

NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

II. volebné obdobie

Číslo: 2036/2001

1259

N á v r h

poslanca Národnej rady Slovenskej republiky Romana VAVRÍKA

n a v y d a n i e

zákona, ktorým sa mení a doplň zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe

Návrh na uznesenie:

Národná rada Slovenskej republiky

s c h v a ľ u j e

návrh poslanca Národnej rady Slovenskej republiky
Romana VAVRÍKA na vydanie zákona, ktorým sa
mení a doplňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej
službe

Bratislava november 2001

(NÁVRH)

Z á k o n

Národnej rady Slovenskej republiky
z..... 2001,

ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe

Čl. I

Zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 1 sa dopĺňa odsek 6, ktorý vrátane poznámky pod čiarou k odkazu 5a znie:

„ (6) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch sa vzťahujú ustanovenia § 7, § 18, § 21 ods. 4, § 24 až § 28, § 34 až § 38, § 40 až § 44, § 45 písm. c), § 48, § 69 ods. 1 a 2, § 69 ods. 3 písm. a), b), c), d), e), h), i), j), k) r), t) a u), § 69 ods. 4 až 6, § 85 až § 90, § 91 ods. 1 až 3, § 93 až § 97, § 103 ods. 1 písm. a), b), c,) d), e), f), g), h), i), j), k), m) a n), § 103 ods. 2 až 4, § 104 až § 112, § 118, § 121, § 132, § 133, § 161, § 163, § 164, § 172, § 201 ods. 5, § 202, § 203 a § 205 osobitného predpisu 5a) „

Poznámka pod čiarou k odkazu 5a znie: „5a) Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore”

2. Za § 55 sa vkladá nový § 55a, ktorý vrátane poznámky pod čiarou k odkazu 47 znie:

"55a

(1) Zamestnanci obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch sú povinní podrobiť sa overeniu odbornej spôsobilosti ⁴⁷⁾ do dvoch rokov od vzniku pracovného pomeru.

(2) Na účely tohto zákona sa „služobným úradom” rozumie „zamestnávateľ”, „príslušníkom” sa rozumie „zamestnanec”, „služobným pomerom” sa rozumie „pracovný pomer”, „štátnou službou” sa rozumie „verejná služba”, „služobným hodnotením” sa rozumie „pracovné hodnotenie”, „služobným príjmom” sa rozumie „plat zamestnanca”, „služobnou úlohou” sa rozumie „pracovná úloha”, „služobnou povinnosťou” sa rozumie „pracovná povinnosť”, „nadriadeným” sa rozumie „vedúci zamestnanec” „služobným časom” sa rozumie „pracovný čas”, „služobným dňom” sa rozumie „pracovný deň”, „dňom služobného pokoja” sa rozumie „deň pracovného pokoja”.

Poznámka pod čiarou k odkazu 47) znie: „ 47) § 40 zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi .”

Čl. II

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002.

Dôvodová správa

I. Všeobecná časť

Právna úprava požiarnej ochrany má na Slovensku dlhodobú tradíciu. Vzhľadom na nevyhnutnosť zabezpečenia nepretržitej ochrany životov a zdravia občanov a ich majetku pred požiarmi a inými živelnými pohromami a mimoriadnymi udalosťami boli v rámci právnych úprav o požiarnej ochrane riešené aj niektoré otázky pracovnoprávných vzťahov pracovníkov zaradených v jednotách požiarnej ochrany. Prijatím zákona SNR č. 126/1895 Zb. o požiarnej ochrane bol zriadený Zbor požiarnej ochrany, ktorého príslušníkmi sa stali zamestnanci orgánov štátnej správy na úseku požiarnej ochrany a jednotiek požiarnej ochrany, ktoré boli zariadeniami týchto orgánov. Tento zákon upravoval aj odchýlky v pracovnoprávných vzťahoch jeho príslušníkov, čo umožnil § 5 Zákonníka práce. Pre príslušníkov Zboru požiarnej ochrany vykonávajúcich službu v jednotkách Zboru požiarnej ochrany v hlavnom meste Slovenskej republiky v Bratislave a v Košiciach platili tieto odchýlky len do 1. januára 1991, teda do nadobudnutia účinnosti zákona SNR č. 525/1990 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa zákon SNR č. 126/1985 Zb. o požiarnej ochrane. V týchto dvoch mestách boli zriadené mestské požiarne zbory, ktoré plnili úlohy jednotiek požiarnej ochrany a boli v pôsobnosti orgánov samosprávy. V súvislosti s prípravou novej právnej úpravy na úseku požiarnej ochrany požiadalo mestské zastupiteľstvo mesta Košíc o začlenenie ich mestského požiarneho zboru do jednotiek požiarnej ochrany v pôsobnosti orgánov miestnej štátnej správy a s účinnosťou od 1. apríla 2002 bude tento mestský požiarly zbor začlenený do Hasičského a záchranného zboru. V hlavnom meste Slovenskej republiky však v súvislosti s prípravou zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore nebola takáto požiadavka uplatnená a tento mestský požiarly zbor ostáva aj naďalej v pôsobnosti orgánov samosprávy.

V súvislosti so schválením komplexu zákonov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy zamestnancov (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe) a štátnozamestnanecký pomer (zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov), ktorých niektoré ustanovenia týkajúce sa predovšetkým dĺžky pracovnej zmeny, rozvrhnutia pracovného času a nariadovania práce nadčas, nie je možné v Mestskom požiarly zbore hlavného mesta SR Bratislavy aplikovať bez toho, aby nevznikli nároky na zvýšenie počtu funkčných miest (približne o 80) a tým aj na zvýšenie nárokov na rozpočet mesta, preto sa navrhuje rozšíriť pôsobnosť § 85 až 91 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore aj na týchto zamestnancov.

Vzhľadom na to, že náročnosť práce zamestnancov mestského požiarného zboru hlavného mesta SR Bratislavy je rovnaká ako u príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a na skutočnosť, že sa navrhuje prevziať niektoré inštitúty týkajúce sa výkonu služby, je odôvodnené prevziať zo zákona č. 315/2001 o Hasičskom a záchrannom zbore aj niektoré ustanovenia týkajúce sa platových náležitostí ako aj ich sociálneho zabezpečenia. Z uvedených dôvodov sa navrhuje rozšíriť pôsobnosť niektorých ustanovení zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore aj na zamestnancov obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch.

Ekonomický dopad na štátny rozpočet a na rozpočet obcí je uvedený v prílohe č. 1. S návrhom zákona nie sú v súčasnosti spojené požiadavky na pracovné sily. Stanovisko Ministerstva financií Slovenskej republiky k návrhu je uvedené v prílohe č. 3.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi a zákonmi, ako aj s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Návrh zákona svojou problematikou patrí medzi priority aproximácie práva uvedené v čl. 70 Európskej dohody o pridružení, ako aj medzi priority odporúčané v Príprave asociovaných krajín strednej a východnej Európy do vnútorného trhu Európskej únie.

Kompatibilita navrhovaného zákona s právnymi predpismi Európskej únie je úplná. Navrhovaný zákon prihliada aj na zásady zakotvené v Charte požiarnikov krajín Európskej únie a okolitých štátov, prijatej v roku 1994 organizáciou EPSÚ (Európske odborové ústredie služieb).

Doložka zlučiteľnosti návrhu zákona o hasičskom a záchrannom zbore s právom Európskej únie

1. Navrhovateľ zákona: Roman Vavřík
2. Názov návrhu zákona: Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe
3. V práve Európskej únie nie je problematika navrhovaného zákona riešená samostatne. Iba čiastočne je upravená vo viacerých právnych normách. Sú to predovšetkým tieto právne normy:
 - Smernica Rady 93/104/EHS z 13. decembra 1993 o určitých aspektoch pracovného času.

Vzhľadom na zasahovanie požiarnej ochrany do každej ľudskej činnosti a životného prostredia sa požiadavky na bezpečnosť proti požiarom vyskytujú v množstve ďalších predpisov EÚ. Tieto však nemajú vplyv na zákonné ustanovenia v navrhovanom zákone a ani navrhovaný zákon nie je s nimi v rozpore.

4. Návrh zákona svojou problematikou zameranou na zabezpečovanie ochrany zdravia a životov ľudí a ochranu materiálnych hodnôt patrí medzi priority uvedené v článku 70 Európskej dohody o pridružení v oblasti ochrany zdravia a životov na pracovisku, ktoré sú odporúčané v príprave asociovaných krajín strednej a východnej Európy na integráciu do vnútorného trhu Európskej únie, aj keď sa požiarne bezpečnosť v Európskej dohode o pridružení osobitne neuvádza.
5. V jednotlivých právnych normách uvedených v bode 3 je upravená problematika ochrany pred požiarmi takto:

Smernica Rady 93/104/EHS

Smernica zabezpečuje minimálne požiadavky bezpečnosti práce a ochrany zdravia ustanovením maximálneho pracovného času, minimálnej doby odpočinku, nočnej práce a dovolenky na zotavenie.

Smernica Rady 91/533/EHS

Smernica ustanovuje povinnosť zamestnávateľovi informovať prostredníctvom písomného dokladu každého zamestnanca o základných podmienkach jeho pracovného pomeru.

Smernica Rady 89/391/EHS

Smernica sa používa vo všetkých odvetviach činnosti, ako verejných, tak súkromných (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratíva, služby, vzdelávanie, kultúra, voľný čas a pod.). Táto smernica však neobmedzuje voľbu členských štátov stanovovať obmedzenia alebo výnimky tam, kde sa vyskytujú nezvyčajné a nepredvídateľné okolnosti, neovládateľné kontrolou zamestnávateľov alebo pri výnimočných udalostiach.

Zmluva o Európskej únii

Problematika ochrany základných ľudských práv a slobôd je uvedená v čl. 6 ods. 2 "Únia rešpektuje základné ľudské práva, ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd podpísaný v Ríme 4. novembra 1950".

6. Kompatibilita navrhovaného zákona s právnymi normami Európskej únie je čiastočná. Žiadne ustanovenie navrhovaného zákona nie je s nimi v rozpore.

V tabuľkách zhody sa neuvádza Zmluva o Európskej únii, čl. 6 ods. 2, pretože ide o všeobecne známe skutočnosti rešpektované v návrhu zákona.

Súčasťou doložky zlučiteľnosti sú tabuľky zhody s právom európskej únie, okrem tabuliek zhody pre smernice 76/207/EHS a 75/117/EHS, pretože v návrhu zákona nie sú žiadne diskriminačné opatrenia a teda ako celok spĺňa požiadavky týchto smerníc. Tabuľka zhody je uvedená v prílohe č. 2 k dôvodovej správe.

II. Osobitná časť

K čl. I

Navrhuje sa, aby na zamestnancov obcí zaradených v mestských hasičských a záchranných zboroch platili tie ustanovenia zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere, ktoré sú uvedené v čl. I.

Navrhuje sa prevziať ustanovenia § 7 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere, v ktorom sú taxatívne vymedzené oprávnenia príslušníkov, najmä vstupovať na pozemky, do objektov a zariadení; vykonávať potrebné činnosti a zisťovania, vyžadovať potrebné informácie, údaje a vysvetlenia, ktoré sú nevyhnutné na vykonávanie záchranných, lokalizačných a likvidačných činností, v prípade ohrozenia života zdravia a majetku fyzických právnických osôb. Tieto oprávnenia rešpektujú základné práva ustanovené v čl. 21 a 23 Ústa-

vy Slovenskej republiky (nedotknuteľnosť obydlia, ochrana informácií a sloboda pobytu) a rešpektujú aj čl. 13 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého možno medze základných práv a slobôd upraviť podmienkami ustanovenými touto ústavou len zákonom.

V jednotkách požiarnej ochrany aj podľa doteraz platnej právnej úpravy sa na vykonávanie niektorých činností vyžadovalo preukázanie osobitnej odbornej spôsobilosti, preto sa navrhuje prevzatie § 18. Z uvedených dôvodov sa navrhuje prevziať aj časť upravujúcu overovanie osobitnej odbornej spôsobilosti.

Zamestnanec obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch je povinný podrobiť sa overeniu osobitnej odbornej spôsobilosti. Odbornú prípravu na získanie osobitnej odbornej spôsobilosti tvorí základná príprava, ktorú musia absolvovať všetci zamestnanci a až po jej absolvovaní môžu začať samostatne plniť úlohy v mestskom hasičskom a záchrannom zbere. Odbornú prípravu vykonáva Ministerstvo vnútra SR.

Získanie osobitnej odbornej spôsobilosti je rozhodujúcou podmienkou na samostatný výkon služby v mestskom hasičskom a záchrannom zbere. Na vykonanie overenia osobitnej odbornej spôsobilosti má zamestnanec právo.

Upravujú sa podmienky opakovania skúšok na získanie osobitnej odbornej spôsobilosti, ako aj spôsob zriaďovania a činnosť komisie na overovanie osobitnej odbornej spôsobilosti.

Navrhuje sa, aby pre zamestnancov bola skúšobná lehota v trvaní najdlhšie šesť mesiacov z toho dôvodu, že podľa doteraz platnej právnej úpravy sa takáto lehota osvedčila u príslušníkov požiarnej ochrany.

Navrhuje sa, aby vzhľadom na charakter výkonu služby mali aj zamestnanci obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch hodnosti. Zavádza sa stavovské rozdelenie hodností na práporčičke a dôstojnícke na vyjadrenie vzťahov subordinácie subjektov. Názvy týchto hodností sú tradičné aj v súčasnosti používané a verejnosti známe.

Z dôvodu komplexnosti právnej úpravy sa čas výsluhy rokov v hodnosti ustanovuje priamo do zákona. Výsluha rokov v hodnostiach kapitán, major a podplukovník sa ustanovuje tak, aby zabezpečovala plynulú progresiu. Zákon súčasne taxatívne vymenúva, kedy sa do času výsluhy rokov v hodnosti nezapočítava obdobie trvania pracovného pomeru.

Zákon upravuje podmienky na vymenovanie do hodnosti pri prijatí do pracovného pomeru. Vymenovaním sa rozumie prvé udelenie hodnosti pri prijatí do pracovného pomeru.

Vzhľadom na význam vymenovania do prvej hodnosti pri prijatí do pracovného pomeru sa nárok zakotvuje priamo do zákona. V súlade so záujmom na získaní vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov sa umožňuje vymenovať zamestnanca do hodnosti nadporučík alebo vyššej, pokiaľ pri výkone funkcie využije vysokoškolskú odbornú prax získanú pred prijatím do pracovného pomeru za predpokladu, že je takáto hodnosť pre funkciu plánovaná. Zápočet predchádzajúcej odbornej praxe pre účely vymenovania do vyššej hodnosti zodpovedá obdobiu výsluhy rokov v hodnostiach.

Ustanovuje sa, že v prípadoch prijímania odborníkov, ktorí už boli v služobnom pomere policajta alebo v inom služobnom pomere alebo v pracovnom pomere príslušníka Zboru požiarnej ochrany, sa môže ponechať skôr dosiahnutá hodnosť, ak príslušník bude využívať predchádzajúce skúsenosti zo služby v týchto zložkách.

Upravujú sa podmienky na povýšenie zamestnanca do vyššej hodnosti, prípadne na vymenovanie do vyššej stavovskej skupiny hodností. Povýšením sa rozumie udelenie ďalšej vyššej hodnosti.

Pre povýšenie do práporčičkej hodnosti je podmienkou ukončené úplné stredné vzdelanie. Pre vymenovanie do prvej dôstojníckej hodnosti je podmienkou ukončené úplné stredné

vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie. Pre povýšenie do hodnosti poručík je podmienkou ukončené bakalárske vzdelanie a pre povýšenie do hodnosti nadporučík a vyššej hodnosti je podmienkou ukončené vysokoškolské vzdelanie.

Vzhľadom na to, že zamestnanci môžu vykonávať samostatne službu až po absolvovaní základnej prípravy je opodstatnené, aby pre týchto zamestnancov bola skúšobná lehota až 6 mesiacov. Táto lehota sa osvedčila aj u príslušníkov Zboru požiarnej ochrany.

V § 69 odst. 1 sa taxatívne upravujú základné povinnosti zamestnancov. Práva zamestnancov vyplývajú tiež z ďalších ustanovení navrhovaného zákona. Zamestnanec bude mať práva na plat a platový postup vo verejnej službe. Z tohto ustanovenia sa navrhuje pre zamestnancov obcí v mestských hasičských a záchranných zborov prevziať len tie, ktoré neupravuje Zákonník práce a zákon o verejnej službe.

Vzhľadom na to že u zamestnancov sa vyžaduje dobrý zdravotný stav, ukladá sa povinnosť podrobiť sa pravidelným lekárske prehliadkam na podnet nadriadeného. V súvislosti s touto povinnosťou sa nepredpokladajú nároky na finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu.

V navrhovanej právnej úprave je potrebné upraviť čas vykonávania verejnej služby zamestnancom. Ide o dôležitú úpravu, pretože predstavuje mieru dispozície zamestnávateľa a zamestnanca, zabezpečuje právnu istotu. Navrhovaná právna úprava času vykonávania verejnej služby zohľadňuje špecifiká vykonávania verejnej služby zamestnancov obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch.

V prípade, ak vykonávanie verejnej služby nemôže byť prerušené, primeraný čas na jedenie a oddych sa započítava do týždenného pracovného času. Toto ustanovenie sa vzťahuje na zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.

Týždenný pracovný čas zamestnanca sa navrhuje najviac 40 hodín týždenne vrátane prestávok na jedenie a oddych v trvaní 30 minút. O kratšom týždennom pracovnom čase zamestnanca sa môže vyjednávať. Charakterizuje sa nerovnomerné rozvrhnutie ustanoveného týždenného pracovného času. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času je koncipované tak, že zamestnanec odsluží každý týždeň rovnaký rozsah týždenného pracovného času.

Pri nerovnomernom rozvrhnutí bude týždenný pracovný čas v jednotlivých týždňoch rôzneho rozsahu, ale v rámci príslušného obdobia (najdlhšie ročného) sa jeho priemerná dĺžka rovná ustanovenému plnému (alebo dojednanému kratšiemu) týždennému pracovnému času zamestnanca.

Pri nerovnomernom rozvrhnutí sa navrhuje dĺžka pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch najviac 18 hodín a celová dĺžka výkonu verejnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúca určená pracovná pohotovosť v mieste výkonu štátnej služby na 24 hodín v dni.

Navrhuje sa nepretržitý odpočinok medzi dvoma pracovnými dňami ako vo všeobecnej pracovnoprávnej úprave v súlade č. 3 Smernice Rady 93/104/EHS v rozsahu 12 hodín a raz za týždeň nepretržitý odpočinok v trvaní 32 hodín.

Dĺžka nepretržitého odpočinku v týždni je v navrhovanej podľa spôsobu rozvrhnutia pracovného času a to pri rovnomernom rozvrhnutí aj pri nerovnomernom rozvrhnutí dva po sebe nasledujúce dni raz týždenne. Návrh tak zosúladzuje právnu úpravu s reálnym spôsobom určovania nepretržitého odpočinku vo verejnej službe a čl. 5 Smernice Rady 93/104/EHS.

V návrhu sa ustanovuje, ktoré dni sú dňami pracovného pokoja. Dňami pracovného pokoja vo vykonávaní verejnej služby sú štátne sviatky a dni pracovného pokoja ustanovené osobitným predpisom - zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 21/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení neskorších predpisov a tiež dni, na ktoré pripadá zamestnancom nepretržitý odpočinok v týždni. Takýto postup sa zacho-

vá aj na účely odmeňovania zamestnanca, a preto zamestnancovi bude za takýto deň patriť plat, t.j. plat sa mu v príslušnom mesiaci z tohto dôvodu nekráti.

Navrhovaná úprava práce nadčas umožňuje, aby bol ročný limit práce nadčas, ktorá môže byť zamestnancovi prikázaná v rozsahu 300 hodín v kalendárnom roku. Za prácu nadčas sa považuje aj práca, ktorú zamestnanec vykonáva počas určenej pracovnej pohotovosti.

Určenie tarifného platu má väzbu na náročnosť činností funkčného miesta. Na zamestnancov obcí v mestských hasičských a záchranných zboroch sa bude vzťahovať katalóg činností platových tried, ktoré sú v prílohe zákona o Hasičskom a záchrannom zbore, vydaný Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky. Katalóg bude obsahovať všetky činnosti, ktoré služobným úradom vyplývajú z § 3 os. 1 návrhu zákona a z § 12 ods. 3.

Na účely určenia tarifného platu je potrebné zistiť počet rokov započítanej praxe zamestnanca. Započítaná prax predstavuje súčet časov odbornej praxe a ďalších časov podľa § 106 a 107. Čas sa vyjadruje v počte rokov.

Odborná prax zamestnanca zisťovaná na účely určenia platového stupňa zahŕňa odbornú prax získanú v predchádzajúcom období, ak mala rovnaký alebo obdobný charakter. Z rokov odbornej praxe sa podľa § 97 odsek 1 písm. j) bod 3 vylučuje čas neprítomnosti zamestnanca v službe z dôvodu materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky a starostlivosti o ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť.

Ďalšie časy uvedené v § 107 sa v podstate zhodujú s časmi vymedzenými na účely zistenia započítateľnej praxe podľa doteraz platných predpisov

Tarifný plat zamestnanca sa určí v príslušnej platovej triede a v platovom stupni v závislosti od rokov započítanej praxe.

Stupnica platových taríf, ktorá tvorí prílohu č. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. vychádza zo súčasne platnej základnej stupnice platových taríf a je totožná so zodpovedajúcou časťou základnej stupnice platových taríf pre zamestnancov v štátnej službe.

Nadriadenému na príslušnom stupni riadenia bude pariť príplatok za riadenie v rámci rozpätia ustanoveného percentuálneho podielu. Výpočet príplatku je viazaný na platovú tarifu platovej triedy, v ktorej je podľa katalógu zaradená najnáročnejšia činnosť vykonávaná nadriadeným. Príplatok za riadenie sa bude poskytovať pevnou sumou.

Hranice percentuálnych podielov pre určenie súm príplatkov za riadenie sú určené s prihliadnutím na teraz platnú diferencovanú úroveň príplatkov za riadenie podľa pôsobnosti zamestnávateľa a stupňa riadenia a na relácie tohto príplatku ustanovené v zákone č. 73/1998 Z. z. alebo v zákone č. 200/1998 Z. z. Rozpätia percentuálneho podielu sú ustanovené v prílohe č. 3.

Podmienky zastupovania nadriadeného sú obsiahnuté v zákone o verejnej službe. Za zastupovanie nadriadeného patrí zamestnancovi príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie určeného nadriadenému, ktorého zastupuje.

Poskytovanie príplatku za zastupovanie je viazané obdobím zastupovania a bude sa poskytovať už od prvého dňa zastupovania.

V prípade, ak nadriadený bude zastupovať nadriadeného na vyššom stupni riadenia, bude mať určený príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie určeného pre zastupovaného nadriadeného, ak je pre neho výhodnejší; inak mu počas zastupovania pôvodne určený príplatok za riadenie nepatrí.

Z doterajšej právnej úpravy sa pre zamestnancov predpokladá zachovať inštitút osobného príplatku, pričom jeho maximálne možné percentuálne vyjadrenie sa oproti doterajšiemu stavu znižuje. Zároveň sa počíta s tým, že v zákone ustanovený limit osobného príplatku sa

bude postupne znižovať, až pokiaľ jeho percentuálny podiel nedosiahne hodnotu 35%. Podiel výšky osobného príplatku bude jednotný pre všetky platové triedy. Znižovanie limitu sa vykoná v nadväznosti na úpravu stupníc platových taríf tak, aby ustanovením nového limitu v jednotlivých platových triedach zostala zachovaná jeho absolútna výška. Postupné znižovanie limitu osobného príplatku v závislosti od miery zvýšenia stupnice platových taríf bude znamenať, že znížením limitu osobného príplatku v percentách jeho absolútna úroveň zostane zachovaná.

Vzhľadom na to, že sa navrhuje zaviesť inštitút hodnoty odporúča sa upraviť aj príplatok za hodnotu.

Príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí obsahuje príplatok za vykonávanie činností na miestach s ohrozením života a zdravia a za vykonávanie špecifických činností príslušníkov zboru ako napr. používanie izolačných dýchacích prístrojov, odevov proti sálavému teplu, odevov proti chemickým a biologickým látkam, činnosť pod vodnou hladinou, činnosť vo výške 10 m a viac nad zemou na nezabezpečených pracoviskách alebo nad voľnými hĺbkami, činnosť pri leteckej záchrane z podvesu pod vrtuľníkom a pri vysadzovaní z vrtuľníka, činnosť v ťažkom horolezeckom teréne s použitím špeciálnych záchranárskych pomôcok v sťažených prírodných a poveternostných podmienkach.

Pri výpočte príplatkov za štátnu službu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí sa uplatní sčítací princíp a čas sa bude zaokrúhľovať nahor s intervalom zaokrúhľovania 30 minút podľa STN ISO 31-0 (01 1301) Veličiny a jednotky 0. časť: Všeobecné zásady.

Zvýšené nároky kladené na verejnú službu vykonávanú zamestnancami podľa tohto zákona sa navrhuje kompenzovať zavedením inštitútu ďalšieho platu a jeho priznanie viazať na skutočné vykonávanie verejnej služby s taxatívne určenými dôvodmi jeho nepriznania. Vymedzenie skutočného vykonávania verejnej služby na účely poskytnutia ďalšieho platu je špeciálnym ustanovením a nie je možné ho spájať s ustanovením upravujúcim časy, ktoré sa považujú za vykonávanie verejnej služby.

Poskytovanie ďalšieho platu v každom polroku kalendárneho roka je viazané na splnenie určených podmienok. Tým sa vytvára priestor na zlepšenie finančnej situácie zamestnanca v tzv. pred dovolenkovom a predvianočnom období.

Výška ďalšieho platu bude priamo závislá od výšky platu zamestnanca.

Odchodné je peňažným plnením, ktoré nie je platom. Ide o peňažné plnenie, ktoré obdobným spôsobom je v súčasnosti upravené napr. v zákone č. 73/1998 Z. z. Tento inštitút obsahuje aj § 58 a zákona č. 126/1985 Zb. o požiarnej ochrane v znení neskorších predpisov.

Odchodné sa navrhuje určiť ako nárokový inštitút, pričom sa z dôvodu nárokovosti spresňujú podmienky jeho poskytovania v závislosti od trvania pracovného pomeru. Minimálnou hranicou počtu rokov odchodného je šesť rokov s nárokom na jeden plat (v sume posledne určenej pred odchodom do dôchodku) a zároveň je základňou pre určenie sumy odchodného pri dlhšom trvaní pracovného pomeru. Základná suma odchodného sa za každý skončený rok verejnej služby zvyšuje o polovicu služobného platu zamestnanca, najviac do desaťnásobku platu zamestnanca.

Na účely zistenia času trvania pracovného pomeru sa spočítava čas praxe započítaný po účinnosti tohto zákona, aj čas praxe započítaný podľa ustanovenia § 200 odsek 2, písm. b), to je čas praxe získaný pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

Návrh vychádza z účasti zamestnancov na nemocenskom poistení, avšak ako kompenzačné opatrenie sa nad rámec dávok z nemocenského poistenia navrhuje zamestnancom v prípade dočasnej neschopnosti na výkon služby z dôvodu choroby alebo úrazu poskytovať zo

štátneho rozpočtu príplatok k nemocenskému a v prípade rodičovskej dovolenky príplatok k peňažnej pomoci v materstve a v prípade ošetrovania člena rodiny príplatok k podpore pri ošetrovaní člena rodiny.

V prechodných ustanoveniach sa ďalej riešia podmienky prechodu príslušníkov Zboru požiarnej ochrany a zamestnancov Mestského požiarneho zboru mesta Bratislava podľa doterajších predpisov do služobného pomeru podľa tohto zákona v prípade, ak nespĺňajú kvalifikačné predpoklady na funkciu, podmienky znovuprijatia do služobného pomeru a prevod doterajších hodností na nové hodnosti. Navrhuje sa, aby pri tomto prechode bolo možné uplatniť na prechodné obdobie výnimky z kvalifikačného predpokladu vzdelania, a to u tých príslušníkov, ktorí vykonávajú činnosti súvisiace so zdolávaním požiarov, poskytovaním pomoci a vykonávaním záchranných prác pri haváriách, živelných pohromách a iných mimoriadnych udalostiach, ak sú vymenovaní do funkcie najvyššie v štvrtej platovej triede.

V prípade, že by služobný plat mal byť nižší, ako služobný príjem podľa doterajších predpisov, navrhuje sa poskytovať doplatok služobného platu vo výške vzniknutého rozdielu až do času, kým sa uvedený rozdiel neodstráni.

Upravuje sa ďalej časový postup vyplácania ďalšieho platu podľa § 121 ods. 1 návrhu zákona.

V návrhu sa rieši okruh otázok ako prechodné ustanovenia.

K čl. II.

Navrhuje sa, aby zákon nadobudol účinnosť 1. apríla 2002.

**Ekonomický dopad
uplatnenia zákona, ktorým sa mení a dopĺňa
zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe**

Kvantifikácia zvýšenej potreby prostriedkov štátneho rozpočtu na uplatnenie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe na zamestnancov Mestského požiarného zboru hlavného mesta SR Bratislavy (ďalej len „mestský požiarny zbor“) vychádza z navrhovanej organizačnej štruktúry Mestského požiarného zboru, schválenej dňa 1.9.1997, ktorá predpokladá posilnenie jeho zásahovej zložky po ukončení výstavby požiarnej stanice Petržalka.

V mestskom požiarnom zbore je v súčasnosti obsadených 287 funkčných miest. Štátny rozpočet sa na finančnom zabezpečení mestského požiarného zboru podieľa poskytovaním účelovej dotácie do rozpočtu hlavného mesta SR Bratislavy. V roku 2001 táto dotácia činí približne 48 % výdavkov celkovo rozpočtovaných hlavným mestom SR Bratislava.

V ročnom vyjadrení ide o tieto prostriedky v tis. Sk:

	Hl. mesto SR Bratislava:	Štátny rozpočet	Prís.p.zo zák.poistenia *	Spolu
Výdavky celkom z toho:	48 005	49 000	5 000	102 005
A.bežné výdavky v tom:	47 760	30 000	500	78 260
610-mzdy,platy a ostat. osob. vyrovnania	40 640	-	-	40 640
620-poistné a príspevky poisťovniam	1 280	12 586	-	13 866
630-tovary a ďalšie služby	5 840	17 414	500	23 754
640-bežné transfery	-	-	-	-
B.kapitálové výdavky	245	19 000	4 500	23 745

* príspevok zo Slovenskej poisťovne z podielu vybraného zákonného poistenia motorových vozidiel

A) Trvalé zvýšenie výdavkov na štátny rozpočet od r. 2002

1/ Mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania a odvody poistného

Vyčíslené je zvýšenie výdavkov na odmeňovanie v dôsledku uplatnenia zákona o Hasičskom a záchrannom zbore. V prepočte je okrem úpravy stupnice platových taríf premietnutý dopad zvýšenia sadzieb príspevku za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu, za práce vo sviatok; tiež dopad úpravy odmeňovania na peňažnú náhradu za služobnú pohotovosť a skrátenie týždenného služobného času na 40 hodín a zavedenie hodnotného príplatku. Zmena výšky výdavkov na platy podľa zložiek služobného platu je uvedená v tabuľke na strane č. 4 a predpokladá nárast výdavkov na odmeňovanie o 1 792 tis. Sk mesačne, ročné zvýšenie o 21 504 tis. Sk (vrátane odvodu do poistných fondov o 645 tis. Sk mesačne - ročné zvýšenie o 7 740 tis. Sk).

U dodatkovej dovolenky podľa § 93 zákona sa uplatnenie tohto inštitútu navrhuje pre zamestnancov s vykonávaním verejnej služby v zdraví škodlivom prostredí a predpokladá sa, že to budú zamestnanci s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom. Prepočet vychádza zo zámeru, že cca polovica dodatkovej dovolenky bude riešená individuálnym rozvrhnutím pracovného času slúžiacich zamestnancov na zmenách a druhá polovica je vyčíslená ako dopad na štátny rozpočet v ročnom objeme 855 tis. Sk (vrátane odvodu do poistných fondov 1 163 tis. Sk).

Potreba finančných prostriedkov na odmeňovanie sa zvýši za predpokladu, že bude dokončená výstavba požiarnej stanice Petržalka a bude nutné naplniť 20 funkčných miest v určenom objeme 4 206 tis. Sk (vrátane odvodu do poistných fondov 5 720 tis. Sk).

Celoročné zvýšenie výdavkov na platy a zaradenie hodnotného príplatku je 26 565 tis. Sk (vrátane odvodu so poistných fondov 36 128 tis. Sk).

2/ Bežné transfery:

V bežných transferoch sú riešené otázky sociálneho a dôchodkového charakteru zamestnancov.

V § 132 - odchodné vychádza prepočet z prijatého zákona v maximálnej výške 10-násobku služobného platu.

Pri predpokladanom odchode do dôchodku troch zamestnancov ročne a priemernom odchodnom vo výške 10-násobku služobného platu 15 670,- Sk nárast predstavuje 470 tis. Sk ročne.

V § 133 - vyrovnávací príspevok sa vychádza z toho, že v mestskom požiarnej zbore k 1.11.2001 pracuje 35 z 287 zamestnancov vo veku nad 50 rokov. Pri predpokladanej strate zdravotnej spôsobilosti vykonávať zásahovú činnosť u 5 % z nich, by išlo o výplatu vyrovnávacieho príspevku v objeme 254 tis. Sk ročne.

Pri predpoklade, že invalidný dôchodok by sa rovnal minimálnej mzde t.j. 4920,- Sk rozdiel činí u 1 zamestnanca 12 096,- Sk, u použitej vzorky (5%) je to 21 168,- Sk/mesiac.

V roku 2002 by činil vyrovnávací príspevok 190 tis. Sk.

B) Jednorazové zvýšenie výdavkov na štátny rozpočet v roku 2002

Výdavky na tovary a ďalšie služby

V súvislosti so zmenou názvu bude potrebné vykonať zmeny v označení objektov požiarnej stanice, zabezpečiť výrobu nových pečiatok a označenie príslušnosti k Mestskému hasičskému a záchrannému zboru na motorových vozidlách a rovnošatových súčiastiach zamestnancov. Výdavky sa predpokladajú vo výške 50 tis. Sk.

Zámery novej organizačnej štruktúry zboru predstavujú personálne posilnenie zásahovej jednotky po ukončení výstavby požiarnej stanice v Petržalke o 20 funkčných miest. Potreba finančných prostriedkov na základné vybavenie zvýšeného počtu zamestnancov v zásahovej jednotke osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami a výstrojnými súčasťami sa predpokladá vo výške 2 000 tis.Sk.

Rekapitulácia dopadu zvýšenia výdavkov na štátny rozpočet v r. 2002 (v tis. Sk)

Kategória výdavkov	Kategória výdavkov s trvalým dopadom	Jednorazové zvýšenie výdavkov	zvýšenie výdavkov spolu
610-mzdy, platy a ost.osob.vyrovnanie	26 190	-	26 190
620-poistné a príspevky poisťov.	9 428	-	9 428
630-tovary a ďalšie služby	-	2 050	2 050
640-bežné transfery	660		660
Zvýšenie výdavkov celkom	36 278	2 050	38 328

C) Zvýšenie výdavkov s trvalým dopadom na štátny rozpočet od r. 2003

S účinnosťou od 1.1.2003 sa navrhuje úprava hodnotného príplatku podľa § 112 zák.č. 315/2001 Z.z..

Úprava znamená zvýšenie výdavkov s trvalým dopadom na štátny rozpočet od roku 2003 v kategórii výdavkov (v tis. Sk)

610 - mzdy, platy a ostatné osob. vyrovnania	1 050
620 - poistné a príspevky poisťovniam	380
zvýšenie výdavkov spolu	1 430

V zákone č. 315/2001 Z.z. § 121 a 203 upravuje výplatu ďalšieho platu a to v II. polroku 2003 vo výške 0,5 služobného platu. Ide o výdavok s trvalým dopadom na štátny rozpočet v kategórii (v tis. Sk)

610 - mzdy, platy a ostatné osob. vyrovnania	2 020
--	-------

620 - poisťné a príspevky poisťovníam
zvýšenie výdavkov spolu

727
2 747

D) Zvýšenie s trvalým dopadom na štátny rozpočet po roku 2003

V rokoch 2004-2006 zákon predpokladá postupné zvyšovanie výdavkov na výplatu ďalšieho platu podľa § 121 zák. č. 315/2001 Z.z. s každoročným medziodročným nárastom 0,5 služobného platu v sume cca 2 862 tis. Sk, z toho 2 105 tis. na platy a 757 tis. Sk na poisťné a príspevky poisťovníam.

Sumár dopadu výdavkov na platy pri uplatnení zákona, ktorým sa dopĺňa a mení zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v tis. Sk.

Zložka platu	Mesačné výdavky na odmeňovanie podľa		
	nar.vlády SR 249/92 Zb.	zákon o Hasičs. a záchrannom zbore	rozdiel
Tarifný plat	1930	2820	890
Príplatok za riadenie	54	50	-4
Osobitný príplatok	177	0	-177
Príplatok za zmenu	177	30	-147
Príplatok za prácu v zdraví škodl.prostredí	16	420	404
Príplatok za prácu v noci	51	75	24
Príplatok za prácu v OS+NE	158	285	127
Príplatok za prácu vo sviatok	84	140	56
Odmena za prac. pohotovosť	365	664	299
Osobný príplatok	400	400	0
Hodnostný príplatok	0	320	320
Spolu	3412	5204	1792

Príloha č. 2
k dôvodovej správe

TABUĽKA ZHODY
k dôvodovej správe
právom Európskej únie

Smernica Rady 93/104/ES			Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Článok (Č,O,V,P)	Text	Spôsob transpo- zície	Číslo	Článok (Č,O,V, P)	Text	zhoda	administratívna štruktúra	Poznámky
Č 3	Denný odpočinok. Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné k tomu, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín počas 24 hodín.	N		§ 88 O 1	Nepretržitý odpočinok medzi dvoma pracovnými dňami. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť týždenný pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa nepretržitý odpočinok aspoň 12 hodín a raz za týždeň nepretržitý odpočinok aspoň 32 hodín.	P	MV SR MP SVR SR	
Č 5	Týždenný čas odpočinku. Členské štáty prijímú opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie 7 dní mal pracovník nárok na minimálny nepreušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín plus 11 hodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.	N		§ 88 O 1	Nepretržitý odpočinok medzi dvoma pracovnými dňami. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť týždenný pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa nepretržitý odpočinok aspoň 12 hodín a raz za týždeň nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 32 hodín.	P		Podľa čl. 17 smernice je možná pre požiaru ochranu odchýlka (pozri ďalej)

<p>Č 6</p> <p>O 1</p>	<p>Maximálny týždenný pracovný čas. Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:</p> <p>Týždenný pracovný čas bude obmedzená pomocou zákonov, nariadení alebo administratívnych predpisov, alebo pomocou kolektívnych zmlúv a dohôd medzi sociálnymi partnermi.</p>	<p>N</p>		<p>§ 85 O 2</p> <p>§ 86 O 2</p>	<p>Týždenný pracovný čas. Pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného času zamestnanca možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.</p> <p>Nerovnomerné rozvrhnutie týždenného pracovného času Pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie dĺžka pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch byť viac ako 18 hodín. Celková dĺžka vykonávania verejnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej pracovnej pohotovosti v mieste vykonávania verejnej služby je najviac 24 hodín v pracovnom dni.</p>	<p>P</p>		
<p>Č 17</p>	<p>Odchýlky Odchýlky môžu byť prijaté pomocou zákonov, nariadení, administratívnych predpisov alebo pomocou kolektívnych zmlúv a dohôd medzi sociálnymi partnermi, za predpokladu, že dotýčným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné</p>	<p>O</p>		<p>§ 85 O 2</p> <p>§ 86 O 1</p>	<p>Týždenný pracovný čas. Pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne. Skrátenie týždenného času zamestnanca možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.</p> <p>Nerovnomerné rozvrhnutie týždenného pracovného času. Pracovný čas zamestnancov môže byť rozvrhnutý nerovnomerne. Nerovnomerne</p>			

	náhradné doby odpočinku a že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tieto náhradné doby odpočinku, bude dotýčným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana:				rozvrhnutý pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý na obdobie celého kalendárneho roka.			
O 2.1	Z článkov 3, 4, 5, 8 a 16;			0 2	Pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie dĺžka pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch byť viac ako 18 hodín. Celová dĺžka vykonávania verejnej služby a na ňu bezprostredne nadväzujúcej určenej pracovnej pohotovosti v mieste vykonávania verejnej služby je najviac 24 hodín v pracovnom dni.			
P (c)	V prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, predovšetkým:			§ 87 O 1	Prestávky vo verejnej službe. Zamestnávateľ je povinný najneskôr po každých 4 hodinách nepretržitej verejnej služby poskytnúť zamestnancovi vykonávajúcemu verejnú službu s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút. Začiatok a koniec tejto prestávky určí zamestnávateľ.			
V (iii)	Služieb tlače, rozhlasu, televízie, filmovej produkcie, pošty a telekomunikácií, ambulancie, požiarných služieb a služieb civilnej ochrany;			O 2	Zamestnávateľ je povinný najneskôr po každých 4 hodinách nepretržitej verejnej služby poskytnúť zamestnancovi vykonávajúcemu verejnú službu s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút.			
				O 3	Ak ide v verejnú službu, ktorej			

				<p>vykonávanie nemôže byť prerušené, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia vykonávania verejnej služby zabezpečiť primeraný čas na jedenie a oddych.</p>			
			O 4	<p>Prestávky na jedenie a oddych sa započítavajú do pracovného času.</p>			
			§ 88	<p>Nepretržitý odpočinok medzi dvoma pracovnými dňami</p>			
			O 1	<p>Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť týždenný pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa nepretržitý odpočinok aspoň 12 hodín a raz za týždeň nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 32 hodín.</p>			
			§ 89	<p>Dĺžka nepretržitého odpočinku v týždni</p>			
			O 1	<p>Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby všetci zamestnanci mali raz týždenne dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na piatok a sobotu, alebo sobotu a nedeľu, alebo na nedeľu a pondelok.</p>			
			O 2	<p>Ak neumožňuje vykonávanie verejnej služby rozvrhnúť pracovný čas podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni výnimočne v iných dňoch týždňa.</p>			

				<p>O 3 Ak z nalievavých služobných dôvodov nie je možné rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, môže zamestnávateľ určiť nepretržitý odpočinok v týždni odchylna a to tak, že nepretržitý odpočinok sa zamestnancovi poskytne najmenej jeden deň v týždni, pokiaľ možno tak, aby pripadol na nedeľu a zvyšok poskytne súhrnne raz za dva týždne.</p> <p>§ 90 Dni pracovného pokoja.</p> <p>O 1 Ak to vyžaduje dôležitý záujem verejnej služby je zamestnanec povinný vykonávať verejnú službu nad základný čas služby v týždni, v deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo vo sviatok.</p> <p>O 2 Zamestnancovi, ktorý nevykonával verejnú službu, pretože sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí za tento deň plat.</p> <p>§ 91 Verejná služba nadčas.</p> <p>O 1 Verejnou službou nadčas je verejná služba vykonávaná nad rámec určeného týždenného pracovného času. Verejnou službou nadčas je aj služba, ktorú zamestnanec vykonáva počas určenej pracovnej pohotovosti podľa § 92 ods. 2.</p> <p>O 2 Verejná služba nadčas sa môže</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>zamestnancovi prikázať len výnimočne v naliehavom záujme verejnej služby, a to a) na dni pracovného pokoja. Neprerušiteľný odpočinok medzi dvoma pracovnými dňami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.</p> <p>O 3 V kalendárnom roku sa môže zamestnancovi prikázať verejná služba nadčas v rozsahu najviac 300 hodín.</p> <p>O 4 Zamestnancovi patrí za vykonávanie verejnej služby nadčas náhradné voľno, to neplatí pre vedúceho zamestnanca. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch neposkytne náhradné voľno najneskôr v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, postupuje podľa § 34 zákona o verejnej službe.</p>			
<p>Č 3 O 1 P a) P b) P c)</p>	<p>Spôsoby informovania Informovanie uvedené v článku 2 (2) treba zamestnancovi poskytnúť najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania v podobe: a) písomnej pracovnej zmluvy a/ alebo b) prijímacieho dekrétu a/alebo c) jedného alebo niekoľkých písomných dokumentov, z</p>	N						

	ktorých jeden musí obsahovať prinajmenšom všetky informácie uvedené v článku 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) a (i)							
Č 5 O 1	<p>Modifikácia aspektov zmluvy alebo pracovného pomeru</p> <p>Akákoľvek modifikácia náležitostí uvedených v článku 2 (2) a 4 (1) sa musí uskutočniť v podobe písomného dokumentu, ktorý musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pri najbližšej príležitosti, najneskôr však jeden mesiac po tom, ako príslušná zmena nadobudla platnosť.</p>	N		§ 45 P c)	Zmeny pracovného pomeru. Zmenou pracovného pomeru je prevelenie.			

návrhu zákona o Hasičskom a záchrannom zbore
s právom Európskej únie

Smernica Rady 89/391/EHS			Návrh zákona o Hasičskom a záchrannom zbore					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Článok (Č,O,V,P)	Text	Spôsob transpo- zície	Číslo	Článok (Č,O,V, P)	Text	zhoda	administratív- na štruktúra	Poznámky
Č 1 O1	Predmet Predmetom tejto smernice je zaviesť opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci.	D		§ 161	Rekondičný pobyt Zamestnávateľ v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania a regenerácie telesného a duševného zdravia povinný zabezpečovať rekondičné pobyty vybraným zamestnancom.	P	MV SR MPSVR SR	Cieľom smernice je zaviesť opatrenia na podporovanie zdokonaľovania bezpečnosti a zdravia zamestnancov na pracovisku. Čiastočným plnením tohto cieľa je uplatnenie inštitutov zákona o Hasičskom a záchrannom
O2	Z tohto dôvodu táto smernica obsahuje všeobecné princípy týkajúce sa prevencie pracovných rizík, ochrany bezpečnosti a zdravia, eliminácie rizikových a úrazových faktorov, informovania, konzultácií, vyváženej spolupráce v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou a				Bezpečnosť práce zamestnancov pri zdolávaní požiarov, poskytovaní pomoci a vykonávaní záchranných prác pri haváriách a iných mimoriadnych udalostiach upraví ministerstvo.			

O3	<p>vzdelávania pracovníkov a ich zástupcov, ako aj všeobecných usmernení na realizáciu spomínaných princípov.</p> <p>Táto smernica neobmedzuje v súčasnosti platné alebo budúce ustanovenia vnútroštátneho práva alebo práva spoločenstva, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci.</p>							<p>zboru. Podľa č. 2.2 smernice, nebude táto aplikovaná tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore určité špeciálne činnosti vo verejných službách, takých ako armáda alebo polícia, alebo určité špeciálne činnosti v službách ochrany obyvateľstva. Preto sa aj s aplikáciou podrobne nezaoberáme.</p>
----	--	--	--	--	--	--	--	--