

## Nový zákon o štátnej službe – zák. č. 55/2017 Z. z.

Cieľom nového zákona o štátnej službe (ďalej len „zákon“) bola snaha realizovať reformu štátnej služby v súlade s princípmi štátnej služby a zároveň eliminovať nedostatky identifikované odporúčaniami inštitúcií EÚ. Ide o Radu EÚ a odporúčania uvedené v Pozičnom dokumente EK pre SR k vypracovaniu Partnerskej dohody na Slovensku na roky 2014 – 2020. Z uvedeného „Pozičného dokumentu“ vyplýva aj to, že verejná správa je charakterizovaná nekvalitným riadením ľudských zdrojov a vysokou fluktuáciou zamestnancov, často spojenou s politickými zmenami.

- 1) K čl. 1 - 9 - V porovnaní s princípmi štátnej služby podľa zákona 400/2009 Z. z. sa počet princípov rozšíril zo šiestich na deväť. Princíp etiky (z § 1 ods. 2 písm. f) zákona 400/2009 Z. z.) bol premietnutý **do princípu profesionality**, pričom úzko súvisí s transparentným zamestnávaním, odmeňovaním a v neposlednom rade aj so spravodlivým zaobchádzaním. Doplnený bol tiež **princíp zákonnosti** (čl. 2), ktorý zdôrazňuje povinnosť zákonného postupu pri výkone štátnej služby štátnym zamestnancom a služobného úradu pri rozhodovaní. Za dôležitý princíp považujeme **princíp stability**, ktorým sa uplatňuje, okrem iného, aj možnosť odvolania vedúceho štátneho zamestnanca z funkcie len z dôvodov ustanovených zákonom.
- 2) K § 5 - Zákon priamo upravuje **ochranu súkromia** štátneho zamestnanca (uvedené aj v čl. 9). Účelom tejto úpravy má byť zabezpečenie rovnováhy medzi záujmami služobného úradu a základným právom zamestnanca na ochranu súkromia na pracovisku. Za oprávnený záujem služobného úradu sa bude považovať napr. potreba kontrolovať zamestnancov v súvislosti s dodržiavaním služobnej disciplíny.

Na dosiahnutie tohto účelu sa upravujú podmienky a dôvody za akých môže služobný úrad vykonávať tzv. „monitoring“ zamestnancov. Podmienkou výkonu kontroly (monitoringu) je vopred prerokovať zamýšľaný výkon kontroly so zástupcami zamestnancov a vopred informovať štátnych zamestnancov o výkone takejto kontroly. Predmetom prerokovania a informovania je rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia a doba trvania.

Zvýšená ochrana súkromia a právna istota v dodržiavaní podmienok sa umocňuje právom štátneho zamestnanca domáhať sa ochrany v služobnom úrade alebo na príslušnom súde (§ 5 ods. 2).

- 3) K § 8 - Zákon zavádza nový pojem „**nadbytočný štátny zamestnanec**“. Ustanovenie definuje štátneho zamestnanca, ktorý sa na účely tohto zákona považuje za nadbytočného ako štátneho zamestnanca, ktorého štátnozamestnanecké miesto služobný úrad zrušil z dôvodu organizačnej zmeny, pričom pre neho nemá žiadne vhodné štátnozamestnanecké miesto.

Zákon uvádza nadbytočného štátneho zamestnanca na účel novo zavedeného registra nadbytočných štátnych zamestnancov /nadväznosť v bode 11) tohto materiálu/. Štátny zamestnanec sa považuje za nadbytočného, ak s ním služobný úrad skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, alebo dohodou z toho istého dôvodu a tento štátny zamestnanec dosiahol v poslednom služobnom hodnotení za kalendárny rok štandardné, veľmi dobré alebo vynikajúce výsledky. Takýto štátny zamestnanec môže písomne požiadať svoj služobný úrad o zaradenie do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, v ktorom bude evidovaný najviac po dobu jedného roka odo dňa skončenia jeho štátnozamestnaneckého pomeru.

Počas tejto doby sa môže evidovaný nadbytočný štátny zamestnanec prihlásiť do všetkých vyhlásených vnútorných výberových konaní.

Služobný úrad má podľa zákona povinnosť obsadiť každé voľné miesto najskôr vnútorným výberovým konaním, keďže služobné úrady budú vedené k tomu, aby uvoľnené miesto v prvom rade obsadzovali štátnymi zamestnancami alebo nadbytočnými zamestnancami.

- 4) K § 9 - Zákon zavádza pojem „**absolvent**“, a to z titulu povinnosti (správcov rozpočtových kapitol) určovať v systemizácii miesta pre túto kategóriu občanov (§ 23 ods.2 zákona).

Za absolventa považuje občan, ktorý má menej ako 30 rokov a prípravu na povolanie skončil najneskôr 2 roky pred uchádzaním sa o zamestnanie v štátnej službe. Ustanovuje sa 2-ročná lehota od skončenia školy, ktorá má poskytnúť absolventovi dostatok času na prihlásenie sa na prvú časť hromadného výberového konania po skončení školy.

- 5) K § 12 - Zákon zriaďuje **Radu pre štátnu službu**, ktorá má byť koordinačný a monitorovací orgán nezávislý od politickej moci. Jej základným poslaním je ochrana princípov štátnej služby a dohľad nad dodržiavaním etického kódexu štátnych zamestnancov.

Rada má piatich členov, ktorých volí a odvoláva NR SR. Funkčné obdobie členov je 7 ročné. Rada ako nový orgán bude súčasťou rozpočtovej kapitoly Úradu vlády SR, ktorý bude zabezpečovať organizačné, technické, personálne a finančné podmienky jej činnosti. Členovia Rady sú v štátnozamestnaneckom pomere ako štátni zamestnanci vo verejnej funkcii (§ 7 ods. 6 zákona).

- 6) K § 16 - Zákon zavádza **kontrolnú pôsobnosť Úradu vlády SR** vo vzťahu k dodržiavaniu tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov. Kontrolnú pôsobnosť vykonáva úrad vlády v každom služobnom úrade.

Okrem toho úrad vlády plní ďalšie úlohy uvedené v ustanovení § 21 zákona.

- 7) K § 17 -18 - Zákon zavádza pre služobne najvyššieho vedúceho štátneho zamestnanca v príslušnom služobnom úrade nový pojem - doposiaľ používaný termín vedúci služobného úradu je nahradený termínom **generálny tajomník služobného úradu**.

Kompetencie vedúceho služobného úradu zostávajú zachované (vrátane pracovnoprávných vzťahov na základe poverenia štatutárnym orgánom).

- 8) K § 23 - Zákonom sa zavádza **systemizácia štátnozamestnaneckých miest**. V porovnaní s minulosťou, má byť systém jednoduchší a má pružnejšie zohľadňovať potreby služobného úradu.

Systemizáciou štátnozamestnaneckých miest je počet miest v služobných úradoch určených správcou rozpočtovej kapitoly v rámci limitu počtu zamestnancov schváleného na príslušný rok. Ministerstvo financií, v nadväznosti na každoročné uznesenie vlády (resp. na základe zmeny o ktorej rozhodla Národná rada), určí rozpisovým listom pre správcov rozpočtových kapitol, limit počtu zamestnancov na príslušný rok. Správca rozpočtovej kapitoly na základe tohto limitu určí počet miest v služobných úradoch na príslušný kalendárny rok. V súvislosti s podporou zamestnávania absolventov, správca rozpočtovej kapitoly s prihliadnutím na prevádzkové možnosti určí v systemizácii štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov.

Povinnosť viesť systemizáciu štátnozamestnaneckých miest a určovanie absolventských miest vzniká od 1. januára 2018.

Povinnosť oznamovať zmeny v systemizácii ako aj povinnosť viesť systemizáciu v registri štátnozamestnaneckých miest vzniká služobným úradom až 1. januára 2019.

Do tohto termínu vedú služobné úrady systemizáciu interne.

Zásady vedenia systemizácie štátnozamestnaneckých miest o štátnozamestnaneckom mieste, o štátnozamestnaneckom mieste vhodnom pre absolventa, o minimálnom počte štátnozamestnaneckých miest v organizačných útvaroch ministerstiev a ostatných ústredných orgánoch štátnej správy, o zmenách systemizácie štátnozamestnaneckých miest, o registri štátnozamestnaneckých miest a taktiež o kontrole systemizácie štátnozamestnaneckých miest ustanovuje úrad vlády vykonávacím predpisom.

- 9) K § 23 ods. 2 - Zákon zavádza povinnosť správcovi rozpočtovej kapitoly v rámci systemizácie určiť aj **štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov** podľa prevádzkových možností.

Táto povinnosť sa nevzťahuje na správcu rozpočtovej kapitoly, ktorý má menej ako 100 štátnozamestnaneckých miest a na definované služobné úrady, t. j.

Kanceláriu NR, Kanceláriu prezidenta, Kanceláriu Ústavného súdu, Kanceláriu Súdnej rady a Najvyšší súd /§ 15 ods. 2 písm. a) a e).

Táto úprava má byť v súlade s politikou zvyšovania zamestnanosti mladých ľudí a zvyšovania atraktivity štátnej služby pre mladých.

Každý správca rozpočtovej kapitoly (okrem zákonom ustanovených výnimiek) bude musieť určiť štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov, ktoré bude môcť obsadiť výlučne absolventmi. Celkový počet týchto miest je ponechaný na zvážení príslušného služobného úradu, avšak určiť musí najmenej dve štátnozamestnanecké miesta.

- 10) K § 24 - Zákon novo upravuje, čo sa považuje za **organizačnú zmenu**. Týmto sa sleduje zjednotenie organizačných zmien, ktoré príslušné služobné úrady v súvislosti aj so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru realizujú v aplikačnej praxi.

Zákon súčasne zavádza povinnosť pre služobné úrady realizovať organizačné zmeny v časovom predstihu, t. j. tak, aby ich účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď.

- 11) K § 25 - Z dôvodov súvisiacich s elektronizáciou v oblasti štátnej správy zákon zavádza **Centrálny informačný systém štátnej služby** pozostávajúci z viacerých registrov. Jednotlivé služobné úrady a úrad vlády prostredníctvom tohto informačného systému získajú personálnu databázu údajov. Centrálny informačný systém štátnej služby spravuje Úrad vlády SR.

Súčasťou centrálného informačného systému štátnej služby je

- a) register výberových konaní,
- b) register úspešných absolventov,
- c) register nadbytočných štátnych zamestnancov,
- d) register štátnozamestnaneckých miest,
- e) register štátnych zamestnancov.

Služobný úrad je povinný poskytovať údaje do registra výberových konaní, do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, do registra štátnozamestnaneckých miest a do registra štátnych zamestnancov a zodpovedá za ich správnosť, pravdivosť a úplnosť.

Úrad vlády je povinný poskytovať údaje do registra úspešných absolventov a taktiež zodpovedá za ich správnosť, pravdivosť a úplnosť.

- 12) K § 29 – Zákon definuje **vhodné štátnozamestnanecké miesto**, a to jednak vhodné štátnozamestnanecké miesto pre štátneho zamestnanca, ktorý môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste a taktiež

vhodné štátnozamestnanecké miesto pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby.

Za vhodné štátnozamestnanecké miesto sa považuje len miesto v stálej štátnej službe (okrem prípadu uvedeného v § 29 ods. 2 zákona) a súčasne zákon určuje poradie týchto miest v rámci ponukovej povinnosti služobného úradu voči štátnemu zamestnancovi pri skončení jeho štátnozamestnaneckého pomeru. Zákon zároveň v § 29 ods. 3 vymedzuje, ktoré miesta sa za vhodné nemôžu považovať.

- 13) K § 32 - V zákone sa „osobitne“ upravujú spôsoby **doručovania písomností** tak zo strany služobného úradu ako aj zo strany štátneho zamestnanca. Doručovanie má zohľadňovať osobitosti štátnozamestnaneckých vzťahov, ako aj zavedenie nových inštitútov, akými sú napríklad prešetrenie výpovede a disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca.

Zákon vymedzuje okruh písomností, ktoré je služobný úrad povinný doručovať do vlastných rúk štátneho zamestnanca /§ 32 ods. 1 písm. a) - g)/.

Primárne sa písomnosť doručuje v sídle služobného úradu, príp. na pracovisku; iba ak nie je možné písomnosť týmto spôsobom doručiť, môže sa doručovať štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú služobnému úradu známu adresu. Všetky písomnosti doručované poštovým podnikom zasiela služobný úrad ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou o požiadavke skrátenej 10 - dňovej odbernej lehoty.

Štátny zamestnanec doručuje všetky písomnosti priamo v sídle jeho služobného úradu obvykle cez podateľňu služobného úradu. Ak to nie je možné, tak môže doručovať písomnosti poštovým podnikom ako doporučené zásielky. V prípade štátneho zamestnanca zákon nevyžaduje doručovanie písomností do vlastných rúk, obdobne sa na neho nevzťahuje ani zákonom zavedená skrátená odberná lehota (10 dní).

Ak sa vráti písomnosť služobnému úradu poštovým podnikom ako nedoručiteľná, dôvodom môže byť, že sa štátny zamestnanec na danej adrese nezdržiava (je na nej neznámy), avšak služobnému úradu zmenu svojej adresy na doručovanie neoznámil, príp. si len zásielku neprevzal v odbernej lehote na poštovom podniku. V tomto prípade sa písomnosť považuje za riadne doručенú dňom jej vrátenia služobnému úradu.

Pri doručovaní písomností do vlastných rúk do zahraničia sa zaviedla povinnosť, aby štátny zamestnanec, ktorý nemá prechodný, ani trvalý pobyt na území SR povinne oznamoval služobnému úradu zástupcu na doručovanie písomností s adresou na území SR.

- 14) K § 36 – Zákon novo upravuje prijímanie uchádzačov do **dočasnej štátnej služby** taxatívnym vymedzením prípadov, kedy je možné prijať uchádzačov bez výberového konania a prípadov, kedy je potrebné vyhlásiť výberové konanie.
- 15) K § 40 a nasl. - Zákon spresňuje **proces výberového konania**, najmä definuje jednotné miesto prístupu k informáciám o vyhlásených výberových konaniach (§ 41), upravuje zriaďovanie výberovej komisie a menovanie jej členov (§ 40 ods. 9), vyhlasovanie výberových konaní, druhy výberových konaní a zverejňovanie výsledkov výberových konaní.

Vzhľadom na novú koncepciu procesu obsadzovania miest, zákon definuje a zavádza **užšie vnútorné výberové konanie**, **širšie vnútorné výberové konanie** (*predtým vnútorné* - § 22 ods. 1 písm. b) + ods. 8), **vonkajšie výberové konanie** a **hromadné výberové konanie**.

Zavádzajú sa tri základné spôsoby uskutočnenia výberového konania:

a) užšie vnútorné výberové konanie - do užšieho vnútorného výberového konania sa budú môcť prihlásiť **len štátni zamestnanci a nadbytoční štátni zamestnanci** (evidovaní v registri nadbytočných štátnych zamestnancov) **služobného úradu, ktorý toto výberové konanie vyhlasuje**,

b) širšie vnútorné výberové konanie - do širšieho vnútorného výberového konania sa budú môcť prihlásiť **štátni zamestnanci a nadbytoční štátni zamestnanci** (evidovaní v registri nadbytočných štátnych zamestnancov) **všetkých služobných úradov**,

c) vonkajšie výberové konanie - vonkajšie výberové konanie **je určené pre všetkých štátnych zamestnancov (bez ohľadu na ich služobný úrad), ako aj pre všetkých občanov, ktorí sa uchádzajú; prihlásiť sa môžu aj absolventi a nadbytoční štátni zamestnanci**.

Štátnozamestnanecké miesta „radových“ štátnych zamestnancov sa obsadzujú prednostne vnútorným výberovým konaním. Ak nie je možné obsadiť štátnozamestnanecké miesto na základe vnútorného výberového konania, môže služobný úrad vyhlásiť vonkajšie výberové konanie. Ak sa však obsadzuje štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca, môže služobný úrad vyhlásiť buď vnútorné výberové konanie, alebo vonkajšie výberové konanie, teda nie je povinný vždy primárne vyhlásiť vnútorné výberové konanie.

Na uskutočnenie výberového konania je oprávnená výberová komisia. Na jej zriadenie je príslušný generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý výberové konanie vyhlásil... Ustanovuje sa minimálny počet členov výberovej komisie (musia byť najmenej traja).

K § 41 - Tu sa ustanovuje sa povinnosť vyhlasovať výberové konanie, bez ohľadu na jeho druh, prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli

verejnej správy najmenej 15 pracovných dní pred jeho uskutočnením, pričom lehota na prihlásenie sa do výberového konania plyní odo dňa vyhlásenia výberového konania a je najmenej päť pracovných dní.

K § 41 ods. 11 - V nadväznosti na právnu úpravu týkajúcu sa výberového konania, sú v zákone upravené aj nové formy overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzačov o štátnu službu, ako napríklad posúdenie schopností a vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra (§ 41 ods. 11 písm. h) zákona), test na overenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača (§ 41 ods. 11 písm. a) zákona) alebo riadený pohovor (§ 41 ods. 11 písm. a) zákona).

K § 44 – 45 - Zavádza sa nový druh výberového konania, **a to hromadné výberové konanie**, ktoré by sa malo vyhlasovať prioritne na obsadenie miest vhodných pre absolventov. Zákon však ponecháva možnosť vyhlásiť hromadné výberové konanie aj na obsadenie väčšieho počtu klasických voľných miest v služobných úradoch (§ 45).

K § 46 - Podrobnosti o výberových konaniach ustanovuje Úrad vlády vykonávacím právnym predpisom.

**Výberové konania a výbery, ktoré boli vyhlásené pred účinnosťou zákona, sa zrealizujú podľa doterajšej právnej úpravy**, vrátane metód výberu. Služobný úrad nemusí teda aplikovať metódu riadeného rozhovoru počas ústnej časti výberového konania. Upozorňujeme tiež, že od účinnosti nového zákona už nebude možné prijatie do dočasnej štátnej služby zamestnanca bez výberového konania (až na niekoľko explicitne uvedených prípadov v § 36 ods. 3 a 6 zákona), a to ani na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky.

**Od nadobudnutia účinnosti zákona o štátnej službe sú všetky služobné úrady povinné používať elektronický register výberových konaní**, t. j. sú povinné vyhlasovať všetky VK cez tento register. V prípade uchádzačov, ktorí sa prihlásia v listinnej podobe, sú povinní týchto uchádzačov zaevidovať do registra VK, sú povinní doručovať pozvánku, príp. rôzne oznámenia cez register (len zákonom vymedzenej kategórií uchádzačov), vyhlasovať výsledok VK, zrušenie výberového konania, zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a zánik dôvodu na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta v registri. Každý služobný úrad musí určiť oprávnenú osobu za osobný úrad, ktorá bude mať prístupové práva do registra výberových konaní, registra nadbytočných štátnych zamestnancov a registra úspešných absolventov.

- 16) K § 51 – Zákon novo upravuje **obsah služobnej zmluvy** doplnením nových podstatných náležitostí, ktoré musia byť v služobnej zmluve uvedené. Ide o skúšobnú dobu, ak podľa § 52 plyní, organizačný útvar, dĺžku určeného služobného času alebo dĺžku kratšieho služobného času, ak bol dohodnutý, údaj o tom, či ide o štátnozamestnanecké miesto mimoriadnej významnosti, údaj o

výmere dovolenky odkazom na príslušné ustanovenie zákona alebo kolektívnej zmluvy, najnáročnejšiu činnosť, bližšie určenú najnáročnejšiu činnosť, ďalšiu činnosť a bližšie určenú ďalšiu činnosť, ak jej vykonávanie vyplýva z opisu štátnozamestnaneckého miesta, údaj o dĺžke výpovednej doby odkazom na príslušné ustanovenie zákona.

Služobný úrad zosúladí obsah služobnej zmluvy uzatvorenej podľa predpisov účinných do 31. mája 2017 so zákonom formou písomného oznámenia, ktoré je dodatkom k služobnej zmluve (t. j. doplní najmä chýbajúce obsahové náležitosti služobnej zmluvy uvedené v § 51 ods. 2 zákona).

Služobný úrad vypracuje nové opisy štátnozamestnaneckých miest (ďalej len „opis“) pre všetky štátnozamestnanecké miesta okrem miest podľa § 7 ods. 2 a 7 v súlade s prílohou č. 1 zákona, ktorá obsahuje vzor opisu štátnozamestnaneckého miesta (tlačivo), t. j. aj pre tie štátnozamestnanecké miesta, ktoré nebudú ku dňu účinnosti zákona obsadené konkrétnymi štátnymi zamestnancami.

Opis nie je podľa nového zákona o štátnej službe už prílohou služobnej zmluvy. Štátnemu zamestnancovi je potrebné ho aj naďalej odovzdať spolu so služobnou zmluvou. V praxi to bude znamenať, že samotná zmena opisu (bez zmeny služobnej zmluvy vo forme dodatku) sa už nebude môcť považovať za zmenu štátnozamestnaneckého pomeru.

### **Bližší popis niektorých náležitostí nového opisu:**

#### Funkcia:

Vychádza sa z najnáročnejšej činnosti, podľa ktorej bol štátny zamestnanec zaradený do konkrétnej platovej triedy a ktorú vykonával podľa opisu do 31. mája 2017. Ak túto najnáročnejšiu činnosť vykonáva aj po účinnosti nového zákona, a bol do 31. mája 2017 zaradený v 3. až 11. platovej triede, názov jeho funkcie sa nezmení. Ak bol však zaradený do 1. alebo do 2. platovej triedy, názov jeho funkcie sa zmení, nakoľko po účinnosti zákona dôjde k zrušeniu týchto platových tried a presunu najnáročnejších činností, ktoré sa v nich vykonávali, do novej 1. platovej triedy. V tomto prípade je potrebné, aby osobný úrad vyhotovil písomne oznámenie o zmene funkcie, ktoré odovzdá dotknutému štátnemu zamestnancovi spolu s novým opisom. Písomné oznámenie o zmene funkcie sa bude považovať za dodatok k služobnej zmluve.

V prípade opisu štátnozamestnaneckého miesta vedúceho štátneho zamestnanca je potrebné v bode „Funkcia“ uviesť aj to, že ide o miesto vedúceho štátneho zamestnanca a označenie jeho funkcie (napr. generálny riaditeľ sekcie, riaditeľ odboru, vedúci oddelenia a pod.).

#### Platová trieda:

Podľa nového zákona bude 9 platových tried, 1. a 2. platová trieda sa ruší (súčasná 3. platová trieda je vlastne nová 1. platová trieda). Bude potrebné



zosúladiť platové triedy všetkých štátnych zamestnancov s prílohou č. 2 a 3 zákona.

Miesto vhodné pre absolventa:

Tento údaj sa vyplní len slovom „Áno“ alebo „Nie“. Je ho však potrebné vyplniť len, ak ide o štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa (§ 23 ods. 3 zákona), t. j. musí byť určené výlučne pre absolventa (§ 9 zákona) a služobný úrad ho bude môcť obsadiť len absolventom.

Najnáročnejšia činnosť:

Je potrebné uviesť tú najnáročnejšiu činnosť, podľa ktorej je štátny zamestnanec zaradený do platovej triedy. Je možné uviesť aj viac najnáročnejších činností z tej istej najvyššej platovej triedy, do ktorej je štátny zamestnanec zaradený, ak ich reálne všetky vykonáva.

Bližšie určená najnáročnejšia činnosť:

Tu je potrebné uviesť bližší popis činností, ktoré štátny zamestnanec reálne vykonáva v rámci najnáročnejšej činnosti zaradenej do najvyššej platovej triedy.

Ďalšia činnosť:

Ide o najnáročnejšie činnosti, ktoré vykonáva štátny zamestnanec z iných nižších platových tried (potrebné uviesť len, ak ďalšiu činnosť štátny zamestnanec vykonáva).

Bližšie určená ďalšia činnosť:

Tu je potrebné uviesť bližší popis činností, ktoré štátny zamestnanec reálne vykonáva v rámci najnáročnejších činností z iných nižších platových tried (potrebné uviesť len, ak štátny zamestnanec nejakú ďalšiu činnosť vykonáva).

Ostatné činnosti, ktoré súvisia so zaradením štátneho zamestnanca v organizačnej štruktúre služobného úradu:

Tu je potrebné uviesť iné činnosti, ktoré vykonáva štátny zamestnanec na štátnozamestnaneckom mieste, napr. spolupráca s ostatnými organizačnými útvarmi služobného úradu pri plnení úloh, plnenie ďalších úloh súvisiacich s činnosťou sekcie, odboru, oddelenia alebo kancelárie podľa pokynov vedúceho štátneho zamestnanca, zabezpečenie administratívno-technických podmienok spojených s organizáciou práce sekcie, odboru, oddelenia alebo kancelárie a pod.

Študijný odbor:

Ak služobný úrad vydá po účinnosti zákona služobný predpis, ktorým ustanoví štátnozamestnanecké miesta, pri ktorých sa vyžaduje vzdelanie v konkrétnom študijnom odbore, bude potrebné, aby do nových opisov týchto štátnozamestnaneckých miest uviedol názov vyžadovaného študijného odboru.

#### Znalosť cudzieho jazyka:

Ak sa na štátnozamestnaneckom mieste vyžaduje znalosť cudzieho jazyka, je potrebné uviesť jeho názov a požadovanú úroveň ovládania. Úroveň ovládania vychádza zo Spoločného európskeho referenčného rámca pre jazyky. Rozoznáva sa úroveň A (A1 a A2), B (B1 a B2) a C (C1 a C2). Upozorňujeme na to, že požadovať znalosť cudzieho jazyka od občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby a požadovať alebo overovať znalosť cudzieho jazyka vo výberovom konaní bude možné len, ak táto požiadavka bude vyplývať z opisu.

#### Odborná prax:

Ak sa na štátnozamestnaneckom mieste vyžaduje odborná prax [§ 38 ods. 2 písm. d) zákona], je to potrebné uviesť v opise. Upozorňujeme na to, že požadovať odbornú prax od občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, alebo od uchádzača vo výberovom konaní, bude možné len, ak táto požiadavka bude vyplývať z opisu.

#### Schopnosti a osobnostné vlastnosti:

Tu by malo byť špecifikované, ktorými schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami by mal štátny zamestnanec na danom štátnozamestnaneckom mieste disponovať, aby vedel riadne a kvalitne plniť pridelené služobné úlohy. V tomto prípade sa vyžaduje spolupráca osobného úradu s vedúcimi štátnymi zamestnancami.

- 17) K § 52 – Zákon v nadväznosti na obsah služobnej zmluvy (podľa § 51) novo upravuje podmienky **skúšobnej doby**.
- 18) K § 53 – V súvislosti s vypustením 1. a 2. platovej triedy sa menia aj funkcie štátneho zamestnanca, **ruší sa funkcia referenta a funkcia samostatného referenta**.
- 19) K § 55 a nasl. – Zákon upresňuje **formy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru a možné spôsoby ich realizácie** služobným úradom. V tejto súvislosti sa zaviedol aj nový druh zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, ktorým je **predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru** štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov .
- 20) K § 75 - Zákon určuje **výpovedné dôvody** služobného úradu.

Práve v § 75 ods. 1 sa reaguje najmä na:

- a) zavedenie nových inštitútov /napr. služobné hodnotenie (ods. 1 písm. e), disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca (ods. 1 písm. f) a g)/,
- b) novú úpravu skončenia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona alebo z dôvodu odvolania/ods. 1 písm. c) a d)/, ako aj
- c) zavedenie nových pojmov - vhodné štátnozamestnanecké miesto a organizačná zmena /ods. 1 písm. b)/.

Zákonom sa zavádza jednotná úprava zodpovednosti zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny. Či a k akému porušeniu služobnej disciplíny došlo, bude posudzovať generálny tajomník na základe odporúčacieho stanoviska poradnej komisie.

- 21) K § 76 – Zákon taxatívnym spôsobom upravuje **zákaz výpovede služobným úradom**, vymedzuje prípady, kedy je štátny zamestnanec chránený pred výpoveďou v rámci ochranej doby.
- 22) K § 82 - Zákonom sa v súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona zavádza nový dôvod, ktorým je **dovršenie 65 rokov veku**, kedy štátnozamestnanecký pomer končí posledným dňom kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dovŕši tento vek. V takýchto prípadoch bude možné predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru najviac o tri roky.

Bude teda na služobnom úrade a štátnom zamestnancovi, na akej dobe predĺženia pomeru sa vzájomne dohodnú; po uplynutí tejto dohodnutej doby sa môže služobný úrad so zamestnancom opätovne dohodnúť na predĺžení pomeru, pričom ale súhrn dôb vyplývajúcich so všetkých takýchto predĺžení nesmie presiahnuť tri roky.

- 23) K § 83 - Zákonom sa zavádza **nová diferenciácia dĺžky výpovednej doby a odstupného** v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru z vymedzených dôvodov.

V tomto prípade štátnemu zamestnancovi patrí odstupné vo výške 2 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 2 roky, vo výške 3 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov a vo výške 4 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 5 rokov (§ 83).

Určuje sa, aby nárok štátneho zamestnanca na odstupné vznikol len ak štátnozamestnanecký pomer bude trvať najmenej jeden rok.

Súčasná právna úprava umožňuje štátnemu zamestnancovi priznať odstupné už po skončení skúšobnej doby.

- 24) K § 87 a nasl. – Zákon zavádza nový inštitút **prešetrenia výpovede**, na základe ktorého štátny zamestnanec môže podať na služobný úrad, ktorý mu dal výpoveď z dôvodu, že sa má zrušiť, zrušilo sa alebo zaniklo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 ods. 1 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, alebo z dôvodu, keď štátneho zamestnanca, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1, nie je možné trvale preložiť na vykonávanie štátnej

služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, žiadosť o prešetrovanie výpovede, a to do piatich dní odo dňa doručenia výpovede.

Zákon súčasne ustanovuje **prešetrovaciu komisiu** ako stály orgán a upravuje postup pri prešetrovaní výpovede.

- 25) K § 103 - Zákon zavádza **nový druh služobného voľna po 10 rokoch** u príslušného služobného úradu na obdobie maximálne 6 mesiacov.

Ide o jednorazovo poskytované služobné voľno a patrí zamestnancovi v rozsahu najviac šiestich mesiacov, za podmienky, že štátnozamestnanecký pomer v príslušnom služobnom úrade trval nepretržite najmenej desať rokov. Za čas služobného voľna nepatrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

Účelom tohto služobného voľna by malo byť predchádzanie prípadnému vzniku možných psychických problémov zamestnanca (syndróm vyhoretia), zvýšenie atraktivity štátnej služby pre mladých ľudí, ako aj priblíženie podmienky vykonávania štátnej služby v SR k ostatným krajinám EÚ.

- 26) K § 117 a nasl. – Do zákona sa dopĺňa celá piata časť pod názvom **Disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca**. V tejto časti zákon upravuje pojem porušenia služobnej disciplíny, rozlišuje mieru závažnosti porušenia služobnej disciplíny, upravuje postup pri preskúmaní návrhov a podnetov a určuje obsah písomného upozornenia štátnemu zamestnancovi. Na účely preskúmania návrhu alebo podnetu sa zriadi v služobnom úrade poradná komisia zložená najmenej z troch členov, pričom **riadnym členom poradnej komisie je aj zástupca zamestnancov**, ktorého určí príslušný odborový orgán.

- 27) K § 122 a nasl. - Zákonom sa zavádza posudzovanie vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami **služobným hodnotením**. Pravidelné hodnotenie bude vykonávať priamy nadriadený vedúci štátny zamestnanec raz ročne s výnimkou čiastkového služobného hodnotenia (najmä ak u štátneho zamestnanca má prísť k zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením) a opakovaného služobného hodnotenia (ak štátny zamestnanec dosiahol neuspokojivé výsledky v služobnom hodnotení za kalendárny rok). Súčasťou služobného hodnotenia bude hodnotiaci rozhovor. Štátny zamestnanec môže proti služobnému hodnoteniu vzniesť námietky. Podrobnosti o služobnom hodnotení určí vykonávací právny predpis.

Na výsledok služobného hodnotenia bude naviazaná možnosť služobného úradu zvýšiť, znížiť alebo odobrať štátnemu zamestnancovi osobný príplatok. Štátny zamestnanec, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, má nárok na jednorazovú odmenu ( § 142 ods. 2).

- 28) K § 127 ods. 1 písm. a) - Tarifný plat - Zákonom **prišlo k „odstráneniu“ 1. platovej triedy - referent a 2. platovej triedy** - samostatný referent a zavedenie nových platových tried a im prislúchajúcich platových taríf.

V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, ktorá určovala 11 platových tried a k nim patriace funkcie zamestnanca sa prijala úprava vo forme vypustenia dvoch najnižších platových tried. Dôvodom na takúto zmenu bol jednak nízky počet zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v týchto platových triedach (funkciách) a tiež skutočnosť, že príslušné platové triedy boli pod hranicou minimálnej mzdy.

K 1. júnu 2017 služobný úrad vypracuje každému štátnemu zamestnancovi nové oznámenie o výške a zložení funkčného platu.

- 29) K § 128 – Zákon novo upravuje **služobnú prax** a do dĺžky služobnej praxe sa **započíta aj odborná prax**, ktorú získal zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme v pracovnom pomere k zamestnávateľovi podľa osobitného predpisu, ak od účinnosti tohto zákona došlo k prechodu práv a povinností na iného zamestnávateľa, u ktorého zamestnancovi následne vznikol štátnozamestnanecký pomer.

Za odbornú prax sa pritom považuje pracovná činnosť, ktorú zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme vykonával najskôr od 1. januára 2004 a má rovnaký charakter alebo obdobný charakter ako činnosť, ktorú na základe prechodu práv a povinností vykonával aj v štátnozamestnaneckom pomere na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste.

Pri prechode na nový zákon o štátnej službe sa služobná prax štátnych zamestnancov zachová. Podmienkou je trvanie štátnozamestnaneckého pomeru nepretržite pred účinnosťou nového zákona a po účinnosti nového zákona. Ak by aj počas novej právnej úpravy došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru a následnému vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru, štátny zamestnanec o služobnú prax nepríde, ale bude mu započítaná v dĺžke započítanej pri skončení predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru.

- 30) **K § 132 ods. 2 - Osobný príplatok** mohol byť podľa doterajšej právnej úpravy priznaný iba na základe kvalitného vykonávania štátnej služby. Zavedením služobného hodnotenia sa upravilo, že osobný príplatok priznať aj podľa záveru služobného hodnotenia.

K úprave osobného príplatku (zvýšenie, zníženie, odobratie) bude môcť teda dochádzať v nadväznosti na úroveň kvality vykonávania štátnej služby, podľa záverov služobného hodnotenia, ale aj pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru.

Služobný úrad je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku štátneho zamestnanca

- 31) K § 133 - Zákon upravuje percentuálnu **sadzbu príplatku za zmenu**.

Výpočet príplatku za zmenu je v terajšej právnej úprave (§ 90 zákona 400/2009 Z. z.) daný percentuálnym rozpätím 1,5 % až 12 % vzhľadom k platovej tarife 1. platovej triedy, určený pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, čiže sa jedná o sumu v rozpätí 5,50 – 43,50 eur. (Nový) zákon rovnako používa 1. platovú triedu ako základ pre výpočet príplatku za zmenu. Keďže sa prvé 2 platové triedy rušia (z terajšej 3. platovej triedy sa stane 1. platová trieda), v záujme zachovania výslednej sumy (5,50 – 43,60 eur) sa musí upraviť percentuálny podiel, a to na 1,3 % až 10,3 %.

*(Poznámka: Rovnako ako v prípade príplatku za zmenu, aj v prípade percentuálnej **sadzby náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie** sa zmenou základu pre výpočet tejto náhrady musí upraviť jej percentuálny podiel)*

- 32) K § 136 - **Príplatok mentora** - V súvislosti s adaptáciou štátneho zamestnanca mentorom počas adaptačného obdobia (skúšobnej doby), má mentor nárok na príplatok vo výške 10 % z platovej tarify, ktorá mu je priznaná. Ak bude štátny zamestnanec vo výnimočných prípadoch vykonávať činnosť mentora vo vzťahu k dvom a viacerým štátnym zamestnancom, navrhuje sa príplatok vo výške 15 % z príslušnej platovej tarify.

Príplatok za výkon činnosti mentora sa poskytuje štátnemu zamestnancovi za čas prípravy štátneho zamestnanca počas adaptačného vzdelávania, ktorý trvá 3 mesiace a je totožný so skúšobnou dobou štátneho zamestnanca.

- 33) K § 142 - Odmenu bude môcť služobný úrad priznať štátnemu zamestnancovi nielen pri dosiahnutí 50 rokov veku, ale **aj pri dosiahnutí 60 rokov veku**.
- 34) K § 143 - zákon určuje štátnemu zamestnancovi **príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**. Na tento príplatok má nárok štátny zamestnanec, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu podľa osobitného predpisu.

Príplatok k náhrade príjmu sa poskytne najviac 10 kalendárnych dní v kalendárnom roku, vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.

- 35) **K § 161 a nasl. - Vzdelávanie** - Zákomom sa pojem „prehlbovanie kvalifikácie“ (§ 77 zákona 400/2009 Z. z.) nahrádza pojmom „kontinuálne vzdelávanie“ (§ 162 zákona), ktorý je vlastne terminológiou zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní.

Ďalej sa pojmy „priebežné vzdelávanie“ a „špecifické vzdelávanie“ /§ 77 ods. 1 písm. b) a c) zákona 400/2009 Z. z./ nahrádzajú novým pojmom „kompetenčné vzdelávanie“ (§ 164 zákona), ktorý orientuje systém vzdelávania štátnych zamestnancov na profesionálny a aj odborný a osobnostný rozvoj zamestnanca s dôrazom na rast jeho výkonnosti.

Adaptačné vzdelávanie (§ 163 zákona) absolvujú zamestnanci počas skúšobnej doby, realizuje sa pod vedením mentora. Podmienky výkonu činnosti mentora sú taxatívne určené. (doposiaľ adaptačné vzdelávanie podľa § 77 ods. 2 a nasl. zákona 400/2009 Z. z.)

Zavádza sa inštitút „plán adaptačného vzdelávania“ - v pláne adaptačného vzdelávania majú byť zakomponované pravidlá a mechanizmy koncipovania, organizácie, riadenia a hodnotenia adaptačného vzdelávania.

Nadobudnutím účinnosti zákona musí mať každý novoprijatý štátny zamestnanec počas adaptačného obdobia prideleného mentora. Za týmto účelom služobný úrad vyhotoví evidenciu takýchto mentorov a zabezpečí, aby absolvovali školenie pre mentorov, ak je to potrebné (nie je určený termín dokedy musí budúci mentor absolvovať vzdelávanie pre mentorov). Služobný úrad by mal zohľadniť skutočnosť, či je na organizačnom útvare štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu v tom istom organizačnom útvare nepretržite tri roky alebo má odbornú prax najmenej päť rokov. V takomto prípade služobný úrad nie je povinný poslať mentora na vzdelávanie pre mentorov.

Vedúci zamestnanci, ktorí v predchádzajúcich 3 rokoch pred účinnosťou nového zákona neabsolvovali manažérske vzdelávanie, sú povinní ho absolvovať do 12 mesiacov od účinnosti nového zákona. Štátni zamestnanci, ktorí sa stanú vedúcimi zamestnancami po účinnosti nového zákona, musia absolvovať manažérske vzdelávanie do 6 mesiacov od začatia vykonávania funkcie.

Úrad vlády Slovenskej republiky ako gestor predmetného zákona zriaďuje **Centrum vzdelávania a hodnotenia**, ktoré bude zabezpečovať vzdelávanie pre všetkých štátnych zamestnancov najmä v oblastiach, ktoré vyplývajú z nového zákona o štátnej službe. Cieľom Centra vzdelávania a hodnotenia bude poskytnúť všetkým štátnym zamestnancom rovnaký štandard vzdelania v dotknutých oblastiach a taktiež finančne odbremeniť služobné úrady, ktoré budú povinné zabezpečiť tieto vzdelávacie aktivity pre svojich zamestnancov, nakoľko školiace aktivity budú poskytované bezplatne

- 36) K § 180 - V záujme zachovania právnych vzťahov podľa zákona č. 400/2009 Z. z. sa v **prechodných ustanoveniach zákona uvádza**, že štátny zamestnanec, ktorý na základe služobnej zmluvy uzatvorenej podľa predpisov platných do 31. mája 2017 vykonáva štátnu službu k 31. máju 2017, sa považuje za štátneho zamestnanca podľa zákona.

Rovnaký princíp sa aplikuje aj vo vzťahu k vedúcemu štátnemu zamestnancovi, odborníkovi, ktorý je potrebný na plnenie úloh štátnej služby, odborníkovi plniacemu úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady, štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii.

Štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca, **ktorý dovŕšil vek 65 rokov pred účinnosťou tohto zákona, sa skončí k 31. decembru 2017.** Ak dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. u), štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca sa skončí uplynutím dohodnutej doby predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru; doba predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru najviac troch po sebe nasledujúcich rokov sa počíta odo dňa účinnosti zákona.

37) K § 181 - Štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca, ktorý k 31. máju 2017 vykonáva dočasnú štátnu službu na voľnom štátnozamestnaneckom mieste do obsadenia tohto miesta štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe, sa skončí najneskôr 30. novembra 2017.

38) K § 182 - Štátny zamestnanec, ktorému podľa predpisov účinných do 31. mája 2017 zostala zachovaná výnimka z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, sa považuje za štátneho zamestnanca, ktorý spĺňa kvalifikačný predpoklad podľa § 38 ods. 1 písm. d) na vykonávanie najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva ku dňu účinnosti tohto zákona.

39) K § 185 - Služobná prax priznaná a zachovaná podľa predpisov účinných do 31. mája 2017 zostáva zachovaná podľa tohto zákona aj pri novom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru.

Zákon **odstraňuje maximálne obmedzenie 32 rokov pre účely zvýšenia platovej tarify o 1 %** a služobná prax sa bude započítavať bez obmedzenia. Ku dňu účinnosti návrhu zákona vzniká služobnému úradu povinnosť určiť štátnemu zamestnancovi nový funkčný plat a odovzdať opis štátnozamestnaneckého miesta.

40) K § 188 - Pri dohode o zvyšovaní kvalifikácie a dohode o prehľbovaní kvalifikácie uzatvorenej pred účinnosťou tohto zákona postupuje služobný úrad podľa predpisov účinných do 31. mája 2017.

Štátny zamestnanec, ktorý vykonáva ku dňu účinnosti tohto zákona funkciu vedúceho zamestnanca, je povinný absolvovať manažérske vzdelávanie podľa § 113 ods. 1 písm. i) do 12 mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona; to sa nevzťahuje na vedúceho zamestnanca, ktorý absolvoval manažérske vzdelávanie najneskôr tri roky pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

41) K § 191 - Služobné hodnotenie za kalendárny rok 2017 sa prvýkrát vykoná do 31. januára 2017 za obdobie od 1. júna 2017 do 31. decembra 2017.



Vypracovala: Mgr. Anna Ištaková  
Bratislava 28.4.2017