**Dôvodová správa**

Všeobecná časť

V roku 2005 bol zákonom č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 346/2005 Z. z.“) zavedený systém odmeňovania profesionálnych vojakov založenom primárne na odmeňovaní podľa dosiahnutej vojenskej hodnosti.

Takýto systém odmeňovania mal umožniť dostatočnú regrutáciu, rotáciu vojenského personálu, udržať a stabilizovať kvalifikovaných a skúsených profesionálnych vojakov.

Nakoľko zákonom č. 346/2005 Z. z. neboli naplnené ciele a ambície týkajúce sa priebehu štátnej služby profesionálnych vojakov, bola spracovaná nová právna úprava, a to zákon  
 č. 281/2015 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2015. Týmto zákonom sa však úroveň a filozofia systému odmeňovania profesionálnych vojakov nezmenili, nereflektovali na zmeny v bezpečnostnom prostredí, ani na aktuálny či prognózovaný sociálny, ekonomický a demografický vývoj v spoločnosti, ale nadviazali na systém odmeňovania podľa predchádzajúcej právnej úpravy.

Aplikačná prax postupne v reálnom svetle ukázala viaceré nedostatky a deformácie systému odmeňovania založenom od roku 2006, primárne na hodnostnom plate vrátane zásadnej redukcie príplatkov. Zásadné nedostatky sa prejavili najmä v tom, že:

* dochádzalo k poklesu úrovne rastu platovej hladiny profesionálnych vojakov v najnižších vojenských hodnostiach vo vzťahu k rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve, čo malo dopad aj na úpravu platových náležitostí v ostatných vojenských hodnostiach,
* odstránili sa platové rozdiely medzi vojenskými hodnosťami z hľadiska zodpovednosti, náročnosti, úloh a kompetencií vyplývajúcej zo zastávanej funkcie a charakteru činnosti na jednotlivých stupňoch velenia a riadenia,
* začali sa naplno prejavovať problémy v rotácii profesionálnych vojakov v horizontálnom i vertikálnom smere,
* charakteristiky vojenských hodností svojimi činnosťami priradenými k jednotlivým vojenským hodnostiam umožňujú uplatňovať príliš veľký diapazón možností priradenia rovnakých vojenských hodností k funkciám bez ohľadu na stupeň velenia a riadenia, obsahu a špecifičnosti konkrétnej práce,
* systém odmeňovania postupne nadobudol skoliotický charakter, pretože činnosti vyplývajúce z funkcie determinované ich charakterom vo vzťahu k vojenskej odbornosti a jej špecializácii, náročnosťou, zodpovednosťou za ľudí a procesy, stupňom fyzickej   
  a psychickej záťaže a rozhodovacou právomocou prestali byť z hľadiska odmeňovania dominantným faktorom.

Podcenenie alebo ďalšie odkladanie riešenia súčasného nepriaznivého stavu v oblasti odmeňovania profesionálnych vojakov predstavuje pomerne vysokú mieru rizika. Prehlbovanie negatívnych trendov môže vyústiť až do stagnácie manažmentu vojenského personálu. Medzi najvážnejšie riziká identifikované v rámci zhodnotenia súčasných a prognózovaných trendov patrí pokračujúci prepad kvantity a kvality získavaného nového vojenského personálu, v oblasti udržiavania a stabilizácie je to pokračujúca strata schopnosti udržať v ozbrojených silách Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) vzdelaný, vycvičený a kvalifikovaný vojenský personál, strata schopnosti generovať poddôstojnícky zbor, generačne nevyvážená skladba vojenského personálu, pokles úrovne kvality života profesionálnych vojakov a ďalšie znižovanie atraktivity, konkurencieschopnosti a spoločenskej prestíže vojenského povolania. Pre ozbrojené sily predstavujú uvedené riziká kumulatívne znižovanie ich spôsobilostí a schopností plniť stanovené úlohy a zároveň ohrozenie modernizácie a budovania nových, vývoju zodpovedajúcich spôsobilostí a kapacít ozbrojených síl.

V tejto súvislosti bola spracovaná koncepcia manažmentu vojenského personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „koncepcia“), ktorá predstavuje smerovanie implementácie bezpečnostnej, obrannej a vojenskej stratégie, Bielej knihy o obrane Slovenskej republiky a Dlhodobého plánu rozvoja obrany s dôrazom na výstavbu a rozvoj ozbrojených síl Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2030 v oblasti ľudských zdrojov, predovšetkým vojenského personálu.

Koncepcia v oblasti motivácie a stimulácie poukázala na deformáciu súčasného systému odmeňovania. V záujme nastavenia kvalitného systému odmeňovania, ktorý bude na strane jednej naplňovať jednu zo základných podmienok odmeňovania, ktorou je spravodlivosť v odmeňovaní a na strane druhej konkurencieschopnosť na trhu práce, bolo preto nevyhnutné pristúpiť k transformácii systému odmeňovania, založenom na zmene filozofie systému odmeňovania spočívajúcom v prechode zo systému odmeňovania založenom na hodnostnom plate na systém odmeňovania založenom na odmeňovaní za výkon funkcie. Jedným zo zásadných opatrení vyplývajúcich z koncepcie vo vzťahu k zmene v systéme odmeňovania bolo rozhodnutie o bezodkladnom spracovaní návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia niektoré zákony (ďalej len „návrh zákona“).

Cieľom návrhu zákona je preto úprava systému odmeňovania spojená so  zvýšením platových náležitostí profesionálnych vojakov, odrážajúcich náročnosť vojenského povolania v nadväznosti na vykonávanú funkciu, a vytvárajúcich predpoklady ich konkurencieschopnosti na trhu práce. Návrh zákona zachováva síce inštitút hodnostného platu, ale s tým, že bude dvojzložkový. Hodnostný plat bude pozostávať z hodnostnej tarify a funkčnej tarify. Podiel na hodnostnom plate bude tvoriť približne 1/3 hodnostná tarifa a 2/3 funkčná tarifa.

Návrhom zákona sa zavádza inštitút zvyšovania hodnostného platu o 1 % za každý rok výkonu štátnej služby. Ďalej, funkčná tarifa, vo vzťahu k vykonávanej funkcii v jednotlivých vojenských hodnostiach, môže byť zvýšená až do výšky 50 %, pričom jedným z rozhodujúcich prvkov bude charakter vykonávanej funkcie.

Pri určení základnej výšky hodnostných platov sa uplatnil nasledujúci postup:

* výška hodnostného platu vojaka 2. stupňa sa stanovila tak, aby sa jej hodnota približovala priemernej nominálnej mesačnej mzde zamestnanca v  hospodárstve Slovenskej republiky, t. j. vo výške 1050 eur,
* úprava hodnostných platov v hodnostnej kategórii mužstvo a v hodnostnej kategórii poddôstojníci sa odvíjala od hodnostného platu vojaka 2. stupňa (1050 eur),
* hodnostný plat poručíka sa stanovil vo výške 1,5 násobku hodnostného platu vojaka   
  2. stupňa,
* úprava hodnostných platov v hodnostnej kategórii dôstojníci sa odvíjala od hodnostného platu poručíka (1 575 eur).

Úprava platových náležitostí profesionálnych vojakov v rámci transformácie systému odmeňovania vytvára reálne predpoklady smerujúce k postupnej eliminácii a zastaveniu poklesu záujmu o vojenské povolanie, k zvýšeniu atraktivity a konkurencieschopnosti vojenského povolania na trhu práce, k stabilizácii skúsených, vzdelaných, vycvičených   
a jazykovo pripravených profesionálnych vojakov.

Návrh zákona obsahuje štyri články. Prvý článok novelizuje doterajšiu právnu úpravu platových náležitostí profesionálnych vojakov a ustanovovanie profesionálnych vojakov do funkcií a rozširuje oprávnenie služobného úradu spracúvať na účely plnenia úloh podľa zákona č. 281/2015 Z. z. aj údaje o krvnej skupine profesionálneho vojaka, ktorý profesionálny vojak v závislosti od charakteru plnenia úloh nosí na vojenskej rovnošate. V nadväznosti na úpravu skladby hodnostného platu profesionálnych vojakov sa druhým a tretím článkom menia zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov a zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Štvrtý článok vymedzuje účinnosť návrhu zákona.

Realizácia návrhu zákona bude mať dosah na rozpočet rozpočtovej kapitoly ministerstva obrany v roku 2020 v sume cca 79,5 mil. €, v roku 2021 v sume cca v sume cca 103,7 mil. € a v roku 2022 v sume cca 118,3 mil. €.

Návrh zákona bude mať negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy. Negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy bude v plnom rozsahu krytý v rámci limitov stanovených v kapitole ministerstva obrany na rok 2020 a ďalšie roky.

Návrh zákona bude mať pozitívny sociálny vplyv, ktorý sa prejaví zvýšením disponibilných príjmov profesionálnych vojakov s dopadom na vyššiu úroveň kvality života profesionálnych vojakov a ich rodiny.

Návrh zákona nebude mať vplyvy na podnikateľské prostredie, životné prostredie, vplyvy na informatizáciu spoločnosti, vplyvy na služby verejnej správy pre občana a ani vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu. Návrh zákona predpokladá tiež sekundárne pozitívny vplyv na zamestnanosť.

Návrh zákona si, vzhľadom na zmenu skladby hodnostného platu, vyžiada aj zmenu výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky o podrobnostiach výpočtu platového koeficientu príslušnej krajiny, ktorý je vydaný na základe splnomocňovacieho ustanovenia § 170 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z. Zmena tohto výnosu nebude mať vplyv na štátny rozpočet, pretože jeho zmenou sa nezvyšujú zahraničné platy. Na výpočet platového koeficientu príslušnej krajiny má vplyv aj koeficient regulácie, ktorý sa určuje v závislosti od zdrojových možností štátneho rozpočtu. Platový koeficient príslušnej krajiny bude určený tak, aby dosah na rozpočet verejnej správy bol v plnom rozsahu zabezpečený v rámci limitov rozpočtových prostriedkov pridelených kapitole štátneho rozpočtu ministerstva obrany.

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

Návrh zákona nie je predmetom vnútrokomunitárneho pripomienkového konania.

**Doložka vybraných vplyvov**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. **Základné údaje** | | | | | | | | | |
| **Názov materiálu** | | | | | | | | | |
| Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia niektoré zákony | | | | | | | | | |
| **Predkladateľ (a spolupredkladateľ)** | | | | | | | | | |
| Peter Gajdoš, minister obrany Slovenskej republiky | | | | | | | | | |
| **Charakter predkladaného materiálu** | | ☐ | | Materiál nelegislatívnej povahy | | | | | |
| ☒ | | Materiál legislatívnej povahy | | | | | |
| ☐ | | Transpozícia práva EÚ | | | | | |
| *V prípade transpozície uveďte zoznam transponovaných predpisov:* | | | | | | | | | |
| **Termín začiatku a ukončenia PPK** | | | | | *od 15. februára 2019*  *do 28. februára 2019* | | | | |
| **Predpokladaný termín predloženia na MPK\*** | | | | | *marec – apríl 2019* | | | | |
| **Predpokladaný termín predloženia na Rokovanie vlády SR\*** | | | | | *august 2019* | | | | |
|  | | | | | | | | | |
| 1. **Definovanie problému** | | | | | | | | | |
| *Uveďte základné problémy, na ktoré navrhovaná regulácia reaguje.*  Návrh zákona bol vypracovaný a je predkladaný na rokovanie vlády Slovenskej republiky ako iniciatívny materiál v súlade s Rozpracovaním Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky v rezorte obrany na roky 2018 - 2020 | | | | | | | | | |
| 1. **Ciele a výsledný stav** | | | | | | | | | |
| *Uveďte hlavné ciele navrhovaného predpisu (aký výsledný stav chcete reguláciou dosiahnuť).*  Cieľom návrhu zákona je úprava systému odmeňovania spojená so zvýšením platových náležitostí profesionálnych vojakov, odrážajúcich náročnosť vojenského povolania v nadväznosti na vykonávanú funkciu, a vytvárajúcich predpoklady ich konkurencieschopnosti na trhu práce. Je predpoklad, že prispejú k eliminácii prehlbovania negatívnych trendov v OS SR z posledných rokov, a to predovšetkým k zastaveniu poklesu záujmu mladých ľudí o štátnu službu profesionálneho vojaka, rozhodujúcim spôsobom povedú k zvýšeniu atraktivity, spoločenskej prestíže a konkurencieschopnosti vojenského povolania na trhu práce. | | | | | | | | | |
| 1. **Dotknuté subjekty** | | | | | | | | | |
| *Uveďte subjekty, ktorých sa zmeny návrhu dotknú priamo aj nepriamo:*  Predložený návrh zákona má dopad na profesionálnych vojakov a na občanov uchádzajúcich sa o výkon štátnej služby profesionálneho vojaka v kontexte s cieľom predkladaného materiálu. | | | | | | | | | |
| 1. **Alternatívne riešenia** | | | | | | | | | |
| *Aké alternatívne riešenia boli posudzované?*  *Uveďte, aké alternatívne spôsoby na odstránenie definovaného problému boli identifikované a posudzované.*  Alternatívne riešenia neboli navrhované. | | | | | | | | | |
| 1. **Vykonávacie predpisy** | | | | | | | | | |
| *Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov?* | | | | | | ☒ Áno | | ☐ Nie | |
| *Ak áno, uveďte ktoré oblasti budú nimi upravené, resp. ktorých vykonávacích predpisov sa zmena dotkne:*  Návrh zákona bude mať dopad na zmenu výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky zo 4. decembra 2015 č. ÚLP-16-22/2015-OdL o podrobnostiach výpočtu platového koeficientu príslušnej krajiny. | | | | | | | | | |
| 1. **Transpozícia práva EÚ** | | | | | | | | | |
| *Uveďte, v ktorých ustanoveniach ide národná právna úprava nad rámec minimálnych požiadaviek EÚ spolu s odôvodnením.*  V návrhu zákona sa nejde nad uvedený rámec. | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | |
| 1. **Preskúmanie účelnosti\*\*** | | | | | | | | | |
| *Uveďte termín, kedy by malo dôjsť k preskúmaniu účinnosti a účelnosti navrhovaného predpisu.*  *Uveďte kritériá, na základe ktorých bude preskúmanie vykonané.*  Bezpredmetné | | | | | | | | | |
| \* vyplniť iba v prípade, ak materiál nie je zahrnutý do Plánu práce vlády Slovenskej republiky alebo Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky.  \*\* nepovinné | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | |
| 1. **Vplyvy navrhovaného materiálu** | | | | | | | | | |
| **Vplyvy na rozpočet verejnej správy** | **☐** | | **Pozitívne** | | **☐** | **Žiadne** | **☒** | | **Negatívne** |
| z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy | ☒ | | Áno | | ☐ | Nie | ☐ | | Čiastočne |
| **Vplyvy na podnikateľské prostredie** | **☐** | | **Pozitívne** | | **☒** | **Žiadne** | **☐** | | **Negatívne** |
| z toho vplyvy na MSP | ☐ | | Pozitívne | | ☐ | Žiadne | ☐ | | Negatívne |
| **Sociálne vplyvy** | **☒** | | **Pozitívne** | | **☐** | **Žiadne** | **☐** | | **Negatívne** |
| **Vplyvy na životné prostredie** | **☐** | | **Pozitívne** | | **☒** | **Žiadne** | **☐** | | **Negatívne** |
| **Vplyvy na informatizáciu** | **☐** | | **Pozitívne** | | **☒** | **Žiadne** | **☐** | | **Negatívne** |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vplyvy na služby verejnej správy pre občana, z toho** |  |  |  |  |  |  |
| **vplyvy služieb verejnej správy na občana** | **☐** | **Pozitívne** | **☒** | **Žiadne** | **☐** | **Negatívne“** |
| **vplyvy na procesy služieb vo verejnej správe** | **☐** | **Pozitívne** | **☒** | **Žiadne** | **☐** | **Negatívne“** |
| **Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu** | **☐** | **Pozitívne** | **☒** | **Žiadne** | **☐** | **Negatívne** |

|  |
| --- |
| 1. **Poznámky** |
| *V prípade potreby uveďte doplňujúce informácie k návrhu.* |
| 1. **Kontakt na spracovateľa** |
| *Uveďte údaje na kontaktnú osobu, ktorú je možné kontaktovať v súvislosti s posúdením vybraných vplyvov*  plk. Ing. Tomáš Szalai, tel. 0960 317 782, e-mail: [tomas.szalai@mil.sk](mailto:tomas.szalai@mil.sk)  JUDr. Katarína Duchoňová, tel. 0960 317 514, e-mail: [katarina.duchonova@mod.gov.sk](mailto:katarina.duchonova@mod.gov.sk)  PaedDr. Peter Vojtuš, tel. 0960 317 513, e-mail: [peter.vojtus@mod.gov.sk](mailto:peter.vojtus@mod.gov.sk) |
| 1. **Zdroje** |
| *Uveďte zdroje (štatistiky, prieskumy, spoluprácu s odborníkmi a iné), z ktorých ste pri vypracovávaní doložky, príp. analýz vplyvov vychádzali.*  Výška hodnostného platu vojaka 2. stupňa je určená tak, aby sa jej hodnota približovala priemernej nominálnej mesačnej mzde zamestnanca v hospodárstve SR, t. j. vo výške 1050 eur.  [**https://www.finance.gov.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/ekonomicke-prognozy/makroekonomicke-prognozy/46-zasadnutie-vyboru-makroekonomicke-prognozy-september-2018.html**](https://www.finance.gov.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/ekonomicke-prognozy/makroekonomicke-prognozy/46-zasadnutie-vyboru-makroekonomicke-prognozy-september-2018.html) |
| 1. **Stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov z PPK** |
| *Uveďte stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov, ktoré Vám bolo zaslané v rámci predbežného pripomienkového konania*  Stála pracovná komisia legislatívnej rady vlády SR na posudzovanie vybraných vplyvov **v bode III. Záver** vyjadrila **súhlasné stanovisko** **s návrhom na dopracovanie** s materiálom predloženým na predbežné pripomienkové konanie s odporúčaním na jeho dopracovanie podľa pripomienok v bode II.  **Komisia v bode II**. **Pripomienky a návrhy zmien** uplatňuje k materiálu nasledovné pripomienky a odporúčania:  **K vplyvom na rozpočet verejnej správy**  Zásadná pripomienka Komisie k časti 2.2.4. Výpočty vplyvov na verejné financie, v ktorej Komisia žiadala v zmysle Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov uviesť výpočty a predpoklady, z ktorých predkladateľ vychádzal nebola zapracovaná dostatočne. Komisia žiada uviesť dátový podklad, z ktorého sa vychádzalo pri nastavení rastu počtu profesionálnych vojakov o 250, 750 a 1250 v rokoch 2020 - 22.  Komisia berie na vedomie konštatovanie predkladateľa, že vplyv na rozpočet verejnej správy vyplývajúci z predloženého návrhu bude v plnom rozsahu zabezpečený v rámci schválených limitov rozpočtových prostriedkov pridelených kapitole MO SR na rok 2019 a nasledujúce roky.  **Komisia v bode IV. Poznámka** uvádza: Predkladateľ zapracuje pripomienky a odporúčania na úpravu uvedené v bode II a uvedie stanovisko Komisie do Doložky vybraných vplyvov spolu s vyhodnotením pripomienok.  **Vyhodnotenie pripomienok** a odporúčaní (vyjadrenie predkladateľa):  K pripomienke – akceptované:  Ad pripomienka k časti 2.2.4. Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu – pripomienka akceptovaná. Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu bola doplnená o požadované údaje. |

**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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vplyvy na rozpočet verejnej správy** | **Vplyv na rozpočet verejnej správy (v eurách)** | | | |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| **Príjmy verejnej správy celkom** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| v tom: za každý subjekt verejnej správy zvlášť | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ***z toho:*** |  |  |  |  |
| ***- vplyv na ŠR*** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| *Rozpočtové prostriedky* | **0** | **0** | **0** | **0** |
| *EÚ zdroje* | 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** | **79 476 232,83** | **103 652 414,54** | **118 278 476,65** |
| v tom: kapitola 11 Ministerstvo obrany Slovenskej republiky / program 096 Obrana | 0 | 79 476 232,83 | 103 652 414,54 | 118 278 476,65 |
| ***z toho:*** |  |  |  |  |
| ***- vplyv na ŠR*** | **0** | **79 476 232,83** | **103 652 414,54** | **118 278 476,65** |
| *Rozpočtové prostriedky* | 0 | 79 476 232,83 | 103 652 414,54 | 118 278 476,65 |
| *EÚ zdroje* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| *Spolufinancovanie* | 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** | **44 365 949** | **58 178 883** | **66 518 133** |
| ***- vplyv na ŠR*** | **0** | **44 365 949** | **58 178 883** | **66 518 133** |
| ***- 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** | **79 476 232,83** | **103 652 414,54** | **118 278 476,65** |
| v tom: kapitola 11 Ministerstvo obrany Slovenskej republiky / program 096 Obrana | 0 | 79 476 232,83 | 103 652 414,54 | 118 278 476,65 |
| **Iné ako rozpočtové zdroje** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Rozpočtovo nekrytý vplyv / úspora** | **0** | **0** | **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:**

Dosah na rozpočet verejnej správy bude v plnom rozsahu zabezpečený v rámci limitov rozpočtových prostriedkov pridelených kapitole štátneho rozpočtu Ministerstva obrany Slovenskej republiky na rok 2020 a roky nasledujúce.

**2.2. Popis a charakteristika návrhu**

**2.2.1. Popis návrhu:**

Akú problematiku návrh rieši? Kto bude návrh implementovať? Kde sa budú služby poskytovať?

Návrh zákona bol spracovaný v súlade s koncepciou manažmentu vojenského personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „koncepcia“), ktorá predstavuje smerovanie implementácie bezpečnostnej, obrannej a vojenskej stratégie, Bielej knihy o obrane Slovenskej republiky a Dlhodobého plánu rozvoja obrany s dôrazom na výstavbu a rozvoj ozbrojených síl Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2030 v oblasti ľudských zdrojov, predovšetkým vojenského personálu. Koncepcia v oblasti motivácie a stimulácie poukázala na deformáciu súčasného systému odmeňovania. V záujme nastavenia kvalitného systému odmeňovania, ktorý bude na strane jednej naplňovať jednu zo základných podmienok odmeňovania, ktorou je spravodlivosť v odmeňovaní a na strane druhej konkurencieschopnosť na trhu práce, bolo preto nevyhnutné pristúpiť k transformácii systému odmeňovania, založenom na zmene filozofie systému odmeňovania spočívajúcom v prechode zo systému odmeňovania založenom na hodnostnom plate na systém odmeňovania založenom na odmeňovaní za výkon funkcie.

Cieľom návrhu zákona je preto úprava systému odmeňovania spojená so zvýšením platových náležitostí profesionálnych vojakov, odrážajúcich náročnosť vojenského povolania v nadväznosti na vykonávanú funkciu, a vytvárajúcich predpoklady ich konkurencieschopnosti na trhu práce. Návrh zákona zachováva síce inštitút hodnostného platu, ale s tým, že bude dvojzložkový. Hodnostný plat bude pozostávať z hodnostnej tarify a funkčnej tarify. Podiel na hodnostnom plate bude tvoriť približne 1/3 hodnostná tarifa a 2/3 funkčná tarifa. Výška hodnostného platu vojaka 2. stupňa je určená tak, aby sa jej hodnota približovala priemernej nominálnej mesačnej mzde zamestnanca v hospodárstve SR.

Návrhom zákona sa zavádza inštitút zvyšovania hodnostného platu o 1 % za každý rok výkonu štátnej služby. Ďalej, funkčná tarifa, vo vzťahu k vykonávanej funkcii v jednotlivých vojenských hodnostiach, môže byť zvýšená až do výšky 50 %, pričom jedným z rozhodujúcich prvkov bude charakter vykonávanej funkcie.

Úprava platových náležitostí profesionálnych vojakov v rámci transformácie systému odmeňovania vytvára reálne predpoklady smerujúce k postupnej eliminácii a zastaveniu poklesu záujmu o vojenské povolanie, k zvýšeniu atraktivity a konkurencieschopnosti vojenského povolania na trhu práce, k stabilizácii skúsených, vzdelaných, vycvičených a jazykovo pripravených profesionálnych vojakov.

Návrh zákona, ktorým Ministerstva obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo obrany“) pristupuje k naplňovaniu svojich cieľov v oblasti skvalitňovania štátnej služby profesionálnych vojakov transponovaných do právnej úpravy platových náležitostí profesionálnych vojakov spojenej so zvýšením ich platov je tiež o zhodnocovaní investícií, ktoré ministerstvo obrany na vojenský personál vynakladá. Potreba investícií do vojenského personálu je v priamej úmere s plnením úloh, ktoré pre profesionálnych vojakov vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov a kladú vysoké nároky na ich psychickú odolnosť, fyzickú zdatnosť, profesionálnu odbornosť, bezúhonnosť a pripravenosť plniť povinnosti ustanovené príslušnými zákonmi pri obrane štátu tak v čase bezpečnosti, ako aj krízových situáciách vojenského i nevojenského charakteru. Návrhom zákona ministerstvo obrany dodržuje a rozvíja princíp hodnoty za peniaze, nakoľko si je vedomé, že prostriedky, ktoré investuje do vojenského personálu, nie sú prostriedky „len“ ministerstva obrany, ale sú to prostriedky čerpané z verejných zdrojov. Ministerstvo obrany naplňuje celospoločensky prospešné úlohy na úseku obrany a bezpečnosti, ktoré mu štát zveril do pôsobnosti. Štát je ten, ktorý určuje hodnotu zabezpečenia obrany a bezpečnosti štátu nielen z hľadiska vyčlenených prostriedkov, ktoré môže ministerstvo vynaložiť na modernizačné projekty, ale tiež z hľadiska prostriedkov, ktoré môže vynaložiť na vojenský personál. Hodnota vynaložených prostriedkov sa v konečnom dôsledku odzrkadlí v naplnenosti ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) vojenským personálom v potrebnej kvantite a kvalite, v pripravenosti a vycvičenosti vojenského personálu s dopadom na rozvoj a udržanie potrebných spôsobilostí ozbrojených síl.

.......................................................................................................................................................

**2.2.2. Charakteristika návrhu:**

**x** 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. Uveďte aj odhady základov daní a/alebo poplatkov, ak sa ich táto zmena týka.

Tabuľka č. 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objem aktivít** | **Odhadované objemy** | | | |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| Indikátor ABC |  |  |  |  |
| Indikátor KLM |  |  |  |  |
| Indikátor XYZ |  |  |  |  |

**2.2.4. Výpočty vplyvov na verejné financie**

Uveďte 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.

Tabuľka č. 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Príjmy (v eurách)** | **Vplyv na rozpočet verejnej správy** | | | | **poznámka** |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| **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)** |  |  |  |  |  |
| **Dopad na príjmy verejnej správy celkom** | **0** | **0** | **0** | **0** |  |

1 – príjmy rozpísať až do položiek platnej ekonomickej klasifikácie

**Poznámka:**

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

Tabuľka č. 4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Výdavky (v eurách)** | **Vplyv na rozpočet verejnej správy** | | | | **poznámka** |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| **Bežné výdavky (600)** | **0** | **79 476 232,83** | **103 652 414,54** | **118 278 476,54** |  |
| Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610) | 0 | 44 365 949 | 58 178 883 | 66 518 133 |  |
| Poistné a príspevok do poisťovní (620) | 0 | 16 710 447,09 | 22 016 251,71 | 25 248 603,21 |  |
| Tovary a služby (630)2 - RP 637 | 0 | 10 430 881,24 | 12 299 533,83 | 13 218 564,33 |  |
| Bežné transfery (640)2 - RP 642 | 0 | 7 968 955,50 | 11 157 746 | 13 293 176 |  |
| Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s  úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájmom (650)2 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| **Kapitálové výdavky (700)** | **0** | **0** | **0** | **0** |  |
| Obstarávanie kapitálových aktív (710)2 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| Kapitálové transfery (720)2 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| **Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)** | **0** | **0** | **0** | **0** |  |
| **Dopad na výdavky verejnej správy celkom** | **0** | **79 476 232,83** | **103 652 414,54** | **118 278 476,54** |  |

2 – výdavky rozpísať až do položiek platnej ekonomickej klasifikácie

**Poznámka:**

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

Komentár k údajom uvedeným v tabuľke č. 4:

V kategórii 610 – Mzdy, platy, služobné platy s OOV sú uvedené údaje vyplývajúce z nárastu služobného platu (hodnostný plat + príplatky priznávané v percentuálnej výške z hodnostného platu) vypočítané zo skutočných počtov profesionálnych vojakov so stavom k 31.12.2018 a prepočítané na každého profesionálneho vojaka osobitne. Jedným zo základných cieľov návrhu zákona je zvýšenie regrutácie, preto v roku 2020 predpokladáme nárast priemerných evidenčných počtov profesionálnych vojakov o  200 osôb, na čo predpokladáme z limitov kapitoly MO SR vyčleniť prostriedky vo výške 2 501 775 € a v nasledujúcich rokoch o 500 osôb oproti predchádzajúcemu roku, na čo predpokladáme z limitov kapitoly MO SR vyčleniť prostriedky v roku 2021 vo výške 12 508 875 € a v roku 2022 vo výške 20 848 125 €.

Predpoklad regrutácie v štyroch nástupných termínoch ročne:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **mesiac** | **voj 2. st.** | **poručík** | **priemer** | **voj 2. st.** | **poručík** | **priemer** | **voj 2. st.** | **poručík** | **priemer** |
| január |  |  | **250** | 150 | 50 | **500** | 150 | 50 | **500** |
| február |  |  | 150 | 50 | 150 | 50 |
| marec |  |  | 150 | 50 | 150 | 50 |
| apríl | 75 | 25 | 300 | 100 | 300 | 100 |
| máj | 75 | 25 | 300 | 100 | 300 | 100 |
| jún | 75 | 25 | 300 | 100 | 300 | 100 |
| júl | 150 | 50 | 450 | 150 | 450 | 150 |
| august | 150 | 50 | 450 | 150 | 450 | 150 |
| september | 150 | 50 | 450 | 150 | 450 | 150 |
| október | 225 | 75 | 600 | 200 | 600 | 200 |
| november | 225 | 75 | 600 | 200 | 600 | 200 |
| december | 225 | 75 | 600 | 200 | 600 | 200 |
|  | 1350 | 450 | 4500 | 1500 | 4500 | 1500 |
| priemerný evidenčný počet | 150 | 50 | 375 | 125 | 375 | 125 |
| **rok** | **2020** | | | **2021** | | | **2022** | | |

V tomto prípade ide o doplnenie vojenského personálu v rámci schválenej systemizácie 14 100 profesionálnych vojakov. Zároveň je vo výpočtoch zohľadnená deklarovaná valorizácia platov od 1.1.2020 o 10%. Vo výpočte na roky 2021 a 2022 nie je zohľadnená žiadna valorizácia platov, nakoľko v súčasnosti nie je známy žiadny návrh na valorizáciu v rokoch 2021 a 2022.

V kategórii 620 – Poistné a príspevok do poisťovní je vypočítané poistné na výsluhové zabezpečenie a verejné zdravotné poistenie za služobné úrady vypočítané zo služobných platov a poistné na verejné zdravotné poistenie platené zamestnávateľom zo stabilizačného príspevku a z osobitného stabilizačného príspevku (kategória 640).

V kategórii 630 – Tovary a služby sú do výdavkov zahrnuté príspevok do sociálneho fondu vypočítaný zo služobných platov profesionálnych vojakov a celkový dosah na rozpočet Vojenského spravodajstva súvisiaci s návrhom zákona.

V kategórii 640 – Bežné transfery sú do výdavkov zahrnuté výdavky súvisiace so zmenou stabilizačného príspevku a osobitného stabilizačného príspevku.

Tabuľka č. 5

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Zamestnanosť** | **Vplyv na rozpočet verejnej správy** | | | | **poznámka** | |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| **Počet zamestnancov celkom** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | |
| **z toho vplyv na ŠR** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | |
| **Priemerný mzdový výdavok (v eurách)** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | |
| **z toho vplyv na ŠR** | 0 | 0 | 0 | 0 |  | |
| **Osobné výdavky celkom (v eurách)** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | |
| **Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | |
| **z toho vplyv na ŠR** | 0 | 0 | 0 | 0 |  | |
| **Poistné a príspevok do poisťovní (620)** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | |
| **z toho vplyv na ŠR** | 0 | 0 | 0 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  | |
| **Poznámky:** |  |  |  |  |  | |
| Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vypĺňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt. Ak sa týka rôznych skupín zamestnancov, je potrebné počty, mzdy a poistné rozpísať 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“. | | | | | |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Analýza sociálnych vplyvov**  **Vplyvy na hospodárenie domácností, prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám, sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť** | | |
| **4.1 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na hospodárenie domácností a špecifikujte ovplyvnené skupiny domácností, ktoré budú pozitívne/negatívne ovplyvnené.** | | |
| *Vedie 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?* | | |
| *Popíšte* ***pozitívny*** *vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:* | | Návrh zákona bude mať pozitívny vplyv na kvalitu života profesionálnych vojakov vrátane ich rodín a hospodárenie domácnosti. Pozitívny vplyv sa prejaví zvýšením disponibilných zdrojov a zvýšením životnej úrovne a progresívnejším priebehom štátnej služby. |
| *Špecifikujte* ***pozitívne*** *ovplyvnené skupiny:* | | Profesionálni vojaci a ich rodiny, občania uchádzajúci sa o štátnu službu profesionálneho vojaka. |
| *Popíšte* ***negatívny*** *vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:* | | Bez negatívneho vplyvu. |
| *Špecifikujte* ***negatívne*** *ovplyvnené skupiny:* | | Návrhom zákona nie sú negatívne ovplyvnené žiadne skupiny. |
| *Špecifikujte ovplyvnené skupiny* ***v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia*** *a popíšte vplyv:* | | Návrhom zákona nie sú ovplyvnené žiadne skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia. |
| *Kvantifikujte rast alebo pokles príjmov/výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností / skupiny jednotlivcov a počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným materiálom.*  *V prípade vyššieho počtu ovplyvnených skupín doplňte do tabuľky ďalšie riadky.*  *V prípade, ak neuvádzate kvantifikáciu, uveďte dôvod.* | | |
| ***Ovplyvnená skupina:*** | | |
| *Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/ pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:* | | Návrhom zákona dôjde k nárastu platu profesionálnych vojakov v priemere o 271 € (20%) oproti roku 2018. |
| *Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:* | |  |
| *Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):* | | Počet dotknutých obyvateľov môžeme identifikovať ako rodiny 13 146 profesionálnych vojakov, čo bol počet profesionálnych vojakov k 31.12.2018. |
| **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?*  *Špecifikujete ovplyvnené skupiny obyvateľstva a charakter zmeny v prístupnosti s ohľadom na dostupnosť finančnú, geografickú, kvalitu, organizovanie a pod. Uveďte veľkosť jednotlivých ovplyvnených skupín.* | | |
| *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,* * *zamestnaniu, 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,* * *bývaniu 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).* | Návrh zákona nemá vplyv na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám. | |
| *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.* | | |
| *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 patriace medzi 25% domácností s najnižším príjmom),* * *nezamestnaní, najmä dlhodobo nezamestnaní, mladí nezamestnaní a nezamestnaní nad 50 rokov,* * *deti (0 – 17),* * *mladí ľudia (18 – 25 rokov),* * *starší ľudia, napr. ľudia vo veku nad 65 rokov alebo dôchodcovia,* * *ľudia so zdravotným postihnutím,* * *marginalizované rómske komunity* * *domácnosti s 3 a viac deťmi,* * *jednorodičovské domácnosti s deťmi (neúplné rodiny, ktoré tvoria najmä osamelé matky s deťmi),* * *príslušníci tretích krajín, azylanti, žiadatelia o azyl,* * *iné zraniteľné skupiny, ako sú napr. bezdomovci, ľudia opúšťajúci detské domovy alebo iné inštitucionálne zariadenia* | Návrh zákona nemá vplyv na žiadnu zo zraniteľných skupín obyvateľstva alebo skupín v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia. | |
| **4.3 Identifikujte a popíšte vplyv na rovnosť príležitostí.**  **Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na rodovú rovnosť.** | | |
| *Dodržuje návrh povinnosť rovnakého zaobchádzania so skupinami alebo jednotlivcami na základe pohlavia, rasy, etnicity, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia veku a sexuálnej orientácie? Mohol by viesť k nepriamej diskriminácii niektorých skupín obyvateľstva? Podporuje návrh rovnosť príležitostí?* | | |
| Návrh zákona dodržuje povinnosť rovnakého zaobchádzania. | | |
| *Môže mať návrh odlišný vplyv na ženy a mužov? Podporuje návrh rovnosť medzi ženami a mužmi alebo naopak bude viesť k zväčšovaniu rodových nerovností? Popíšte vplyvy.* | | |
| *Pri identifikovaní rodových vplyvov treba vziať do úvahy existujúce rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú relevantné k danej politike. Podpora rodovej rovnosti spočíva v odstraňovaní obmedzení a bariér pre plnohodnotnú účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti, ktoré súvisia s rodovými rolami či pohlavím. Hlavné oblasti podpory rodovej rovnosti:*   * *podpora vyrovnávania ekonomickej nezávislosti,* * *zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života,* * *podpora rovnej participácie na rozhodovaní,* * *boj proti rodovo podmienenému násiliu a obchodovaniu s ľuďmi,* * *eliminácia rodových stereotypov.* | Návrh zákona nemá odlišný vplyv na ženy a mužov. | |
| **4.4 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na zamestnanosť a na trh práce.**  *V prípade kladnej odpovede pripojte* ***odôvodnenie*** *v súlade s Metodickým postupom pre analýzu sociálnych vplyvov.* | | |
| *Uľahčuje návrh vznik nových pracovných miest? Ak áno, ako? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu.* | | |
| *Identifikujte, v ktorých sektoroch a odvetviach ekonomiky, v ktorých regiónoch, pre aké skupiny zamestnancov, o aké typy zamestnania /pracovných úväzkov pôjde a pod.* | Návrh zákona nemá vplyv na vznik nových pracovných miest. | |
| *Vedie návrh k zániku pracovných miest?* *Ak áno, ako a akých? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu.* | | |
| *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.* | Návrh zákona nevedie k zániku pracovných miest. | |
| *Ovplyvňuje návrh dopyt po práci?* *Ak áno, ako?* | | |
| *Dopyt po práci závisí na jednej strane na produkcii tovarov a služieb v ekonomike a na druhej strane na cene práce.* | Návrh zákona vo vzťahu k transformácii systému odmeňovania spojeného s výrazným zvýšením platových náležitostí profesionál-nych vojakov v spojení so zvyšovaním úrovne kvality života profesionálnych vojakov vytvára predpoklady zvyšovania záujmu mladých ľudí o službu v ozbrojených silách SR. | |
| *Má návrh dosah na fungovanie trhu práce?* *Ak áno, aký?* | | |
| *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).* | Návrhom zákona nastavený systém odmeňovania spojeného s výrazným zvýšením platových náležitostí profesionálnych vojakov vytvára predpoklady, aby sa vojenské povolanie stalo zaujímavým pre mladých ľudí a bolo konkurencieschopným na trhu práce. | |
| *Má návrh špecifické negatívne dôsledky pre isté skupiny profesií, skupín zamestnancov či živnostníkov?* *Ak áno, aké a pre ktoré skupiny?* | | |
| *Návrh môže ohrozovať napr. pracovníkov istých profesií favorizovaním špecifických aktivít či technológií.* | Návrh zákona nemá špecifické negatívne dôsledky. | |
| *Ovplyvňuje návrh špecifické vekové skupiny zamestnancov? Ak áno, aké? Akým spôsobom?* | | |
| *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.“* | Návrh zákona vo vzťahu k transformácii systému odmeňovania spojeného s výrazným zvýšením platových náležitostí profesionál-nych vojakov spojeného s pozitívnym dopadom na kvalitu života profesionálnych vojakov vytvára predpoklady zvyšovania záujmu mladých ľudí o službu v ozbrojených silách SR a stabilizácie súčasného odborne pripraveného a vycvičeného vojenského personálu. | |

**Doložka zlučiteľnosti**

**návrhu zákona s právom Európskej únie**

1. **Navrhovateľ zákona:** vláda Slovenskej republiky
2. **Názov návrhu zákona:** Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia niektoré zákony
3. **Predmet návrhu zákona je upravený v práve Európskej únie:**
4. v primárnom práve

- čl. 4 Zmluvy o Európskej únii

- čl. 4 a 8, čl. 153 ods. 1 písm. c) a i) a čl. 156, 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v  platnom znení, podľa ktorých Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké zaobchádzanie v práci.

- čl. 21, 23 Charty základných práv Európskej únie, podľa ktorých Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti nediskriminácie, rovnosti medzi ženami a mužmi.

1. v sekundárnom práve

* Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006) – gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, spolugestor: Ministerstvo obrany SR
* Smernica Rady [2000/78/ES](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:SK:HTML) z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolaní (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000) – gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, spolugestor: Ministerstvo obrany SR.
* Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 348, 28. 11. 1992) v platnom znení – gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, spolugestor: Ministerstvo obrany SR.
* Smernica Rady [91/533/EHS](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:SK:HTML) zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 288, 18. 10. 1991) – gestor: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

1. v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 3. októbra 2006 vo veci C-17/05 B. F. Cadman proti Health & Safety Executive.

**Výrok rozhodnutia**:

Článok 141 ES (čl. 157 ZFEÚ) sa má za predpokladu, že v dôsledku uplatnenia kritéria počtu odpracovaných rokov ako okolnosti prispievajúcej k určeniu odmien vznikajú rozdiely v odmeňovaní rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty medzi zamestnancami a zamestnankyňami, ktoré sa majú zahrnúť do porovnania, vykladať v tom zmysle, že:

– keďže uplatnenie kritéria počtu odpracovaných rokov je vo všeobecnosti spôsobilé dosiahnuť legitímny cieľ odmenenia získanej skúsenosti, na základe ktorej je zamestnanec schopný lepšie zvládnuť svoje úlohy, zamestnávateľ nemusí osobitne preukazovať, že uplatnenie tohto kritéria je spôsobilé dosiahnuť predmetný cieľ, pokiaľ ide o predmetné zamestnanie, s výnimkou prípadu, ak zamestnanec predloží dôkazy, na základe ktorých môžu vzniknúť vážne pochybnosti v tomto smere,

– ak je pre určenie odmeny uplatnený systém profesionálnej klasifikácie založený na ohodnotení vykonávanej práce, nie je potrebné preukazovať, že zamestnanec, posudzovaný individuálne počas relevantného obdobia, získal skúsenosť, ktorá mu umožňuje lepšie vykonávať svoju prácu.

1. **Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:**
2. uviesť lehotu na prebranie príslušného právneho aktu Európskej únie, príp. aj osobitnú lehotu účinnosti jeho ustanovení,

Bezpredmetné. Nové smernice sa nepreberajú, nariadenia alebo rozhodnutia sa neimplementujú.

1. 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,

Proti Slovenskej republike nebolo začaté konanie v rámci „EÚ pilot“, ani nebol začatý postup Európskej komisie a ani nebolo začaté konanie Súdneho dvora Európskej únie proti Slovenskej republike podľa čl. 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v platnom znení.

1. uviesť informáciu o právnych predpisoch, v ktorých sú uvádzané právne akty Európskej únie už prebrané, spolu s uvedením rozsahu tohto prebrania, príp. potreby prijatia ďalších úprav

Smernica 2006/54/ES bola prebratá

* do zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,
* do zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov,
* do 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,
* do zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
* zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
* 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,
* do zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii 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,
* do zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
* do zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Smernica 2000/78/ES bola prebratá

* do zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkvi a náboženských spoločností v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov,
* do 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,
* do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii 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,
* do zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
* do nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov.

Smernica 92/85/EHS v platnom znení bola prebratá

- do 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,

- do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- do zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- do nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov.

Smernica [91/533/EHS](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:SK:HTML) bola prebratá

* do 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,
* do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
* do zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

1. **Návrh zákona je zlučiteľný s právom Európskej únie:**

úplne

**Osobitná časť**

**K Čl. I**

**K bodu 1**

Aplikačná prax ukázala, že 12 mesačná doba, počas ktorej neplynie doba povýšenia, je zbytočne dlhá a spomaľuje ďalší kariérny rast profesionálneho vojaka, o ktorého vymenovaní do stálej štátnej služby už bolo rozhodnuté. Následne sa tak brzdia aj ďalšie personálne zámery, naviazané na povýšenie profesionálneho vojaka. O vymenovaní profesionálneho vojaka do stálej štátnej služby musí byť rozhodnuté najneskôr 6 mesiacov pred uplynutím maximálnej doby štátnej služby. Vo väčšine prípadov sa však rozhodne už skôr a následne vzniká dlhé „hluché“ obdobie, počas ktorého sú znemožnené personálne „pohyby“ s profesionálnym vojakom. Zbytočne sa tak brzdí profesionálna kariéra, finančné ohodnotenie, príp. aj kvalita života profesionálneho vojaka a jeho rodiny, ak je povýšenie do vyššej vojenskej hodnosti spojené so zmenou miesta výkonu štátnej služby (napr. bližšie k rodine). Navrhovanou zmenou sa umožní profesionálneho vojaka povýšiť do vyššej vojenskej hodnosti následne po vydaní rozhodnutia o jeho vymenovaní do stálej štátnej služby alebo o povolení výnimky na jeho zotrvanie v služobnom pomere po dosiahnutí vekovej hranice.

**K bodu 2**

Ustanovuje sa oprávnenie služobného úradu spracúvať na účely plnenia úloh krvnú skupinu profesionálneho vojaka. Spracúvanie krvnej skupiny je potrebné na ochranu života a zdravia profesionálnych vojakov, vzhľadom na úlohy, ktoré pri výkone štátnej služby plnia.

**K bodu 3**

Ustanovuje sa, že profesionálneho vojaka, ktorý bude ustanovený podľa § 65a do funkcie s plánovanou vojenskou hodnosťou o jeden stupeň vyššou než akú profesionálny vojak dosiahol, služobný úrad vymenuje do hodnosti poručík alebo povýši za podmienok ustanovených v § 46 zákona.

**K bodu 4**

Navrhuje sa, v reflexii na zmeny v systéme odmeňovania vzťahujúcom sa k rozloženiu služobného platu na dve zložky – hodnostnú tarifu a funkčnú tarifu a v záujme čo najlepšieho zhodnotenia tejto zmeny, čiastočne upraviť aj podmienky ustanovenia profesionálnych vojakov do funkcií. Uvedeným ustanovením sa umožní služobnému úradu vo výnimočných prípadoch podľa potrieb ozbrojených síl ustanoviť profesionálnych vojakov spĺňajúcich zákonom ustanovené podmienky, do funkcií s plánovanou vojenskou hodnosťou o jeden stupeň vyššou. Tým sa oproti súčasnému stavu v skoršom časovom období zúročia investície vložené do vzdelávania a prípravy týchto profesionálnych vojakov, zvýši sa motivačný a stimulačný faktor nielen z hľadiska stabilizácie súčasného vojenského personálu, ale je predpoklad pozitívneho dopadu aj na občanov majúcich záujem o výkon vojenského povolania. Výnimočné ustanovenie do inej vojenskej odbornosti alebo špecializácie bude možné len so súhlasom príslušných garantov vojenských odborností.

**K bodu 5**

Ustanovuje sa povinnosť služobnému úradu odovzdať alebo doručiť profesionálnemu vojakovi písomné oznámenie o výške a zložení platu, ak u profesionálneho vojaka dôjde k zmene výšky a zložení platu v súvislosti s navrhovanými zmenami § 156 a 157, ktoré sa týkajú zložiek platu profesionálneho vojaka a hodnostného platu profesionálneho vojaka.

**K bodu 6**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s novým ustanovením § 65a, ako aj doterajšou aplikačnou praxou.

**K bodu 7**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s doterajšou aplikačnou praxou, ktorou sa zistilo, že v prípade akejkoľvek zmeny pri prijatí občana do štátnej služby nie je možné personálny rozkaz na konkrétne personálne opatrenie zrušiť.

**K bodu 8**

Na základe navrhovanej zmeny § 157 týkajúcej sa ponímania hodnostného platu a vo vzťahu k potrebe nastavenia progresu rastu hodnostného platu profesionálneho vojaka nezávislého od valorizačného mechanizmu, zohľadňujúceho dobu výkonu štátnej služby navrhuje sa doplnenie tohto ustanovenia o novú zložku platu. A to o obligatórnu zložku, ktorou je zvýšenie hodnostného platu profesionálneho vojaka za čas trvania štátnej služby podľa § 157a, t. j. za každý rok času trvania štátnej služby o 1 %.

**K bodu 9**

Legislatívno-technická úprava v súvislosti s úpravou § 156 ods. 1 a vo vzťahu k návrhu prechodného ustanovenia § 235b.

**K bodu 10**

V kontexte s transformáciou systému odmeňovania profesionálnych vojakov, cieľom ktorej je položiť prioritný dôraz na odmeňovanie za výkon funkcie, navrhuje sa rekonštrukcia hodnostného platu, ktorá spočíva v negácii ponímania hodnostného platu ako dominantného len na základe dosiahnutej vojenskej hodnosti. Navrhuje sa členenie hodnostného platu na dve zložky, a to na hodnostnú tarifu a funkčnú tarifu. Hodnostný plat profesionálneho vojaka bude tvoriť súčet týchto dvoch zložiek. Výška hodnostnej tarify a funkčnej tarify sa bude odvíjať od dosiahnutej vojenskej hodnosti alebo zapožičanej vojenskej hodnosti. Zložky hodnostného platu a ich súčet sú ustanovené v novej prílohe č. 3.

V záujme progresivity systému odmeňovania sa navrhuje, že profesionálnemu vojakovi môže byť priznaná funkčná tarifa zvýšená až do výšky 50 % z funkčnej tarify prislúchajúcej k vojenskej hodnosti (dosiahnutej alebo zapožičanej vojenskej hodnosti), a to s prihliadnutím na charakter, osobitosti a náročnosť vykonávanej funkcie, stupeň velenia a riadenia, veliteľskú a riadiacu funkciu a pod. Služobným predpisom sa ustanovia funkcie a k nim prislúchajúca percentuálna výška zvýšenej funkčnej tarify. Takto zvýšená funkčná tarifa sa bude zaokrúhľovať na najbližší eurocent nahor.

Navrhuje sa, že hodnostný plat z hľadiska súčtu jeho obidvoch zložiek, v prípade valorizácie na základe zákona o štátnom rozpočte, sa bude zaokrúhľovať na 50 eurocentov nahor, pričom ale každá jeho zložka, t. j. hodnostná tarifa a funkčná tarifa sa zvýši samostatne a zaokrúhli sa na najbližší eurocent nahor. Ak však dôjde k inému spôsobu valorizácie, akým je percentuálne zvýšenie, napr. o pevnú sumu, upraví sa o túto sumu len hodnostná tarifa, čo sa prejaví v úprave hodnostného platu z hľadiska súčtu obidvoch zložiek. Hodnostné platy zvýšené podľa zákona o štátnom rozpočte na príslušný rok ministerstvo obrany uverejní vo svojom publikačnom orgáne, a to vo Vestníku Ministerstva obrany Slovenskej republiky.

**K bodu 11**

Navrhuje sa, že hodnostný plat profesionálneho vojaka sa zvyšuje o 1 % za každý rok výkonu v dočasnej štátnej službe, stálej štátnej službe a krátkodobej štátnej službe ako aj za čas trvania služobného pomeru podľa vymedzených ustanovení § 31 zákona. Taxatívne sa vymedzuje, čo sa nebude započítavať do času výkonu štátnej služby na účely zvýšenia hodnostného platu o 1 %. Zvýšenie hodnostného platu sa bude zaokrúhľovať na 50 eurocentov nahor.

**K bodu 12**

Ustanovuje sa, vzhľadom na navrhovanú zmenu zloženia hodnostného platu, že platová kompenzácia za sťažené vykonávanie štátnej služby, zahraničný príspevok, platový koeficient príslušnej krajiny, platové pomery profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe a osobitný stabilizačný príspevok (pre vojenskú odbornosť vojenské zdravotníctvo) bude profesionálnemu vojakovi patriť z hodnostného platu vojaka 2. stupňa. Tieto platové náležitosti a peňažná náležitosť sa budú určovať z hodnostného platu vojaka 2. stupňa bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby (§ 157a) a bez prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie (§ 157 ods. 2).

**K bodom 13 a 14**

Navrhuje sa, vzhľadom na zmenu zloženia hodnostného platu, aby príplatok výkonným letcom, príplatok výsadkárom, príplatok za ohrozenie života alebo zdravia, príplatok príslušníkom Vojenskej polície, príplatok zdravotníckym pracovníkom, príplatok za výkon špecializovanej činnosti a odmena, tak ako doteraz, boli priznávané z hodnostného platu profesionálneho vojaka, ktorý mu v čase priznania príplatku patrí, t. j. zo súčtu hodnostnej tarify, funkčnej tarify vrátane jej prípadného zvýšenia podľa § 157 ods. 2 a zvýšenia hodnostného platu za každý rok trvania štátnej služby podľa § 157a.

**K bodu 15**

Vzhľadom na zmenu zloženia hodnostného platu, navrhuje sa, aby príplatok za zastupovanie alebo za výkon voľnej veliteľskej funkcie patril profesionálnemu vojakovi, ktorý bude poverený zastupovaním alebo poverený výkonom voľnej veliteľskej funkcie, z hodnostného platu vojenskej hodnosti, ktorá je plánovaná na túto funkciu. Príplatok sa bude určovať zo súčtu hodnostnej tarify a funkčnej tarify vrátane jej prípadného zvýšenia podľa § 157 ods. 2, ktoré sú plánované na túto funkciu. V hodnostnom plate, z ktorého sa bude určovať príplatok za zastupovanie alebo za výkon voľnej veliteľskej funkcie sa nebude zohľadňovať zvýšenie hodnostného platu za každý rok trvania štátnej služby (§ 157a).

**K bodu 16**

Legislatívno-technická úprava vo vzťahu k navrhovanej zmene týkajúcej sa doplnenia zložiek platu profesionálneho vojaka v § 156.

**K bodu 17**

Ustanovuje sa, aby profesionálna vojačka počas prerušenia výkonu funkcie a profesionálny vojak, ktorý je zaradený do personálnej zálohy mali nárok na služobný plat, ktorý by im patril, ak by vykonávali funkciu, do ktorej boli ustanovení pred prerušením výkonu funkcie alebo pred zaradením do personálnej zálohy.

**K bodu 18**

Ustanovenie sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti. Profesionálny vojak je počas lehoty na prepustenie na funkcii alebo v personálnej zálohe.

**K bodu 19**

Ustanovuje sa, že pri súbehu nároku na výplatu príplatku výkonným letcom, príplatku výsadkárom, príplatku príslušníkom Vojenskej polície, príplatku zdravotníckym pracovníkom a príplatku vrcholovým športovcom nesmie úhrn týchto súm, tak ako doteraz, presiahnuť 30 % hodnostného platu, ktorý patrí profesionálnemu vojakovi, teda nesmie presiahnuť 30 % zo súčtu hodnostného platu (hodnostná tarifa + funkčná tarifa vrátane jej prípadného zvýšenia podľa § 157 ods. 2) a zvýšenia hodnostného platu za každý rok trvania štátnej služby (§ 157a) profesionálneho vojaka, ktorému tieto príplatky patria.

**K bodu 20**

Pri súbehu nároku na výplatu príplatku výkonným letcom, príplatku výsadkárom, príplatku za ohrozenie života alebo zdravia, príplatku príslušníkom Vojenskej polície, príplatku zdravotníckym pracovníkom a príplatku vrcholovým športovcom nesmie úhrn týchto súm, tak ako doteraz, presiahnuť hodnostný plat, ktorý patrí profesionálnemu vojakovi, teda nesmie presiahnuť súčet hodnostného platu (hodnostná tarifa + funkčná tarifa vrátane je prípadného zvýšenia podľa § 157 ods. 2) a zvýšenia hodnostného platu za každý rok trvania štátnej služby (§ 157a) profesionálneho vojaka, ktorému tieto príplatky patria.

**K bodu 21**

V súvislosti s navrhovanou zmenou týkajúcou sa hodnostného platu je nutné upraviť aj spôsob výpočtu stabilizačného príspevku. Navrhuje sa upraviť základnú výšku stabilizačného príspevku na 30 % z hodnostného platu profesionálneho vojaka 2. stupňa pri zachovaní doterajšieho koeficientu 1,2 pre Bratislavu. Stabilizačný príspevok sa bude určovať z hodnostného platu vojaka 2. stupňa bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby   
(§ 157a) a bez prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie (§ 157 ods. 2).

**K bodu 22**

Navrhuje sa, vzhľadom na náročnosť výkonu funkcie pilota súvisiacej s čoraz vyspelejšou a sofistikovanejšou leteckou technikou a v záujme stabilizácie profesionálnych vojakov vo funkcii pilot, znížiť dobu výkonu štátnej služby v špecializácii pilot pre poskytnutie osobitného stabilizačného príspevku z pätnástich na päť rokov. Základná výška osobitného stabilizačného príspevku sa navrhuje vo výške 2 200 eur a za každý ďalší odslúžený rok nad päť rokov výkonu štátnej služby vo funkcii pilota, sa navrhuje osobitný stabilizačný príspevok zvýšiť o 5 % z tejto sumy.

**K bodu 23**

Profesionálny vojak plní pri výkone štátnej služby úlohy, pri ktorých môže utrpieť úraz, ktorý môže ohroziť jeho život a zdravie v dôsledku veľkej straty krvi. Z uvedeného dôvodu, ako aj z dôvodu možnosti vykonania dvojitej kontroly krvnej skupiny zraneného profesionálneho vojaka sa ustanovuje, že na vojenskej rovnošate nosí profesionálny vojak údaj o krvnej skupine. Vykonanou kontrolou sa overí, či údaj, ktorý nosí profesionálny vojak na vojenskej rovnošate súhlasí s údajom na kovovom identifikačnom štítku profesionálneho vojaka a následne bude možné vykonať krížovú skúšku a podať plnú krv priamo na mieste úrazu. Údaj o krvnej skupine bude profesionálny vojak nosiť na vojenskej rovnošate a jej súčastiach v závislosti od účelu použitia vojenskej rovnošaty v kontexte s charakterom plnenia služobných úloh, a to najmä pri plnení úloh, pri ktorých môže dôjsť k bezprostrednému ohrozeniu života a zdravia profesionálneho vojaka napríklad pri vykonávaní záchranných prác pri mimoriadnej udalosti, počas vojenského cvičenia.

**K bodu 24**

Ustanovuje sa zachovanie služobného platu profesionálneho vojaka, ak by po 1. februári 2020 jeho služobný plat bol nižší, ako hodnostný plat podľa doterajšej právnej úpravy. Zachovanie služobného platu bude zabezpečené vyrovnaním služobného platu. Osobitne sa rieši poskytovanie vyrovnania v prípade služobného platu zo zapožičanej hodnosti a poskytovanie vyrovnania profesionálnym vojakom vyčleneným na plnenie úloh Vojenského spravodajstva. Súčasne sa negatívne vymedzujú zložky služobného platu, ktorých zmena nemôže byť kompenzovaná priznaním vyrovnania.

V § 235c sa ustanovuje zahraničný plat, ktorý bude od 1. februára 2020 do 31. decembra 2020 patriť profesionálnemu vojakovi vyslanému na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky podľa § 77 ods. 1 písm. b) alebo ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z. Určenie zahraničného platu na obdobie od 1. februára 2020 do 31. decembra 2020 je potrebné ustanoviť z toho dôvodu, že od 1. februára 2020 sa mení zloženie hodnostného platu, ako aj z dôvodu, že podľa výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky zo 4. decembra 2015 č. ÚLP-160-22//2015-OdL o podrobnostiach výpočtu platového koeficientu príslušnej krajiny sa platový koeficient vypočítava k 1. januáru kalendárneho roka. Výdavky na zahraničný plat budú v plnom rozsahu zabezpečené v rámci limitov rozpočtových prostriedkov pridelených kapitole štátneho rozpočtu ministerstva obrany. Od 1. februára 2020 sa bude zahraničný plat určovať zo služobného platu profesionálneho vojaka podľa § 156 ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z., ktorý bude vynásobený platovým koeficientom príslušnej krajiny určeným na kalendárny rok 2020, ktorý je určený tak, aby dosah na rozpočet verejnej správy bol v plnom rozsahu zabezpečený v rámci limitov rozpočtových prostriedkov pridelených kapitole štátneho rozpočtu ministerstva obrany.

V § 235d sa ustanovuje termín vyplatenia osobitného stabilizačného príspevku profesionálnym vojakom vo funkcii v špecializácii pilot, ktorí spĺňajú podmienky podľa § 193 ods. 1 a 2, t. j. prvýkrát sa im osobitný stabilizačný príspevok podľa nových podmienok vyplatí spolu so služobným platom za kalendárny mesiac, ktorý je posledným mesiacom trvania príslušného roka, v ktorom profesionálni vojaci vykonávali štátnu službu vo funkcii v špecializácii pilot.

V § 235e sa ustanovuje, aby profesionálna vojačka, ktorej bol prerušený výkon funkcie a profesionálny vojak, ktorý bol zaradený do personálnej zálohy do 31. januára 2020 mali nárok na služobný plat, ktorý by im patril, ak by vykonávali funkciu, do ktorej boli ustanovení pred prerušením výkonu funkcie alebo pred zaradením do personálnej zálohy.

**K bodu 25**

V súvislosti s rekonštrukciou hodnostného platu navrhovanej v § 157 sa upravuje aj príloha č. 3 zohľadňujúca túto zmenu. Ustanovujú sa v nej výška hodnostnej tarify a výška funkčnej tarify hodnostného platu vrátane sumy vyjadrujúcej ich spoločnú hodnotu.

**K Čl. II**

**K bodu 1**

V súvislosti so zmenou platových náležitostí profesionálnych vojakov navrhovaných v čl. I desiatom bode - § 157 návrhu zákona, sa ustanovuje, že odmena za vykonávanú prácu, ktorú bude zamestnávateľ poskytovať evidovanému občanovi vykonávajúcemu alternatívnu službu bude v sume hodnostného platu, ktorý patrí profesionálnemu vojakovi vo vojenskej hodnosti   
2. stupňa bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby a bez prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie.

**K bodu 2**

Legislatívno-technická úprava zohľadňujúca súčasnú platnú právnu úpravu týkajúcu sa štátnej služby profesionálneho vojaka.

**K Čl. III**

**K bodu 1**

V súvislosti so zmenou platových náležitostí profesionálnych vojakov navrhovaných v čl. I desiatom bode - § 157 návrhu zákona, sa ustanovuje, že vojakovi v aktívnej zálohe bude za čas pravidelného cvičenia alebo za čas plnenia úloh ozbrojených síl patriť pomerná časť hodnostného platu z vojenskej hodnosti, ktorú dosiahol bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby a bez prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie. Upravujú sa náležitosti vojaka v aktívnej zálohe, ktorý dosiahol vojenskú hodnosť vojaka 1.stupňa.

**K bodu 2**

Upravujú sa platové náležitosti vojaka mimoriadnej služby v súvislosti so zmenou platových náležitostí profesionálnych vojakov navrhovaných v čl. I desiatom bode - § 157 návrhu zákona. Profesionálnemu vojakovi, ktorému bol nariadený výkon mimoriadnej služby bude počas výkonu mimoriadnej služby patriť hodnostný plat, ktorý mal priznaný pred dňom nariadenia výkonu mimoriadnej služby, t. j. hodnostný plat vrátane jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby a prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie. Profesionálnemu vojakovi, ktorému bol nariadený výkon mimoriadnej služby a ktorého čas trvania štátnej službe na účely zvýšenia hodnostného platu bol kratší ako osem rokov sa hodnostný plat, ktorý mu patril pred dňom nariadenia výkonu mimoriadnej služby, zvýši o 1 % za každý rok času trvania štátnej služby chýbajúci do ôsmeho roku času trvania štátnej služby na účely zvýšenia hodnostného platu. V odseku 3 sa ustanovuje hodnostný plat, ktorý bude patriť počas výkonu mimoriadnej služby vojakovi v zálohe povolanému na výkon mimoriadnej služby a registrovanému občanovi odvedenému a povolanému na výkon mimoriadnej služby a v odseku 4 hodnostný plat pre vojaka mimoriadnej služby vo vojenskej hodnosti vojak 1. stupňa, pričom hodnostný plat bude tvoriť súčet hodnostnej tarify a funkčnej tarify bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby a prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie.

**K bodu 3**

Ustanovuje sa hodnostný plat, z ktorého sa bude určovať príplatok za výkon mimoriadnej služby. Hodnostným platom bude súčet hodnostnej tarify a funkčnej tarify ustanovenej pre profesionálneho vojaka vo vojenskej hodnosti kapitán bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby a prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie.

**K bodu 4**

Ustanovuje sa, v súvislosti so zmenou platových náležitostí profesionálnych vojakov navrhovaných v čl. I desiatom bode - § 157 návrhu zákona, hodnostný plat, z ktorého sa bude určovať jednorazový príspevok za výkon mimoriadnej služby. Hodnostným platom bude súčet hodnostnej tarify a funkčnej tarify profesionálneho vojaka vo vojenskej hodnosti vojak 2. stupňa bez jeho zvýšenia za každý rok trvania štátnej služby a prípadného zvýšenia funkčnej tarify v závislosti od charakteru vykonávanej funkcie.

**K čl. IV**

Účinnosť zákona sa z dôvodu predpokladanej dĺžky legislatívneho procesu a potrebnej legisvakančnej lehoty navrhuje od 1. februára 2020.

V Bratislave 21. augusta 2019

**Peter Pellegrini, v. r.**

predseda vlády Slovenskej republiky

**Peter Gajdoš, v. r.**

minister obrany Slovenskej republiky