

Doložka vybraných vplyvov

1. Základné údaje	
Názov materiálu	
Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.	
Predkladateľ (a spolupredkladateľ)	
Úrad vlády Slovenskej republiky (ďalej len „Úrad vlády SR“)	
Charakter predkladaného materiálu	<input type="checkbox"/> Materiál nelegislatívnej povahy
	<input checked="" type="checkbox"/> Materiál legislatívnej povahy
	<input type="checkbox"/> Transpozícia/ implementácia práva EÚ
<i>V prípade transpozície/implementácie uveďte zoznam transponovaných/implementovaných predpisov:</i> N/A	
Termín začiatku a ukončenia PPK	
Predpokladaný termín predloženia na pripomienkové konanie	december 2024
Predpokladaný termín začiatku a ukončenia ZP**	
Predpokladaný termín predloženia na rokovanie vlády SR*	február 2025

2. Definovanie problému
<p>Zákonná úprava štátnozamestnaneckých vzťahov, ktorá nadobudla účinnosť 1. júna 2017, bola do dnešného dňa novelizovaná 29-krát. Iba v jednom prípade (zákon č. 470/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony) išlo o vecnú novelizáciu zákona o štátnej službe, ktorá vychádzala z požiadaviek aplikačnej praxe. Právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov predstavuje dynamické právne prostredie, v ktorom sa v rôznej miere odzrkadľuje vplyv politických, ekonomických, právnych a iných spoločenských faktorov. Z aplikačnej praxe služobných úradov a z poznatkov Úradu vlády SR ako gestora predmetnej právnej úpravy vyplynula potreba doplniť alebo zmeniť viaceré právne vzťahy upravené zákonom o štátnej službe.</p> <p>Od 1. januára 2026 nadobúda účinnosť nová právna úprava verejných listín vydávaných z registra trestov – túto skutočnosť je potrebné zohľadniť v úprave preukazovania bezúhonnosti v súvislosti s obsadzovaním štátnozamestnaneckých miesta pracovných miest pri výkone práce vo verejnom záujme.</p> <p>Podľa Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky 2023 – 2027 štát podporí lepšiu uplatniteľnosť absolventov s bakalárskym titulom (ukončené vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa) zmenou kvalifikačných požiadaviek a pravidiel odmeňovania v štátnej službe.</p> <p>Štátna školská inšpekcia má dlhodobé problémy s obsadzovaním štátnozamestnaneckých miest školských inšpektorov. Základným dôvodom tejto skutočnosti je nedostatočná úroveň finančného ohodnotenia práce (štátnej služby) školského inšpektora v porovnaní s pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom – o zamestnanie školského inšpektora medzi osobami, ktoré spĺňajú zákonom ustanovené požiadavky na vykonávanie tejto činnosti, dlhodobý nie je dostatočný záujem.</p> <p>Pre úspešné fungovanie vzdelávacieho systému je kľúčová funkcia riaditeľa školy. Mzdové ohodnotenie riaditeľa školy nezodpovedá nárokom a rozsahu povinností a zodpovednosti kladených na riaditeľa školy. V aplikačnej praxi je dlhodobý evidovaný problém s obsadzovaním pozície riaditeľa školy.</p>
3. Ciele a výsledný stav
<p>Odstránenie nejasností, ktoré vznikajú pri uplatňovaní právnej úpravy.</p> <p>Zlepšenie základného právneho rámca pre manažment ľudských zdrojov (štátnych zamestnancov) v podmienkach služobného úradu a zefektívnenie fungovania vnútorných vzťahov v systéme štátnej služby.</p> <p>Zohľadnenie zmien v právnej úprave registra trestov účinných od 1. januára 2026 (odpis registra trestov, špecializovaný výpis z registra trestov) na účely obsadzovania štátnozamestnaneckých miest.</p>

Lepšia uplatniteľnosť absolventov s bakalárskym titulom v štátnej službe.
 Vyriešenie situácie spojenej s nedostatočným záujmom o prácu (štátnu službu) školského inšpektora.
 Motivácia kvalitných pedagógov uchádzať sa o pozíciu riaditeľa školy, udržanie kvalitných a skúsených riaditeľov v školách.

4. Dotknuté subjekty

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

5. Alternatívne riešenia

Neboli identifikované alternatívne riešenia.

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

6. Vykonávacie predpisy

Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov? **Áno** **Nie**

Predpokladá sa zmena:

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

Predpokladá sa prijatie:

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

7. Transpozícia/implementácia práva EÚ

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

Áno **Nie**

8. Preskúmanie účelnosti

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

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

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

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

9. Vybrané vplyvy materiálu

Vplyvy na rozpočet verejnej správy z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy, v prípade identifikovaného negatívneho vplyvu	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input checked="" type="checkbox"/> Negatívne
	<input type="checkbox"/> Áno	<input checked="" type="checkbox"/> Nie	<input type="checkbox"/> Čiastočne
v tom vplyvy na rozpočty obcí a vyšších územných celkov z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy,	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne
	<input type="checkbox"/> Áno	<input type="checkbox"/> Nie	<input type="checkbox"/> Čiastočne

v prípade identifikovaného negatívneho vplyvu				
Vplyv na dlhodobú udržateľnosť verejných financií v prípade vybraných opatrení ***	<input type="checkbox"/> Áno			<input checked="" type="checkbox"/> Nie
Vplyvy na limit verejných výdavkov	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input checked="" type="checkbox"/> Negatívne	
Vplyvy na podnikateľské prostredie z toho vplyvy na MSP	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne	
Mechanizmus znižovania byrokracie a nákladov sa uplatňuje:	<input type="checkbox"/> Áno			<input checked="" type="checkbox"/> Nie
Sociálne vplyvy	<input checked="" type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input checked="" type="checkbox"/> Negatívne	
Vplyvy na životné prostredie	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne	
Materiál je posudzovaný podľa zákona č. 24/2006 Z. z. o posudzovaní vplyvov na životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	<input type="checkbox"/> Áno			<input checked="" type="checkbox"/> Nie
Vplyvy na informatizáciu spoločnosti	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne	
Vplyvy na služby verejnej správy pre občana, z toho				
vplyvy služieb verejnej správy na občana	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne	
vplyvy na procesy služieb vo verejnej správe	<input type="checkbox"/> Pozitívne	<input checked="" type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne	
Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu	<input checked="" type="checkbox"/> Pozitívne	<input type="checkbox"/> Žiadne	<input type="checkbox"/> Negatívne	

10. Poznámky

K vplyvom na podnikateľské prostredie:

Súčasťou návrhu zákona je zmiernenie obmedzení štátneho zamestnanca, pokiaľ ide o podnikanie – navrhuje sa, aby štátny zamestnanec mohol vykonávať podnikateľskú činnosť, pokiaľ predmet podnikania nie je zhodný alebo obdobný s činnosťou, ktorú štátny zamestnanec vykonáva v štátnej službe.

Počet štátnych zamestnancov má v niektorých rokoch stúpajúcu, v iných klesajúcu krivku. V rokoch 2007 až 2024 sa pohyboval približne v rozmedzí od 33 tisíc do 40 tisíc štátnych zamestnancov, resp. štátnozamestnaneckých miest. Podľa súhrnných údajov k systemizácii štátnozamestnaneckých miest, k 1. júlu 2024 bol celkový počet štátnozamestnaneckých miest 38270, z toho obsadených bolo 34 825 štátnozamestnaneckých miest. Navrhovaná úprava sa nemá vzťahovať na približne 400 štátnych zamestnancov (štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, štatutárny orgán, veľvyslanec). To znamená, že približne 34 400 štátnych zamestnancov (podľa stavu k 1. júlu 2024) bude môcť, v súlade s navrhovanou úpravou, vykonávať podnikateľskú činnosť.

Štátny zamestnanec v bežnom prípade vykonáva štátnu službu na tzv. plný úväzok. K vykonávaniu štátnej služby na tzv. čiastočný úväzok v bežnom prípade dochádza na základe iniciatívy štátneho zamestnanca, ktorý (z osobných dôvodov) nemôže plniť služobné úlohy v plnom rozsahu. Nedá sa bližšie predpokladať, koľko štátnych zamestnancov, využije možnosť vykonávať podnikateľskú činnosť, aký bude predmet ich podnikania, výsledky tohto podnikania, ani doba vykonávania tejto činnosti. Vykonávanie podnikateľskej činnosti štátnymi zamestnancami sa môže v budúcnosti prejaviť napríklad na počte podnikateľských subjektov, konkurencii v konkrétnej oblasti podnikania, apod. Na základe uvedeného možno predpokladať marginálny vplyv navrhovanej úpravy na podnikateľské prostredie.

K sociálnym vplyvom:

Súčasťou navrhovanej novej úpravy vhodného štátnozamestnaneckého miesta (§ 29 zákona o štátnej službe) je pozitívne rozšírenie pojmu vhodné štátnozamestnanecké miesto vo vzťahu k vedúcemu štátnemu zamestnancovi, a to v nadväznosti na pretrvávajúce aplikačné nejasnosti, keď v podstate pretrvávajú dve základné tendencie výkladu existujúcej úpravy – podľa prvej sa ponuková povinnosť na (iné) riadiace pozície nevzťahuje, podľa druhej (aplikovanej v individuálnych prípadoch aj v súdnej praxi) sa má ponuková povinnosť vzťahovať aj na

(iné) riadiace pozície v služobnom úrade. Obdobne, v prípade výslovnej úpravy ponukovej povinnosti vo vzťahu k pozíciám, o ktorých je v relevantnom čase zrejmé, že sa v služobnom úrade uvoľnia alebo vytvoria, ide o precizovanie existujúcej úpravy, ktorú možno vykladať v obdobnom kontexte. Aj v takomto prípade však dochádza k nejasnostiam v aplikačnej praxi. Vzhľadom na uvedené predkladateľ identifikoval možný pozitívny vplyv predmetnej úpravy ako zanedbateľný.

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

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

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

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

K vplyvom na manželstvo, rodičovstvo a rodinu:

V nadväznosti na 2. a 3. bod predmetnej časti stanoviska komisie a nové znenie § 83 zákona o štátnej službe (odstupné) predkladateľ poukazuje na skutočnosť, že základ existujúcej úpravy (dôvody priznania práva na odstupné, suma odstupného – násobky funkčného platu v závislosti od doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru, možný okruh oprávnených štátnych zamestnancov) sa preberá z existujúcej úpravy (zostáva zachovaný).

Vo všeobecnosti, právo na odstupné nie je spojené s každým prípadom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, pričom suma odstupného závisí od konkrétnych okolností (dôvod skončenia, výška funkčného platu, doba trvania vzťahu). Podstata navrhovaných zmien v úprave odstupného neprináša v tomto smere zásadnú systémovú zmenu právnej úpravy – priority sa modifikujú podrobnosti (ich účelom je riešiť individuálne prípady, ktoré prináša aplikačná prax), ktoré sa týkajú otázky zohľadnenia existencie, resp. trvania bezprostredne predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru na účely doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru, a upravujú sa tiež dôvody, v ktorých priznanie nároku nie je opodstatnené (napr. odvolanie štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii z dôvodu na strane štátneho zamestnanca). Úprava teda prináša možný marginálny pozitívny a súčasne negatívny vplyv, ktorý môže vzniknúť v individuálnych prípadoch, ktoré nemožno kvantifikovať.

11. Kontakt na spracovateľa

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

12. Zdroje

Podnety služobných úradov, interné zdroje.

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

Súhlasné Súhlasné s návrhom na dopracovanie Nesúhlasné

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

K vplyvom na podnikateľské prostredie

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

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

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola akceptovaná.

K vplyvom na rozpočet verejnej správy

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

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

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

Nadväzne na uvedené -Komisia žiada:

- zosúladiť doložku vybraných vplyvov a analýzu vplyvov na rozpočet, t. j. v doložke v bode 9. označiť negatívny vplyv ako rozpočtovo zabezpečený, vplyv na LVV v doložke označiť ako žiadny;

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

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

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

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

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

K sociálnym vplyvom

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

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- b) všetky dôvody priznania odmeny sú zákonom upravené ako fakultatívne – nejde o garantované zlepšenie pracovných podmienok, resp. prístupu ku kvalitnej práci v kontexte benefitov priznaných zo strany zamestnávateľa, zákon ani v jednom prípade negarantuje priznanie odmeny ani jej sumu,
- c) dôvod priznania odmeny podľa písmena i) je v podstate legislatívnym „potvrdením“ praktických výsledkov kolektívneho vyjednávania na centrálnej úrovni v posledných rokoch.

K vplyvom na manželstvo, rodičovstvo a rodinu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Komisia odporúča predkladateľovi, aby vyčíslil, prípadne určil aký je počet rodín, kde aspoň jeden z rodičov je v štátnozamestnaneckom pomere, identifikoval v doložke vybraných vplyvov v bode 9. pozitívne a negatívne vplyvy na manželstvo rodičovstvo a rodinu a vypracoval príslušnú analýzu vplyvov na manželstvo rodičovstvo a rodinu, ktorá je povinnou súčasťou predkladaného materiálu. Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu Komisia odporúčame zhodnotiť najmä v bodoch 8.1.5, 8.2.2, 8.2.4, 8.2.6, 8.3.2, 8.5.1 a 8.7.1.

Vyhodnotenie predkladateľa:

Pripomienka bola čiastočne akceptovaná.

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

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

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

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

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

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

Súhlasné Súhlasné s návrhom na dopracovanie Nesúhlasné

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