**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“) predkladá Úrad vlády Slovenskej republiky ako iniciatívny materiál.

Zákon o štátnej službe spolu s vykonávacími právnymi predpismi predstavuje komplexnú úpravu riadenia ľudských zdrojov nevyhnutne potrebných pre zmysluplnú realizáciu viacerých základných úloh právneho štátu. Právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov účinná 1. júna 2017 priniesla viaceré zásadné zmeny v oblasti riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Od nadobudnutia účinnosti po súčasnosť, teda počas doby kratšej ako dva roky, bol zákon o štátnej službe novelizovaný desaťkrát. Ani v jednom prípade však nešlo o typickú vecnú novelizáciu tohto právneho predpisu. Z aplikačnej praxe služobných úradov, z poznatkov Úradu vlády Slovenskej republiky ako gestora právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov i z poznatkov Rady pre štátnu službu ako nezávislého orgánu dohľadu nad dodržiavaním princípov štátnej služby vyplynula potreba modifikovať viaceré právne vzťahy upravené zákonom.

Základným cieľom navrhovanej úpravy je odstránenie aplikačných problémov a zjednodušenie uplatňovania právnej úpravy v praxi, flexibilnejšie nastavenie niektorých inštitútov a zefektívnenie fungovania vnútorných vzťahov v systéme štátnej služby.

Navrhuje sa zjednodušenie niektorých povinností služobného úradu súvisiacich s realizáciou výberového konania, úprava povinností spojených so systemizáciou štátnozamestnaneckých miest, spresňuje sa všeobecná úprava zmeny štátnozamestnaneckého pomeru a špecifická úprava zmeny štátnozamestnaneckého pomeru (predovšetkým preloženie štátneho zamestnanca, obsadzovanie pozície vedúceho štátneho zamestnanca preložením a zmena druhu štátnej služby). Čiastočne sa liberalizuje obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest v dočasnej štátnej službe – ide o tzv. dočasne uvoľnené pozície, na ktoré sa prijíma uchádzač na zastupovanie iného štátneho zamestnanca. Ďalej sa upravujú napríklad obsahové náležitosti potvrdenia o štátnej službe vydávaného pri preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu, zmierňujú sa podmienky poskytovania služobného voľna podľa § 103 zákona, úprava služobného hodnotenia sa dopĺňa napríklad o lehoty na vyhodnotenie námietok štátneho zamestnanca voči služobnému hodnoteniu, modifikuje sa úprava podmienok pre vykonávanie činnosti mentora. Navrhuje sa tiež doplnenie úpravy vnútorných vzťahov i kompetencií Rady pre štátnu službu. S cieľom precizovať existujúcu úpravu sa navrhujú viaceré legislatívno-technické zmeny.

V čl. II sa navrhuje zmena a doplnenie zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 39/1993 Z. z. o Najvyššom kontrolnom úrade Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. Podstatou návrhu je úprava právneho rámca overovania odborných vedomostí a praktických zručností kontrolórov úradu. Vzhľadom na osobitosť úpravy, ktorá sa má vzťahovať iba na kontrolórov úradu, sa navrhuje jej doplnenie priamo do zákona č. 39/1993 Z. z.

V čl. III sa navrhuje doplnenie zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, spresňuje sa úprava preukazovania bezúhonnosti a modifikuje sa úprava povinnosti zamestnanca vrátiť odstupné v nadväznosti na analogickú úpravu navrhovanú v čl. I.

V čl. IV sa navrhuje doplnenie 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. Z dôvodu odstránenia aplikačných problémov a nejednoznačnosti právnej úpravy sa dopĺňa právna úprava tarifného platu vedúceho zamestnanca.

Návrh zákona nebude mať vplyv na rozpočet verejnej správy, na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, podnikateľské prostredie, nemá sociálny vplyv, vplyv na životné prostredie, informatizáciu spoločnosti ani vplyv 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 | | | | | |
| **Charakter predkladaného materiálu** | ☐ | Materiál nelegislatívnej povahy | | | |
| ☒ | Materiál legislatívnej povahy | | | |
| ☐ | Transpozícia práva EÚ | | | |
|  | | | | | |
| **Termín začiatku a ukončenia PPK** | | |  | | |
| **Predpokladaný termín predloženia na MPK\*** | | | *máj 2019* | | |
| **Predpokladaný termín predloženia na Rokovanie vlády SR\*** | | | *august 2019* | | |
|  | | | | | |
| 1. **Definovanie problému** | | | | | |
| Súčasná právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov, ktorá nadobudla účinnosť 1. júna 2017, priniesla viaceré zásadné zmeny v oblasti manažmentu personálneho substrátu štátnej správy, a to v záujme zefektívnenia a skvalitnenia riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Napriek skutočnosti, že zákon o štátnej službe bol už desaťkrát novelizovaný, ani v jednom prípade nešlo o typickú vecnú novelizáciu tohto právneho predpisu, ale o čiastkové niekedy nesystematické novelizácie odôvodňované zmenou súvisiacej právnej úpravy  Zákon o štátnej službe spolu s vykonávacími právnymi predpismi predstavuje v podstate komplexnú úpravu manažmentu ľudských zdrojov potrebných pre zmysluplnú realizáciu viacerých základných úloh právneho štátu. Z aplikačnej praxe služobných úradov, z poznatkov Úradu vlády Slovenskej republiky ako gestora predmetnej právnej úpravy i z poznatkov Rady pre štátnu službu ako nezávislého orgánu dohľadu nad dodržiavaním princípov štátnej služby vyplynula potreba modifikovať viaceré právne vzťahy upravené zákonom o štátnej službe. | | | | | |
| 1. **Ciele a výsledný stav** | | | | | |
| Účelom návrhu zákona je predovšetkým odstrániť podstatné aplikačné problémy, zjednodušiť aplikačnú prax, pružnejšie nastaviť niektoré inštitúty, zefektívniť fungovanie vnútorných vzťahov v systéme štátnej služby, precizovať existujúcu právnu reguláciu a tak prispieť k posilneniu funkčnosti verejnej správy v Slovenskej republike, v súlade princípmi štátnej služby definovanými zákonom o štátnej službe (zákon č. 55/2017 Z. z.). | | | | | |
| 1. **Dotknuté subjekty** | | | | | |
| Služobné úrady a štátni zamestnanci podľa zákona o štátnej službe (zákon č. 55/2017 Z. z.). | | | | | |
| 1. **Alternatívne riešenia** | | | | | |
| Alternatívnym riešením bol tzv. nulový variant – ponechanie predmetnej právnej úpravy v súčasnom znení. | | | | | |
| 1. **Vykonávacie predpisy** | | | | | |
| *Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov?* | | | | ☒ Áno | ☐ Nie |
| Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach.  Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení.  Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 302/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú zásady systemizácie štátnozamestnaneckých miest. | | | | | |
| 1. **Transpozícia práva EÚ** | | | | | |
| Transpozícia práva EÚ sa nerealizuje. | | | | | |
|  | | | | | |
| 1. **Preskúmanie účelnosti\*\*** | | | | | |
|  | | | | | |
| \* vyplniť iba v prípade, ak materiál nie je zahrnutý do Plánu práce vlády Slovenskej republiky alebo Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky.  \*\* nepovinné | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **9.   Vplyvy navrhovaného materiálu** | | | |
| **Vplyvy na rozpočet verejnej správy**     z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy |      Pozitívne |      Žiadne |    Negatívne |
|      Áno |      Nie |    Čiastočne |
| **Vplyvy na podnikateľské prostredie**     z toho vplyvy na MSP |      Pozitívne |      Žiadne |    Negatívne |
|      Pozitívne |      Žiadne |    Negatívne |
| **Sociálne vplyvy** |      Pozitívne |      Žiadne |    Negatívne |
| **Vplyvy na životné prostredie** |      Pozitívne |      Žiadne |    Negatívne |
| **Vplyvy na informatizáciu** |      Pozitívne |      Žiadne |    Negatívne |
| **Vplyvy na služby 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 |

|  |
| --- |
| 1. **Poznámky** |
|  |
| 1. **Kontakt na spracovateľa** |
| vratko.tabacek@vlada.gov.sk |
| 1. **Zdroje** |
|  |
| 1. **Stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov z PPK** |
|  |

**Doložka zlučiteľnosti**

**právneho predpisu s právom Európskej únie**

**1. Navrhovateľ zákona:** vláda Slovenskej republiky

**2. Názov návrhu zákona:** vládny 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 nie je upravený v práve Európskej únie**

**4. Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:**

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

Ak predmet návrhu zákona nie je v práve Európskej únie upravený, body 4 a 5 sa nevypĺňajú.

**Osobitná časť**

**K čl. I**

**K bodu 1 (Čl. 8)**

Podľa platnej právnej úpravy je princíp stability spojený v podstate iba s ochranou štátneho zamestnanca pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru. Stabilita štátnozamestnaneckého pomeru by sa nemala spájať len s otázkou existencie tohto právneho vzťahu. Navrhuje sa preto doplnenie úpravy princípu stability v spojení so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru a v spojení s vytváraním podmienok pre vykonávanie štátnej služby. Možnosti služobného úradu jednostranne zmeniť obsah služobnej zmluvy upravuje zákon taxatívnym spôsobom (zmena štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 a podľa súvisiacich ustanovení zákona). V nadväznosti na požiadavku vytvárať stabilné pracovné prostredie by predovšetkým nemalo dochádzať k neodôvodneným zmenám podmienok vykonávania štátnej služby. Prirodzene, túto požiadavku treba vnímať v spojitosti s ďalšími princípmi štátnej služby, napríklad s princípom efektívneho riadenia.

**K bodu 2 (§ 1 ods. 3)**

Legislatívno-technická úprava; ide o návrh na spresnenie textu, nakoľko delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce je priamo vyjadrená nielen v § 171, ale aj v niektorých iných ustanoveniach zákona o štátnej službe (napr. v § 78 ods. 2 a § 139 ods. 1).

**K bodu 3 (§ 1 ods. 8)**

Navrhuje sa vylúčiť z pôsobnosti zákona členov Regulačnej rady Úradu pre reguláciu sieťových odvetví a niektorých členov rady Úradu pre verejné obstarávanie. Osobitná úprava regulácie sieťových odvetví a osobitná úprava verejného obstarávania (najmä úprava nezlučiteľnosti vykonávania predmetnej funkcie, rozsahu vykonávanej činnosti a odmeňovania) vedie k otázkam zlučiteľnosti vykonávania predmetných verejných funkcií s komplexnou úpravou štátnozamestnaneckého pomeru podľa zákona o štátnej službe. Podľa zákona č. 250/2012 Z. z. o regulácii sieťových odvetví regulačná rada zasadá podľa potreby, najmenej dvakrát mesačne, člen regulačnej rady nesmie byť zamestnancom úradu, členstvo v rade je nezlučiteľné s funkciou alebo zamestnaním v orgáne štátnej správy. Členovi rady ďalej patrí za vykonávanie činnosti odmena ustanovená zákonom č. 250/2012 Z. z. Podľa § 143 ods. 1 a 3 zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní člen rady Úradu pre verejné obstarávanie vymenovaný vládou Slovenskej republiky nesmie byť zamestnancom úradu, podľa štatútu rada rokuje podľa potreby, členovi rady vymenovanému vládou patrí odmena vo výške určenej štatútom rady. Navrhuje sa preto výslovne upraviť, že predmetné funkcie sa, rovnako ako ďalšie funkcie uvedené v § 1 ods. 8, nevykonávajú v štátnozamestnaneckom pomere.

**K bodu 4 (§ 3 ods. 2)**

Legislatívno-technická úprava, v nadväznosti na zavedenie predmetnej legislatívnej skratky v § 1 ods. 8.

**K bodu 5 (§ 6 ods. 3)**

Podľa platnej právnej úpravy služobný úrad nie je povinný vypracovať opis štátnozamestnaneckého miesta, ak ide o pozíciu, na ktorej vykonáva štátnu službu štátny zamestnanec vo verejnej funkcii alebo štatutárny orgán vymenovaný podľa osobitného predpisu. Uvedená skutočnosť má dva podstatné nedostatky. Za prvé, dotknutý štátny zamestnanec nemá k dispozícii žiadny doklad konkretizujúci v ucelenej podobe jeho povinností a kompetencie, okrem priamej zákonnej úpravy a interných predpisov. Za druhé, základom pre určenie platovej triedy štátneho zamestnanca je najnáročnejšia činnosť uvedená v služobnej zmluve, a teda aj v opise štátnozamestnaneckého miesta. V prípade dotknutých kategórií štátnych zamestnancov sa neuzatvára služobná zmluva ani sa nevyhotovuje opis štátnozamestnaneckého miesta – to znamená, že základný podklad pre určenie platovej triedy a úpravu ďalších náležitostí odmeňovania štátneho zamestnanca akoby neexistoval. Na základe uvedeného sa navrhuje ponechať existujúcu výnimku z povinnosti vypracovať opis štátnozamestnaneckého miesta na pozície, na ktorých je štátnemu zamestnancovi priznaný funkčný plat vo výške platu poslanca Národnej rady Slovenskej republiky alebo podľa osobitného predpisu, a v prípade ktorých je preto určovanie platovej triedy z hľadiska odmeňovania bezpredmetné. Výnimka sa teda bude naďalej vzťahovať napríklad na generálneho tajomníka služobného úradu (ministerstvo), štátneho tajomníka, vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy, ale taktiež napríklad na predsedu Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, predsedu Úradu pre reguláciu sieťových odvetví a predsedu Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky.

V prípade pozície štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii a v prípade pozície štátneho zamestnanca - štatutárneho orgánu vymenovaného podľa osobitného predpisu, na ktorých sa výnimka vzťahovať nebude, je služobný úrad povinný vypracovať opis štátnozamestnaneckého miesta.

**K bodom 6 až 8 a 12 (§ 7 ods. 4, 6, 7, 10 a 11)**

Navrhuje sa precizovanie pôsobnosti zákona na osobitné kategórie štátnych zamestnancov. Zavedenie pôsobnosti § 34 (stála štátna služba) na veľvyslanca nemá vplyv na skutočnosť, že veľvyslanec spravidla vykonáva štátnu službu v dočasnej štátnej službe. Ide iba o potvrdenie existencie vzťahu v prípade štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe, u ktorého došlo k dočasnej zmene štátnozamestnaneckého pomeru na základe poverenia výkonom funkcie veľvyslanca. Doplnenie § 52 (skúšobná doba) medzi ustanovenia, ktoré sa neuplatnia, vyplýva zo zmien navrhovaných v § 52. Odkaz na § 81 sa precizuje z dôvodu zmien navrhovaných v § 81. Rozšírenie negatívnej pôsobnosti zákona o ustanovenia § 102 a 103 sa navrhuje z dôvodu praktickej nepoužiteľnosti – ide o osobitné dôvody poskytnutia služobného voľna (napríklad z dôvodu výkonu funkcie nezlučiteľnej s vykonávaním štátnej služby alebo z dôvodu výkonu funkcie v odborovom orgáne). Pôsobnosť § 164 ods. 3 až 9 (kompetenčné vzdelávanie) sa vypúšťa z praktických dôvodov. Každoročné zostavovanie individuálnych plánov kompetenčného vzdelávania v prípade osobitných kategórií štátnych zamestnancov je často v praxi iba formálne, navyše nie je nijakým spôsobom prepojené so služobným hodnotením (títo štátni zamestnanci nie sú služobne hodnotení). Prípadné uzatváranie dohôd o kompetenčnom vzdelávaní je vo vzťahu k záväzku štátneho zamestnanca zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere bezpredmetné vzhľadom na dočasný charakter tohto právneho vzťahu.

**K bodu 9 (§ 7 ods. 8)**

Navrhuje sa spresnenie účelu vykonávania štátnej služby v prípade občana v služobnom pomere. Vzhľadom na povahu a účel vzťahu sa navrhuje vylúčiť pôsobnosť právnej úpravy skúšobnej doby (§ 52) na predmetný štátnozamestnanecký pomer.

**K bodu 10 (poznámka pod čiarou k odkazu 8)**

Legislatívno-technická úprava. Služobný pomer podlieha komplexnej právnej úprave podľa osobitného predpisu.

**K bodu 11 (§ 7 ods. 9)**

Odborník ústavného činiteľa vykonáva štátnu službu spravidla v dočasnej štátnej službe. Ide o štátneho zamestnanca, ktorý zvyčajne plní služobné úlohy priamo pre ústavného činiteľa a podľa jeho pokynov. Odborník ústavného činiteľa vykonáva štátnu službu bez určenia konkrétneho odboru štátnej služby – môže teda plniť úlohy patriace do rôznych odborov štátnej služby. Vzhľadom na uvedené, vzhľadom na cieľ adaptačného vzdelávania ustanovený v § 163 ods. 1 zákona, obsah adaptačného vzdelávania a vzhľadom na praktickú nemožnosť určenia relevantného mentora sa navrhuje vypustiť pôsobnosť právnej úpravy adaptačného vzdelávania na odborníka ústavného činiteľa. Obdobne ako v prípade ďalších osobitných kategórií sa navrhuje vylúčiť aj pôsobnosť ustanovení upravujúcich individuálny plán kompetenčného vzdelávania a dohodu o kompetenčnom vzdelávaní.

**K bodom 13 a 14 (§ 9)**

Legislatívno-technické úpravy; v novelizačnom bode 14 sa navrhuje presnejšie vyjadrenie časového obdobia, v ktorom občan musel ukončiť prípravu na povolanie, aby mohol byť považovaný za absolventa na účely zákona o štátnej službe.

**K bodu 15 (nový § 9a)**

S cieľom zvýšiť záujem študentov vysokých škôl o absolvovanie stáže (ako súčasti ich štúdia na vysokej škole) a s cieľom zvýšiť záujem absolventov vysokých škôl o zamestnanie v štátnej službe sa navrhuje úprava, ktorej podstatou je zjednodušený prístup absolventov, ktorí získali vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa alebo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, k druhej časti hromadného výberového konania.

Odborná stáž v zmysle navrhovanej úpravy by sa mala realizovať na základe konkrétnej dohody uzavretej medzi fakultou vysokej školy a subjektom, ktorý je služobným úradom podľa § 15 zákona o štátnej službe. Model, v rámci ktorého sa stáž študenta vysokej školy uskutočňuje na základe takýchto dohôd, je v praxi vysokých škôl a služobných úradov bežný.

Úrad vlády SR bude môcť do registra úspešných absolventov zaradiť okrem úspešného uchádzača prvej časti hromadného výberového konania aj občana, ktorý spĺňa všetky zákonné podmienky podľa § 9a ods. 1 zákona a podal na Úrad vlády SR písomnú žiadosť spolu so všetkými požadovanými prílohami. V odseku 3 sa ustanovujú obsahové náležitosti predmetnej písomnej žiadosti a v odseku 4 taxatívny výpočet požadovaných príloh.

Po zaradení do registra úspešných absolventov sa tento občan bude považovať za uchádzača evidovaného v registri úspešných absolventov na účely druhej časti hromadného výberového konania. Z daného dôvodu sa na neho primerane vzťahujú ustanovenia § 44 ods. 6, 9 a 10 zákona, t. j. bude evidovaný v registri úspešných absolventov po dobu 2 rokov od jeho zaradenia, môže sa prihlasovať do druhej časti hromadného výberového konania vyhlásenej akýmkoľvek služobným úradom a budú mu automaticky doručované oznámenia o vyhlásení druhej časti hromadného výberového konania (avšak len do emailovej schránky).

Vzhľadom na vyššie uvedené platí, že služobný úrad môže obsadiť štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa na základe druhej časti hromadného výberového konania uchádzačom evidovaným v registri úspešných absolventov, t. j. buď absolventom úspešným v prvej časti hromadného výberového konania, ktorý bol zaradený do registra podľa § 44 ods. 6 alebo občanom podľa § 9a ods. 1, ktorý bol zaradený do daného registra podľa § 9a ods. 1 druhej vety.

**K bodu 16 (§ 10 ods. 1)**

Podľa platnej právnej úpravy sa pre každé štátnozamestnanecké miesto určuje zásadne jeden odbor štátnej služby. Ide o model, ktorý sa v praxi v niektorých prípadoch dodržiava v podstate iba za účelom formálneho uplatnenia právnej úpravy – najmä na menších služobných úradoch vzniká potreba kumulovať na tom istom štátnozamestnaneckom mieste činnosti, ktoré nemožno zaradiť do rovnakého odboru štátnej služby. Navrhuje sa preto možnosť určiť na jednom štátnozamestnaneckom mieste jeden odbor štátnej služby alebo dva odbory štátnej služby. Pri určovaní platovej triedy sa v takomto prípade zachováva všeobecné pravidlo upravené v § 53 ods. 1 zákona.

**K bodu 17 (§ 12 ods. 2)**

Rada pre štátnu službu je kolektívny orgán, ktorého činnosť podľa zákona o štátnej službe riadi predseda rady. V platnej právnej úprave absentuje spôsob riadenia rady v prípadoch, keď predseda z objektívnych dôvodov nemôže vykonávať svoju funkciu. Podľa navrhovaného doplnenia zákona bude mať predseda rady možnosť určiť pre takéto situácie zástupcu – model zastupovania je obdobný so zastupovaním generálneho tajomníka služobného úradu podľa § 17 ods. 3 zákona.

**K bodom 18 a 19 [§ 14 ods. 1 písm. g), h)]**

S cieľom jednoznačnejšie vymedziť pôsobnosť Rady pre štátnu službu v otázkach dodržiavania Etického kódexu štátneho zamestnanca sa navrhuje spresnenie niektorých kompetencií rady.

**K bodu 20 [§ 14 ods. 1 písm. i)]**

Navrhuje sa presnejšie vymedzenie kompetencie Rady pre štátnu službu. Z povahy veci i zo súvisiacej úpravy (prešetrenie výpovede podľa § 87) je zrejmé, že rada by mala prešetrovať výpoveď ako jednostranný právny úkon služobného úradu adresovaný štátnemu zamestnancovi. Nejde o výpoveď štátneho zamestnanca (právny úkon, ktorý urobil štátny zamestnanec).

**K bodu 21 (§ 14 ods. 2)**

Možnosť Rady pre štátnu službu požadovať od služobných úradov súčinnosť sa dopĺňa o adekvátnu povinnosť služobných úradov. Súčasne sa, vzhľadom na kompetencie rady a vzhľadom na predmet právnej úpravy, zužuje okruh subjektov, na ktoré sa súčinnosť vzťahuje.

**K bodu 22 (§ 14 nový ods. 6)**

Postavenie a úlohy kancelárie Rady pre štátnu službu v súčasnosti upravuje štatút rady schválený Národnou radou Slovenskej republiky. Návrh na doplnenie zákona v podstatnej miere vychádza z modelu schváleného národnou radou. Kancelária rady síce bude súčasťou organizačnej štruktúry Úradu vlády Slovenskej republiky, avšak v nadväznosti na nezávislé postavenie rady sa navrhuje, aby bola kancelária v priamej riadiacej pôsobnosti predsedu rady. To znamená, že predseda rady bude priamym nadriadeným vedúceho kancelárie (obdobným spôsobom je v zákone upravené postavenie osobného úradu).

**K bodu 23 (§ 14 ods. 7)**

V nadväznosti na navrhované vymedzenie kompetencií kancelárie Rady pre štátnu službu sa upravuje rozsah úloh Úradu vlády Slovenskej republiky, pokiaľ ide o zabezpečenie činnosti rady, a to aj vzhľadom na skutočnosť, že rada nemá právnu subjektivitu.

Funkciu generálneho tajomníka služobného úradu vo veciach štátnozamestnaneckých vzťahov vo vzťahu k členom rady plní vedúci Úradu vlády Slovenskej republiky. Vo všeobecnosti platí, že generálny tajomník služobného úradu môže svoju právomoc vymedzenú zákonom o štátnej službe poverením preniesť na iného vedúceho štátneho zamestnanca v služobnom úrade. V záujme garancie nezávislosti postavenia rady sa navrhuje, aby vedúci úradu vlády mohol obdobným spôsobom preniesť svoje kompetencie voči členom rady iba na predsedu rady, nie na iného vedúceho štátneho zamestnanca Úradu vlády Slovenskej republiky.

**K bodu 24 (nový § 14a)**

Zákon o štátnej službe sa dopĺňa o bližšiu úpravu etického kódexu štátneho zamestnanca. V odseku 1 sa upravuje pojem a obsah etického kódexu. V odseku 2 sa ustanovuje možnosť generálneho tajomníka služobného úradu vymenovať zo štátnych zamestnancov služobného úradu poradcu pre etické správanie v štátnej službe a upravuje sa postavenie a pôsobnosť etického poradcu. Etický poradca nemá mať postavenie poradného orgánu (generálneho tajomníka) služobného úradu. Ide o funkciu zriaďovanú fakultatívne nielen pre služobný úrad ale aj, a najmä, pre všetkých štátnych zamestnancov v služobnom úrade. Etický poradca by mal vykonávať svoju pôsobnosť predovšetkým v preventívnej rovine (riešenie tzv. etických dilem vopred, nie následne). Na požiadanie by mal objasňovať štátnym zamestnancom alebo služobnému úradu pravidlá upravené v etickom kódexe štátneho zamestnanca a napomáhať ich správnemu uplatneniu v konkrétnom prípade, čím by sa mala budovať etická kultúra na pracovisku. Tiež by mal štátnemu zamestnancovi objasniť, ako má postupovať, ak má podozrenie na neetické správanie na pracovisku, ak chce podať podnet na Radu pre štátnu službu a pod. V širšom kontexte by mal tento inštitút slúžiť ako nástroj rozvoja etiky v služobnom úrade. Funkcia etického poradcu nenahrádza ani nemôže nahradiť funkciu a príslušnosť disciplinárnej komisie v služobnom úrade.

V návrhu zákona sa zámerne neustanovujú taxatívne podmienky, ktoré by mal spĺňať potenciálny kandidát (štátny zamestnanec) na funkciu etického poradcu, nakoľko sa ponecháva práve na jednotlivých služobných úradoch, aké hodnoty a schopnosti by mal podľa nich takýto kandidát mať, aby vedel riadne vykonávať svoju funkciu.

**K bodu 25 [§ 15 ods. 1 písm. a)]**

V Národnom bezpečnostnom úrade nevykonávajú štátnu službu štátni zamestnanci podľa predmetnej právnej úpravy. Navrhuje sa preto výslovne ustanoviť, že Národný bezpečnostný úrad nie je služobným úradom na účely tohto zákona. Obdobná úprava bola účinná aj v rokoch 2009 až 2017 [§ 9 ods. 1 písm. a) v spojení s ods. 5 zákona č. 400/2009 Z. z.]

**K bodu 26 (úprava citácie k odkazu 12)**

Legislatívno-technická úprava, súvisiaca so zmenou navrhovanou v § 15 ods. 6.

**K bodu 27 (§ 15 ods. 6)**

Ide o návrh na spresnenie textu, resp. jeho zosúladenie s úpravou podľa § 5 ods. 3 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Hierarchia služobných úradov podľa zákona o štátnej službe vychádza z finančného prepojenia na štátny rozpočet a v podstate kopíruje existujúcu hierarchiu orgánov štátnej správy. Úprava podľa zákona č. 355/2007 Z. z. je v tomto smere špecifická – nielen Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ale aj regionálne úrady verejného zdravotníctva sú napojené priamo na rozpočet Ministerstva zdravotníctva SR. V nadväznosti na uvedené by ministerstvo malo byť nadriadeným služobným úradom nielen voči Úradu verejného zdravotníctva SR, ale aj voči regionálnym úradom verejného zdravotníctva. Súčasne však, podľa § 5 ods. 3 zákona č. 355/2007 Z. z., je úrad verejného zdravotníctva nadriadeným služobným úradom vo vzťahu k regionálnym úradom verejného zdravotníctva.

**K bodu 28 (§ 16 ods. 3)**

V prvej časti ide o legislatívno-technickú úpravu, ktorá nadväzuje na navrhované doplnenie § 16 o nový odsek 5.

V druhej časti sa navrhuje upraviť legislatívny rámec pre kontrolu dodržiavania právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov a služobných predpisov, ktorú realizuje nadriadený služobný úrad. Tzv. vnútorná kontrola v štátnej správe je zameraná okrem iného na dodržiavanie právnych predpisov a interných predpisov. Predmetom vnútornej kontroly je kontrola plnenia úloh štátnej správy. Plnenie úloh štátnej správy v podstate tvorí predmet štátnej služby vykonávanej štátnymi zamestnancami. Pokiaľ podlieha formálne upravenému kontrolnému režimu predmet štátnej služby, v nevyhnutnej miere by mali podliehať formálne upravenej kontrole aj štátnozamestnanecké vzťahy. Na kontrolu vykonávanú nadriadeným služobným úradom sa použijú základné pravidlá kontrolnej činnosti podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe.

**K bodu 29 (§ 16 nový ods. 5)**

V záujme prijímania adresnejších a vhodnejších opatrení a v záujme efektívnejšieho odstraňovania nedostatkov a ich príčin zistených Úradom vlády Slovenskej republiky pri výkone kontroly dodržiavania právnych predpisov a služobných predpisov sa navrhuje upraviť pre Úrad vlády možnosť konkretizovať opatrenia, ktoré musí kontrolovaný služobný úrad prijať, vrátane lehoty na podanie informácie o ich splnení.

**K bodom 30 a 31 (nadpis nad § 17; § 17 ods. 1)**

Legislatívno-technické úpravy, v nadväznosti na zavedenie predmetnej legislatívnej skratky v novom § 14a ods. 2.

**K bodu 32 (§ 17 ods. 3, 4)**

Legislatívno-technická úprava; ide o presunutie úpravy podľa § 18 ods. 7 a 8 z dôvodu vhodnejšieho systematického usporiadania textu zákona.

**K bodu 33 (§ 17 ods. 5)**

Podstatou návrhu je upraviť v § 17 ods. 5 písm. b) postavenie štátneho zamestnanca, v prípade ktorého vzniká tzv. personálna únia – ten istý štátny zamestnanec plní funkciu štatutárneho orgánu i funkciu generálneho tajomníka služobného úradu. Vznik personálnej únie je typický pre miestne orgány štátnej správy (napríklad regionálny úrad verejného zdravotníctva) a iné orgány štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou (napríklad Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny).

Existujúca úprava je neúplná a často vedie k nejasnostiam predovšetkým z hľadiska identifikácie osoby kompetentnej konať v štátnozamestnaneckých veciach vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi patriacemu do dotknutej kategórie. Podľa platnej právnej úpravy osobným úradom takéhoto štátneho zamestnanca je osobný úrad nadriadeného služobného úradu. V niektorých prípadoch (napríklad vybavovanie sťažnosti podľa § 116 zákona) je výslovne upravená príslušnosť generálneho tajomníka nadriadeného služobného úradu. Platové náležitosti môže v jednom prípade určovať príslušný minister podľa § 154 ods. 4, v inom prípade vláda Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu v spojení so zákonom o štátnej službe. Osobitným spôsobom sú spravidla vyjadrené hierarchické vzťahy v predpisoch upravujúcich pôsobnosť orgánov štátnej správy v konkrétnych oblastiach štátnej správy.

V nadväznosti na uvedené sa navrhuje zaviesť všeobecné pravidlo, podľa ktorého bude štátny zamestnanec, v prípade ktorého vzniká personálna únia, v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov podriadený generálnemu tajomníkovi nadriadeného služobného úradu. Výnimku z uvedeného pravidla môže ustanoviť priamo zákon o štátnej službe (tak je tomu napríklad v oblasti odmeňovania, keď plat určuje príslušný minister) alebo osobitný predpis (typickým príkladom je určovanie platových náležitostí vládou Slovenskej republiky).

Vzhľadom na potrebnú legislatívno-technickú úpravu sa navrhuje nové znenie celého odseku 5.

**K bodu 34 (§ 18 ods. 3)**

Navrhuje sa spresnenie mechanizmu preukazovania bezúhonnosti v prípade generálneho tajomníka v služobnom úrade, ktorým je ústredný orgán štátnej správy. Žiadosť o výpis z registra trestov by mal podávať služobný úrad, v ktorom bude občan vykonávať funkciu generálneho tajomníka služobného úradu.

**K bodu 35 (§ 18 vypustenie odsekov 7 a 8)**

Legislatívno-technická úprava; text sa presúva do § 17.

**K bodom 36 až 38 (§ 20 ods. 1)**

V úvodnej vete odseku 1 sa navrhuje jednoznačne ustanoviť, kto a voči komu plní úlohu vedúceho štátneho zamestnanca na účely zákona o štátnej službe v rozsahu kompetencií ustanovených v písmenách a), b). V nadväznosti na túto úpravu sa navrhuje spresnenie predmetnej právnej úpravy aj v § 111 ods. 1 písm. g) a i), § 118 ods. 1, § 122 ods. 3, § 132 ods. 4 a § 142 ods. 3.

V písmenách a), b) ide o legislatívno-technické úpravy navrhované za účelom zosúladenia s právnou úpravou povinností vedúceho štátneho zamestnanca podľa § 113 ods. 1 písm. a) a b) zákona.

**K bodu 39 (§ 20 ods. 2 až 7)**

Nové znenie odseku 2 sa navrhuje v nadväznosti na úpravu navrhovanú v odseku 1. Účelom je umožniť vedúcim štátnym zamestnancom na vyšších stupňoch riadenia organizovať, riadiť a kontrolovať v relevantnej miere aj štátnych zamestnancov, ktorí nespadajú do ich priamej riadiacej pôsobnosti, a voči ktorým reálne nemôžu plnohodnotne vykonávať funkciu vedúceho zamestnanca podľa odseku 1. V praxi môže ísť napríklad o organizačné pokyny generálneho riaditeľa sekcie vzťahujúce sa na vykonávanie štátnej služby všetkých štátnych zamestnancov v rámci sekcie. Iným príkladom môže byť pokyn generálneho tajomníka služobného úradu vzťahujúci sa na všetkých štátnych zamestnancov služobného úradu.

Súčasná úprava podľa § 20 ods. 3 sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti. Deklarovanie skutočnosti, že vedúcim štátnym zamestnancom môže byť iba štátny zamestnanec v stálej štátnej službe, spolu s ustanovením výnimiek podľa § 20 ods. 4 (súčasné znenie zákona), nemá vplyv na skutočný podiel vedúcich štátnych zamestnancov v stálej štátnej službe, resp. v dočasnej štátnej službe. Prípady, v ktorých môže byť vedúci štátny zamestnanec v dočasnej štátnej službe, jednoznačne vyplývajú z úpravy dočasnej štátnej služby. Status nadriadeného taktiež vyplýva z charakteru vykonávanej funkcie (napr. štátny tajomník ministerstva, generálny tajomník služobného úradu, štatutárny orgán vymenovaný podľa osobitného predpisu).

Navrhuje sa ponechať osobitnú úpravu (nové znenie odseku 4) postavenia odborníka ústavného činiteľa ako vedúceho štátneho zamestnanca vo vzťahu k iným odborníkom ústavného činiteľa.

V odseku 5 sa navrhuje vykonať legislatívno-technickú úpravu, ide o zjednotenie po terminologickej stránke s § 1 písm. b) zákona č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a o zosúladenie spôsobu zavedenia legislatívnej skratky s legislatívnymi pravidlami.

V nadväznosti na úpravy navrhované v odsekoch 1 a 2 sa v odseku 6, vzhľadom na špecifické postavenie a interné organizačné vzťahy v rezorte prokuratúry, navrhuje osobitná úprava vedúceho zamestnanca, ktorým môže byť štátny zamestnanec alebo fyzická osoba podľa osobitného predpisu.

Určenie organizačnej štruktúry a s tým súvisiace vyjadrenie hierarchických vzťahov v ústrednom orgáne štátnej správy je podľa zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy vecou príslušného ministra alebo vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy. Zákon o štátnej službe v súčasnosti upravuje postavenie ministra ako vedúceho štátneho zamestnanca vo vzťahu k štátnemu tajomníkovi, generálnemu riaditeľovi služobného úradu a k odborníkovi ústavného činiteľa. Obdobne upravuje zákon postavenie vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy. Z dôvodu zjednodušenia aplikačnej praxe sa navrhuje rozšíriť kompetenciu ministra ako vedúceho štátneho zamestnanca aj vo vzťahu k štátnym zamestnancom priamo podriadeným ministrovi (typickým príkladom môže byť generálny riaditeľ sekcie) a výslovne upraviť obdobnú kompetenciu aj v prípade vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy.

**K bodu 40 (poznámka pod čiarou k odkazu 19)**

Poznámka pod čiarou sa dopĺňa v nadväznosti na nové znenie § 20 ods. 6 zákona.

**K bodu 41 (§ 20 ods. 9)**

Legislatívno-technická úprava; zosúladenie s navrhovaným znením § 20 ods. 4.

**K bodu 42 [§ 21, písm. a)]**

Precizuje sa pôsobnosť Úradu vlády Slovenskej republiky pri zabezpečovaní jednotného postupu pri uplatňovaní právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov.

**K bodu 43 [§ 21, vypustenie písmen b), h)]**

Legislatívno-technické úpravy; ide o nadbytočný text. Pôsobnosť Úradu vlády Slovenskej republiky upravená v písmenách b), h) je obsahovo vyjadrená aj v písmenách c), i) súčasného znenia zákona. Príslušnosť na vydanie Etického kódexu štátneho zamestnanca sa navrhuje výslovne upraviť v novom § 14a ods. 1.

**K bodu 44 (§ 21 nový odsek 2)**

Navrhuje sa výslovne upraviť povinnosť každého služobného úradu poskytovať Úradu vlády Slovenskej republiky ako ústrednému orgánu štátnej správy pre štátnozamestnanecké vzťahy požadovanú súčinnosť. Účelom úpravy je vytvoriť vhodnejší legislatívny rámec pre riadne plnenie kompetencií úradu vlády v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov.

**K bodom 45 až 47 (nové znenie § 23 a 24)**

V § 23 sa navrhuje definovať pojem systemizácia spôsobom, ktorý výstižnejšie vyjadruje zmysel a obsah systemizácie.

Existujúca oznamovacia povinnosť správcu rozpočtovej kapitoly spojená so zmenou v systemizácii (teda v počte štátnozamestnaneckých miest) sa navrhuje nahradiť pravidelnou (2-krát ročne) oznamovacou povinnosťou služobného úradu. Predmetom oznamovacej povinnosti budú základné údaje o služobnom úrade – schéma organizačnej štruktúry, rozdelenie štátnozamestnaneckých miest podľa uvedenej schémy a počet štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade. Podrobnosti o oznamovacej povinnosti služobného úradu ustanoví vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky.

Definícia štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventa sa precizuje a mení na úpravu podmienok, za ktorých možno voľné štátnozamestnanecké miesto určiť v systemizácii ako pozíciu vhodnú pre absolventa. V nadväznosti na zmeny v úprave systemizácie štátnozamestnaneckých miest sa navrhuje upraviť aj predmetné splnomocňovacie ustanovenie pre Úrad vlády Slovenskej republiky na vydanie vyhlášky, ktorou sa upravia podrobnosti o systemizácii.

V súvislosti s navrhovanou delenou účinnosťou ustanovení § 23 (čl. V návrhu zákona) sa navrhuje legislatívno-technické riešenie použité v bodoch 45 a 46.

V novom znení § 24 ods. 1 sa navrhuje ponechať vymedzenie pojmu „organizačná zmena“, ktorého podstata spočíva v zrušení štátnozamestnaneckého miesta. Úprava podľa súčasného § 24 ods. 1 písm. a) až c) sa zachováva. Premiestnenie služobného úradu alebo jeho časti ako samostatná organizačná zmena sa navrhuje vypustiť, nakoľko sa významovo prekrýva s organizačnou zmenou podľa navrhovaného § 24 písm. c). Obdobne, zrušenie služobného úradu, predstavuje prípad zrušenia štátnozamestnaneckého miesta bez vytvorenia nového štátnozamestnaneckého miesta v zmysle § 24 písm. a).

V § 24 ods. 2 sa navrhuje modifikovaná úprava spojená s časovým nastavením organizačnej zmeny. S cieľom umožniť pružnejšiu realizáciu organizačnej zmeny (a s tým spojenej zmeny štátnozamestnaneckého pomeru) sa navrhuje menej striktná úprava platnosti a účinnosti organizačnej zmeny.

**K bodu 48 (§ 26 ods. 2)**

Zosúladenie § 26 ods. 2 so znením § 38 ods. 5, z ktorého vyplýva, že služobné úrady (vrátane tých, ktoré sú uvedené v § 26 ods. 2 druhej a tretej vete) poskytujú na účely preukázania bezúhonnosti do centrálneho informačného systému štátnej služby, konkrétne do modulu, ktorý je technicky súčasťou registra výberových konaní, údaje občana Slovenskej republiky v rozsahu podľa osobitného predpisu (z. č. 330/2007 Z. z.) na vyžiadanie jeho výpisu z registra trestov.

**K bodom 49 až 52 (§ 28 ods. 2 a 3)**

Vzhľadom na znenie § 38 ods. 5 je potrebné v prípade registra výberových konaní rozšíriť účel spracúvania osobných údajov aj na účely preukazovania bezúhonnosti, nakoľko modul na vyžiadanie výpisu z registra trestov je v rámci centrálneho informačného systému štátnej služby technicky súčasťou registra výberových konaní. Obdobne to platí v prípade priebehu hromadného výberového konania, keďže hromadné výberové konanie (prvá a druhá časť) sa administruje cez register výberových konaní, pričom systém komunikuje aj s registrom úspešných absolventov. Zároveň je potrebné zosúladiť a spresniť obsah spracúvaných osobných údajov v registri výberových konaní a v registri úspešných absolventov.

**K bodu 53 (§ 29 ods. 2)**

Legislatívno-technická úprava súvisiaca so zmenami navrhovanými v § 36 ods. 4.

**K bodu 54 (§ 29 nový odsek 3)**

S cieľom posilnenia právnej istoty a princípu stability sa navrhuje výslovne upraviť, že vyhlásenie výberového konania nemá vplyv na ponukovú povinnosť služobného úradu. Do uskutočnenia výberového konania sa teda ponuková povinnosť bude vzťahovať aj na pozície aktuálne obsadzované výberovým konaním. V súvislosti s úpravou podľa § 29 ods. 3 sa zodpovedajúcim spôsobom upravuje aj znenie § 42 ods. 1 zákona.

**K bodu 55 (§ 32 ods. 2)**

Pre potreby aplikačnej praxe sa dopĺňajú možnosti služobného úradu pri doručovaní písomností štátnemu zamestnancovi. Navrhovaná úprava zodpovedá úprave podľa Zákonníka práce.

**K bodu 56(§ 33)**

Legislatívno-technická úprava; spresnenie vnútorného odkazu.

**K bodom 57 a 58 [§ 35 – písm. a), vypustenie písm. c)]**

V súvislosti s vypustením povinnosti skladať sľub (§ 49) sa navrhuje vypustiť tiež zloženie sľubu ako podmienky prijatia do štátnej služby v osobitných prípadoch podľa § 35.

**K bodu 59 (§ 36 ods. 1)**

Ide o legislatívno-technickú úpravu; zjednotenie po štylistickej stránke s § 34 a zosúladenie so zmenami navrhovanými v § 52.

**K bodu 60 (§ 36 ods. 3, 4)**

V novom znení odseku 3 sa navrhuje sa rozšírenie situácií, keď služobný úrad nemusí obsadiť štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe na základe výberového konania. Ide o prípady zastupovania iného štátneho zamestnanca, ktorý dočasne nemôže vykonávať štátnu službu na svojej pozícii (napríklad z dôvodu čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky). Nová úprava je odpoveďou na aplikačnú prax a na opakované podnety služobných úradov v predmetnej veci.

V ostatných prípadoch (dočasné obsadzovanie pozícií vedúcich štátnych zamestnancov, obsadzovanie pozícií odborníkov dočasne potrebných na vykonávanie štátnej služby) sa povinnosť obsadzovať miesto v dočasnej štátnej službe na základe výberového konania nemení.

**K bodu 61 (vypustenie § 36 ods. 5 až 7)**

Úprava podľa odseku 5 sa presúva do navrhovaného nového znenia odseku 4. Úprava opätovného prijatia do dočasnej štátnej služby bez výberového konania sa vypúšťa, nakoľko v podstate stráca zmysel z dôvodu rozšírenia možností prijatia do dočasnej štátnej služby bez výberového konania podľa § 36 ods. 3.

**K bodu 62 [§ 37 písm. e)]**

Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na zmeny v § 36.

**K bodu 63 [§ 38 ods. 2 písm. b)]**

Precizuje sa úprava požiadavky ovládania cudzieho jazyka ako podmienky prijatia do štátnej služby.

**K bodu 64 (poznámka pod čiarou k odkazu 23)**

V nadväznosti na požiadavky z aplikačnej praxe v rezorte Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky sa navrhuje doplniť poznámku pod čiarou k odkazu 23 o citáciu právnej úpravy požiadaviek ustanovených osobitným predpisom vzťahujúcim sa na zdravotníckych pracovníkov.

**K bodu 65 (§ 38 ods. 4)**

V prvej časti ide o precizovanie časových súvislostí spojených s preukazovaním predpokladu bezúhonnosti (táto musí byť jednoznačne preukázaná pred uzavretím služobnej zmluvy, ktorou sa zakladá štátnozamestnanecký pomer). V druhej časti ide o legislatívno-technickú úpravu; zosúladenie s § 38 ods. 6.

**K bodom 66 až 68 (§ 38 ods. 5 a 6)**

Precizuje sa preukazovanie bezúhonnosti v závislosti od štátnej príslušnosti občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby a časové súvislosti spojené so zasielaním údajov na vyžiadanie výpisu z registra trestov, nakoľko sa bezúhonnosť musí jednoznačne preukázať pred uzavretím služobnej zmluvy, ktorou sa zakladá štátnozamestnanecký pomer. Súčasne sa navrhujú potrebné legislatívno-technické úpravy.

Ďalej sa navrhuje doplniť odlišný postup v prípade preukazovania bezúhonnosti občanov Slovenskej republiky, ktorí sa uchádzajú o prijatie do štátnej služby na služobnom úrade, ktorým je generálna prokuratúra a krajská prokuratúra. Uvedené služobné úrady majú v zmysle zákona osobitnú úpravu pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest a môžu si v súčasnosti zabezpečiť výpis z registra trestov prostredníctvom vlastného informačného systému, ktorý spravuje Generálna prokuratúra Slovenskej republiky. Cieľom novej úpravy je preto umožniť generálnej prokuratúre a krajským prokuratúram jednotný postup pri preukazovaní bezúhonnosti ich budúcich štátnych zamestnancov prostredníctvom jedného informačného systému. Zmena v postupe v zmysle § 38 ods. 5 zákona sa týka len informačného systému, cez ktorý bude služobný úrad, ktorým je generálna prokuratúra a krajská prokuratúra získavať výpisy z registra trestov, t. j. nebudú údaje poskytnuté na vyžiadanie výpisu z registra trestov zasielať do centrálneho informačného systému štátnej služby, ale do informačného systému v správe Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky. V ostatných častiach sa pri postupe podľa § 38 ods. 5 tieto služobné úrady riadia naďalej zákonom o štátnej službe.

**K bodom 69 a 70 (§ 38 ods. 7)**

Po vecnej i legislatívno-technickej stránke sa spresňuje úprava bezúhonnosti v prípadoch, keď sa bezúhonnosť preukazuje odpisom registra trestov. Podľa súčasnej úpravy je možný výklad, podľa ktorého je prekážkou bezúhonnosti každé (i zahladené) právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin. Vzniká tak logický rozpor medzi obsahom úvodnej časti a zvyšku textu § 38 ods. 7 písm. c). Účelom návrhu je odstrániť uvedený rozpor.

Legislatívno-technická úprava v písmene c) sa navrhuje z dôvodu zosúladenia s § 11 a § 438 ods. 2 Trestného zákona.

**K bodu 71 (§ 38 ods. 9)**

Navrhuje sa precizovanie časových súvislostí spojených s preukazovaním predpokladu bezúhonnosti (táto musí byť jednoznačne preukázaná pred uzavretím služobnej zmluvy, ktorou sa zakladá štátnozamestnanecký pomer)

**K bodu 72 (§ 38 nové odseky 14 a 15)**

Navrhuje sa doplniť úpravu preukazovania splnenia kvalifikačných predpokladov, a to vzdelania a študijného odboru. Spôsob preukazovania týchto kvalifikačných predpokladov bude závisieť od stupňa preukazovaného vzdelania podľa odseku 12 ako aj od skutočnosti, či bolo získané v Slovenskej republike alebo v cudzine. Ak bolo preukazované vzdelanie, príp. študijný odbor, získané v Slovenskej republike, postupuje sa ako doposiaľ a vyžaduje sa len predloženie kópie dokladu o jeho získaní (nevyžaduje sa osvedčená kópia).

Narastá počet prípadov, kedy sa uchádzajú o miesta v štátnej službe občania, ktorí získali vzdelanie v zahraničí. Pri prístupe k neregulovanému povolaniu, ktorým je aj výkon štátnej služby, nie je aktuálne v zmysle zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyžadované vydanie rozhodnutia o uznaní dokladu o vzdelaní získanom v cudzine. Služobný úrad ho však môže vyžadovať. Nová úprava preukazovania splnenia kvalifikačných predpokladov podľa odseku 11 písm. a) a c) je preto zameraná najmä na zjednodušenie prístupu do štátnej služby uchádzačom o štátnu službu, ktorí získali vzdelanie v cudzine.

Ak sa preukazuje úplné stredné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie získané v cudzine, je potrebné predložiť služobnému úradu kópiu dokladu o získaní požadovaného vzdelania spolu s kópiou jej osvedčeného prekladu do slovenského jazyka (nevyžaduje sa osvedčená kópia dokladu ani jeho prekladu). Občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, môže namiesto kópie dokladu o vzdelaní a jej osvedčeného prekladu predložiť služobnému úradu kópiu dokladu o vzdelaní spolu s kópiou rozhodnutia podľa zákona č. 422/2015 Z. z.

Ak sa preukazuje vysokoškolské vzdelanie získané v cudzine, je potrebné predložiť služobnému úradu kópiu dokladu o získaní požadovaného stupňa vysokoškolského vzdelania spolu s kópiou dodatku k vysokoškolskému diplomu a kópiu úradne osvedčeného prekladu týchto listín do slovenského jazyka. Občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, môže namiesto uvedených listín predložiť služobnému úradu kópiu dokladu o vzdelaní spolu s kópiou rozhodnutia podľa zákona č. 422/2015 Z. z. Ani v tomto prípade sa nevyžaduje predloženie osvedčených kópií listín.

V odôvodnených prípadoch môže služobný úrad od konkrétneho uchádzača vyžadovať predloženie kópie rozhodnutia podľa zákona č. 422/2015 Z. z. Môže ísť napríklad o situáciu, keď služobný úrad nedokáže spoľahlivo posúdiť z obsahu predložených listín (kópia diplomu a kópia dodatku k diplomu), či uchádzač skutočne spĺňa požadované kvalifikačné predpoklady.

V prípade dokladov o vzdelaní získaných v Českej republike sa kópia osvedčeného prekladu listín nebude vyžadovať.

Moment, dokedy má občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, preukázať splnenie kvalifikačného predpokladu podľa odseku 11 písm. a), príp. aj písm. c) závisí od toho, či sa štátnozamestnanecké miesto obsadzuje bez výberového konania (resp. bez hromadného výberového konania) alebo na základe výberového konania (resp. hromadného výberového konania), a od skutočnosti, či služobný úrad požaduje aj doloženie kópie rozhodnutia podľa z. č. 422/2015 Z. z. Ak sa obsadzuje miesto bez výberového konania (resp. hromadného výberového konania) platí, že sa splnenie kvalifikačného predpokladu podľa odseku 11 písm. a), resp. aj písm. c) preukazuje pred založením štátnozamestnaneckého pomeru, t. j. pred uzavretím služobnej zmluvy. Ak sa obsadzuje štátnozamestnanecké miesto na základe výberového konania alebo hromadného výberového konania, preukazuje sa splnenie kvalifikačného predpokladu podľa odseku 11 písm. a), resp. aj písm. c) vo všeobecnosti ku dňu prihlásenia sa do výberového konania (resp. 1. alebo 2. časti hromadného výberového konania). V praxi to znamená, že uchádzač má v čase prihlásenia sa do výberového konania (resp. 1. alebo 2. časti hromadného výberového konania) povinnosť predložiť služobnému úradu všetky požadované kópie dokladov o získanom vzdelaní.

Nakoľko však zákon počíta s možnosťou služobného úradu vyžadovať dodatočne od uchádzača aj po jeho prihlásení sa do výberového konania kópiu rozhodnutia podľa z. č. 422/2015 Z. z., ustanovuje sa v zákone povinnosť predložiť kópiu tohto rozhodnutia najneskôr pred založením štátnozamestnaneckého pomeru, t. j. uchádzač bude mať možnosť (aj povinnosť) doložiť služobnému úradu požadovanú kópiu rozhodnutia najneskôr pred uzavretím služobnej zmluvy. Z pohľadu procesu výberového konania to znamená, že služobný úrad riadne zaradí uchádzača, ktorý bude povinný doložiť aj kópiu rozhodnutia podľa osobitného predpisu, do výberového konania (ak spĺňa všetky predpoklady a požiadavky vyhláseného výberového konania). Skutočnosť, že ešte dodatočne nedoložil požadovanú kópiu rozhodnutia podľa z. č. 422/2015 Z. z. nemá vplyv na jeho účasť na výberovom konaní. K tomuto kroku sa pristúpilo s ohľadom na lehoty spojené s posudzovaním žiadosti o uznanie dokladu o vzdelaní získanom v cudzine a vydaním rozhodnutia podľa z. č. 422/2015 Z. z.

**K bodu 73 (§ 38 ods. 16)**

Podľa platnej právnej úpravy získava štátny zamestnanec osobitný kvalifikačný predpoklad v lehote ustanovenej zákonom alebo v lehote určenej služobným predpisom. V týchto prípadoch v podstate môže dochádzať k podmienečnému prijatiu do štátnej služby. Existujúca úprava sa navrhuje rozšíriť o prípady, keď osobitný predpis obdobným spôsobom upravuje splnenie podmienky (inej požiadavky), ktorá súčasne predstavuje predpoklad prijatia do štátnej služby. Účelom je upraviť prípady, v ktorých je požiadavkou na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste bezpečnostná previerka, resp. oprávnenie na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

**K bodu 74 [§ 39 – nové znenie]**

Zámerom navrhovanej úpravy podľa odseku 1 je v čo najvšeobecnejšej miere upraviť všetky prípady obsadzovania štátnozamestnaneckých miest bez konkretizovania, či sa obsadenie miesta vykoná prijatím občana alebo zmenou štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca (dohodou alebo dohodou preložením). Z pôvodnej úpravy sa vypustilo obsadzovanie štátnozamestnaneckého miesta nadbytočným štátnym zamestnancom, nakoľko nadbytočný štátny zamestnanec je v čase obsadzovania miesta po výberovom konaní považovaný za občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby a nie je nutné ho osobitne v odseku 1 uvádzať. V písmene b) sa zohľadnila skutočnosť, že absolventské miesto sa primárne obsadzuje síce na základe hromadného výberového konania, ale až na základe jeho druhej časti možno uchádzača prijať na obsadzované miesto vhodné pre absolventa, pričom v danom čase už nemá status absolventa, ale občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby. Status absolventa má v zmysle zákona len v čase prihlásenia sa na dané výberové konanie.

V nadväznosti na aplikačnú prax sa v odseku 2 upravuje osobitný spôsob obsadenia štátnozamestnaneckého miesta. Ak bude štátnozamestnanecké miesto obsadené na základe výberového konania a prijatý štátny zamestnanec (nie služobný úrad) urobí právny úkon vedúci k jednostrannému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, služobný úrad bude môcť ponúknuť predmetné štátnozamestnanecké miesto ďalšiemu uchádzačovi úspešnému v tom istom výberovom konaní. To znamená, že služobný úrad nebude musieť opakovať výberové konanie, ak využije možnosť obsadenia štátnozamestnaneckého miesta podľa § 39 ods. 2.

**K bodu 75 (§ 40 ods. 1)**

Doplnenie úvodného ustanovenia o obsadzovaní štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania sa navrhuje z dôvodu vhodnejšieho zosúladenia s inštitútom dočasnej štátnej služby a stálej štátnej služby. Pojem „dočasne uvoľnené štátnozamestnanecké miesto“ v spojení s výberovým konaním predstavuje dočasne uvoľnenú pozíciu, obsadzovanú v zásade dočasne za účelom zastupovania iného štátneho zamestnanca. Pojem „voľné štátnozamestnanecké miesto“ v spojení s výberovým konaním predstavuje voľnú pozíciu (nejde o prípady zastupovania) bez ohľadu na druh štátnej služby.

**K bodu 76 (§ 40 ods. 2)**

Zjednodušuje a rozširuje sa úprava prípadov, keď môže služobný úrad vyhlásiť výberové konanie na obsadené štátnozamestnanecké miesto. Súčasne sa vypúšťa časové obmedzenie pre vyhlásenie výberového konania pred dočasným uvoľnením alebo pred vznikom (príp. vytvorením) voľného štátnozamestnaneckého miesta.

**K bodu 77 (§ 40 nový odsek 4)**

Z praxe sú známe prípady, keď služobný úrad prijme uchádzača do dočasnej štátnej služby bez výberového konania (na zastupovanie iného štátneho zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti), následne vyhlási užšie vnútorné výberové konania na obsadenie inej pozície v stálej štátnej službe, ktoré vyhrá uvedený štátny zamestnanec prijatý na zastupovanie. Takýto postup vedie k pochybnostiam o transparentnom obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta v stálej štátnej službe a vyvoláva otázky o možnom účelovom postupe služobného úradu. Nakoľko sa rozširujú možnosti prijatia do dočasnej štátnej služby bez výberového konania, v prípade zachovania existujúcej úpravy možno dôvodne predpokladať nárast obdobných prípadov obsadzovania štátnozamestnaneckých miest. Navrhuje sa preto obmedzenie, podľa ktorého štátny zamestnanec prijatý do dočasnej štátnej služby bez výberového konania nebude mať možnosť prihlásiť sa do užšieho vnútorného výberového konania.

**K bodu 78 (§ 40 ods. 5)**

Upravuje sa možnosť obsadzovať tzv. referentské štátnozamestnanecké miesta v dočasnej štátnej službe od začiatku každým zo spôsobov ustanovených v § 40 ods. 3 zákona. Dôvodom návrhu je existujúci (logický) nižší záujem o pozície v dočasnej štátnej službe medzi okruhom možných uchádzačov v prípade vnútorného výberového konania, ako aj navrhovaná liberalizácia obsadzovania niektorých pozícií v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 3 písm. a)

Ak štátnozamestnanecké miesto podľa prvej vety nie je možné obsadiť na základe vnútorného výberového konania (ak je výberové konanie neúspešné), môže ho služobný úrad obsadzovať aj na základe vonkajšieho výberového konania. Hmotnoprávnu podmienku neobsadenia pozície na základe vnútorného výberového konania možno považovať za splnenú už po prvom neúspešnom vnútornom výberovom konaní. Pri každom ďalšom pokuse o obsadenie štátnozamestnaneckého miesta má služobný úrad možnosť voľby medzi vnútorným výberovým konaním a vonkajším výberovým konaním. Z tohto hľadiska nie je podstatné, či išlo o užšie alebo o širšie vnútorné výberové konanie. Rovnako môže, v prípade pozície podľa navrhovaného znenia § 36 ods. 3 písm. a), služobný úrad po neúspešnom výberovom konaní upustiť od jej obsadzovania na základe výberového konania a obsadiť ju aj bez výberového konania.

Súčasne sa precizuje úprava obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta v stálej štátnej službe. Ak prvý pokus o obsadenie pozície (na základe užšieho alebo širšieho vnútorného výberového konania) nebol úspešný, voľba formy výberového konania pri druhom, prípadne pri ďalšom pokuse o obsadenie štátnozamestnaneckého miesta, je v dispozícii služobného úradu.

Obsadzovanie pozície vedúceho štátneho zamestnanca (z hľadiska voľby formy/spôsobu výberového konania) sa nemení.

**K bodu 79 (§ 40 ods. 7)**

Legislatívno-technická úprava, v nadväznosti na doplnenie § 41 ods. 11. Súčasne sa upravuje možnosť overenia uchádzača s využitím prípadovej štúdie buď v písomnej alebo v ústnej časti výberového konania, príp. sa prípadová štúdia rozdelí na písomnú a ústnu časť a každá časť sa vyhodnotí v zodpovedajúcej časti výberového konania.

**K bodu 80 (§ 40 ods. 10)**

Modifikuje sa povinnosť zriaďovať výberovú komisiu. V prípadoch, keď je zrejmé, že sa vlastné výberové konanie (posudzovanie vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzačov) neuskutoční, nie je potrebné výberovú komisiu zriaďovať.

**K bodu 81 (§ 40 ods. 12)**

Navrhuje sa spresnenie kompetencií členov výberovej komisie v priebehu výberového konania. Zohľadňuje sa skutočnosť, že členovia výberovej komisie môžu overovať vo výberovom konaní okrem osobnostných vlastností a schopností uchádzača aj jeho odborné vedomosti, nakoľko súčasťou výberového konania môže byť aj prípadová štúdia.

**K bodu 82 (§ 41 ods. 8)**

Legislatívno-technická úprava; vypustenie nadbytočného textu.

**K bodu 83 [§ 41 ods. 11 písm. c)]**

Navrhuje sa upraviť povinné testovanie ovládania štátneho jazyka iba v prípade uchádzača, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky. Občan Slovenskej republiky spravidla žije, vzdeláva sa a pracuje v Slovenskej republike – jeho existencia je nevyhnutne a pevne spojená s kultúrnym prostredím Slovenskej republiky. Overovanie ovládanie vlastného (rodného) jazyka u občanov Slovenskej republiky, ktorí dosiahli minimálne úplné stredné vzdelanie (v signifikantnej väčšine prípadov ide o vysokoškolské vzdelanie) je do značnej miery popretím uvedenej skutočnosti.

Povinnosť absolvovať test zo štátneho jazyka sa nebude vzťahovať na uchádzača, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky, a ktorý absolvoval úspešne maturitnú skúšku zo slovenského jazyka v Slovenskej republike alebo štátnu skúšku zo slovenského jazyka. Túto skutočnosť by mal uchádzač hodnoverne preukázať pred zaradením do výberového konania – navrhuje sa preto povinnosť predložiť kópiu (nemusí byť osvedčená) predmetného dokladu najneskôr v čase prihlásenia sa do výberového konania, t. j. priložiť kópiu daného dokladu k žiadosti o zaradenie do výberového konania.

**K bodu 84 [§ 41 ods. 11 nové písmeno d)]**

Navrhuje sa povinné testovanie úrovne ovládania cudzieho jazyka iba v prípade tých uchádzačov, ktorí nepreukážu ovládanie cudzieho jazyka (jazykov) na požadovanej úrovni iným hodnoverným spôsobom, a to predložením kópie dokladu o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni podľa Spoločného európskeho referenčného rámca pre jazyky (úroveň A1 až C2) najneskôr v čase prihlásenia sa do výberového konania. Predložený doklad nesmie byť však starší ako dva roky ku dňu prihlásenia sa uchádzača do výberového konania. Z predloženej kópie dokladu musí jednoznačne vyplývať označenie cudzieho jazyka a úroveň, na ktorej ho ovláda dotknutý uchádzač. Ak uchádzač pripojí k žiadosti o zaradenie do výberového konania kópiu dokladu, ktorý je starší ako dva roky, resp. z neho nebude vyplývať na akej úrovni cudzí jazyk ovláda, bude musieť absolvovať test z cudzieho jazyka. Na účely zákona sa za doklad o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni nepovažuje napr. absolvovanie štúdia v zahraničí, nakoľko v tomto prípade nie je možné jednoznačne posúdiť úroveň ovládania cudzieho jazyka uchádzačom.

Uchádzač môže služobnému úradu predložiť najmä jazykový certifikát alebo potvrdenie o štátnej jazykovej skúške. Ako pomôcku uvádzame ilustračný zoznam najbežnejších certifikátov (skúšok) pre úrovne A1 až C2 vybraných jazykových inštitúcií v prípade anglického, nemeckého a francúzskeho jazyka:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Úroveň | Anglický jazyk | Nemecký jazyk | Francúzsky jazyk |
| A1 |  | Goethe-Zertifikat A1 | DELF A1 |
| A2 | KET Merit/Pass | Goethe-Zertifikat A2 | DELF A2 |
| B1 | TOEFL iBT 42-71 | Goethe-Zertifikat B1 | DELF B1 |
| IELTS - band 4/4.5/5 |  |  |
| PET Merit/Pass  KET Distinction |  |  |
| B2 | Základná štátna jazyková skúška | Základná štátna jazyková skúška | Základná štátna jazyková skúška |
| TOEFL iBT 72-94 | Goethe-Zertifikat B2 | DELF B2 |
| IELTS - band 5.5/6 | Test DAF TDN 3-4 |  |
| PET - Distinction |  |  |
| FCE - Grade B/C |  |  |
| C1 | Všeobecná štátna jazyková skúška | Všeobecná štátna jazyková skúška | Všeobecná štátna jazyková skúška |
| Odborná štátna jazyková skúška | Odborná štátna jazyková skúška | Odborná štátna jazyková skúška |
| TOEFL iBT 95-120 | Goethe-Zertifikat C1 | DALF C1 |
| IELTS - band 7/7.5/8 | Test DAF TDN 4-5 |  |
| FCE Grade A |  |  |
| CAE Grade B/C |  |  |
| C2 | Všeobecná štátna jazyková skúška | Všeobecná štátna jazyková skúška | Všeobecná štátna jazyková skúška |
| Špeciálna štátna jazyková skúška | Špeciálna štátna jazyková skúška | Špeciálna štátna jazyková skúška |
| TOEFL iBT | Goethe-Zertifikat C2 | DALF C2 |
| IELTS - band 9 |  |  |
| CAE Grade A |  |  |
| CPE Grade A/B/C |  |  |

**K bodu 85 [§ 41 ods. 11 nové písmeno e)]**

Písomné formy overenia vedomostí vo výberovom konaní sa dopĺňajú o možnosť použiť test na overenie úrovne ovládania práce s informačnými technológiami, ak je jej ovládanie požiadavkou na vykonávanie štátnej služby podľa opisu obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta. Doplnenie tohto typu testu je potrebné vzhľadom na narastajúci počet miest v štátnej službe, na ktorých je nevyhnutná znalosť práce s počítačom a rôznymi počítačovými programami, napr. balíka Microsoft Office, príp. s komplexnejšími softvérmi alebo špecializovanými informačnými technológiami. Návrh vychádza z predpokladu, že znalosť práce s informačnými technológiami sa nemusí vždy vyžadovať na každej pozícii, príp. sa môže vyžadovať na rôznych úrovniach. Ak sa má daná znalosť overovať v rámci výberového konania, je potrebné presne v opise štátnozamestnaneckého miesta určiť informačnú technológiu, s ktorou sa má na danom mieste pracovať a na akej úrovni musí štátny zamestnanec prácu s ňou ovládať (na úrovni začiatočníka, pokročilého, experta a pod.). Výberové konanie pozostáva v zmysle zákona z písomnej a/alebo ústnej časti. Nakoľko tento test spadá z hľadiska výberového konania do písomnej časti bol zámerne označený ako „písomný“, avšak v praxi sa bude realizovať pomocou informačných a komunikačných technológií, t. j. spravidla na počítači. Písomné bude zväčša len zadanie úloh v danom teste, ktoré sa následne budú realizovať na počítači v konkrétnom počítačovom programe, ktorého znalosť na určitej úrovni sa má overiť. Nemajú sa ním teda overovať teoretické odborné vedomosti o danom programe, ale práve schopnosť uchádzača pracovať s ním, resp. s IT.

Test na overenie úrovne ovládania práce s informačnými technológiami nie je však povinnou súčasťou výberového konania, t. j. je na zvážení služobného úradu, či ho zaradí v konkrétnom druhu výberového konania medzi požadované testy. Ak by sa vo výberovom konaní obsadzovalo štátnozamestnanecké miesto pri ktorom sa v zmysle opisu štátnozamestnaneckého miesta vyžaduje napr. užívateľské ovládanie nejakého softwaru, je na rozhodnutí služobného úradu, či daný test použije vo výberovom konaní. Vo všeobecnosti však platí, že splnenie tejto požiadavky (obdobne ako v prípade iných požiadaviek) musí mať služobný úrad od uchádzača nejakým spôsobom osvedčené (v prípade absencie testovania vo výberovom konaní), aby ho mohol zaradiť do výberového konania, napr. certifikátom alebo čestným vyhlásením a pod.

**K bodu 86 [§ 41 ods. 11 písm. g)]**

Variabilnosť realizácie výberového konania sa rozširuje o možnosť realizovať prípadovú štúdiu v cudzom jazyku. Obdobne ako pri teste z cudzieho jazyka, požiadavka na ovládanie cudzieho jazyka musí byť uvedená v opise obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta.

**K bodu 87 (§ 41 ods. 14 a 15)**

Úprava nadväzuje na doplnenie § 41 ods. 11 písm. c). Povinné overenie ovládania štátneho jazyka sa bude vzťahovať iba na uchádzača, ktorý nie je štátnym občanom Slovenskej republiky.

**K bodu 88 (§ 41 ods. 16)**

Navrhuje sa alternatívna možnosť overenia úrovne ovládania cudzieho jazyka – realizovaním prípadovej štúdie v cudzom jazyku. Pri takejto forme overenia vedomostí a schopností uchádzača musia byť splnené podmienky platné pre test z cudzieho jazyka (požiadavka na ovládanie cudzieho jazyka musí byť požiadavkou na vykonávanie štátnej služby podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta) i pre prípadovú štúdiu (musí existovať relevantný služobný predpis).

Možnosť nahradiť test z cudzieho jazyka prípadovou štúdiou v cudzom jazyku neznamená, že ak sa zvolí forma prípadovej štúdie, samotný test z cudzieho jazyka nemôže byť súčasťou toho istého výberového konania.

**K bodu 89 (§ 41 ods. 17)**

V odseku 17 sa vzhľadom na požiadavky aplikačnej praxe navrhuje zmeniť povinnosť služobných úradov spolupracovať pri výberovom konaní s odborníkmi z rôznych vedných odborov na možnosť s nimi spolupracovať; v prípade niektorých foriem overenia podľa odseku 11 bude však spolupráca s odborníkom v podstate naďalej potrebná vzhľadom na ich povahu, napr. pri metóde hodnotiaceho centra a pod. Zároveň sa navrhuje výslovne upraviť možnosť spolupráce s inštitúciami pôsobiacimi v relevantných oblastiach.

**K bodu 90 (§ 41 nový ods. 18)**

Upravuje sa možnosť spolupráce služobného úradu pri realizácii výberového konania s Úradom vlády Slovenskej republiky. Na základe žiadosti služobného úradu môže úrad vlády v rámci výberového konania vyhláseného týmto služobným úradom realizovať overenie alebo posúdenie schopností a osobnostných vlastností uchádzača formou podľa odseku 11 písm. f) alebo písm. i). K realizácii uvedených foriem overenia uchádzača je potrebné, aby služobný úrad poskytol úradu vlády niektoré nevyhnutné osobné údaje uchádzača, ktorého schopnosti a vlastnosti sa majú overovať. Navrhuje sa preto v tejto súvislosti ustanoviť v zákone o štátnej službe účel a rozsah spracúvania osobných údajov dotknutých uchádzačov zo strany úradu vlády.

Poučovacia povinnosť služobného úradu v zmysle GDPR voči uchádzačom v predmetnom výberovom konaní, ktorých osobné údaje poskytne služobný úrad na základe odseku 18 úradu vlády, zostáva zachovaná, t. j. je potrebné, aby ich služobný úrad poučil o postupe podľa odseku 18.

**K bodu 91 (§ 41 ods. 19)**

Znenie druhej vety sa zosúlaďuje s úpravou obsahu jednotlivých spôsobov výberového konania podľa § 41 ods. 12 až 15.

**K bodu 92 (§ 41 ods. 20)**

V ustanovení sa zohľadňuje úprava niektorých foriem overenia podľa aktuálneho znenia vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z pri ktorých (z hľadiska ich výsledku) absentuje bodovanie, t. j. uchádzač po ich absolvovaní v súčasnosti nezískava vo výberovom konaní žiadne body (ide o test na overenie schopností a vlastností a posúdenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností metódou hodnotiaceho centra). Z daného dôvodu sa tieto formy overenia (resp. ich výsledok) nemôžu reálne premietnuť do súčtu bodového hodnotenia jednotlivých častí výberového konania. Pri určovaní poradia uchádzačov sa tento postup v praxi používa už v súčasnosti.

Zároveň sa ustanovuje, že sa pri určovaní poradia uchádzačov vo výberovom konaní nebudú do súčtu bodového hodnotenia jednotlivých častí výberového konania započítavať body, ktoré uchádzač získal za úspešné absolvovanie testu zo štátneho jazyka, resp. testu z cudzieho jazyka. V tomto prípade ide o novú úpravu súvisiacu so zmenou § 41 ods. 11 písm. c) a d) zákona, ktorá sa premietne aj do plánovanej novely vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z. Uchádzač bude síce naďalej musieť získať určitý počet bodov, aby úspešne absolvoval tieto testy, avšak ich výsledok (počet bodov) bude na účely citovanej vyhlášky slúžiť len ako podmienka postupu uchádzača na ďalší plánovaný písomný test (resp. prípadovú štúdiu), príp. ako podmienka k úspešnému absolvovaniu písomnej časti výberového konania, aby sa mohol zúčastniť ústnej časti výberového konania.

Týmto postupom sa sleduje zachovanie rovnakých podmienok pre všetkých prihlásených uchádzačov, t. j. ide o zabránenie zvýhodnenia tých uchádzačov, ktorí test zo štátneho jazyka, resp. test z cudzieho jazyka nemusia absolvovať, nakoľko splnili zákonné podmienky ustanovené v § 41 ods. 11 písm. c), príp. v § 41 ods. 11 písm. d), napr. predložili certifikát o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni, v porovnaní s tými uchádzačmi, ktorí tieto testy reálne musia absolvovať. Logicky totiž vzniká otázka, či a koľko bodov by v danom teste mal získať ten uchádzač, ktorý ho reálne neabsolvoval. Nakoľko ustanovenie jednotného systému bodovania spomínaných testov pre obe kategórie uchádzačov neprichádzalo do úvahy (vždy by došlo k neprimeranému zvýhodneniu jednej alebo druhej kategórie uchádzačov), zvolila sa úprava, ktorá zabezpečí všetkým prihláseným uchádzačom rovnakú šancu získať obsadzované štátnozamestnanecké miesto. Výsledkom predmetných testov (aj v prípade tých uchádzačov, ktorí ich reálne neabsolvujú) bude len záver, či uchádzač bol alebo nebol v teste úspešný.

**K bodu 93 (§ 41 ods. 22)**

Povinnosť vyhotoviť zápisnicu o výberovom konaní sa nahrádza povinnosťou vyhotoviť záznam o výberovom konaní v prípadoch, keď sa nezriaďuje výberová komisia (súvislosť s návrhom na doplnenie § 40 ods. 9) a v prípadoch, keď sa výberového konania nezúčastnil žiaden z pozvaných uchádzačov.

**K bodu 94 (§ 41 ods. 24)**

V odseku 24 ako aj v niektorých ďalších ustanoveniach sa navrhuje nahradiť nepresný pojem „skončenie“ výberového konania pojmom „uskutočnenie“ výberového konania, ktoré sa používa v praxi a lepšie vecne vystihuje čas, ktorý sa má v odseku 24 vyjadriť. Z pohľadu praxe sa nič nemení, nakoľko aj doposiaľ daná lehota plynula od momentu, kedy sa výberové konanie uskutočnilo, t. j. odo dňa (termínu) jeho uskutočnenia. Ak výberové konanie bude trvať viac dní, rozhodujúci pre určenie začiatku počítania lehoty na vyhlásenie výsledku výberového konania je posledný deň, kedy sa skutočne realizovalo a dokončilo. Ak sa výberové konanie reálne neuskutočnilo z dôvodu podľa § 41 ods. 25 písm. c) až e) (napr. sa do neho nikto neprihlásil, príp. sa ho nikto z pozvaných uchádzačov nezúčastnil), je tiež potrebné vyhlásiť výsledok výberového konania. Zákonom ustanovená lehota však plynie odo dňa neuskutočnenia výberového konania, t. j. spravidla odo dňa, kedy možno konštatovať, že sa výberové konanie neuskutočnilo, napr. odo dňa vyhotovenia záznamu, v ktorom sa konštatuje, že je výberové konanie neúspešné z dôvodu podľa § 41 ods. 25 písm. c) až e), resp. odo dňa, kedy sa žiadny pozvaný uchádzač nezúčastnil výberového konania.

**K bodu 95 (§ 41 nový odsek 26)**

V praxi vznikajú prípady, keď nedôjde k obsadeniu predmetného štátnozamestnaneckého miesta vybraným uchádzačom (osobou, ktorá sa vo výberovom konaní umiestnila na prvom mieste). Navrhuje sa výslovne upraviť povinnosť ponúknuť pozíciu ďalšiemu úspešnému uchádzačovi v poradí, ak je zrejmé, že na pozíciu nebude prijatý alebo preložený pôvodne vybraný uchádzač. Poradie úspešných uchádzačov vo výberovom konaní je v podstate poradím v práve byť prijatý na obsadzované štátnozamestnanecké miesto. Pokiaľ bol v konkrétnom výberovom konaní úspešný ďalší uchádzač, má právo byť prijatý do štátnej služby namiesto uchádzača, ktorý síce skončil vo výberovom konaní úspešnejšie, avšak nebol napokon prijatý do štátnej služby.

Dôvodom pre takýto postup môže byť napríklad nepodanie žiadosti o prijatie do štátnej služby v určenej lehote, absencia dohody služobného úradu a uchádzača v otázke uzatvorenia služobnej zmluvy, prípadne absencia dohody generálnych tajomníkov služobných úradov o trvalom preložení štátneho zamestnanca na obsadzované štátnozamestnanecké miesto.

**K bodu 96 (§ 41 ods. 27)**

Vzhľadom na skutočnosť, že služobné úrady potrebujú na účely vedenia registratúry podľa osobitného predpisu evidovať, viesť a archivovať záznamy o všetkých doručených písomnostiach v rámci výberového konania, nie je z praktického hľadiska efektívne a hospodárne, aby mali na jednej strane povinnosť všetky písomnosti doručené v listinnej podobe vracať uchádzačovi a na strane druhej si vyhotovovať ich kópie na účely vedenia registratúry. Z daného dôvodu sa mení odsek 27 tak, že služobný úrad bude povinný uchádzačovi vrátiť len originál dokladu alebo úradne overenú kópiu dokladu, ktorú doručil služobnému úradu vo výberovom konaní v listinnej podobe. Predmetnú povinnosť nebude mať služobný úrad voči uchádzačovi, ktorého prijal na miesto obsadzované výberovým konaním.

**K bodu 97 (§ 42 ods. 1)**

Dôvody zrušenia vyhláseného výberového konania sa dopĺňajú o prípad obsadenia predmetného štátnozamestnaneckého miesta na základe splnenia ponukovej povinnosti služobného úradu. Návrh vychádza z princípu stability a súvisí s navrhovaným doplnením úpravy vhodného štátnozamestnaneckého miesta podľa § 29 ods. 3.

**K bodu 98 (§ 42 – nový odsek 2)**

Účelom navrhovanej úpravy možnosti zrušenia vyhláseného výberového konania je zohľadnenie tzv. zlyhania ľudského faktora pri vyhlasovaní výberového konania. V podstate ide o možnosť opraviť obsah vyhláseného výberového konania. Dôvodom zrušenia výberového konania má byť zosúladenie obsahu vyhláseného výberového konania s opisom štátnozamestnaneckého miesta. Zmyslom ani dôvodom úpravy nie je možnosť opravovať opis obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta. Vychádza sa z predpokladu, že v čase vyhlásenia výberového konania je opis štátnozamestnaneckého miesta na potreby jeho obsadenia „definitívny“. Časové obmedzenie (tri pracovné dni) sa navrhuje s cieľom zabrániť zneužívaniu novej úpravy.

**K bodu 99 (§ 42 ods. 3)**

V odseku 3 ako aj niektorých ďalších ustanoveniach zákona sa navrhuje nahradiť nepresný pojem „skončenie“ výberového konania pojmom „uskutočnenie“ výberového konania, ktoré sa používa v praxi a lepšie vecne vystihuje čas, ktorý sa má v odseku 3 vyjadriť. Z pohľadu praxe sa nič nemení, nakoľko ide o čas, kedy sa výberové konanie reálne uskutočnilo, t. j. o deň (termín) jeho uskutočnenia.

**K bodu 100 (§ 42 ods. 4)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 101 [§ 43 ods. 3 písm. b)]**

Ide o návrh na zosúladenie odseku 3 písm. b) s aktuálne poskytovaným technickým riešením v rámci registra výberových konaní. Do e-mailovej schránky uchádzača sa v praxi nedoručuje elektronický formulár písomnosti, nakoľko by ho nebolo technicky možné v danom formáte v e-mailovej schránke otvoriť a prečítať.

**K bodu 102 (§ 44 – nadpis)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 103 (§ 44 ods. 2)**

Legislatívno-technické úpravy, v nadväznosti na zmeny navrhované v § 40 až 42.

**K bodom 104 a 105 (§ 44 ods. 4)**

Legislatívno-technické úpravy; zosúladenie s navrhovaným doplnením § 41 ods. 11 písm. c), resp. vypustenie nadbytočného slova.

**K bodu 106 (§ 44 ods. 5)**

Precizuje sa úprava úspešnosti v prvej časti hromadného výberového konania, ktorá sa podľa zákona skladá iba z písomnej časti. Zároveň ide o zosúladenie textu s novým znením obdobného ustanovenia § 41 ods. 24 zákona.

**K bodu 107 (§ 44 ods. 6)**

V prvej časti legislatívno-technická úprava (spresnenie textu). V druhej časti sa výslovne upravuje, ktoré skutočnosti nemajú vplyv na evidenciu uchádzača v registri úspešných absolventov. Účasť v druhej časti výberového konania ani prijatie do štátnej služby nezakladajú relevantný dôvod pre „diskvalifikáciu“ občana ako úspešného uchádzača vedeného v registri úspešných absolventov. Takýto občan sa naďalej (počas doby vedenia v registri) môže prihlasovať do druhej časti hromadného výberového konania.

**K bodu 108 (§ 44 ods. 7)**

Zosúladenie so zmenou úpravy podľa § 41 ods. 27. Rozdiel v porovnaní s novou úpravou podľa § 41 ods. 27 spočíva však v tom, že úrad vlády je povinný vrátiť originály dokladov alebo ich úradne overené kópie všetkým uchádzačom, ktorí ich predložili v rámci prvej časti hromadného výberového konania v listinnej podobe bez výnimky.

**K bodom 109 až 112 (§ 44 ods. 9 až 12)**

Legislatívno-technické úpravy (spresnenie textu). V odseku 12 ide zároveň o zosúladenie textu s novým znením obdobného ustanovenia § 41 ods. 24 zákona.

**K bodu 113 (§ 44 ods. 13)**

Zosúladenie so zmenou úpravy podľa § 41 ods. 27.

**K bodu 114 (§ 44 vypustenie odseku 14)**

Vzhľadom na navrhované doplnenie odseku 6 ide o nadbytočný text, navrhuje sa preto jeho vypustenie.

**K bodu 115 (§ 44 „nový“ odsek 14)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 116 (§ 45)**

Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest na základe hromadného výberového konania realizovaného služobným úradom sa v praxi nevyužíva. Navrhuje sa vypustiť predmetnú úpravu bez náhrady.

**K bodom 117 a 118 (§ 47 ods. 1 a 2)**

V nadväznosti na navrhované nové znenie sa navrhuje spresnenie negatívneho vymedzenia úpravy obsadzovania štátnozamestnaneckých miest, ktorá sa nepoužije pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch uvedených v § 47 ods. 1 alebo ods. 2.

**K bodu 119 (§ 49)**

Sľub štátneho zamestnanca nemá konštitutívny význam a nie je podmienkou založenia štátnozamestnaneckého pomeru. V zmysle platnej úpravy sa zloženie sľubu stáva prvou povinnosťou štátneho zamestnanca (sľub sa skladá pri prevzatí služobnej zmluvy). Zloženie sľubu sa v praxi často realizuje iba formálne, neplní teda ani určitú slávnostnú či symbolickú funkciu. Po obsahovej stránke je sľub v podstatnej miere totožný s niektorými povinnosťami štátneho zamestnanca podľa § 111 zákona. Na základe uvedeného sa navrhuje vypustenie sľubu z právnej úpravy.

**K bodu 120 (§ 50 nový odsek 1)**

Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na vypustenie § 49. Vypustenie § 49 ods. 1 síce nie je potrebné, po obsahovej stránke je však vhodnejšie jeho presunutie do § 50 zákona.

**K bodu 121 (§ 50 ods. 3)**

Navrhuje sa precizovanie postupu služobného úradu v prípade, keď je výkonom funkcie veľvyslanca poverený štátny zamestnanec v stálej štátnej službe – v tejto súvislosti sa nezakladá nový vzťah (štátnozamestnanecký pomer veľvyslanca v dočasnej štátnej službe), ale dochádza k dočasnej zmene štátnozamestnaneckého pomeru dotknutého štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe. Ide o úpravu obdobnú s úpravou podľa § 48 ods. 2 zákona.

**K bodu 122 (§ 50 ods. 5)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodom 123 a 124 [§ 51 ods. 2 písm. o), p), q)]**

Výslovne sa upravuje, ktorá činnosť vykonávaná štátnym zamestnancom má byť v služobnej zmluve uvedená zhodne s opisom štátnozamestnaneckého miesta. Najnáročnejšia činnosť, ďalšia činnosť a ich bližšie určenie by aj v zmysle súčasnej právnej úpravy mali byť uvedené zhodne v opise štátnozamestnaneckého miesta i v služobnej zmluve. Na základe kontrolnej činnosti Úradu vlády Slovenskej republiky v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov bolo preukázané, že prax niektorých služobných úradov je v tomto smere odlišná. Účelom návrhu je zabrániť prípadom, keď obsah služobnej zmluvy nezodpovedá opisu štátnozamestnaneckého miesta, pokiaľ ide o činnosť uvedenú v navrhovanom znení § 51 ods. 2 písm. o).

Vypustenie písmen p) a q) vyplýva z navrhovaného doplnenia znenia písmena o).

**K bodu 125 (§ 51 nový odsek 3)**

Navrhuje sa upraviť možnosť dohodnúť v služobnej zmluve osobitne pravidelné miesto vykonávania štátnej služby na účely poskytovania náhrad pri pracovnej ceste a pri služobnej ceste. V podstate sa umožňuje určiť pravidelné miesto na uvedený účel širšie alebo užšie, ako je určené pravidelné miesto reálneho vykonávania štátnej služby podľa § 51 ods. 2 písm. i) zákona.

**K bodu 126 (§ 52 ods. 1)**

Legislatívno-technická úprava súvisiaca s vypustením § 52 ods. 3.

**K bodu 127 (§ 52 ods. 2)**

Mení sa úprava výnimiek z plynutia skúšobnej doby (prípadov, keď skúšobná doba nie je súčasťou štátnozamestnaneckého pomeru ani sa neuvádza v služobnej zmluve). Výnimka sa vzťahuje na časovo nadväzujúce štátnozamestnanecké pomery. Právne postavenie dotknutého štátneho zamestnanca sa tak približuje postaveniu štátneho zamestnanca, ktorý bol preložený na vykonávanie štátnej služby na iné štátnozamestnanecké miesto.

Ak skúšobná doba riadne uplynie počas prvého štátnozamestnaneckého pomeru, pri vzniku nového časovo nadväzujúceho štátnozamestnaneckého pomeru už nebude súčasťou služobnej zmluvy. Požiadavku nadväznosti treba vnímať ako bezprostrednú časovú nadväznosť. To znamená, že prvý vzťah skončí v jeden pracovný (služobný) deň a nový vzťah vznikne v nasledujúci pracovný (služobný) deň. Ak skúšobná doba počas prvého vzťahu neuplynula, vznikom nového vzťahu začína plynúť riadna skúšobná doba podľa § 52 ods. 1.

**K bodu 128 (§ 52 – vypustenie odseku 3)**

V § 7 sa rozširuje negatívna pôsobnosť zákona na dotknuté skupiny štátnych zamestnancov o § 52. V tejto súvislosti sa vypúšťa odsek 3. Ide o vhodnejšie legislatívno-technické riešenie.

**K bodu 129 (§ 53 ods. 1)**

Úprava nadväzuje na doplnenie znenia § 6 ods. 3. V podstate sa dotvára právny rámec nielen pre jednoduchšiu identifikáciu povinností štátneho zamestnanca a pre určovanie jeho platových náležitostí, ale aj pre celý štátnozamestnanecký pomer.

**K bodu 130 (§ 53 ods. 4)**

Doplnenie textu sa navrhuje v nadväznosti na doplnenie § 6 ods. 3 a § 53 ods. 1.

**K bodu 131 (§ 54 nový odsek 4)**

Podľa súčasnej úpravy je obmedzené zaraďovanie blízkych osôb do vzťahov vzájomnej priamej podriadenosti a nadriadenosti, pokiaľ ide o štátnych zamestnancov. Podľa § 113 ods. 1 písm. g) môže vedúci štátny zamestnanec poveriť zastupovaním aj štátneho zamestnanca v služobnom pomere. Podľa prílohy č. 4 k zákonu o štátnej službe môže vedúci štátny zamestnanec riadiť aj iných zamestnancov – zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V týchto prípadoch je takisto potrebné zabrániť zaraďovaniu blízkych osôb do vzťahov vzájomnej priamej podriadenosti a nadriadenosti.

**K bodu 132 (§ 55 – nové znenie)**

Navrhuje sa nové znenie všeobecnej úpravy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru.

Z pôvodného znenia § 55 ods. 1 písm. c) sa navrhuje vypustenie časti textu (slov „uvedenej v služobnej zmluve“). Návrh nadväzuje na precizovanie úpravy obsahových náležitostí služobnej zmluvy podľa § 51 ods. 2. Upravené znenie § 55 ods. 1 písm. c) presnejšie zodpovedá korelatívnemu vzťahu medzi zmenou štátnozamestnaneckého pomeru a služobnou zmluvou.

V odseku 1 písm. e) sa navrhuje legislatívno-technická úprava v nadväznosti na zmeny navrhované v § 36 ods. 4.

Predĺženiu zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnej štátnej služby podľa § 66 ods. 6 nezodpovedá žiaden z druhov zmeny štátnozamestnaneckého pomeru upravených v § 55 ods. 1. Doplnenie tejto zmeny štátnozamestnaneckého pomeru v odseku 1 písm. i) sa navrhuje aj v záujme jednoznačnej identifikácie právneho úkonu, ktorým k predĺženiu zaradenia dochádza, ako právneho úkonu, ktorý prioritne podlieha právnemu režimu podľa zákona o štátnej službe.

Zmeny štátnozamestnaneckého pomeru formálne označené ako „vymenovanie do funkcie vedúceho zamestnanca“ podľa § 55 ods. 1 písm. j) a „preloženie štátneho zamestnanca na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca alebo vedúceho zamestnanca na iné miesto vedúceho zamestnanca“ podľa § 55 ods. 1 písm. w) sa nahrádzajú jednoduchším a jednotným termínom „preloženie na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca“. V tejto súvislosti sa navrhuje adekvátna úprava v § 60 zákona. Dôvodom zjednotenia právnej úpravy je absencia reálneho rozdielu medzi oboma spôsobmi zmeny štátnozamestnaneckého pomeru v praxi. Pojmy „vymenovanie preložením“, resp. „preloženie vymenovaním“ sa nahrádzajú pojmom „preloženie“. Osobitný akt vymenovania do riadiacej pozície v prípade zmeny štátnozamestnaneckého pomeru nemá konštitutívny význam – dochádza k preloženiu štátneho zamestnanca (konštitutívny význam má toto preloženie). Vymenovanie do riadiacej pozície sa osobitným spôsobom nerealizuje ani v prípade prijatia občana do štátnej služby. Pozícia vedúceho štátneho zamestnanca sa obsadzuje „priamo“ na základe uzavretia služobnej zmluvy, nie osobitným vymenovaním do riadiacej pozície.

V odseku 1 písm. l) sa navrhuje spresnenie textu. Slová „odvolanie poverenia“ bližšie zodpovedajú skutočnosti, že ide o jednostrannú zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 5 zákona, resp. o jednostranné zrušenie účinkov dočasnej zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. V tejto súvislosti sa v § 60 ods. 5 výslovne upravuje možnosť odvolať predmetné poverenie.

V spojení s navrhovanou možnosťou skrátiť alebo predĺžiť dočasné preloženie a s možnosťou zmeniť dočasné preloženie na trvalé preloženie (§ 57 ods. 4) sa v odseku 1 písm. w) upravuje nový druh zmeny štátnozamestnaneckého pomeru (resp. obsahu služobnej zmluvy).

V odsekoch 2 až 8 sa precizuje realizácia zmeny štátnozamestnaneckého pomeru.

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru, pri ktorej sa nemenia činnosti vykonávané štátnym zamestnancom, a poverenie spojené s plnením služobných úloh za vedúceho štátneho zamestnanca „z vlastnej stoličky“, sa realizujú bez preloženia (§ 55 ods. 2). Na účely zákona nedochádza k zmene štátnozamestnaneckého miesta, na ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.

V prípade zmeny činností vykonávaných štátnym zamestnancom podľa služobnej zmluvy (zmena funkcie, zmena odboru štátnej služby, zmena najnáročnejšej činnosti, ...) a zmeny služobného úradu sa zmena štátnozamestnaneckého pomeru realizuje zásadne preložením štátneho zamestnanca (§ 55 ods. 3). Návrh vychádza zo skutočnosti, že aj v prípade, ak sa štátny zamestnanec a služobný úrad dohodnú na minoritnej zmene činnosti vykonávanej podľa služobnej zmluvy, táto zmena by mala byť vopred premietnutá do opisu štátnozamestnaneckého miesta. Z hľadiska systemizácie sa teda vytvorí nové štátnozamestnanecké miesto s originálnym vymedzením činností, ktoré má bezprostredný vplyv na obsah služobnej zmluvy a malo by byť v služobnej zmluve vyjadrené.

Niektoré druhy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru bude možné realizovať, v závislosti od okolností, s preložením alebo bez preloženia na iné štátnozamestnanecké miesto (§ 55 ods. 4). V prípade preloženia bude spravidla kumulatívne dochádzať k zmene činnosti vykonávanej štátnym zamestnancom. Konkrétne môže ísť o zmenu druhu štátnej služby a zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby. Pod zmenou pravidelného miesta výkonu štátnej služby bez preloženia treba rozumieť dohodu služobného úradu a štátneho zamestnanca o domáckej práci, resp. telepráci.

Úprava podľa odseku 6 súvisí s novou úpravou jednostranného dočasného preloženia štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu podľa § 57.

Účelom úpravy podľa odseku 7 je umožniť kontinuálne zastupovanie na rôznych štátnozamestnaneckých miestach, ktoré majú rovnaký opis štátnozamestnaneckého miesta a rovnaké pravidelné miesto vykonávania štátnej služby. V praxi by malo ísť o možnosť preložiť štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe prijatého napríklad na zastupovanie štátnej zamestnankyne na materskej/rodičovskej dovolenke na identické štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe dočasne uvoľnené z toho istého dôvodu (čerpanie materskej/rodičovskej dovolenky). Skrátene, jedno zastupovanie sa (bez zmeny dôvodu zastupovania) plynule zmení na druhé zastupovanie.

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru, bez ohľadu na počet zmluvných strán realizujúcich právny úkon, sa zásadne vykoná formou písomného dodatku k služobnej zmluve (§ 55 ods. 8).

V novom odseku 9 sa upravuje právny rámec pre predĺženie trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe, ktorý dovŕšil vekový cenzus (65 rokov veku) počas vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo v pozícii štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii. Návrh vychádza z existujúcej všeobecnej úpravy, v zmysle ktorej možno trvanie štátnozamestnaneckého pomeru predĺžiť najviac do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dovŕši vek 68 rokov. Určenie doby predĺženia trvania vzťahu bude v konkrétnom prípade závisieť od veku štátneho zamestnanca v čase skončenia vykonávania funkcie (štatutárny orgán, verejná funkcia). Ak štátny zamestnanec dovŕšil vek 68 rokov pred skončením vykonávania funkcie, predĺženie trvania vzťahu nebude možné a vzťah skončí uplynutím kalendárneho mesiaca, v ktorom došlo k skončeniu vykonávania funkcie. V tejto súvislosti sa dopĺňa tiež úprava skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona podľa § 82.

V odseku 10 (doplnené znenie pôvodného odseku 6) sa navrhuje rozšírenie prípadov, v ktorých dochádza k zmene obsahu služobnej zmluvy, avšak nejde o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona – ostatné obsahové náležitosti služobnej zmluvy zostávajú nezmenené. Prípad zmeny organizačného útvaru môže byť relevantný najmä pri rozdelení organizačného útvaru, pri zlúčení organizačných útvarov alebo pri začlenení konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta pod iný organizačný útvar.

**K bodu 133 (§ 56 ods. 1)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 134 (§ 56 ods. 2)**

Zákon o štátnej službe v súčasnosti bližšie neupravuje postup pri uzatváraní dohody generálnych tajomníkov služobných úradov o preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu. Návrh na doplnenie právnej úpravy vychádza z predpokladu, že prioritný záujem na preložení a teda aj iniciatíva by mali byť na strane služobného úradu, do ktorého sa má štátny zamestnanec preložiť.

Na preloženie do iného služobného úradu je príslušný pôvodný služobný úrad – služobný úrad, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu pred preložením. V záujme zvýšenia právnej istoty dotknutých subjektov sa navrhuje, aby prílohou dohody generálnych tajomníkov o preložení štátneho zamestnanca bol opis štátnozamestnaneckého miesta, na ktorom bude štátny zamestnanec vykonávať štátnu službu po preložení do iného služobného úradu.

**K bodu 135 (§ 56 - vypustenie odseku 3)**

Úprava prevzatia záväzku štátneho zamestnanca z dohody o kompetenčnom vzdelávaní sa vypúšťa a v modifikovanej podobe sa dopĺňa do časti zákona upravujúcej vzdelávanie štátnych zamestnancov.

**K bodu 136 (§ 56 ods. 5)**

Navrhuje sa spresnenie textu. Odovzdanie spisu štátneho zamestnanca pri preložení do iného služobného úradu je povinnosťou služobného úradu. Osobný úrad, podľa zákonnej definície (§ 19 ods. 1), je povinný zabezpečiť splnenie predmetnej povinnosti služobného úradu.

**K bodu 137 (§ 57 ods. 1 a 2)**

Existujúca všeobecne koncipovaná úprava preloženia štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu je v možnom konflikte so zákazom nútenej práce a zákazom nútených služieb podľa článku 18 Ústavy Slovenskej republiky a podľa súvisiacich medzinárodných prameňov práva. Podľa súčasnej právnej úpravy možno štátneho zamestnanca možno bez jeho súhlasu preložiť prakticky na každé štátnozamestnanecké miesto v Slovenskej republike, pokiaľ spĺňa predpoklady a požiadavky viažuce sa na vykonávanie štátnej služby na takejto pozícii. Ide o zásadnú zmenu obsahu zmluvného vzťahu, v prípade ktorej zákon negarantuje štátnemu zamestnancovi adekvátnu kompenzáciu.

V § 57 odseku 1 sa preto navrhuje striktnejšia úprava podmienok, za ktorých možno štátneho zamestnanca preložiť na vykonávanie štátnej služby na iné štátnozamestnanecké miesto jednostranne, teda bez jeho súhlasu. Samotná zmena štátnozamestnaneckého pomeru sa bude realizovať podľa úpravy navrhovanej v § 55 ods. 6 a 7. Časové obmedzenia spojené s dočasným preložením zostávajú zachované.

V porovnaní s existujúcou úpravou dochádza k sprísneniu právnej úpravy, nakoľko:

1. navrhuje sa ustanoviť (novú) povinnosť služobného úradu vopred prerokovať jednostranné dočasné preloženie so zástupcami zamestnancov,
2. takéto dočasné preloženie bude možné iba v rámci toho istého služobného úradu – v podstatnej časti prípadov je tak súčasne vylúčená zmena pravidelného miesta vykonávania štátnej služby (podľa súčasnej úpravy je takéto preloženie možné aj do iného služobného úradu v rámci celej Slovenskej republiky),
3. existujúci dôvod jednostranného dočasného preloženia (nevyhnutnosť plnenia úloh služobného úradu vo všeobecnosti) sa navrhuje nahradiť naďalej všeobecným, avšak z vecného hľadiska užšie vymedzeným dôvodom (nevyhnutná potreba plniť úlohy služobného úradu súvisiacich s ochranou základných práv a slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov) – zužuje sa tak rozsah štátnozamestnaneckých miest, na ktoré bude možné preložiť štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu.

V prípade časti štátnozamestnaneckých miest bude ich dočasné obsadenie na základe jednostranného preloženia vylúčené „z povahy veci“ – vzhľadom na charakter úloh plnených na štátnozamestnaneckom mieste na základe opisu štátnozamestnaneckého miesta. V zásade tak bude vylúčené preloženie napríklad na pozíciu v osobnom úrade, na odbore legislatívy alebo na tzv. vecnom útvare ústredného orgánu štátnej správy.

Zámerom navrhovanej úpravy je ponechať možnosť dočasného obsadenia štátnozamestnaneckého miesta iba v prípadoch spojených s realizáciou základných práv a slobôd, s odvracaním mimoriadnej udalosti a so zmierňovaním bezprostredných následkov mimoriadnej udalosti. V prípade vykonávania pôsobnosti služobného úradu (resp. štátneho orgánu, v nadväznosti na definíciu pojmu štátna služba podľa § 6 ods. 1 zákona) by mohlo ísť napríklad o pozície v oblasti štátneho dozoru, inšpekcie, pozície spojené so sociálnoprávnou ochranou detí a sociálnou kuratelou, pozície spojené s ochranou verejného zdravia, s civilnou ochranou obyvateľstva apod. Podľa § 3 ods. 2 zákona NR SR č. 42/1994 Z. z. mimoriadnou udalosťou sa rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa alebo teroristický útok. Legálne definície pojmov živelná pohroma, havária a katastrofa sú ustanovené v § 3 ods. 2 písm. a) až c) uvedeného zákona. Pojem ohrozenie verejného zdravia II. stupňa bližšie upravuje § 48 ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Návrh vychádza z výnimiek upravených v čl. 18 ods. 2 ústavy a tiež zo všeobecnej pracovnoprávnej úpravy podľa § 55 ods. 4 Zákonníka práce.

V súvislosti s navrhovanou možnosťou predĺžiť dobu dočasného preloženia, prípadne zmeniť dočasné preloženie na trvalé preloženie, sa v § 57 odseku 2 navrhuje upraviť dočasné preloženie bez konkrétneho časového obmedzenia. Návrh je odozvou na reálne prípady, keď potreba plniť úlohy na predmetnej pozícii trvá aj po uplynutí zákonom limitovanej doby dočasného preloženia podľa platnej právnej úpravy.

S cieľom zjednodušiť aplikačnú prax sa modifikuje vyjadrenie súhlasu štátneho zamestnanca s preložením. Osobitný formálny súhlas štátneho zamestnanca s preložením nebude potrebný. Ide o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru realizovanú dohodou. Štátny zamestnanec vyjadruje svoj súhlas s preložením priamo v dohode o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá je dodatkom k služobnej zmluve. Podľa § 51 ods. 2 zákona o štátnej službe musí byť služobná zmluva uzatvorená najneskôr v deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Na zmenu štátnozamestnaneckého pomeru možno analogicky aplikovať rovnaké pravidlo. To prakticky znamená, že štátny zamestnanec zásadne vyjadruje súhlas s preložením vopred a v písomnej forme.

**K bodu 138 (§ 57 nové odseky 3 a 4)**

V odseku 3 sa výslovne upravuje možnosť dočasného preloženia štátneho zamestnanca aj na voľné štátnozamestnanecké miesto. Účelom návrhu je variabilnejšia a pružnejšia úprava obsadzovania štátnozamestnaneckých miest.

Umožnenie modifikácie doby dočasného preloženia a zmeny dočasného preloženia na trvalé preloženie sa navrhuje z dôvodu zjednodušenia aplikačnej praxe. V prípade preloženia do iného služobného úradu sa primerane použijú ustanovenia o dohode generálnych tajomníkov služobných úradov podľa § 56 ods. 1 a 2. To znamená, že bude potrebná písomná forma právneho úkonu a konsenzus generálnych tajomníkov dotknutých služobných úradov, jedno vyhotovenie dohody sa odovzdá štátnemu zamestnancovi, iniciatíva bude na strane služobného úradu, v ktorom vznikne potreba zmeniť obsah právneho vzťahu a opis štátnozamestnaneckého miesta nebude musieť (z dôvodu zjavnej nadbytočnosti) byť povinnou prílohou takejto dohody.

**K bodu 139 (§ 57 ods. 5)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 140 (§ 57 ods. 6)**

Ustanovenie o príslušnosti na určenie funkčného platu pri dočasnom preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu sa vypúšťa z nasledovných dôvodov: Prvým dôvodom je zjavná nadbytočnosť úpravy v prípade trvalého preloženia, druhým je absencia akejkoľvek zmienky o funkčnom plate v dohode generálnych tajomníkov o preložení štátneho zamestnanca (§ 56 ods. 1 a 2). Tretím dôvodom sú praktické úvahy niektorých služobných úradov o možnosti určiť plat pri dočasnom preložení bez súhlasu štátneho zamestnanca bez ohľadu na ustanovenia prvej a druhej vety (dnešný § 57 ods. 4 zákona). Napokon ide o obsahovo nejednoznačné ustanovenie – nie je zrejmé, či sa vzťahuje na každé dočasné preloženie do iného služobného úradu, alebo iba na preloženie realizované bez súhlasu štátneho zamestnanca.

**K bodu 141 (§ 58 ods. 1)**

Precizuje sa úprava trvalého preloženia štátneho zamestnanca. Rovnako ako v prípade dočasného preloženia sa modifikuje vyjadrenie súhlasu štátneho zamestnanca s preložením.

**K bodu 142 (§ 59 a 60)**

Navrhuje sa nové znenie § 59 a 60.

Zmena druhu štátnej služby sa navrhuje upraviť novým, liberálnejším spôsobom. V súlade s princípom právnej istoty však bude naďalej možná iba zmena druhu z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu, nie naopak. Nová úprava je taktiež postavená na podmienke úspešného absolvovania výberového konania. V zásade by však malo postačovať jedno úspešné výberové konanie ako podmienka možnej dohody o zmene druhu štátnej služby. Účelom návrhu je zjednodušenie aplikačnej praxe a zníženie administratívnej záťaže služobných úradov spojenej s ukončovaním jedného a zakladaním nového štátnozamestnaneckého pomeru a tiež určité priblíženie právneho postavenia štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe k právnemu statusu štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe. Na rozdiel od existujúcej úpravy nová právna regulácia neobsahuje obmedzenia vo vzťahu ku konkrétnemu štátnozamestnaneckému miestu ani vo vzťahu ku konkrétnemu služobnému úradu.

V prípade podľa § 59 ods. 1 písmena a) ide o štátneho zamestnanca prijatého do dočasnej štátnej služby bez výberového konania, ktorý počas trvania štátnozamestnaneckého pomeru úspešne absolvuje výberové konanie na pozíciu v stálej štátnej službe a mal by byť prijatý na toto štátnozamestnanecké miesto. Nie je vylúčené, že pôjde o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru bez preloženia, rovnako môže ísť o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru spojenú s preložením.

V prípade podľa § 59 ods. 1 písmena b) ide o štátneho zamestnanca prijatého do dočasnej štátnej služby na základe výberového konania (napríklad štátny zamestnanec prijatý na zastupovanie vedúceho štátneho zamestnanca). K zmene druhu štátnej služby môže dôjsť bez preloženia (predmetné štátnozamestnanecké miesto sa stane voľným štátnozamestnaneckým miestom) alebo spolu s preložením na iné štátnozamestnanecké miesto.

Na zmenu druhu štátnej služby spojenú s preložením štátneho zamestnanca sa použijú ustanovenia § 56, § 58 a § 60 týkajúce sa trvalého preloženia.

V nadpise § 60 sa navrhuje legislatívno-technická úprava, spojená so zmenami v § 55 ods. 1 písm. j) a v konkrétnych ustanoveniach § 60. Vo vzťahu k formálnemu označeniu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru spojenej s preložením na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca primerane platí odôvodnenie zmeny navrhovanej v § 55 ods. 1 písm. j).

V novom znení § 60 odseku 1 sa v podstate spája a zjednodušuje úprava obsadenia pozície vedúceho zamestnanca preložením podľa § 60 ods. 1 a 6 aktuálneho znenia zákona o štátnej službe.

V prípade vedúceho zamestnanca sa liberalizuje možnosť preloženia bez výberového konania – vedúceho zamestnanca bude možné preložiť aj do iného odboru štátnej služby. Dôvodmi navrhovanej úpravy sú požiadavky aplikačnej praxe, absencia obdobného obmedzenia u tzv. rádového štátneho zamestnanca a absencia prípadného zohľadnenia predchádzajúceho pôsobenia vedúceho štátneho zamestnanca v štátnej službe.

V navrhovanom znení § 60 odseku 2 sa v podstate preberá existujúca úprava dočasného obsadenia riadiacej pozície tzv. rádovým štátnym zamestnancom. Časové obmedzenie dočasného preloženia (najviac 6 mesiacov) zostáva zachované. Úprava sa vzťahuje na voľné i dočasne uvoľnené pozície vedúcich zamestnancov. V tomto kontexte treba poukázať i na navrhované doplnenie úpravy podľa § 40 ods. 1 zákona o štátnej službe.

V  § 60 odsekoch 3 a 4 sa modifikuje vyjadrenie súhlasu štátneho zamestnanca so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru. Aj v týchto prípadoch ide o zmenu realizovanú dohodou – osobitný formálny súhlas štátneho zamestnanca nie je potrebný, pretože je vyjadrený priamo v dohode o zmene štátnozamestnaneckého pomeru. Vnútorný odkaz v odseku 4 sa vypúšťa za účelom odstránenia častých aplikačných problémov spojených so zastupovaním vedúceho štátneho zamestnanca.

V spojení so zmenou navrhovanou v § 55 ods. 1 písm. l) sa upravuje jednostranné odvolanie poverenia zastupovaním vedúceho zamestnanca a poverenia vykonávaním vedúceho zamestnanca (§ 60 odsek 5).

Súčasné ustanovenie § 60 odseku 6 sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti, ktorá vzniká v nadväznosti na zmeny navrhované v odseku 1.

**K bodu 143 [§ 61 ods. 3 písm. a)]**

Precizuje sa úprava odvolania z funkcie vedúceho zamestnanca v spojení s negatívnym výsledkom služobného hodnotenia.

**K bodu 144 (§ 62 ods. 1)**

Ide o precizovanie právnej úpravy navrhovanej s cieľom odstrániť aplikačné problémy.

**K bodu 145 (§ 63 ods. 1)**

Odstraňuje sa existujúce medzera v právnej úprave týkajúca sa odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby. Platné znenie zákona v prípade dotknutého štátneho zamestnanca upravuje ponukovú povinnosť i nárok na odstupné. Absentuje však úprava ďalšieho postupu služobného úradu po (predčasnom) skončení vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca.

Súčasne sa navrhovanou úpravou modifikuje časové obdobie, počas ktorého možno realizovať predmetnú zmenu štátnozamestnaneckého pomeru. Obdobne ako v prípade zrušenia štátnozamestnaneckého miesta bude postačovať napríklad platnosť rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry, v dôsledku ktorej dochádza k zrušeniu organizačného útvaru riadeného dotknutým štátnym zamestnancom.

**K bodu 146 (§ 70 ods. 5)**

Úprava sa navrhuje v nadväznosti na doplnenie možnosti dohodnúť v služobnej zmluve osobitne pravidelné miesto výkonu štátnej služby na účely poskytovania cestovných náhrad podľa § 51 ods. 3. Pokiaľ sa v služobnej zmluve nedohodne pravidelné miesto výkonu štátnej služby podľa § 51 ods. 3, treba za pravidelné miesto na účely § 70 ods. 5 považovať pravidelné miesto podľa § 51 ods. 2 písm. i).

**K bodu 147 [§ 75 ods. 1 písm. b)]**

Legislatívno-technická úprava; spresnenie textu.

**K bodu 148 [§ 75 ods. 1 písm. d)]**

Precizuje sa výpovedný dôvod spojený so skončením vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona. Obdobne ako v prípade zrušenia štátnozamestnaneckého miesta [výpovedný dôvod podľa § 75 ods. 1 písm. b)] bude možné dať štátnemu zamestnancovi výpoveď aj v čase medzi nadobudnutím platnosti a účinnosti zmeny organizačnej štruktúry. V prípade vhodného časového určenia platnosti a účinnosti zmeny organizačnej štruktúry štátnozamestnanecký pomer skončí spolu s účinnosťou zrušenia organizačného útvaru riadeného dotknutým štátnym zamestnancom.

**K bodu 149 [§ 76 ods. 1 písm. b)]**

Legislatívno-technická úprava; spresnenie textu.

**K bodom 150 a 151 [§ 76 ods. 1 písm. d) a ods. 2 písm. b)]**

Legislatívno-technické úpravy; ide o spresnenie textu a zosúladenie s obdobou úpravou podľa Zákonníka práce.

**K bodu 152 (§ 78 ods. 3)**

Legislatívno-technická úprava; ide o spresnenie textu a zosúladenie s obdobou úpravou podľa Zákonníka práce.

**K bodu 153 (§ 82)**

Zmeny v odseku 1 písm. a) až k) majú legislatívno-technický charakter a vyplývajú z navrhovanej úpravy dňa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 2. Odsek 1 sa ďalej dopĺňa o nový dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. Ide o úpravu spojenú s dosiahnutím vekového cenzu počas vykonávania verejnej funkcie alebo funkcie štatutárneho orgánu. Návrh súvisí s úpravou navrhovanou v § 55 ods. 9.

Dôsledkom vzniku dôvodu podľa odseku 1 je skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Štátnozamestnanecký pomer na základe zákona skončí podľa odseku 2 najskôr dňom, keď sa služobný úrad preukázateľným spôsobom dozvie o existencii dôvodu skončenia tohto právneho vzťahu. Účelom navrhovanej úpravy je zvýšenie právnej istoty v otázke trvania štátnozamestnaneckého vzťahu nielen na strane štátneho zamestnanca, ale aj na strane služobného úradu.

Pôvodné znenie odseku 3 sa vypúšťa z dôvodu duplicity s úpravou podľa odseku 1 písm. a). V novom znení odseku 3 sa odstraňuje existujúca legislatívna medzera – súčasná právna úprava neustanovuje postup služobného úradu voči štátnemu zamestnancovi prijatému do dočasnej štátnej služby na zastupovanie vedúceho zamestnanca v prípade odvolania takéhoto „zástupcu“ z riadiacej pozície ani v prípade skončenia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona.

V odseku 4 sa spresňuje úprava skončenia štátnozamestnaneckého pomeru vzdaním sa funkcie (štatutárny orgán, verejná funkcia, ...) obsadenej podľa osobitného predpisu alebo podľa zákona o štátnej službe. Ak ide o funkciu obsadzovanú podľa osobitnej úpravy, vzdanie sa funkcie je možné iba v prípade, ak takúto situáciu upravuje alebo umožňuje relevantný osobitný predpis. V prípade štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii vymenovaného podľa zákona o štátnej službe (generálny tajomník služobného úradu, ktorým je ústredný orgán štátnej správy) bude možné vzdať sa funkcie priamo podľa § 83 ods. 4.

V odseku 5 sa dopĺňa potrebný vnútorný odkaz na novú úpravu navrhovanú v odseku 1 písm. l).

**K bodu 154 (§ 83 ods. 9)**

Modifikuje sa povinnosť štátneho zamestnanca vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť – na jednej strane sa povinnosť zužuje, na strane druhej rozširuje. Povinnosť štátneho zamestnanca vznikne iba v prípade opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Návrh vychádza zo skutočnosti, že k skončeniu vzťahu dochádza právnym úkonom, ktorý robí služobný úrad, nie štát. Skončeniu vzťahu predchádza ponuková povinnosť iba vo vzťahu k vhodným štátnozamestnaneckým miestam v služobnom úrade, nie v celom systéme štátnej služby. K možnému opätovnému prijatiu do štátnej služby nedochádza automaticky – štátny zamestnanec musí spravidla (ak sa chce dostať na obdobnú plnohodnotnú pozíciu v stálej štátnej službe) absolvovať výberové konania a byť v ňom úspešným, resp. najúspešnejším uchádzačom. Po prijatí do nového vzťahu mu začína opätovne plynúť skúšobná doba, nepatrí mu napríklad osobný príplatok, ...

Rozšírenie povinnosti sa vzťahuje na prípady vzniku pracovného pomeru v priebehu časovo relevantného obdobia po skončení pracovného pomeru (povinnosť vrátiť odstupné vznikne bývalému štátnemu zamestnancovi). Obdobná úprava sa navrhuje doplniť do zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

**K bodu 155 (§ 83 vypustenie odsekov 10 a 11)**

V nadväznosti na doplnenie § 83 ods. 9 zaniká opodstatnenie úpravy podľa odsekov 10 a 11.

**K bodu 156 (§ 86 ods. 3)**

Na účely zjednodušenia aplikačnej praxe sa navrhuje doplnenie obsahových náležitostí potvrdenia o štátnej služby vydávaného pri preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu. Všeobecné ustanovenie v úprave pod písmenom f) sa navrhuje pre prípadné ďalšie potreby aplikačnej praxe.

**K bodu 157 (§ 89 ods. 5)**

Písmená a) až c) sa vypúšťajú z dôvodu nadbytočnosti. Prípady upravené v písmenách a), c) by prakticky nemali vznikať. Prešetrovacia komisia sa totiž zriaďuje v nadriadenom služobnom úrade so štátnych zamestnancov nadriadeného služobného úradu. Prípad podľa písmena b) je významovo vyjadrený aj v písmene d). Znenie samotného písmena d) je napokon dostatočne všeobecné a pod jeho dikciu možno zahrnúť aj (krajne nepravdepodobné) prípady upravené v písmenách a) a c) súčasného znenia zákona.

**K bodu 158 (§ 103 ods. 1)**

V navrhovanom novom znení odseku 1 sa zmierňujú podmienky poskytovania osobitného služobného voľna poskytovaného štátnemu zamestnancovi v prípade vykonávania štátnej služby po určitú zákonom ustanovenú dobu. Nová úprava je postavená na pravidle „tri mesiace služobného voľna za každých päť rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade“. Ak teda vzťah trval nepretržite desať rokov, štátny zamestnanec má nárok na služobné voľno 6 mesiacov, apod.

Súčasne sa vypúšťa existujúca úprava, podľa ktorej ide o tzv. jednorazový nárok, bez ohľadu na rozsah jeho čerpania.

**K bodu 159 (§ 103 ods. 3)**

Povinnosť štátneho zamestnanca žiadať o služobné voľno dva mesiace vopred je neprimeraná, najmä vzhľadom na nasledovné skutočnosti:

1. služobný úrad nemusí žiadosti vyhovieť, ak tomu bránia vážne prevádzkové dôvody,
2. v praxi pravidelne vznikajú obdobné situácie, v ktorých sa služobný úrad musí vyrovnať s krátkodobou alebo dlhodobou neprítomnosťou štátneho zamestnanca, ktorá vzniká bezprostredne (bez osobitnej dvojmesačnej „notifikačnej lehoty“) a
3. prípadné obsadenie dočasne uvoľnenej pozície, ak nejde o vedúceho zamestnanca, je podľa navrhovaného znenia § 36 možné aj bez výberového konania.

Navrhuje sa preto skrátenie predmetnej lehoty na podanie žiadosti o služobné voľno. Súčasne sa navrhuje ustanoviť konkrétna minimálna dĺžka čerpania tohto služobného voľna.

**K bodu 160 (§ 103 ods. 4)**

V prípade, ak tomu nebránia žiadne okolnosti (napríklad, ak štátneho zamestnanca počas čerpania služobného voľna nezastupuje iný štátny zamestnanec prijatý do dočasnej štátnej služby) a ak dôjde k dohode, štátny zamestnanec môže podľa navrhovanej úpravy ukončiť čerpanie služobného voľna aj bez toho, aby uplynula jednomesačná tzv. notifikačná lehota.

**K bodu 161 (§ 103 ods. 5)**

Skrátenie minimálneho časového odstupu medzi jednotlivými prípadmi čerpania služobného voľna sa navrhuje v nadväznosti na navrhované skrátenie doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru ako podmienky pre vznik predmetného nároku v odseku 1.

**K bodu 162 [§ 110 ods. 1 písm. h)]**

Legislatívno-technická úprava; zosúladenie s § 116 zákona o štátnej službe.

**K bodu 163 [§ 111 ods. 1 písm. e)]**

Doplnenie povinností štátneho zamestnanca o svedomitý a čestný spôsob plnenia služobných úloh sa navrhuje v nadväznosti na zrušenie sľubu štátneho zamestnanca.

**K bodu 164 [§ 111 ods. 1 písm. g), i)]**

Legislatívno-technická úprava; v nadväznosti na zmenu navrhovanú v § 20 ods. 1.

**K bodu 165 [§ 111 ods. 1 nové písmeno k)]**

V prípade absolvovania vzdelávacej aktivity formou samoštúdia sa z dôvodu praktickej nadbytočnosti navrhuje vypustiť povinnosť štátneho zamestnanca vyhodnocovať predmetnú vzdelávacia aktivitu.

**K bodu 166 [§ 111 ods. 1 nové písmeno l)]**

Platné znenie zákona o štátnej službe upravuje v § 113 ods. 1 písm. h) povinnosť vedúceho štátneho zamestnanca slušne sa správať voči podriadeným štátnym zamestnancom. Nakoľko ide o povinnosť, ktorá by mala platiť vo všeobecnosti (smerom k podriadeným, k osobám na rovnakom stupni i k nadriadeným), navrhuje sa všeobecná úprava tejto povinnosti ako povinnosti (každého) štátneho zamestnanca vo vzťahu ku každému štátnemu zamestnancovi i vo vzťahu k iným zamestnancom.

**K bodu 167** **[§ 111 ods. 2 nové písmeno j)]**

Navrhuje sa doplnenie oznamovacej povinnosti štátneho zamestnanca spojenej s rozhodnutiami výboru Národnej rady Slovenskej republiky na preskúmavanie rozhodnutí Národného bezpečnostného úradu vo veciach oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami.

**K bodu 168** **[§ 113 ods. 1 – vypustenie písmena h)]**

Vedúci štátny zamestnanec má aj povinnosti štátneho zamestnanca podľa § 111. V nadväznosti na navrhované doplnenie povinnosti štátneho zamestnanca správať sa slušne voči ostatným štátnym zamestnancom a iným zamestnancom v § 111 ods. 1 sa ustanovenie § 113 ods. 1 písm. h) upravujúce povinnosť správať sa slušne voči podriadeným navrhuje vypustiť z dôvodu nadbytočnosti.

**K bodu 169 (§ 113 nový odsek 2)**

V nadväznosti na požiadavky vyplývajúce z aplikačnej praxe sa navrhuje úprava možnosti odpustiť vedúcemu zamestnancovi povinnosť absolvovať manažérske vzdelávanie. V podstate ide o možnosť vylúčiť opakovaný vznik predmetnej povinnosti, prípadne o možnosť odpustiť túto povinnosť v prípadoch, keď manažérske vzdelávanie nie je potrebné. Štátny zamestnanec môže dočasne pôsobiť v pozícii vedúceho zamestnanca a v tejto súvislosti absolvovať manažérske vzdelávanie. Následne môže dôjsť k skončeniu vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca a neskôr k opätovnému preloženiu na pozíciu vedúceho zamestnanca. Iným príkladom môže byť získanie adekvátneho manažérskeho vzdelávania pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru. Posúdenie vhodnosti (adekvátnosti) manažérskeho vzdelávania absolvovaného v relevantnom období a prípadné odpustenie predmetnej povinnosti je vecou služobného úradu.

**K bodu 170 (§ 114 ods. 1)**

Podľa § 114 ods. 9 sa majetkové priznanie štátneho zamestnanca uchováva päť rokov. V tejto súvislosti sa navrhuje obmedzenie možnosti štátneho zamestnanca kontinuálne nahrádzať majetkové priznanie čestným vyhlásením. V praxi to zjednodušene znamená, že štátny zamestnanec bude povinný podať riadne majetkové priznanie najmenej za každý piaty rok nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru. Význam slova „štyrikrát“ preto treba aplikovať v zmysle následnosti podávania majetkových priznaní (teda ako „štyrikrát po sebe“, resp. „v priebehu štyroch po sebe nasledujúcich rokov“).

**K bodu 171 (§ 116 ods. 3)**

Súčasná úprava sťažnosti štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby neustanovuje príslušnosť na vybavenie sťažnosti štátneho zamestnanca proti ministrovi. Možný právny záver, podľa ktorého by sa takáto sťažnosť mala posudzovať výlučne ako sťažnosť podaná podľa zákona o sťažnostiach (zákon č. 9/2010 Z. z.) vyvoláva otázky vo vzťahu k existujúcej úprave podľa zákona o štátnej službe. V prípade kvalifikácie takejto sťažnosti výlučne podľa zákona o sťažnostiach, je na vybavenie sťažnosti príslušný Úrad vlády Slovenskej republiky (§ 11 ods. 2 druhá veta zákona č. 9/2010 Z. z.).

V § 20 ods. 7 zákona o štátnej službe sa navrhuje jednoznačne upraviť postavenie ministra a vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy ako vedúceho zamestnanca voči štátnym zamestnancom, ktorých priamo riadi podľa organizačnej štruktúry služobného úradu.

V nadväznosti na uvedené nejasnosti, na existujúcu úpravu príslušnosti na vybavenie sťažnosti podľa zákona o sťažnostiach a na úpravu navrhovanú v § 20 ods. 7 zákona o štátnej službe sa navrhuje doplnenie príslušnosti na vybavenie sťažnosti štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby, ktorá smeruje proti ministrovi. Súčasne sa navrhuje modifikácia predmetnej príslušnosti v prípade sťažnosti proti vedúcemu ostatného ústredného orgánu štátnej správy

**K bodu 172 (§ 117 ods. 4)**

Ide o návrh na zosúladenie s úpravou okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru (§ 78 zákona o štátnej službe). Podľa § 78 ods. 1 možno štátnozamestnanecký pomer z dôvodu závažného porušenia služobnej disciplíny okamžite skončiť v objektívnej jednoročnej lehote, ktorá plynie odo dňa, keď vznikol dôvod na okamžité skončenie, teda odo dňa závažného porušenia služobnej disciplíny.

**K bodu 173 (§ 117 ods. 7)**

Legislatívno-technická úprava; zosúladenie s ustanoveniami uvedenými vo vnútornom odkaze v § 117 ods. 7, podľa ktorých je postup služobného úradu v predmetných prípadoch upravený ako fakultatívny, nie ako obligatórny.

**K bodu 174 (§ 118 ods. 1)**

V nadväznosti na úpravu navrhovanú v § 20 ods. 1 sa navrhuje jednoznačne ustanoviť, že návrh na posúdenie porušenia služobnej disciplíny je oprávnený podať iba vedúci zamestnanec – priamy nadriadený štátneho zamestnanca.

**K bodu 175 (§ 118 ods. 2)**

Zloženie poradnej komisie pre disciplinárnu zodpovednosť na súdoch sa navrhuje upraviť spôsobom obdobným s úpravou vzťahujúcou sa na generálnu prokuratúru a krajskú prokuratúru. Členom poradnej komisie na generálnej prokuratúre a na krajskej prokuratúre môže byť okrem štátneho zamestnanca aj prokurátor. Členom poradnej komisie na okresom súde, krajskom súde a na Špecializovanom trestnom súde bude môcť byť aj sudca.

**K bodu 176 (§ 118 ods. 4)**

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa navrhuje upraviť prerušenie plynutia lehoty na vyjadrenie štátneho zamestnanca vo veci jeho služobného previnenia, a to z dôvodu vzniku prekážky na strane štátneho zamestnanca, ktorou je dočasná práceneschopnosť.

**K bodu 177 (§ 118 ods. 7)**

Legislatívno-technické úpravy.

**K bodu 178 (§ 122 ods. 3)**

Ide čiastočne o legislatívno-technickú úpravu, v nadväznosti na zmeny v § 20 ods. 1, v ktorom sa navrhuje spresniť legálnu definíciu pojmu „vedúci zamestnanec“. Podľa novej úpravy vedúcim zamestnancom je „priamy nadriadený štátny zamestnanec“. To znamená, že ak sa v iných ustanoveniach zákona používa pojem „vedúci zamestnanec“ (v spojení s plnením oprávnení voči podriadenému štátnemu zamestnancovi), je ním iba bezprostredne, priamo nadriadená osoba v služobnom úrade. Ponechanie slov „priamy nadriadený“ v § 122 ods. 3 je v nadväznosti na zmenu v § 20 ods. 1 nadbytočné.

Súčasne sa navrhuje modifikovať termín na vykonanie služobného hodnotenia – účelom návrhu je zohľadniť prípady, keď k vykonaniu služobného hodnotenia nedôjde napríklad z dôvodu prekážky na strane hodnotiteľa, a obmedziť neúčelné posúvanie kompetencie vykonať služobné hodnotenie na komisiu pre služobné hodnotenie.

**K bodu 179 (§ 122 ods. 4)**

V zmysle súčasnej úpravy, ak hodnotiteľ alebo hodnotený štátny zamestnanec skončí vykonávanie štátnej služby k poslednému dňu kalendárneho roka, hodnotiteľ vykonáva čiastkové služobné hodnotenie za obdobie, ktoré môže byť zhodné s kalendárnym rokom a toto čiastkové hodnotenie je podkladom pre služobné hodnotenie za kalendárny rok, ktoré následne vykoná komisia pre služobné hodnotenie zriadená generálnym tajomníkom služobného úradu. Komisia teda opätovne zhodnotí vykonávanie štátnej služby za rovnaké obdobie, pričom jediným relevantným podkladom pre jej postup je predmetné čiastkové služobné hodnotenie. Bez zjavného podstatného dôvodu sa kompetencia vykonať služobné hodnotenie za kalendárny rok presúva na subjekt, ktorý voči hodnotenému štátnemu zamestnancovi neplní úlohy vedúceho zamestnanca podľa § 20 zákona. Na základe uvedeného sa navrhuje modifikácia povinnosti vedúceho zamestnanca vykonať služobné hodnotenie za kalendárny rok.

**K bodu 180 (§ 122 ods. 5)**

V praxi nezriedka dochádza k situácii, keď čiastkové služobné hodnotenie nebolo vykonané v lehote ustanovenej zákonom, teda pred skončením vykonávania štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Nejde pritom iba o prípady nesplnenia povinnosti vedúceho zamestnanca, vykonaniu čiastkového služobného hodnotenia v bežnom prípade bráni objektívna prekážka (napríklad pracovná neschopnosť hodnotiteľa). Navrhuje sa preto umožniť vykonanie služobného hodnotenia aj ex post, teda po skončení vykonávania štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Účelom návrhu je posilnenie relevancie a výpovednej hodnoty čiastkového služobného hodnotenia.

**K bodu 181 (§ 122 ods. 6)**

V prípade služobného hodnotenia za kalendárny rok nesmie byť hodnotené obdobie vykonávania štátnej služby kratšie ako šesť mesiacov. Ide o nepriame vyjadrenie skutočnosti, že služobné hodnotenie musí mať určitú relevanciu a určitý predmet. Ak je hodnotené obdobie kratšie než šesť mesiacov, predmet a relevancia služobného hodnotenia za kalendárny rok sa v zmysle platnej úpravy vytráca a služobné hodnotenie sa nevykonáva.

Na strane druhej, zákon neustanovuje minimálnu dobu vykonávania štátnej služby ako podmienku pre vykonanie čiastkového služobného hodnotenia. Do právnej úpravy sa preto dopĺňa požiadavka (minimálna doba vykonávania štátnej služby), ktorá je z hľadiska predmetu a účelu analogická s požiadavkou trvania vykonávania štátnej služby pri služobnom hodnotení za kalendárny rok.

**K bodu 182 (§ 123 ods. 3)**

V záujme zvýšenia miery právnej istoty sa navrhuje zaviesť povinnosť hodnotiteľa (resp. komisie pre služobné hodnotenie) riadne odôvodniť výsledok služobného hodnotenia aj v písomnej forme v prípadoch, v ktorých môže mať služobné hodnotenie negatívny dôsledok pre štátneho zamestnanca.

**K bodu 183 (§ 123 ods. 5)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 184 (§ 123 ods. 7 až 9)**

Navrhuje sa modifikovaná úprava podávania námietok voči služobnému hodnoteniu a postupu pri ich vyhodnocovaní. Zavádza sa povinnosť štátneho zamestnanca odôvodniť námietku. Formálne podanie námietky, v ktorom sa napríklad iba konštatuje nesúhlas so služobným hodnotením (resp. s výsledkom služobného hodnotenia) nemôže predstavovať relevantný podklad pre prípadnú revíziu služobného hodnotenia a jeho výsledku.

S cieľom zefektívniť priebeh vyhodnocovania námietok voči služobnému hodnoteniu a naplniť účel služobného hodnotenia sa do právnej úpravy dopĺňajú konkrétne lehoty na vyhodnotenie námietok. Predmetné lehoty treba považovať za tzv. poriadkové lehoty. To znamená, že ich „márnym“ uplynutím nevzniká automaticky povinnosť hodnotiteľa predložiť námietku voči služobnému hodnoteniu vedúcemu zamestnancovi hodnotiteľa. Rovnako to neznamená, že ich „márnym“ uplynutím zaniká možnosť, resp. povinnosť vyhodnotiť námietky podľa navrhovaného znenia odseku 8 druhej vety (vedúci zamestnanec hodnotiteľa) a štvrtej vety (generálny tajomník služobného úradu). Ak vznikne na strane hodnotiteľa objektívna prekážka, v dôsledku ktorej nemôže vykonávať štátnu službu, existencia takejto prekážky v konkrétnom prípade môže byť dôvodom na predĺženie poriadkovej lehoty o čas trvania prekážky. Trvanie lehôt je upravené v služobných dňoch, to znamená v dňoch, v ktorých sa vykonáva štátna služba.

V odseku 9 sa navrhuje ustanoviť výnimka z inštančného postupu pri vyhodnocovaní námietok proti služobnému hodnoteniu v prípadoch, keď hodnotiteľom štátneho zamestnanca je štatutárny orgán (minister, vedúci ostatného ústredného orgánu štátnej správy, štatutárny orgán vymenovaný podľa osobitného predpisu).

Pôvodná úprava podľa odsekov 8 a 9 sa vypúšťa z dôvodu nadbytočnosti, resp. duplicity s § 61 ods. 3 písm. a) a § 75 ods. 1 písm. e).

**K bodu 185 [vypustenie § 124 ods. 1 písm. h)]**

Legislatívno-technická úprava, súvisiaca s vypustením § 143.

**K bodu 186 [§ 126 ods. 1 písm. i)]**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodom 187 a 188 (§ 128 ods. 3 a 4)**

Legislatívno-technické úpravy, precizuje sa znenie predmetnej úpravy.

**K bodu 189 (§ 132 ods. 1)**

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa v odseku 1 vypúšťa časové obmedzenie upravujúce možnosť priznať osobný príplatok po uplynutí určitej doby od vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Vypustenie predmetného obmedzenia nemá vplyv na splnenie podmienky (existenciu dôvodu) na priznanie osobného príplatku. Typickým príkladom, kedy môže dôjsť k priznaniu osobného príplatku v krátkom časovom období po prijatí, prípadne priamo pri prijatí do štátnej služby, je vznik nového štátnozamestnaneckého pomeru nadväzujúceho na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru – v takýchto prípadoch možno považovať základnú podmienku pre priznanie osobného príplatku (kvalitné plnenie služobných úloh) za splnenú. Zo zmenenej úpravy osobného príplatku naďalej vyplýva, že v bežných prípadoch by nemalo dochádzať k priznávaniu tejto platovej náležitosti pri vzniku, prípadne bezprostredne po vzniku štátnozamestnaneckého pomeru.

Limit (nezmenený) pre priznanie príplatku sa navrhuje presunúť do nového odseku 6.

**K bodom 190 a 191 (§ 132 ods. 4 až 6)**

V novom znení odsekov 4 a 5 sa navrhuje sa doplnenie úpravy osobného príplatku o možnosť priznať tento príplatok štátnemu zamestnancovi dočasne, v súvislosti s plnením určitých služobných úloh. Účelom návrhu je poskytnúť služobnému úradu pružnejší finančný nástroj na ocenenie a motiváciu štátneho zamestnanca, ktorý dočasne plní osobitne dôležité (kľúčové) služobné úlohy, alebo ktorý dočasne plní služobné úlohy nad rámec povinností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta. Ak štátny zamestnanec prestane plniť úlohy, v súvislosti s plnením ktorých mu bol osobný príplatok priznaný, osobný príplatok priznaný v sume podľa odseku 4 by mu mal byť odňatý. Dôvodom na zmenu sumy osobného príplatku priznaného podľa odseku 4 môže byť tiež úroveň (kvalita) plnenia predmetných služobných úloh.

Osobný príplatok bude môcť mať prakticky dve časti – časť priznanú podľa odseku 1 a časť priznanú podľa odseku 4. Na účely zloženia funkčného platu štátneho zamestnanca pôjde o jednu platovú náležitosť. Zákonom ustanovený limit (100 % platovej tarify štátneho zamestnanca) sa navrhuje presunúť do nového odseku 6. Limit nemožno prekročiť ani v prípade dočasnej „kumulácie“ dôvodov priznania osobného príplatku. Ak má napríklad štátny zamestnanec priznaný osobný príplatok podľa odseku 1 vo výške 75 % platovej tarify, podľa navrhovaného znenia odseku 4 mu možno priznať zvýšenie osobného príplatku najviac o ďalších 25 % platovej tarify.

Pôvodná úprava podľa § 132 ods. 4 (návrhy vo veci osobného príplatku) sa presúva do odseku 6. Podľa zmeny navrhovanej v § 20 ods. 1 bude „vedúci zamestnanec“ definovaný ako „priamy nadriadený štátny zamestnanec“. Ponechanie slova „nadriadený“ v predmetnej úprave je nadbytočné a môže tiež pôsobiť zmätočne. Zámerom návrhu je jednoznačne ustanoviť, že predmetná kompetencia patrí výlučne osobe, ktorá má voči podriadenému kompetencie podľa § 20 ods. 1 zákona.

**K bodu 192 [§ 142 ods. 1 písm. e)]**

Existujúca úprava možnosti priznať štátnemu zamestnancovi odmenu za kvalitné plnenie služobných úloh v prípadoch skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou zo zákonom ustanovených dôvodov [podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d)] sa navrhuje rozšíriť o možnosť priznať odmenu aj v prípade skončenia vzťahu dohodou z rovnakých dôvodov.

**K bodu 193 (§ 142 ods. 3)**

Podľa zmeny navrhovanej v § 20 ods. 1 bude „vedúci zamestnanec“ definovaný ako „priamy nadriadený štátny zamestnanec“. Ponechanie slova „nadriadený“ v predmetnej úprave je nadbytočné a môže tiež pôsobiť zmätočne. Zámerom návrhu je jednoznačne ustanoviť, že predmetná kompetencia patrí výlučne osobe, ktorá má voči podriadenému kompetencie podľa § 20 ods. 1 zákona.

**K bodom 194 a 196 (vypustenie § 143 a „nový“ § 150a)**

Navrhuje sa vypustenie príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca a vloženie predmetnej právnej úpravy do časti upravujúcej ďalšie (finančné) náležitosti. Z legislatívno-technického hľadiska ide o vypustenie § 143 a vloženie nového (obsahovo identického) § 150a za § 150 zákona o štátnej službe.

Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nemá podliehať zdaneniu podľa zákona o dani z príjmu [§ 5 ods. 7 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z.]. Začlenenie príplatku (poskytovaného popri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona č. 462/2003 Z. z.) do platu štátneho zamestnanca je nesystematické a z hľadiska aplikačnej praxe problematické. Príplatok má v podstate obdobný charakter a účel ako samotná náhrada príjmu. Pokiaľ nie je súčasťou platu štátneho zamestnanca náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona č. 462/2003 Z. z., nemal by byť súčasťou platu štátneho zamestnanca ani príplatok k tejto náhrade poskytovaný podľa zákona o štátnej službe.

**K bodu 195 (§ 149)**

Legislatívno-technická úprava nadväzujúca na navrhované nové znenie § 23.

**K bodu 197 (§ 156 ods. 2)**

Spresňuje sa vnútorný odkaz. Charakter príplatku za výkon činnosti mentora i charakter doplatku podľa § 57 ods. 6 umožňujú ich priznanie štátnemu zamestnancovi od konkrétneho dňa. Odkaz na platovú náležitosť, ktorou je vyrovnanie (priznané jednorazovo podľa prechodného ustanovenia zákona ku dňu účinnosti právnej úpravy, teda od 1. júna 2017), je nepresný a nadbytočný.

**K bodom 198 a 199 (§ 162 ods. 5 a 7)**

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa navrhuje posunutie termínu na vypracovanie plánu kontinuálneho vzdelávania za služobný úrad v odseku 5. Návrh súvisí aj s úpravou navrhovanou v § 164 ods. 3. Z rovnakého dôvodu sa v odseku 7 pre služobný úrad navrhuje posunutie termínu na vypracovanie hodnotiacej správy o kontinuálnom vzdelávaní za predchádzajúci kalendárny rok.

**K bodu 200 (§ 163 ods. 2)**

V prvej časti ide o legislatívno-technickú úpravu, v nadväznosti na zmeny navrhované v § 52 zákona. Súčasne sa navrhuje upraviť možnosť odpustiť vedúcemu zamestnancovi povinnosť absolvovať adaptačné vzdelávanie. Dôvodom návrhu sú predovšetkým praktické problémy s realizáciou adaptačného vzdelávania a s identifikáciou a určením vhodného mentora vo vzťahu k uvedeným štátnym zamestnancom.

**K bodom 201 a 202 [§ 163 ods. 7 písm. b), c)]**

Navrhuje sa miernejšia úprava podmienok pre vymenovanie štátneho zamestnanca za mentora. Požiadavka na úpravu vyplynula z aplikačnej praxe služobných úradov. Ďalším dôvodom navrhovaného zmiernenia, resp. skrátenia zákonom ustanovených dôb, je možný výrazný nepomer vo vzťahu k tretej (z hľadiska možnosti byť vymenovaný za mentora rovnocennej) podmienke, ktorou je absolvovanie vzdelávacieho programu na výkon činnosti mentora podľa § 163 ods. 7 písm. a). Treba uviesť, že pre vymenovanie za mentora stačí splnenie jednej podmienky.

**K bodu 203 (§ 163 ods. 8)**

Precizuje sa úprava podmienok pre určenie vedúceho zamestnanca za mentora štátneho zamestnanca v skúšobnej dobe. V zmysle aktuálneho znenia má pred vedúcim zamestnancom (priamym nadriadeným) prednosť mentor z ľubovoľného organizačného útvaru v služobnom úrade, pričom je postačujúce, ak absolvoval vzdelávací program na výkon činnosti mentora. Je pritom irelevantné, aké služobné úlohy mentor v služobnom úrade plní, teda či je vôbec objektívne schopný plniť úlohu mentora v zmysle § 163 ods. 5 a na účel § 163 ods. 3 písm. a) a najmä písm. b) zákona o štátnej službe. Podľa navrhovanej úpravy, ak nebude možné, aby bol mentorom štátny zamestnanec z toho istého organizačného útvaru, mentorom by mal byť zásadne príslušný vedúci zamestnanec. Navrhovaná úprava viac zodpovedá predmetu a účelu adaptačného vzdelávania štátneho zamestnanca, a teda i  princípu profesionality a princípu efektívneho riadenia.

**K bodu 204 (§ 163 ods. 10)**

Pri príprave plánu adaptačného vzdelávania štátneho zamestnanca sa uplatňuje individuálny prístup a zohľadňuje sa preukázané predchádzajúce absolvované vzdelávanie. Požiadavka vypracovať a schváliť plán adaptačného vzdelávania prakticky pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru a následná požiadavka oboznámenia štátneho zamestnanca so schváleným plánom v deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v niektorých prípadoch nie je realizovateľná. Povinnosť oboznámiť štátneho zamestnanca sa na základe uvedeného dôvodu modifikuje – prijatého štátneho zamestnanca treba oboznámiť s plánom adaptačného vzdelávania do piatich služobných dní od začatia vykonávania štátnej služby. Súčasne sa mení subjekt právnej povinnosti (oboznámenie štátneho zamestnanca a osobného úradu s plánom adaptačného vzdelávania sa upravuje priamo ako povinnosť vedúceho zamestnanca, ktorý podľa zákona uvedený plán schvaľuje; nie ako povinnosť, ktorej splnenie má zabezpečiť služobný úrad).

**K bodu 205 (§ 164 ods. 3)**

V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa mení zákonom ustanovený termín na vypracovanie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania. Návrh súvisí s úpravou navrhovanou v § 162 ods. 5.

**K bodu 206 (§ 164 ods. 5)**

Doba povinného zotrvania štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere po ukončení kompetenčného vzdelávania sa upravuje v závislosti od sumy priamych individuálnych nákladov na vzdelávanie uhradených služobným úradom.

**K bodu 207 (§ 164 ods. 6)**

Precizuje sa úprava použitia ustanovení o zvyšovaní kvalifikácie na dohodu o kompetenčnom vzdelávaní.

**K bodu 208 (§ 164 ods. 7)**

Z cieľom odstrániť aplikačné problémy sa navrhuje doplnenie úpravy povinnosti štátneho zamestnanca uhradiť priame náklady spojené s kompetenčným vzdelávaním.

V druhej časti ide o legislatívno-technickú úpravu nadväzujúcu na nové znenie odseku 5.

**K bodom 209 a 210 (§ 164 ods. 8, § 165 ods. 4)**

Rozširujú sa prípady, v ktorých nevzniká povinnosť štátneho zamestnanca uhradiť náklady spojené s kompetenčným vzdelávaním alebo so zvyšovaním kvalifikácie. Povinnosť uhradiť náklady podľa súčasnej právnej úpravy nevzniká napríklad v prípade, ak štátnozamestnanecký pomer skončí výpoveďou z taxatívne uvedených dôvodov. Podľa návrhu povinnosť nevznikne ani pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou z dôvodov identických s dôvodmi, ktoré sú prekážkou vzniku tejto povinnosti v prípade výpovede danej služobným úradom. V podstate ide o logické doplnenie chýbajúcej úpravy.

**K bodu 211 (§ 165 nový odsek 10)**

Upravuje sa právny režim záväzku štátneho zamestnanca zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere po zvýšení kvalifikácie pri preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu. V zmysle návrhu nie je podstatné, či dochádza k dočasnému alebo k trvalému preloženiu. Čas trvania štátnozamestnaneckého pomeru v novom služobnom úrade sa považuje za čas zotrvania v štátnozamestnaneckom pomere podľa predmetnej dohody o zvyšovaní kvalifikácie. Nový služobný úrad môže (nemusí) pri preložení štátneho zamestnanca uhradiť pôvodnému služobnému úradu náklady (alebo ich pomernú časť) uvedené v dohode o zvyšovaní kvalifikácie. Povinnosť uhradiť náklady v prípade nedodržania záväzku zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere môže vzniknúť vo vzťahu k pôvodnému úradu, ak ich neuhradil nový služobný úrad pri preložení štátneho zamestnanca. Ak nový služobný úrad uhradil náklady pôvodnému služobnému úradu, záväzok štátneho zamestnanca môže vzniknúť vo vzťahu k novému služobnému úradu.

Návrh nadväzuje na vypustenie § 56 ods. 3.

**K bodu 212 (§ 167 ods. 3)**

Legislatívno-technická úprava.

**K bodu 213 (nadpis desiatej časti)**

Zmena nadpisu nadväzuje na zmeny navrhované v § 169.

**K bodom 214 a 216 až 219 (§ 169 ods. 1, 2 a 4)**

Postavenie zástupcov zamestnancov na účely zákona o štátnej službe sa navrhuje upraviť spôsobom obdobným s úpravou podľa Zákonníka práce. V tejto súvislosti sa mení tiež nadpis desiatej časti zákona a upravuje sa pôsobnosť Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy podľa § 171. Účelom navrhovanej úpravy je:

1. zosúladenie desiatej časti zákona s úpravou ustanovení, v ktorých sa používa pojem „zástupcovia zamestnancov“ a ktoré sú preto v rozpore s úpravou podľa § 169 (napr. § 5 ods. 1 druhá veta vo vzťahu k § 169 ods. 1 písm. a) 4. bodu zákona o štátnej službe),
2. doplnenie existujúcej medzery v zákone – ak napr. v služobnom úrade nepôsobí odborový orgán ale „iba“ zamestnanecká rada, služobný úrad nemá podľa platnej právnej úpravy povinnosť prerokovať zníženie alebo odňatie osobného príplatku štátneho zamestnanca, pretože toto prerokovanie je podľa platnej úpravy vo výlučnej kompetencii odborového orgánu.

Účelom navrhovanej úpravy nie je zmena v pozícii a význame pôsobenia odborového orgánu v služobných úradoch. Úprava vo vzťahu ku kolektívnemu vyjednávaniu zostáva nedotknutá. Príslušnosť na uzatváranie kolektívnej zmluvy upravená v § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sa nemení. V tejto súvislosti sa navrhuje (čl. I, 218. bod) rozšíriť pôsobnosť Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy aj o § 229 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

Obdobná úprava bola účinná i v rokoch 2002 až 2009 – § 118 ods. 5 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Navrhovanou úpravou sa súčasne približuje úprava postavenia zástupcov zamestnancov v štátnej službe k postaveniu zástupcov zamestnancov v tzv. verejnej službe (výkon práce vo verejnom záujme).

**K bodu 215 [§ 169 ods. 1 písm. a) prvý bod]**

Legislatívno-technická úprava, zjednotenie textu po jazykovej stránke s § 132.

**K bodu 220 (§ 169 ods. 5)**

Návrh nadväzuje na úpravu osobného príplatku podľa § 132, ktorá sa dopĺňa o osobitný dôvod pre dočasné priznanie osobného príplatku (prípadne časti osobného príplatku). Zachovanie nároku na uvedenú platovú náležitosť je podmienené kvalitou plnenia služobných úloh ako aj kontinuálnym plnením úloh, v súvislosti s ktorými bol príplatok štátnemu zamestnancovi priznaný. Príplatok teda možno odňať v závislosti od kvality plnenia úloh. V prípade zániku dôvodu priznania príplatku (plnenie osobitne významných služobných úloh alebo plnenie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta) však vzniká služobnému úradu povinnosť odňať osobný príplatok priznaný podľa § 132 ods. 5. Účasť zástupcov zamestnancov (s ktorou je spojená zvýšená administratívna náročnosť) je v takomto prípade nadbytočná, resp. iba formálna – dôvod na odňatie príplatku je objektívny a vzniká priamo na základe zákona.

Na zníženie alebo odobratie osobného príplatku podľa § 132 ods. 5 na základe kvality plnenia služobných bude sa bude vzťahovať povinnosť služobného úradu prerokovať predmetnú skutočnosť vopred so zástupcami zamestnancov. Navrhovaná úprava nemá vplyv na osobný príplatok (prípadne na časť osobného príplatku) priznaný podľa § 132 ods. 1 zákona.

**K bodu 221 (§ 171)**

Navrhuje sa doplniť pôsobnosť Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy o úpravu:

* foriem účasti zamestnancov na utváraní pracovných podmienok prostredníctvom zástupcov zamestnancov,
* uplatňovanie práv zamestnancov prostredníctvom zástupcov zamestnancov,
* práva na kolektívne vyjednávanie výlučne prostredníctvom odborového orgánu,
* rozdelenie práv (resp. kompetencií) zástupcov zamestnancov pri súbežnom pôsobení odborovej organizácie, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka,
* právo účasti zástupcu odborového orgánu na zasadnutiach zamestnaneckej rady (ak pôsobia súbežne),
* legálnu definíciu prerokovania ako dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom a
* spôsob realizácie prerokovania.

**K bodu 222 (§ 173 ods. 1)**

Legislatívno-technická úprava, v nadväznosti na navrhované doplnenie § 42.

**K bodu 223 (§ 175 ods. 2)**

Vnútorný odkaz sa rozširuje z dôvodu zosúladenia osobitnej úpravy plynutia lehôt v niektorých prípadoch ustanovených zákonom o štátnej službe.

**K bodu 224 (§ 190)**

Legislatívno-technická úprava, v nadväznosti na vypustenie § 143 a vloženie § 150a.

**K bodom 225 a 226 (§ 193d, § 193e – prechodné ustanovenia)**

V prechodných ustanoveniach § 193d sa navrhuje ustanoviť, aby sa niektoré právne vzťahy a procesy riadili pôvodnou právnou úpravou, resp. právnou úpravou účinnou pred prijatím navrhovanej úpravy. Konkrétne ide o:

* kontrolu dodržiavania právnych predpisov upravujúcich štátnozamestnanecké vzťahy a kontrolu dodržiavania služobných predpisov vykonávanú Úradom vlády Slovenskej republiky,
* výberové konania a
* adaptačné vzdelávanie vedúceho štátneho zamestnanca a odborníka ústavného činiteľa, teda osôb.

Dočasné preloženie štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby na inom štátnozamestnaneckom mieste realizované bez jeho súhlasu podľa súčasnej právnej úpravy sa bude považovať za jednostranné preloženie podľa navrhovanej úpravy. To predovšetkým znamená, že doba preloženia podľa súčasnej právnej úpravy sa zohľadní do doby (limitu) trvania preloženia podľa navrhovanej úpravy.

V prechodnom ustanovení § 193e sa navrhuje ustanoviť nepravú spätnú pôsobnosť právnej úpravy obsiahnutej v § 9a na tých občanov, ktorí v období od 1. septembra 2018 do 31. januára 2022 absolvovali odbornú stáž v služobnom úrade.

**K bodu 227 (čl. XI)**

Navrhuje sa posunutie účinnosti právnej úpravy súvisiacej so zavedením registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov. Pôvodná úprava podľa § 23 ods. 6 sa návrhom zákona preberá do nového § 23 ods. 4, ktorého účinnosť sa navrhuje upraviť v čl. V.

**K bodu 228 (príloha č. 2 – charakteristika 6. platovej triedy)**

Kvalifikačné predpoklady v 6. platovej triede sa dopĺňajú o alternatívny predpoklad - vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa.

**K bodu 229 (príloha č. 4 – príplatok za riadenie)**

V štvrtom bode prílohy (štvrtý stupeň riadenia) sa spresňuje minimálny rozsah riadiacej činnosti vo vzťahu k počtu podriadených zamestnancov alebo štátnych zamestnancov.

**K čl. II**

**K bodu 1 (§ 11)**

Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky (ďalej len „NKÚ SR“) ako národná autorita pre externú kontrolu musí neustále reagovať na nové trendy a výzvy od občanov, zainteresovaných strán, vznikajúce riziká a meniace sa prostredie, v ktorom sa kontrola vykonáva. Aby NKÚ SR bol schopný plniť svoje funkcie a zabezpečovať svoju hodnotu pre občanov, musí byť vnímaný ako dôveryhodný, pričom jeho dôveryhodnosť sa preukazuje výsledkami jeho kontrolnej činnosti, ktoré musia byť výsledkom nezávislého a kompetentného výkonu kontrolnej činnosti jeho kontrolórmi.

Na účely potrebnej kvality kontrolnej činnosti a dôveryhodnosti NKÚ SR prispôsobuje a uplatňuje medzinárodné štandardy kontrolnej činnosti používané v Európskej únii. Podľa týchto štandardov je hlavnou výzvou pre najvyššie kontrolné inštitúcie trvalo poskytovať výsledky kontroly vysokej kvality, keďže kvalita kontrolnej činnosti a jej výsledkov má vplyv na povesť a dôveryhodnosť najvyššej kontrolnej inštitúcie a najviac ovplyvňuje jej spôsobilosť vykonávať svoj mandát (medzinárodný štandard ISSAI 40 Kontrola kvality pre najvyššie kontrolné inštitúcie alebo ISSAI 12 Hodnota a prínosy najvyšších kontrolných inštitúcií – vplyv na zlepšenie života občanov).

Z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby jeho kontrolóri mali odborné vedomosti a praktické zručnosti na výkon kontroly na špičkovej úrovni a úrad ich vedomosti a praktickézručnosti pravidelne overoval za účelom ich systematického zlepšovania a rozvíjania. Úroveň odborných vedomostí sa pritom neorientuje len na znalosť všeobecne záväzných právnych predpisov, či interných predpisov, ale aj na ovládanie medzinárodne uznávaných štandardov v oblasti kontroly a auditu, či množstva strategických a koncepčných dokumentov v oblasti jednotlivých verejných politík. Praktické zručnosti na výkon kontroly zase predstavujú významný prvok v uplatnení požadovaných odborných vedomostí v praxi, výsledkom čoho je ovládanie kontrolórskych techník a postupov, jednotlivých typov kontroly a podobne.

Na účely zabezpečenia vysokej kvality kontrolnej činnosti NKÚ SR sa ustanovuje, že jeho kontrolóri musia mať odborné vedomosti a praktické zručnosti, ktoré sú predpokladom na výkon kontroly podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 39/1993 Z. z. o Najvyššom kontrolnom úrade Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. Tieto odborné vedomosti a praktické zručnosti môžu byť overované podľa pravidiel, ktoré ustanoví služobný predpis a výsledok tohto overovania môže slúžiť ako podklad pre služobné hodnotenie kontrolóra za príslušný kalendárny rok, príp. pre jeho čiastkové služobné hodnotenie.

**K bodu 2**

Legislatívno-technická úprava potrebná v nadväznosti na doplnenie nového odkazu 4a v novelizačnom bode 1 v § 11 ods. 3.

**K čl. III**

**K bodu 1 (§ 3 ods. 5 až 7)**

Doterajšia právna úprava ustanovovala v súvislosti s preukazovaním bezúhonnosti týkajúcej sa zamestnancov (všetkých fyzických osôb) tých zamestnávateľov, ktorí sú súčasne služobnými úradmi možnosť realizovať tento proces prostredníctvom Centrálneho informačného systému štátnej služby. Takýto proces je však cez uvedený register možné zabezpečiť výlučne pre fyzické osoby, ktoré sú štátnymi občanmi SR. S tohto dôvodu sa navrhuje zmena v otázke preukazovania bezúhonnosti prostredníctvom zamestnávateľa, ktorý je služobným úradom a v nadväznosti na túto zmenu je nevyhnutné upraviť aj postup pri iných zamestnávateľoch (ktorí nie sú služobnými úradmi), a to tak, aby žiadna skupina zamestnancov nebola z predmetného procesu vylúčená.

**K bodu 2 (§ 13b)**

V článku I sa navrhuje upraviť povinnosť vrátiť odstupné priznané a vyplatené štátnemu zamestnancovi podľa zákona o štátnej službe (zákon č. 55/2017 Z. z.) v prípade nasledovného vzniku pracovného pomeru k zamestnávateľovi, ktorý toto odstupné poskytol ako služobný úrad. V nadväznosti sa navrhuje obdobná úprava aj v zákone o výkone práce vo verejnom záujme. Pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v relevantnom časovom období v služobnom úrade, ktorý ako zamestnávateľ poskytol zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odstupné, vzniká (bývalému zamestnancovi) povinnosť vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť.

**K čl. IV**

**K bodu 1 (§ 4 ods. 1)**

Legislatívno-technická úprava navrhovaná v spojení s novým znením platovej náležitosti upravenej v § 14b.

**K bodu 2 (§ 7 ods. 7)**

Na základe reformy odmeňovania v oblasti verejnej služby účinnej od 1. januára 2019 bolo pre zdravotníckych zamestnancov zaradených do platových tried 4 až 11 ustanovené tarifné zvýhodnenie v rámci rozpätia 10 – 25 %. Nakoľko však takéto zvýhodnenie nepredstavuje pôvodné zamýšľané navýšenie platu pre zdravotníckych zamestnancov zaradených v najvyššej platovej triede, navrhuje sa, aby bolo tarifné zvýhodnenie rozšírené aj pre túto skupinu zamestnancov.

**K bodu 3 (§ 7 ods. 15 až 17)**

Podľa predchádzajúcej právnej úpravy, účinnej do 31. decembra 2018, bolo odmeňovanie zdravotníckych zamestnancov a niektorých kategórií zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávajúcich osobitné pracovné činnosti založené na existencii osobitných stupníc platových taríf. Ak vedúci zamestnanec riadil zamestnancov odmeňovaných podľa rôznych stupníc platových taríf, prináležalo mu zaradenie do tej stupnice, ktorá bola preňho výhodnejšia, aj keď sám predmetné činnosti nevykonával. Zákonom č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa 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 boli niektoré osobitné stupnice platových taríf nahradené inštitútom zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 6 a ods. 7. S ohľadom na účel zvýšenia tarifného platu, ktorým je čiastočné zachovanie osobitného postavenia v otázke odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme táto platová náležitosť patrí aj vedúcim zamestnancom, ktorí síce dotknuté činnosti nevykonávajú, ale ich podriadení zamestnanci áno. Z dôvodu odstránenia aplikačných problémov a nejednoznačnosti právnej úpravy sa navrhuje, aby zákon vyslovene uvádzal, že aj vedúcim zamestnancom prináleží uvedené zvýšenie tarifného platu.

**K bodom 4 a 5 (§ 10)**

Otázka priznania osobného príplatku je naviazaná na osobné schopnosti, dosahované pracovné výsledky alebo vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Aj keď to zo zákona výslovne nevyplýva, je zrejmé, že aj pri odoberaní, respektíve znižovaní osobného príplatku by mali byť aplikované rovnaké kritéria. Z dôvodu predchádzania aplikačných problémov sa navrhuje, aby aj odoberanie a znižovanie osobného príplatku súviselo s kvalitatívnym výkonom práce zamestnanca.

Okrem uvedeného sa z dôvodu vyššej miery ochrany záujmov zamestnanca navrhuje povinnosť pre zamestnávateľa prerokovať zníženie alebo odobratie osobného príplatku so zástupcom.

**K bodu 6 (§14b)**

Okrem prípadov, keď má zamestnanec pridelené služobné motorové vozidlo do trvalej starostlivosti sa navrhuje, aby mohol byť zamestnancovi priznaný príplatok, ak iba jazdí so služobným motorovým vozidlom. Tento príplatok však nie je nárokovateľný a zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či ho zamestnancovi priznaná.

**K čl. V**

Vzhľadom na predpokladanú dĺžku legislatívneho procesu a vzhľadom na obsah zákona sa navrhuje, aby zákon nadobudol účinnosť 1. januára 2020. Výnimkou sú ustanovenia § 9a, § 23 ods. 4 (čl. I, bod 46) a § 193e, v prípade ktorých sa navrhuje účinnosť od 1. februára 2022.

Účinnosť § 23 ods. 6 a § 25 ods. 4 písm. d) a e) bola opakovane odložená. V čl. I (bod 227) sa navrhuje opätovné odloženie účinnosti § 25 ods. 4 písm. d) a e) a vypustenie úpravy účinnosti § 23 ods. 6. Súčasťou návrhu zákona (čl. I, body 45 a 46) je nové znenie § 23. V novom znení § 23 nie je odsek 6, pôvodné znenie odseku 6 sa preberá do ustanovenia nového § 23 ods. 4 (v znení čl. I, bodu 46). V podstate opätovné odloženie účinnosti právnej úpravy obsahovo zhodnej s pôvodným znením § 23 ods. 6 sa preto navrhuje upraviť v článku upravujúcom účinnosť tohto zákona, nie v ustanovení upravujúcom účinnosť pôvodného znenia zákona č. 55/2017 Z. z.

Bratislava, 27. septembra 2019

**Peter Pellegrini v. r.**

predseda vlády Slovenskej republiky

**Matúš Šutaj Eštok v. r.**

vedúci Úradu vlády Slovenskej republiky