**Dôvodová správa**

Všeobecná časť

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Návrhom zákona sa zavádza inštitút zvyšovania hodnostného platu o 1 % za každý rok výkonu štátnej služby. Ďalej, funkčná tarifa, vo vzťahu k vykonávanej funkcii v jednotlivých vojenských hodnostiach, môže byť zvýšená až do výšky 20 %, pričom jedným z rozhodujúcich prvkov bude charakter vykonávanej funkcie.

Pri určení základnej výšky hodnostných platov sa uplatnil nasledujúci postup:

* výška hodnostného platu vojaka 2. stupňa sa stanovila približne na úrovni predpokladanej priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR v roku 2019, t. j.   
   vo výške 1050 eur,
* úprava hodnostných platov v hodnostnej kategórii mužstvo a v hodnostnej kategórii poddôstojníci sa odvíjala od hodnostného platu vojaka 2. stupňa (1050 eur),
* hodnostný plat poručíka sa stanovil vo výške 1,5 násobku hodnostného platu vojaka   
  2. stupňa,
* úprava hodnostných platov v hodnostnej kategórii dôstojníci sa odvíjala od hodnostného platu poručíka (1 575 eur).

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

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

Realizácia návrhu zákona bude mať dosah na rozpočet rozpočtovej kapitoly ministerstva obrany v roku 2019 v sume cca 11,1 mil. €, v roku 2020 v sume cca 89,1 mil. €, v roku 2021 v sume cca 103,7 mil. € a v roku 2022 v sume cca 118,3 mil. €.

Návrh zákona bude mať negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy. Negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy bude v plnom rozsahu krytý v rámci limitov stanovených v kapitole ministerstva obrany na roky 2019 a ďalšie roky.

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

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

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

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

Návrh zákona nie je predmetom vnútrokomunitárneho pripomienkového konania.