zmysel oboch úprav je rovnaký. Ak je funkčný plat určený s prihliadnutím na prípadnú štátnu službu nadčas (súčasný znenie odseku 4), znamená to, že štátnemu zamestnancovi nemožno, v prípade štátnej služby nadčas, priznať osobitnú platovú náležitosť – plat za štátnu službu nadčas, ani náhradné voľno. Na základe uvedeného sa navrhuje zjednotenie úpravy podľa odsekov 4 a 5.

K bodom 169 a 170 (§ 141 ods. 1 a 2)

V úprave príplatku za štátnu službu vo sviatok sa navrhuje obdobná úprava ako v prípade platu za štátnu službu nadčas – možnosť dohodnúť sa na alternatívnom plnení (finančné plnenie) namiesto plateného náhradného voľna.

K bodu 171 [§ 142 ods. 1 písm. e)]

Navrhuje sa vypustiť podmienka možnosti poskytnúť odmenu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru (z taxatívne ustanovených dôvodov) za kvalitné plnenie služobných úloh. Štátnemu zamestnancovi možno poskytovať odmenu za kvalitné plnenie služobných úloh podľa § 142 ods. 1 písm. a), ktorej suma navyše nie je limitovaná, v priebehu štátnozamestnaneckého pomeru (napríklad aj počas výpovednej doby). Vzhľadom na uvedené, prepojenie fakultatívnej odmeny, ktorej suma je limitovaná priamo zákonom a ktorú možno poskytnúť v zákonom ustanovených prípadoch skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, podľa predkladateľa stráca opodstatnenie – navrhuje sa preto všeobecnejšia úprava, podľa ktorej poskytnutie tejto odmeny nebude viazané na ďalší špecifický dôvod, okrem niektorého z taxatívne uvedených dôvodov skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

K bodu 172 [§ 142 ods. 1 písm. i), j)]

Navrhuje sa, v nadväznosti na aplikačnú prax, doplnenie úpravy možných dôvodov pre priznanie odmeny štátneho zamestnanca.

K bodu 173 (§ 142 ods. 2)

Podľa existujúcej úpravy návrh na odmenu (vrátane jej sumy a odôvodnenia) podáva vedúci štátny zamestnanec (priamy nadriadený). Táto právna konštrukcia vychádza z kompetencií vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného) podľa § 20 ods. 1 zákona, predovšetkým z výlučnej kompetencie hodnotiť jemu priamo podriadených štátnych zamestnancov.

Navrhuje sa upraviť tri výnimky – prípady, keď nebude nevyhnutne potrebný návrh vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného) na poskytnutie odmeny.

Prvé dve výnimky sa budú môcť použiť na odmeny poskytované pri príležitosti letných dovolení (školských prázdnin) a pri príležitosti vianočných sviatkov, čiže keď môže ísť o priznanie tzv. plošných odmien. Súčasne ide o odmeny, ktorých poskytovanie nie je spojené s kvalitou plnenia služobných úloh – nemusí byť teda nevyhnutne spojené s vykonávaním riadiacich kompetencií vedúceho zamestnanca podľa § 20 ods. 1 zákona.

Treťou výnimkou budú odmeny poskytované na základe kolektívnej zmluvy (dohodnuté v kolektívnej zmluve). Pokiaľ nárok na odmenu vyplýva priamo z kolektívnej zmluvy (z tzv. normatívnej časti kolektívnej zmluvy), priznanie tohto nároku netreba podmieňovať osobitným návrhom vedúceho zamestnanca. V tomto prípade treba rozlišovať dve situácie: a) odmenu podľa § 142 ods. 1 písm. j) v spojení s § 170 ods. 1 písm. f) zákona, resp. podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, b) odmenu podľa § 142 ods. 1 písm. d) až i) v spojení s § 170 ods. 2 písm. d) zákona, resp. podľa podnikovej kolektívnej zmluvy.

K bodu 174 (§ 144 ods. 1)

Vzhľadom na požiadavky aplikačnej praxe sa navrhuje zjednotenie podmienok služobnej pohotovosti mimo pravidelného miesta vykonávania štátnej služby, pokiaľ ide o mobilné prostriedky spojenia. Určujúcim kritériom pre rozlišovanie náhrady podľa odseku 1 alebo podľa odseku 2 tak zostáva miera obmedzenia pohybu štátneho zamestnanca (služobná pohotovosť na dohodnutom mieste podľa odseku 1, resp. služobná pohotovosť bez dohodnutého miesta podľa odseku 2).

K bodu 175 (§ 147)

Navrhuje sa terminologické zosúladenie platovej náležitosti v názve § 147 s tzv. vlastným textom § 147. Namiesto pojmov „príplatok za vedenie služobného motorového vozidla“ a „príplatok za vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za starostlivosť o služobné motorové vozidlo“ sa navrhuje zaviesť jednotný pojem „príplatok za služobné motorové vozidlo“. Základné podmienky pre priznanie príplatku, horná hranica príplatku a rozlišovanie medzi dvoma základnými situáciami (jazdenie, resp. trvalá starostlivosť plus jazdenie) zostávajú zachované.

K bodu 176 (§ 148 ods. 8 – poznámka pod čiarou k odkazu 54)

Legislatívno-technická úprava, v nadväznosti na úpravu navrhovanú v bode 113 (§ 104 ods. 1).

K bodu 178 (§ 150a ods. 3)

Zmyslom doplnenia úpravy príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca je spresnenie úpravy nároku v prípade opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v priebehu jedného kalendárneho roka.

Príklad: Štátnemu zamestnancovi skončí štátnozamestnanecký pomer 30. júna 2026, počas trvania tohto vzťahu v roku 2026 bol štátnemu zamestnancovi priznaný (patril mu) príplatok za dobu 6 dní. Neskôr, napríklad od 1. septembra 2026 vznikne štátnemu zamestnancovi nový štátnozamestnanecký pomer. V prípade vzniku nároku na príplatok v tomto novom vzťahu v priebehu roka 2026 sa doba poskytovania príplatku kráti v zmysle navrhovanej úpravy – to znamená, že nemôže byť dlhšia ako 4 dni. Celková doba poskytovania príplatku tak nemôže presiahnuť desať dní.

V súvislosti s úpravou v § 150a ods. 3 sa navrhuje aj doplnenie obsahových náležitostí potvrdenia o štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru (§ 86 ods. 2 zákona).

K bodu 179 (§ 150a ods. 4)

Na účely vzniku nároku a poskytovania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa osobitného predpisu (zákon č. 462/2003 Z. z.) má štátny zamestnanec, ktorý je dočasne pracovne neschopný, rovnaký status ako štátny zamestnanec, ktorému bola nariadená karanténa alebo izolácia podľa zákona č. 355/2007 Z. z. Inak povedané, podmienka, ktorou je dočasná práceneschopnosť, je rovnocenná s podmienkou, ktorou je nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia. V praxi v minulom období (spojenom s pandémiou) tiež nezriedka vznikali situácie, v ktorých nebolo zrejmé, či skutočným dôvodom neprítomnosti štátneho zamestnanca v štátnej službe bolo „iba“ karanténne opatrenie (či izolácia) alebo skutočná dočasná práceneschopnosť. Na základe uvedeného sa navrhuje zjednotiť podmienky vzniku nároku na príplatok k náhrade príjmu podľa § 150a, pokiaľ ide o dočasnú pracovnú neschopnosť, karanténne opatrenie a izoláciu.

K bodu 183 (§ 160 ods. 4)

Podľa § 51 ods. 4 (ods. 5 v znení návrhu zákona) služobný úrad je povinný odovzdať štátnemu zamestnancovi oznámenie o výške a zložení funkčného platu. V nadväznosti na nejednotnú aplikačnú prax služobných úradov pri oznamovaní úprav funkčného platu štátnemu

zamestnancovi sa navrhuje spresnenie úpravy predmetnej povinnosti služobného úradu. Na účely realizácie štátnozamestnaneckých vzťahov je v záujme právnej istoty oboch strán (teda nielen štátneho zamestnanca, ale aj služobného úradu), aby mal štátny zamestnanec jednoznačnú, aktuálnu a úplnú informáciu o výške a zložení svojho finančného ohodnotenia (funkčného platu).

K bodu 184 (§ 162 ods. 2)

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa úprava obsahu kontinuálneho (resp. kompetenčného) vzdelávania dopĺňa o prepojenie s identifikovanými požiadavkami služobného úradu. Konkrétne požiadavky na vzdelávanie nemusia jednoznačne vyplývať z opisu štátnozamestnaneckého miesta alebo z výsledkov služobného hodnotenia. Takáto situácia môže vzniknúť napríklad pri zavádzaní osobitnej politiky v oblasti manažmentu ľudských zdrojov realizovanej na úrovni služobného úradu. Iným príkladom môže byť situácia, keď sa „plošne“ realizuje nejaká nová politika vlády Slovenskej republiky (napríklad v oblasti boja proti korupcii) a následne vzniká potreba poskytnúť vhodné vzdelávanie štátnym zamestnancom naprieč systémom orgánov štátnej správy, prípadne štátnym zamestnancom v konkrétnom rezorte, a pod. Predmetná úprava je zohľadnená aj v novom znení § 164 ods. 3 písm. c) zákona.

K bodu 185 (§ 162 ods. 11)

Legislatívno-technická úprava.

K bodom 186 až 188 (§ 163 ods. 2 až 4)

Navrhuje sa variabilnejšia úprava povinnosti štátneho zamestnanca absolvovať adaptačné (tzv. vstupné) vzdelávanie. Pri využívaní novej úpravy v praxi by mal služobný úrad vychádzať najmä z okolností konkrétneho prípadu.

Fakultatívna možnosť odpustiť adaptačné vzdelávanie (odsek 2) sa navrhuje rozšíriť na všetkých štátnych zamestnancov. Na rozdiel od vedúceho štátneho zamestnanca sa však možnosť odpustiť adaptačné vzdelávanie tzv. radovému štátnemu zamestnancovi navrhuje podmieniť existenciou adekvátneho dôvodu pre takýto postup. Prípadné konkrétne nastavenie pravidiel (napríklad v služobnom predpise), podľa ktorých bude možné štátnemu zamestnancovi odpustiť adaptačné vzdelávanie, bude vecou služobného úradu. To znamená, že relevantné dôvody odpustenia adaptačného vzdelávania by mal identifikovať služobný úrad. [Môže ísť napríklad o opätovné prijatie bývalého štátneho zamestnanca do štátnej služby v tom istom odbore štátnej služby v tom istom služobnom úrade, alebo o obsadenie pozície, na ktorej sa ako podmienka prijatia vyžaduje odborná prax podľa § 38 ods. 2 písm. d) zákona o štátnej službe.]

Návrat do pracovného prostredia po dlhšom časovom období (po odpadnutí dlhodobej prekážky v práci, napr. po skončení čerpania rodičovskej dovolenky, alebo uplynutí niektorých prípadov služobného voľna podľa § 102) môže byť spojený s potrebou opätovne poskytnúť štátnemu zamestnancovi adaptačné vzdelávanie. Obdobná potreba môže vzniknúť po preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu, kedy môže dochádzať k podstatným zmenám okolností vykonávania štátnej služby a k vzniku potreby poskytnúť štátnemu zamestnancovi určitú formu vstupného vzdelávania. V novom odseku 3 sa preto navrhuje fakultatívna možnosť uložiť štátnemu zamestnancovi povinnosť absolvovať adaptačné vzdelávanie opakovane.

Zmyslom úpravy podľa odseku 3 druhej vety je zosúladenie s úpravou uvedenou vo vnútornom odkaze. Nejde teda o úpravu jediného relevantného prípadu tzv. dlhodobej prekážky v práci, ktorá má predstavovať situáciu, keď štátny zamestnanec nevykonáva štátnu službu.

Doba adaptačného vzdelávania nemusí striktne začať dňom opätovného začatia vykonávania štátnej služby alebo dňom preloženia z iného služobného úradu. Na strane druhej, zo strany služobného úradu možno očakávať racionálny prístup k využitiu navrhovanej úpravy a k zachovaniu časovej následnosti (súvislosti) medzi návratom alebo preložením štátneho zamestnanca. Ide o fakultatívne uloženie povinnosti v nadväznosti na konkrétnu skutočnosť – nepredpokladá sa teda, ani by nebolo v praxi odôvodniteľné, uložiť túto povinnosť napríklad niekoľko mesiacov po preložení štátneho zamestnanca z iného služobného úradu.

Vzhľadom na predpokladané typické prípady, v ktorých sa očakáva využitie možnosti uložiť povinnosť absolvovať toto adaptačné vzdelávanie, sa navrhuje ustanoviť kratšiu dobu tohto vzdelávania (na rozdiel od „klasického“ adaptačného vzdelávania) – najviac na dva mesiace. Prípadné kratšie trvanie tohto adaptačného vzdelávania bude možné – určenie časového rozsahu bude v dispozícii služobného úradu.

K bodu 189 (§ 163 ods. 10)

Legislatívno-technická úprava.

K bodu 190 (§ 164 ods. 3)

V novom znení odseku 3 sa, v porovnaní so súčasnou úpravou, navrhuje:

- modifikovať termín na vypracovanie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania z dôvodu umožniť v opodstatnených prípadoch vypracovať tento plán aj v priebehu kalendárneho roka (typickou môže byť napríklad situácia, keď sa štátna zamestnankyňa v priebehu kalendárneho roka vráti z rodičovskej dovolenky),
- v nadväznosti na bežnú prax i v nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe v niektorých služobných úradoch výslovne zdôrazniť participáciu štátneho zamestnanca na vypracovaní jeho individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania a
- naviazanie obsahu individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania na identifikované požiadavky (potreby) služobného úradu.

Medzi základných poskytovateľov vzdelávania štátnych zamestnancov patrí služobný úrad a vzdelávacia inštitúcia podľa zákona č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V nadväznosti, výstupom vzdelávania štátneho zamestnanca môžu byť rôzne formy dokladov o absolvovanom vzdelávaní (napr. certifikát, osvedčenie, mikroosvedčenie).

K bodu 191 (§ 164 ods. 4)

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa upravuje možnosť meniť individuálny plán kompetenčného vzdelávania v priebehu roka, na ktorý sa tento plán vzťahuje. Dôvodom pre zmenu individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania v priebehu kalendárneho roka môže byť napríklad preloženie štátneho zamestnanca na iné štátnozamestnanecké miesto v služobnom úrade.

K bodom 192 až 194 (§ 164 ods. 7 až 10)

Legislatívno-technické úpravy.

K bodom 195 až 199 (§ 170)

V právnej úprave predmetu kolektívneho vyjednávania v štátnej službe sa navrhujú niektoré legislatívno-technické zmeny ako aj vecné zmeny týkajúce sa obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a obsahu podnikových kolektívnych zmlúv.

Doplnenie úvodnej vety v odseku 1, vypustenie odseku 2 a vypustenie pôvodného znenia písmena e) v (pôvodnom) odseku 3 sa navrhujú ako legislatívno-technické úpravy; úprava podľa odseku 2 a podľa odseku 3 písm. e) sa navrhuje vypustiť z dôvodu nadbytočnosti.

Predmet kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa navrhuje doplniť v nadväznosti na doplnenie § 142 ods. 1 písm. j). Taktiež sa navrhuje rozšírenie možností dojednania odmien podľa § 142 ods. 1 v podnikovej kolektívnej zmluve.

V § 170 ods. 2 písm. e) sa navrhuje ako tzv. doplnková možnosť dohodnúť niektoré základné benefity aj v podnikovej kolektívnej zmluve (skrátene služobného času, predĺženie základnej výmery dovolenky) v prípadoch, ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa tieto podmienky neupravuje alebo ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je uzatvorená.

K bodu 200 (§ 171 ods. 1)

V praxi vznikajú prípady, keď služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi odchodné až dodatočne (po preukázaní nároku na dôchodok). Povinnosť služobného úradu vydať štátnemu zamestnancovi potvrdenie o štátnej službe (ktoré má obsahovať aj údaj o poskytnutí odchodného) pritom vzniká pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru. Pre tieto prípady sa preto navrhuje povinnosť služobného úradu vydať štátnemu zamestnancovi nové potvrdenie o štátnej službe obdobne, ako v Zákonníku práce.

K bodu 201 (§ 171 ods. 2)

Legislatívno-technická úprava; vypustenie odseku 2 súvisí s úpravou trvania štátnozamestnaneckého pomeru v novom § 175a, v ktorom zostane obsah odseku 2 po vecnej stránke zachovaný.

K bodu 202 (§ 175 ods. 3)

Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia Zákonníka práce taxatívne uvedené v § 170 zákona o štátnej službe, vrátane úpravy počítania času (resp. doby) podľa § 37 Zákonníka práce. Podľa súčasného znenia § 175 ods. 3 zákona na premlčanie a počítanie času sa použijú konkrétne ustanovenia Občianskeho zákonníka. Rozdiel v počítaní času (doby) podľa Zákonníka práce od počítania času podľa Občianskeho zákonníka (napr. lehoty) je zrejмый. S cieľom odstrániť niektoré pretrvávajúce aplikačné nejasnosti sa navrhuje výslovne upraviť, že v prípade, ak ide o dobu v zmysle § 37 Zákonníka práce, na jej plynutie a počítanie sa má použiť Zákonník práce, nie Občiansky zákonník. V praxi ide napríklad o skúšobnú dobu, maximálnu dobu zastupovania vedúceho zamestnanca na základe jeho poverenia, maximálnu dobu trvania dočasného preloženia radového štátneho zamestnanca na pozíciu vedúceho

zamestnanca bez výberového konania, dobu predĺženia trvania štátnej služby po dosiahnutí 65 rokov veku, rok služobnej praxe a pod.

K bodu 204 (§ 175 ods. 4)

Spresňuje sa úprava preklúzie (zániku práva). Vzhľadom na zmysel a význam sťažnosti v štátnozamestnaneckých veciach, ako aj vzhľadom na analogickú podobnosť s niektorými existujúcimi prípadmi zániku práva, sa navrhuje doplniť prípady zániku práva aj v prípade práva podať sťažnosť vo veciach štátnej služby po skončení štátnozamestnaneckého pomeru (§ 116 ods. 1 druhá veta). Súčasne sa navrhuje vypustiť neopodstatnenú úpravu preklúzie v prípade niektorých úkonov služobného úradu voči štátnemu zamestnancovi v súvislosti s porušením služobnej disciplíny; dôvodom pre túto úpravu je tiež navrhované skrátenie predmetných dôb v § 118 ods. 1 a 3.

K bodu 205 (§ 175a)

Navrhuje sa spoločná úprava počítania času (resp. dôb) na účely zákona o štátnej službe, v súvislosti s posudzovaním vzniku a rozsahu dotknutých práv štátneho zamestnanca, resp. povinností služobného úradu. Ide o prípady, kedy je opodstatnené, a v záujme právnej istoty, považovať nadväzujúce štátnozamestnanecké vzťahy alebo ten istý štátnozamestnanecký pomer (existujúci postupne v dvoch alebo viacerých služobných úradoch) za jeden kontinuálny právny vzťah. V prípade existencie vzťahu v tom istom služobnom úrade [§ 175a ods. 1 písm. a)] sa v podstate upravuje povinnosť zohľadňovať trvanie časovo bezprostredne nadväzujúcich štátnozamestnaneckých pomerov. Tým istým štátnozamestnaneckým pomerom v inom služobnom úrade [§ 175a ods. 1 písm. b)] treba rozumieť kontinuálne existujúci štátnozamestnanecký pomer – môže to byť napríklad doba trvania vzťahu pred trvalým preložením z iného služobného úradu alebo doba trvania dočasného preloženia v inom služobnom úrade.

V odseku 1 sa upravujú prípady, v ktorých je ustanovená doba podmienkou pre vznik práva (napríklad práva na odstupné) – konkrétna doba je spojená so vznikom konkrétneho práva (resp. nároku), ktoré nemožno krátiť.

Dôvodom osobitnej úpravy v odseku 2 je zámer odlíšiť situácie, v ktorých sa má právo (resp. nárok) posudzovať ako jedno celistvé právo z toho istého vzťahu, nie ako dve samostatné práva z dvoch rôznych vzťahov. Ak by išlo o samostatné práva (nároky), pri každom z nich by sa uplatňovali pravidlá krátenia podľa Zákonníka práce (§ 109, prípadne § 141 ods. 6 Zákonníka práce).

K bodu 206 (§ 178 ods. 1)

Súčasná úprava prevodu časti služobného úradu vychádza z pravidla, že k tejto zmene v organizácii služobných úradov by malo dochádzať na základe zákona. Účelom navrhovanej úpravy je zosúladiť úpravu podľa zákona o štátnej službe s úpravou podľa niektorých osobitných predpisov, napríklad podľa § 4 v spojení s § 45a ods. 1 a 9 zákona č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva v znení neskorších predpisov. Priamym dôsledkom zmeny riadiaceho orgánu podľa uvedenej osobitnej úpravy je spravidla aj prevod časti služobného úradu – základom takéhoto prevodu časti služobného úradu v týchto prípadoch však nie je zákon, ale rozhodnutie vlády Slovenskej republiky.

K bodu 207 (§ 179)

V prvej časti ide o legislatívno-technickú úpravu; vypustenie časti textu sa navrhuje v nadväznosti na nové znenie § 1 ods. 2 (primerane platí odôvodnenie k tejto úprave).

K bodu 208 (§ 179a)

Napriek relatívnej stabilite v usporiadaní a rozdelení subjektov, ktoré sú služobnými úradmi na účely zákona o štátnej službe, k zmenám (najmä v organizácii štátnej správy) priebežne dochádza. K typickým príkladom patrí prechod kompetencií medzi orgánmi ústrednej štátnej správy. V minulosti došlo tiež k zlúčeniu ústredných orgánov štátnej správy alebo naopak k rozdeleniu ústredného orgánu štátnej správy. K rozsiahlej personálnej reorganizácii v miestnej štátnej správe, ktorá sa dotkla viacerých rezortov, došlo v rokoch 2012 a 2013 (vytvorenie okresných úradov personálne začlenených pod Ministerstvo vnútra SR; zlúčenie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny pod Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny). Iným príkladom bolo vytvorenie regionálnych úradov školskej správy v roku 2022, keď došlo k ich osamostatneniu (odčleneniu) od okresných úradov, resp. od Ministerstva vnútra SR.

Obsahom navrhovanej úpravy je regulácia niektorých základných právnych vzťahov zo štátnozamestnaneckého pomeru, v súvislosti so zmenami v organizácii štátnej správy (zánik služobného úradu, prevod časti služobného úradu).

Zánik služobného úradu (§ 177 zákona) alebo prevod časti služobného úradu (§ 178) a s nimi súvisiaca úprava prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa osobitného predpisu nevedú automaticky k zmene alebo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru dotknutej skupiny štátnych zamestnancov. Zmena služobného úradu je zmenou štátnozamestnaneckého pomeru, ku ktorej dochádza na základe dohody štátneho zamestnanca a služobného úradu, a ktorá sa má podľa súčasnej úpravy (§ 55 zákona) vykonať písomným dodatkom k služobnej zmluve.

V odseku 2 sa navrhuje upraviť prípady, v ktorých nedochádza k inej zmene štátnozamestnaneckého pomeru okrem zmeny služobného úradu. To znamená, že nedochádza napríklad k zmene vykonávaných činností, pravidelného miesta výkonu štátnej služby, ani k inej zmene obsahu služobnej zmluvy, ktorá by viedla k zmene práv a povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru. Ide v podstate o formálnu zmenu štátnozamestnaneckého pomeru – zmenu názvu služobného úradu, alebo takú zmenu sídla služobného úradu, ktorá nevedie k zmene pravidelného miesta výkonu štátnej služby. Takúto zmenu štátnozamestnaneckého pomeru vykoná služobný úrad jednostranne, v súlade s § 55 ods. 5 a 8 zákona o štátnej službe.

Ak okrem zmeny služobného úradu dochádza aj k inej zmene štátnozamestnaneckého pomeru (napríklad k zmene pravidelného miesta výkonu štátnej služby), preloženie do iného služobného úradu sa vykoná dohodou. V odseku 4 sa upravuje príslušnosť služobného úradu na vykonanie predmetnej zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. V bežnom prípade bude príslušným doterajší služobný úrad. Úprava podľa odseku 4 druhej vety sa má vzťahovať na situácie, keď štátny zamestnanec v čase prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru (účinnosť osobitného predpisu) dlhodobo nevykonáva štátnu službu v doterajšom (pôvodnom) služobnom úrade. Môže ísť napríklad o poskytnutie dlhodobého služobného voľna podľa § 102 zákona, čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky alebo dočasné preloženie do iného služobného úradu. Obsah štátnozamestnaneckého pomeru bude v takýchto

prípadoch povinný vysporiadať preberajúci služobný úrad, a to až následne, teda po prechode práv a povinností, resp. po odpadnutí dôvodu (prekážky), pre ktorý štátny zamestnanec v čase prechodu práv a povinností nevykonával štátnu službu v doterajšom (pôvodnom) služobnom úrade.

V odseku 5 sa navrhuje upraviť skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v prípadoch, keď štátny zamestnanec nebude súhlasiť so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 3, ku ktorej dochádza v nadväznosti na prechod práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru. V prípade, keď štátny zamestnanec (v stálej štátnej službe alebo odborník dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby) nebude súhlasiť so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru a nedohodne sa so služobným úradom inak (napríklad na preložení v rámci pôvodného služobného úradu), navrhuje sa ustanoviť fikcia skončenia štátnozamestnaneckého pomeru dohodou z tzv. organizačných dôvodov (zrušenie štátnozamestnaneckého miesta). Návrh vychádza z obdobnej úpravy podľa § 29a Zákonníka práce. Ak pôjde o štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 alebo ods. 4 písm. c) zákona o štátnej službe (teda napríklad o štátneho zamestnanca prijatého na zastupovanie iného štátneho zamestnanca), jeho štátnozamestnanecký pomer, v prípade nesúhlasu so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru, sa skončí na základe zákona, uplynutím dočasnej štátnej služby.

Úprava nároku na odstupné (odsek 7) vychádza z obdobnej úpravy podľa § 29a Zákonníka práce a s úpravy odstupného podľa § 83 zákona o štátnej službe. Právny rámec odstupného (určenie skupín potenciálne oprávnených štátnych zamestnancov, dôvod skončenia vzťahu, rozsah nároku na odstupné) je v podstate zhodný s úpravou odstupného v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru z tzv. organizačných dôvodov (zrušenie štátnozamestnaneckého miesta).

V odseku 8 sa upravuje situácia, keď sa zmena v organizácii štátnej správy dotkne štátneho zamestnanca, ktorý je v relevantnom čase dočasne preložený do služobného úradu, z ktorého majú práva a povinnosti prejsť na iný (preberajúci) služobný úrad. Nesúhlas štátneho zamestnanca so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 3 v tomto prípade vedie k skončeniu dočasného preloženia. Následne by mal príslušný služobný úrad voči takémuto štátnemu zamestnancovi postupovať v súlade s § 57 ods. 8 zákona o štátnej službe.

K bodu 209 (§ 193la)

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje úprava relevantných právnych vzťahov, ktoré môžu byť dotknuté navrhovanými zmenami v právnej úprave.

V odseku 1 sa upravuje režim kontinuálneho dočerpania služobného voľna (tzv. sabatikal), ktoré štátny zamestnanec začal čerpať podľa úpravy účinnej do 30. júna 2025, a v čerpaní ktorého pokračuje po nadobudnutí účinnosti novej právnej úpravy.

V odseku 2 sa navrhuje ustanoviť hornú hranicu trvania štátnozamestnaneckého pomeru (podľa predpisov účinných do 30. júna 2025), na účely posudzovania nároku na služobné voľno podľa § 103 v znení účinnom od 1. júla 2025. Súčasne sa navrhuje upraviť situáciu, keď štátny zamestnanec čerpal služobné voľno (podľa právnej úpravy účinnej do 30. júna 2025) v priebehu posledných piatich rokov pred nadobudnutím účinnosti novej právnej úpravy.

Prechodné ustanovenie týkajúce sa posudzovania porušenia služobnej disciplíny (odsek 3) sa navrhuje v nadväznosti zmeny v tzv. procesnej stránke právnej úpravy služobnej disciplíny štátneho zamestnanca (§ 117 až 121).

Povinnosť Štátnej školskej inšpekcie vydať štátnemu zamestnancovi – školskému inšpektorovi nové oznámenie o výške a zložení funkčného platu nadväzuje na osobitnú úpravu služobnej praxe školských inšpektorov (§ 128 ods. 5).

Vzhľadom na vypustenie osobitnej úpravy platovej tarify štátneho zamestnanca – obdobného garanta na verejné obstarávanie (§ 127 ods. 1 a 2 v znení zákona č. 395/2021 Z. z.) sa navrhuje úprava, zmyslom ktorej je zachovať priznaný nárok štátneho zamestnanca na funkčný plat v súvislosti s pozmenenou úpravou v § 127 ods. 1 písm. b) a ods. 2. Predmetná platová náležitosť (rozdiel podľa § 193la ods. 5) má patriť štátnemu zamestnancovi, pokiaľ je odborným garantom na verejné obstarávanie v služobnom úrade.

K bodu 211 (§ 193o)

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje relevantná úprava v súvislosti s úpravou účinnou od 1. januára 2026.

K bodom 212 až 217 (príloha č. 2)

V druhej a tretej platovej triede sa navrhujú legislatívno-technické úpravy tak, aby bolo zrejmé, že prípadná kumulácia osobitného kvalifikačného predpokladu sa môže vzťahovať na každý stupeň vzdelania uvedený v predmetnej charakteristike platovej triedy. Zmeny kvalifikačných predpokladov vo štvrtej až šiestej platovej triede sa navrhujú v nadväznosti na požiadavky Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky. V piatej platovej triede, v špecifikácii najnáročnejších činností, ide o legislatívno-technickú úpravu.

K čl. II (novela zákona č. 73/1998 Z. z.)

K bodu 1 (§ 14 ods. 2)

S účinnosťou od 1. januára 2026 sa v súvislosti s novou právnou úpravou registra trestov (zákon č. 192/2023 Z. z.) zavádzajú nové typy verejných listín vydávaných z registra trestov. Zákon o registri trestov rozlišuje medzi „odpisom registra trestov pre vybrané povolania a civilný proces“ a „odpisom registra trestov“, ktorý možno vydať len na účely trestného konania a na účel obrany a bezpečnosti štátu. Vzhľadom na uvedené je potrebné úpravu preukazovania bezúhonnosti uchádzačov o prijatie do služobného pomeru podľa 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 znení neskorších predpisov zosúladiť s úpravou registra trestov.

K bodu 2 (§ 287r)

Prechodným ustanovením sa zabezpečí plynulé pokračovanie prijímacích konaní, resp. procesov preukazovania bezúhonnosti, ktoré začali podľa predpisov účinných do 31. decembra 2025. Súčasne sa deklaruje, že ak bola bezúhonnosť preukázaná podľa predpisov účinných do 31. decembra 2025, nebude sa prehodnocovať podľa predpisov účinných od 1. januára 2026.

K čl. III (novela zákona č. 315/2001 Z. z.)

K bodu 1 (§ 17 ods. 2)

S účinnosťou od 1. januára 2026 sa v súvislosti s novou právnou úpravou registra trestov zavádzajú nové typy verejných listín vydávaných z registra trestov. Zákon o registri trestov rozlišuje medzi „špecializovaným výpisom z registra trestov“ a „odpisom registra trestov“, ktorý možno vydať len na účely trestného konania a na účel obrany a bezpečnosti štátu. Vzhľadom na uvedené je potrebné úpravu preukazovania bezúhonnosti uchádzačov o prijatie do služobného pomeru podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov zosúladiť s úpravou zákona o registri trestov.

K bodu 2 (§ 209l)

Prechodným ustanovením sa zabezpečí plynulé pokračovanie prijímacích konaní, resp. procesov preukazovania bezúhonnosti, ktoré začali podľa predpisov účinných do 31. decembra 2025. Súčasne sa deklaruje, že ak bola bezúhonnosť preukázaná podľa predpisov účinných do 31. decembra 2025, nebude sa prehodnocovať podľa predpisov účinných od 1. januára 2026.

K čl. IV (novela zákona č. 552/2003 Z. z.)

K bodu 1 (§ 2 ods. 1)

Pristupuje sa k sprecizovaniu predmetného ustanovenia za účelom jasnej pôsobnosti zákonnej úpravy aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Vzhľadom na aktuálne znenie ustanovenia § 2 ods. 1 zákona sa za zamestnanca podľa tohto zákona považuje fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 2 zákona. Podľa § 1 ods. 4 zákona sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Za pracovnoprávny vzťah sa v zmysle Zákonníka práce považuje nielen pracovný pomer, ale aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V nadväznosti na § 2 ods. 1 tohto zákona to znamená, že sa za zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme považuje aj zamestnanec, ktorý pre zamestnávateľa pri výkone práce vo verejnom záujme vykonáva prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, teda tzv. dohodár. Nejedná sa teda o novú právnú úpravu, ale len o precizovanie už existujúceho ustanovenia, aby bolo dostatočne zrejmé, že aj na tzv. dohodára sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z. z.

K bodom 2 a 3 (§ 3 ods. 2 a 3)

Navrhuje sa upustiť od potreby splňania kvalifikačného predpokladu v podobe spôsobilosti na právne úkony v plnom rozsahu v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu v oblasti sociálnych vecí a rodiny na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, avšak za predpokladu, že na vykonávanie príslušnej pracovnej činnosti nie je s ohľadom na jej charakter potrebná predmetná spôsobilosť v plnom rozsahu. Dôvodom na takúto právnú úpravu

je umožnenie cieľovým skupinám občanov s obmedzenou spôsobilosťou na niektoré právne úkony, vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce s nižším stupňom náročnosti spadajúcich do oblasti sociálnych vecí a rodiny, a to na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Doterajšia právna úprava limitovala inovatívne prístupy v sociálnej oblasti podporované okrem iného z európskych programov. Predmetnou úpravou sa zároveň zohľadňuje obsahová stránka Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

K bodom 4 a 6 až 8 (poznámky pod čiarou)

Legislatívno-technické úpravy v nadväznosti na zmenu § 3 ods. 5.

K bodu 5 (§ 3 ods. 5)

Navrhuje sa precizovanie právnej úpravy, nakoľko bezúhonnosť sa môže podľa osobitných právnych predpisov preukazovať nielen výpisom registra trestov ale aj inou verejnou listinou, ktorou je podľa § 11 ods. 1 zákona č. 192/2023 z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov aj odpis z registra trestov. V zmysle právnej úpravy účinnej od 1.1.2026 bude možné preukazovať bezúhonnosť aj ďalšími druhmi verejných listín, nielen výpisom z registra trestov a odpisom registra trestov, z tohto dôvodu sa navrhuje zaviesť všeobecný pojem verejná listina.

K bodu 9 (§ 12a)

Zavádza sa povinnosť zamestnávateľa upraviť potrebné náležitosti v pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise a zdôrazňuje sa zásada výnimočnosti uzatvárania dohôd mimo pracovného pomeru. Zamestnávateľ by mal v zmysle uvedeného upraviť náležitosti obsiahnuté v ustanoveniach § 224 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, ako napríklad spôsob vedenia evidencie uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, spôsob vedenia evidencie pracovného času a tiež evidencie vykonanej práce u zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody tak, aby bola prehľadným spôsobom každý deň zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom bola práca reálne vykonávaná, atď. Napriek skutočnosti, že požiadavka, aby sa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárali len výnimočne, vyplýva z platnej legislatívy aj v súčasnosti, a to z ustanovení Zákonníka práce, potreba osobitnej a precíznejšej úpravy vzišla okrem iného aj z dlhodobej iniciatívy Najvyššieho kontrolného úradu SR, ktorý vo svojej správe o výsledku kontroly týkajúcej sa využívania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru jasne deklaruje nedostatočnú legislatívnu úpravu a s tým súvisiace obchádzanie jej účelu.

K čl. V (novela zákona č. 553/2003 Z. z.)

K bodu 1 (§ 1 ods. 2)

V rámci komplexnej úpravy pôsobnosti zákona sa navrhuje explicitne vymedziť jeho pôsobnosť na zamestnancov, ktorých pracovnoprávny vzťah je založený dohodou o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Na túto skupinu zamestnancov sa navrhuje zúžiť pôsobnosť predmetnej právnej úpravy v podobe primeraného uplatňovania ustanovení § 1 až 3, pričom prioritným cieľom daného návrhu je potreba spĺňania kvalifikačných predpokladov vyžadovaných na vykonávanie konkrétnych pracovných činností aj zo strany tzv. dohodárov vo vzťahu k zložitosti, zodpovednosti, psychickej a takisto aj fyzickej záťaži týchto činností.

Povinnosť spĺňania kvalifikačných predpokladov a tiež prípadných osobitných kvalifikačných predpokladov aj zo strany dohodárov jednoznačne vyplýva zo zákona č. 552/2003 Z. z., pričom ich bližšia špecifikácia je obsiahnutá v ustanoveniach § 2 a 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“). Tento zákon bližším spôsobom upravuje napríklad záležitosti súvisiace s dosiahnutím potrebného stupňa vzdelania, ďalej tiež prípadnú potrebu absolvovania špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania nevyhnutných na vykonávanie určitých pracovných činností. S ohľadom na potrebu kvalitatívne vysokej úrovne vykonávaných činností zamestnancami pri výkone práce vo verejnom záujme je tiež dôležitá skutočnosť, že vylúčenie udelenia výnimky z nadobudnutia kvalifikačných predpokladov zo strany zamestnávateľa je neprípustné (okrem explicitne uvedených prípadov) aj vo vzťahu k dohodárom. Pôsobnosť ustanovení § 1 až 3 zákona č. 553/2003 Z. z. aj na túto skupinu zamestnancov je teda z pohľadu predkladateľa nevyhnutný pre naplnenie dikcie a účelu zákona č. 552/2003 Z. z. Z tohto dôvodu sa navrhuje pristúpiť k jednoznačnej pôsobnosti daných ustanovení aj na dohodárov, pričom v kontexte skutočnosti, že tieto ustanovenia sú formulačne prispôsobené prioritne náležitostiam dohodnutým v pracovnej zmluve, t. j. nie v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, predkladateľ kladie akcent na ich primerané použitie. Pokiaľ ide o ostatné ustanovenia zákona č. 553/2003 Z. z., predkladateľ nepovažuje za vhodné ich použitie pre zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, a to najmä z dôvodu, že týmto zamestnancom patrí odmena a nemajú priznaný funkčný plat, ktorý je základným atribútom pre výpočet príplatkov vyplývajúcich z tohto zákona. Nie je takisto účelné zaväzovať zamestnávateľa, aby dohodárov zaradoval pri vzniku ich pracovnoprávneho vzťahu napríklad do platovej triedy alebo platového stupňa. Týmto však nie je dotknutá povinnosť primeraného odmeňovania dohodárov vo vzťahu k zamestnancom v pracovnom pomere. V tomto kontexte slúži ako pomôcka pre zamestnávateľa charakteristika platových tried pre pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (príloha č. 1 zákona) a charakteristika platových tried pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (príloha č. 2 zákona).

K bodu 2 (§ 1 ods. 3)

Precizuje sa znenie ustanovenia tak, aby z predmetného ustanovenia bolo jednoznačne zrejmé, že sa jedná o zamestnanca zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý poskytuje starostlivosť v profesionálnej rodine. Zároveň dochádza k úprave ustanovenia tak, aby bolo zrejmé, že sa nedotýka civilného letectva, a to jednoznačným určením, že použité výrazy výkonný letec, člen palubného personálu alebo technik údržby predstavujú činnosť, ktorú vykonávajú zamestnanci leteckého útvaru Ministerstva vnútra Slovenskej republiky.

K bodom 3 a 9 [§ 4 ods. 1 písm. l) a § 14b]

Navrhuje sa terminologické zosúladenie platovej náležitosti v názve § 14b s tzv. vlastným textom § 14b. Namiesto pojmov „príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla“ a „príplatok za vedenie služobného motorového vozidla“ sa navrhuje zaviesť jednotný pojem „príplatok za služobné motorové vozidlo“. Základné podmienky pre priznanie príplatku,

horná hranica príplatku a rozlišovanie medzi dvoma základnými situáciami (jazdenie, resp. trvalá starostlivosť plus jazdenie) zostávajú zachované.

K bodu 4 a 7 [§ 4 ods. 1 písm. y) a § 8a]

Zavádza sa nový príplatok riaditeľa školy a určujú sa podrobnosti jeho priznávania a odoberania. Funkcia riaditeľa školy je kľúčová pre úspešné fungovanie vzdelávacieho systému. Príplatok riaditeľa školy je dôležitým nástrojom, ktorý má pomáhať k zabezpečeniu kvalitného vedenia škôl a motivácii riaditeľov k ich zodpovednej práci.

Požiadavka na zavedenie príplatku riaditeľa školy vyplynula z aplikačnej praxe, kde je dlhodobo zaznamenaný problém s obsadzovaním pracovnej pozície riaditeľa školy. Vo vzťahu k nárokom, rozsahu povinností a zodpovednosti, ktoré sú na riaditeľov škôl kladené, ich plat v mnohých prípadoch dosahujú aj bežní učitelia školy, napr. z dôvodu práce nadčas. Rozsah povinností je však zásadne rozdielny pre učiteľa a riaditeľa školy. Okrem pedagogickej činnosti zodpovedá aj za chod školy, administratívu, financie, personalistiku, komunikáciu s rodičmi, zriaďovateľom, verejnosťou a pod. Z dôvodu kompenzácie tejto zvýšenej miery zodpovednosti a pracovnej náplne sa navrhuje priznávanie novej zložky platu ktorou je okrem príplatku za riadenie aj príplatok riaditeľa školy. Tento príplatok má zároveň motivovať aj ďalších kvalitných pedagógov, aby sa o túto pracovnú pozíciu uchádzali. Taktiež má slúžiť na udržanie kvalitných a skúsených riaditeľov, ktorí sú pre školu cenní a zabezpečujú jej úspešné fungovanie. Príplatok má zabezpečiť spravodlivé odmeňovanie za prácu, ktorá je náročnejšia a zodpovednejšia ako práca bežného riadiaceho zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme.

K bodom 5, 12 až 18 a 21 (§ 7 ods. 1, § 21b ods. 1, § 22 ods. 1, § 23, § 24 ods. 4, § 28 ods.1, § 28a a § 32k)

Platový koeficient pre výpočet zahraničného funkčného platu je jedným z hlavných nástrojov odmeňovania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Na výpočet platového koeficientu príslušného štátu je v súčasnosti potrebná súčinnosť Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré každoročne realizuje výpočet platového koeficientu na nasledujúci rok, Ministerstva financií SR, ktoré stanovuje koeficient regulácie v nadväznosti na možnosti štátneho rozpočtu a úradu vlády v prípade zásahov potrebných do zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a valorizácie platov pri výkone práce vo verejnom záujme, aj keď samotná výška zahraničného funkčného platu nie je predmetom rokovania tripartity. V nadväznosti na previazanosť postupu jednotlivých rezortov pri výpočte platového koeficientu (napríklad v závislosti od prijatia rozhodnutí o valorizácii platov pri výkone práce vo verejnom záujme sa musí realizovať legislatívny proces v extrémne krátkom čase), je častokrát ohrozené včasné prijatie príslušných opatrení Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré musia byť účinné od 1. januára nasledujúceho roka.

Návrh zákona pri výpočte platového koeficientu príslušného štátu odstraňuje nespravodlivosť prepočtov kvôli previazanosti výpočtu na Brusel. Previazanosť na bruselské premenné znamenala, že medziročný pokles priemerov indexov životných nákladov Belgicka v roku 2021 podľa štatistík Organizácie Spojených národov (OSN) spôsobil neprimeraný nárast hodnoty

platového koeficientu v ostatných krajinách, pričom reálne životné náklady podľa štatistík OSN v niektorých krajinách bez prepočtu na Brusel v priemere medziročne klesali. V konečnom dôsledku (po regulácii zo strany Ministerstva financií SR), sa uvedené prejavilo aj v znížení platového koeficientu pre Brusel.

V nadväznosti na vyššie uvedené sa platový koeficient príslušného štátu na kalendárny rok určí ako súčin platového koeficientu príslušného štátu platného na kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa platový koeficient príslušného štátu určuje, pomeru priemeru indexov životných nákladov príslušného štátu dočasného vyslania podľa štatistiky OSN k priemeru indexov životných nákladov príslušného štátu podľa štatistiky OSN za rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa platový koeficient príslušného štátu určuje, a koeficientu regulácie určeného v závislosti od zdrojových možností štátneho rozpočtu Ministerstvom financií SR v spolupráci s Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí SR.

Na rozdiel od súčasnej právnej úpravy sa platový koeficient použije aj pri výpočte zahraničného funkčného platu zamestnanca, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí, čím sa odstráni nutnosť objektivizácie platového koeficientu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí, platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v zahraničí a platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov v zahraničí nebudú podliehať zvýšeniu, ktoré ustanoví vláda nariadením v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dohodnutú na príslušný kalendárny rok. Tieto zvýšené platové tarify ustanoví opatrením Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré vyhlási uverejnením jeho úplného znenia v Zbierke zákonov SR.

Vzhľadom na potrebu upraviť mechanizmus valorizácie platových taríf osobitným spôsobom, navrhuje sa ich každoročné automatické prepočítanie na základe pevne stanoveného mechanizmu. Ukazovateľom bude miera medziročného rastu spotrebiteľských cien uplatňovaná v New Yorku za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku v ktorom sa platový koeficient určuje. Napríklad platové tarify platné k 31. decembru 2026 sa od 1. januára 2027 zvýšia opatrením Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR o mieru medziročného rastu spotrebiteľských cien uplatňovaných v New Yorku za rok 2025.

Inflácia v New Yorku je stanovená z dôvodu, že New York je sídlom OSN. Platový koeficient pre New York, ktorý je referenčným miestom pre štatistiky OSN, by sa v opačnom prípade nikdy nemohol zvýšiť (v štatistikách OSN má New York vždy hodnotu 1) a platy v New Yorku by tak neustále klesali. Na základe analýzy dostupných systémov tvorby zahraničných funkčných platov možno konštatovať, že inflácia alebo zmena menových kurzov či indexov životných nákladov, respektíve spotrebiteľských cien a ich kombinácia značne tvarujú výsledné platové koeficienty predovšetkým v Česku, Estónsku, EÚ a OSN, a nepriamo v Lotyšsku a Slovinsku, podobne ako v tomto aktuálnom návrhu pre SR, kde sa navrhuje kombinácia inflácie a indexu životných nákladov.

Vzhľadom na účinnosť zákona sa pri zvýšení platových taríf navrhujú prechodné ustanovenia.

K bodu 6 (§ 7 ods. 18)

Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov novelou účinnou od 31.3.2024 nevyžaduje, aby činnosti vo verejnom obstarávaní boli vykonávané prostredníctvom odborných garantov. Vzhľadom na zavedenie dobrovoľnosti získania statusu odborného garanta nie je potrebné mať osobitne upravené zvýšenie platovej tarify u zamestnancov, ktorí získajú status odborných garantov. Navrhovaná zmena je zároveň vyjadrením princípu rovnakého zaobchádzania.

K bodu 8 (§ 10 ods. 2)

Navrhuje sa upraviť možnosť zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatok aj pri zmene druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Predmetný návrh vychádza z potrieb aplikačnej praxe.

K bodom 10 a 11 (§ 20 ods. 1 a 3)

Navrhujú sa nové dôvody priznania odmeny pre zamestnanca. Možnosť priznať odmenu pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok vychádza z ideí priblíženia výkonu práce vo verejnom záujme v danej veci podmienkam vykonávania štátnej služby. Pokiaľ ide o odmenu podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, vzhľadom na skutočnosť, že vznik nároku na takúto odmenu vyplýva z kolektívnej zmluvy a nie je teda primárne podmienený napríklad kvalitným vykonávaním pracovných činností, jej charakter je formálny. Z tohto dôvodu sa navrhuje upustiť od povinnosti vedúceho zamestnanca písomne odôvodňovať priznanie predmetnej odmeny a jej výšky. Rovnako sa navrhuje upustiť od povinnosti odôvodňovať priznanie odmeny zamestnancovi pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov, keďže aj tieto dva inštitúty majú v praxi zväčša paušálny charakter a ich samotné priznanie nie je podmienené kvalitou vykonávania pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy zamestnanca. Kvalitu, respektíve objem vykonávaných činností konkrétnych zamestnancov môže prípadne zamestnávateľ zohľadniť vo výške priznanej odmeny.

K bodu 19 a 20 (§ 32ia a 32j ods. 2)

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje úprava relevantných právnych vzťahov, rozdelená z hľadiska účinnosti zmien a doplnení zákona.

K čl. VI (novela zákona č. 99/2024 Z. z.)

K bodom 1 a 3 až 5 (§ 7 ods. 6, § 24, príloha)

V nadväznosti na uznesenie vlády SR č. 75 z 22. februára 2023 sa navrhuje zosúladienie preukazovania bezúhonnosti s právnou úpravou registra trestov (zákon č. 192/2023 Z. z.), ktorá sa týka zavedenia nových typov verejných listín vydávaných z registra trestov, a ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2026.

K bodu 2 (§ 7 ods. 7)

Navrhuje sa modifikácia vo vzťahu k poskytovaniu údajov do modulu služobných úradov a modulu štátnych zamestnancov centrálného informačného systému štátnej služby. Pôvodné

spôsoby poskytovania údajov zostávajú zachované. Poskytovanie údajov do predmetných modulov na základe integrácie nebude však už viazané výlučne na informačný systém verejnej správy; účelom navrhovanej zmeny právnej úpravy je vytvoriť podmienky pre potenciálne poskytovanie údajov zo strany služobného úradu do predmetných modulov z jeho ekonomicko-personálneho alebo mzdového informačného systému, ak to bude potrebné.

K čl. VII (účinnosť)

Navrhuje sa delená účinnosť. Účinnosť tzv. aplikačnej časti novely zákona o štátnej službe, zákona o výkone práce vo verejnom záujme a zákona o odmeňovaní sa navrhuje s ohľadom na predpokladanú dĺžku legislatívneho procesu, od 1. júla 2025. Osobitná účinnosť sa navrhuje v prípade úpravy príplatku riaditeľa školy (od 1. septembra 2025) a úpravy obmedzení štátneho zamestnanca (od 1. októbra 2025). Účinnosť legislatívnych zmien týkajúcich sa novej úpravy verejných listín vydávaných z registra trestov sa navrhuje v súlade s predmetnou osobitnou úpravou registra trestov, teda od 1. januára 2026. Rovnako (od 1. januára 2026) sa navrhuje účinnosť zmien a doplnení týkajúcich sa modifikácie kvalifikačných predpokladov v štátnej službe a platových koeficientov pri výkone štátnej služby alebo práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Bratislava 5. marec 2025

Robert Fico, v. r.
predseda vlády Slovenskej republiky

Juraj Gedra, v. r.
vedúci Úradu vlády Slovenskej republiky