

B. Osobitná časť

K Čl. I

K § 1

V rámci úpravy pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca návrh zákona definuje pracovnú činnosť na základe charakteristík a osobitostí výkonu práce pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení a odborných zamestnancov v školách a v poradenských zariadeniach. Návrh zákona tiež ustanovuje predpoklady na výkon pracovnej činnosti vrátane kvalifikačných predpokladov, kategórie a podkategórie, v ktorých pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci vykonávajú pracovnú činnosť. Návrh zákona ďalej upravuje práva a povinnosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. V rámci úpravy profesijného rozvoja návrh zákona charakterizuje vzdelávanie v profesijnom rozvoji a podmienky jeho poskytovania a organizovania, upravuje výkon atestácií; v oblasti profesijného rozvoja ustanovuje kontrolu kvality a dodržiavania podmienok poskytovania vzdelávania a organizovania atestácií. Návrh zákona upravuje centrálny register zamestnancov škôl a školských zariadení. Pretože sa návrh zákona týka dvoch zásadných oblastí, ktorými sú pracovnoprávne vzťahy pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a ich profesijný rozvoj, ktorý sa realizuje najmä formou ďalšieho profesijného vzdelávania a atestáciami, používa pojmy, ktoré sú všeobecne známe v uvedených oblastiach. Návrh zákona úzko korešponduje so zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „školský zákon“), pretože školský zákon určuje obsah výchovy, vzdelávania a činnosť škôl a školských zariadení, a preto návrh zákona používa aj pojmy, známe zo školského zákona odbornej verejnosti z okruhu pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov, škôl, školských zariadení a zriaďovateľov. Využívanie pojmov školského zákona v návrhu zákona zároveň zvyrazňuje rozdiely, ktoré sú medzi postavením pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení, kde sa uskutočňuje výchova a vzdelávania v súlade so školským zákonom a ostatnými pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami, na ktorých sa návrh vzťahuje.

K § 2

Okruh fyzických osôb, na ktoré sa zákon vzťahuje, je definovaný základnou charakteristikou, ktorou je výkon pracovnej činnosti, vzťah so zamestnávateľom a miestom výkonu pracovnej činnosti. Zákon sa vzťahuje na fyzické osoby, ktoré sú v pracovnom pomere alebo vykonávajú pracovnú činnosť v príslušnej kategórii a podkategórii pedagogického zamestnanca a v príslušnej kategórii odborného zamestnanca v pracovnom pomere alebo na základe dohôd o výkone práce mimo pracovného pomeru v škole a školskom zariadení, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a zariadení sociálnych služieb, spadajúcich do pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, v organizácii zriadenej ministerstvom školstva na základe zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na plnenie úloh v oblasti profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a na zamestnancov Katolíckeho pedagogického a katechetického centra zriadeného Konferenciou biskupov Slovenska. Ustanovenie odseku 4 zohľadňuje rezortné špecifiká škôl v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Dôvodom ustanovenia odseku 5 je najmä potreba ochrany detí a žiakov, ale aj podpora voľby výkonu pracovnej činnosti v pracovnom pomere.

K § 3

Ustanovenie taxatívne vymenúva práva pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktoré majú priamo pri výkone pracovnej činnosti. Účelom je ochrana pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov pred nežiaducimi vonkajšími vplyvmi na spôsob výkonu pracovnej činnosti, na samotný výkon pracovnej činnosti alebo na ich osobu z dôvodu výkonu pracovnej činnosti. Návrh zákona preberá všetky práva a povinnosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ustanovené zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Účelom všeobecnej formulácie práva na ochranu pred neodborným zasahovaním do pracovnej činnosti je ochrana pred neodbornými zásahmi zo strany zriaďovateľa a jeho zamestnancov, rodičov, iných fyzických a právnických osôb alebo záujmových skupín. Zasahovať do výkonu pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca je tak umožnené len oprávneným osobám, ktoré sú nadriadenými, alebo kontrolnými orgánmi v oblasti kontroly úrovne a stavu poskytovania výchovy, vzdelávania a poradenstva deťom, žiakom a poslucháčom. Návrh zákona vkladá nové významné právo na ochranu pred sociálno-patologickými javmi v správaní ostatných zamestnancov zamestnávateľa, zriaďovateľa a ďalších fyzických osôb, ktoré v sebe obsahuje právo na ochranu pred mobbingom, bossingom, ale aj staffingom.

K § 4

Dôvodom úpravy povinností pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je potreba týmto spôsobom vymedziť okruh povinných činností a úkonov, ktoré musí zabezpečiť škola a školské zariadenie prostredníctvom svojich pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Ide najmä o povinnosti, ktoré vyplývajú z výkonu pracovnej činnosti v škole a školskom zariadení a ktorých plnenie priamo ovplyvňuje plnenie povinností školy a školského zariadenia, vyplývajúce zo školského zákona. Napríklad povinnosť viesť pedagogickú dokumentáciu a ďalšiu dokumentáciu (ustanovenie písm. f) korešponduje s ustanovením § 11 školského zákona, ktoré vymenúva druhy pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie, ktoré škola a školské zariadenie vedie a ktoré tvoria súčasť registratúry školy a školského zariadenia. Ďalšie povinnosti vyplývajú zo spoločenského postavenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktoré je kritériom jeho hodnotenia okolím a následne aj kritériom hodnotenia školy a školského zariadenia. Novými povinnosťami pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je povinnosť absolvovať aktualizčné vzdelávanie v súlade s potrebami školy a školského zariadenia v rozsahu 20 hodín za dva školské roky; doklady o absolvovaní aktualizčného vzdelávania budú tvoriť súčasť atestačného portfólia a povinnosť správať sa v súlade s etickým kódexom, ktorý bude vydaný v súlade s návrhom nového zákona. Účelom je zvýšenie morálneho statusu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v spoločnosti. Návrh zákona zavádza aj novú povinnosť pre učiteľov základných škôl, ktorou je dozor v triedach počas externého testovania.

K § 5

Spoločenská požiadavka posilnenia morálnej autority pedagogických zamestnancov je dôvodom ustanovenia Etického kódexu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca ako záväzku osobnej morálnej integrity pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca. Ustanovenie tiež vytvára právny rámec pre voľbu prístupu zriaďovateľa k formovaniu etiky a osobností pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov ním zriadených škôl a školských zariadení, čo je významné najmä pre cirkvi a náboženské spoločnosti, ktoré sú zriaďovateľmi škôl a školských zariadení. Povinnosť

vyžadovať určitý druh správania v súlade so zameraním školy len úpravou pracovného poriadku predstavuje ochranu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

K § 6

Úprava pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je priamo ovplyvnená charakterom úloh, ktoré musí plniť konkrétna škola alebo školské zariadenie plniť, a to vrátane organizácií, ktoré nie sú školou alebo školským zariadením a ich zamestnanci sú pedagogickými zamestnancami v zmysle tohto zákona. Z týchto úloh vyplývajú požiadavky na charakteristiky pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Taxatívne vymenovanie spôsobu výkonu pracovnej činnosti má ďalej väzbu na ustanovenia upravujúce kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

K § 7 a 8

Povaha výkonu pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca školy a školského zariadenia, ktorý vykonáva pracovnú činnosť v kategóriách učiteľ, vychovávateľ a majster odbornej výchovy priamo ovplyvňuje rozvrhnutie činností na tie, pri ktorých priamo vzdeláva a vychováva dieťa alebo žiaka, teda vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a činnosti, ktoré súvisia s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Ustanovenie predstavuje vecný základ pre vydanie všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorým sa ustanoví miera priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Z ustanovenia tiež vyplýva, že prama výchovno-vzdelávacia činnosť sa týka len pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení. Z dôvodu ochrany sociálneho postavenia pedagogických zamestnancov, osobitne z dôvodu ochrany pred znížovaním platu v dôsledku nemožnosti naplniť základný úväzok sa ustanovujú možnosti doplnenia základného úväzku výkonom pracovnej činnosti v inej kategórii a povinnosť prerokovať úväzky so zástupcami zamestnancov.

K § 9

Ustanovenie predpokladov na výkon pracovnej činnosti je podmienkou pre plnenie úloh škôl a školských zariadení, ktoré bude zabezpečené odborníkmi a že deti, žiaci a poslucháči budú prichádzať v škole a školskom zariadení do kontaktu so zamestnancami, ktorí sú schopní byť morálnou autoritou a vzorom. Zároveň je sledovaný cieľ, ktorým je zabezpečenie rovnakých podmienok na výchovu a vzdelávanie vo všetkých školách a školských zariadeniach bez ohľad na zriaďovateľa alebo vyučovací jazyk.

K § 10

Jednou zo zásadných podmienok kvalitnej výchovy, vzdelávania a odbornej starostlivosti o deti a žiakov je presný a správny výkon pracovnej činnosti v súlade s najnovšími vedeckými poznatkami. Ustanovenie vytvára právny rámec pre vyžadovanie profesijných kompetencií, potrebných na riadny a kvalitný výkon pracovnej činnosti. Reflektuje potrebu určitého stupňa vzdelania a odboru vzdelania na získanie požadovaných profesijných kompetencií. Zároveň uznáva možnosť získania druhu vzdelania neformálnym vzdelávaním a tiež to, že niektoré profesijné kompetencie a profesijné kompetencie pre niektoré kategórie a podkategórie je možné získať len praxou, a preto je prax zahrnutá medzi kvalifikačné predpoklady.

K § 11 a 12

Účelom je úprava požadovaného stupňa vzdelania pre konkrétne kategórie pedagogických zamestnancov s väzbou na odmeňovanie. V kontexte chápania požadovaného vzdelania na výkon pracovnej činnosti ako súbehu stupňa vzdelania a odboru vzdelania ustanovenie taxatívnym vymenovaním možností získania požadovaného vzdelania príslušným spôsobom

vytvára vecný rámec pre vydanie vykonávacieho predpisu, ktorým sa ustanoví požadované vzdelanie na výkon pracovnej činnosti v konkrétnej kategórii a podkategórii.

K § 13

Základnou podmienkou preukázania svojej odbornosti pri výkone pracovnej činnosti je pre učiteľov vyučovanie predmetov svojej aprobácie. Pre učiteľov základných škôl, stredných škôl a základných umeleckých škôl sa preto ustanovuje povinnosť vyučovania predmetov svojej aprobácie v stanovenej miere. Účelom je okrem zabezpečenia sociálneho statusu najmä zabezpečenie minimálnej miery odbornosti vyučovania.

K § 14

Novým inštitútom je posudzovanie splnenia kvalifikačných predpokladov; jeho ustanovenie vyplýva z potreby zjednotenia postupov pri tomto úkone, čo v konečnom dôsledku predstavuje ochranu pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a riaditeľov škôl a školských zariadení pred dôsledkami nesprávneho postupu pri posudzovaní splnenia kvalifikačných predpokladov, najmä v ekonomickej oblasti. Ustanovenie pamätá na potrebu udržania kvality odborného vzdelávania budúcich zdravotníckych pracovníkov, a preto sa ustanovuje Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky ako príslušný pre preskúmanie posúdenia plnenia kvalifikačných predpokladov učiteľov stredných zdravotníckych škôl. Ustanovenie vytvára vecný rámec pre vydanie vykonávacieho predpisu, ktorým sa ustanoví postup pri posudzovaní splnenia kvalifikačných predpokladov.

K § 15

Ustanovenie upravuje bezúhonnosť ako jeden zo všeobecných predpokladov na výkon pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca. Ustanovenie vytvára právny rámec pre vyžadovanie preukázania bezúhonnosti uchádzačov o výkon pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca predložením výpisu z registra trestov, a to spôsobom zodpovedajúcim zásadám debyrokratizácie a elektronizácie štátnej správy. Ustanovením postupu pri vznesení obvinenia voči pedagogickému zamestnancovi alebo voči odbornému zamestnancovi sa posilňuje ochrana detí a žiakov, spoločenského statusu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ako skupiny, pričom sa zachováva právo konkrétneho pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca na to, aby sa na neho hľadelo ako na bezúhonného až do nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia.

K § 16

Zdravotná spôsobilosť je všeobecnou požiadavkou na výkon pracovnej činnosti. Pre účely spôsobilosti na výkon pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa ustanovujú osobitné postupy pri preukazovaní zdravotnej spôsobilosti pred začiatkom výkonu a počas výkonu pracovnej činnosti. Kým pred začiatkom výkonu pracovnej činnosti sa vyžaduje lekárske potvrdenie od všeobecného lekára pre dospelých, v prípade pochybností o zdravotnej spôsobilosti sa vyžaduje lekársky posudok. Výnimku tvorí preukázanie zdravotnej spôsobilosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zariadení sociálnej pomoci, kde sa bude vyžadovať aj preukázanie psychickej spôsobilosti podľa zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Dôvodom ustanovených požiadaviek na preukázanie zdravotnej spôsobilosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je charakter pracovnej činnosti, ochrana pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

K § 17

Ovládanie štátneho jazyka je predpokladom na výkon pracovnej činnosti, ktorý musia spĺňať všetci pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci bez ohľadu na kategóriu, podkategóriu, alebo druh školy. Účelom je najmä zabezpečenie výkonu práv a povinností vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov, zabezpečenie úradného styku pri výkone pracovnej činnosti a udržiavanie a podpora štátneho jazyka na území SR. Ide o všeobecnú povinnosť, týkajúcu sa všetkých pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov bez ohľadu na ich národnosť. Zabezpečuje sa aj výchova a vzdelávanie v kodifikovanom štátnom jazyku v školách a školských zariadeniach s vyučovacím a výchovným jazykom slovenským. Ustanovuje sa spôsob preukázania ovládania štátneho jazyka a nová možnosť na vykonanie skúšky zo štátneho jazyka, ktorou je výkon skúšky zo štátneho jazyka, ktorou je možnosť vykonať túto skúšku v štátnej jazykovej škole, ktorá má oprávnenie na organizovanie štátnych jazykových skúšok zo slovenského jazyka.

K § 18

Podobne ako ovládanie štátneho jazyka je ovládanie jazyka národnostnej menšiny jednou z podmienkou zabezpečenia rovnakých podmienok vo výchove a vzdelávaní pre všetkých žiakov. Novo sa ustanovuje povinnosť ovládať jazyk národnostnej menšiny, ak ide o vyučovanie v jazyku príslušnej národnostnej menšiny a v škole s vyučovacím jazykom národnostnej menšiny. Táto povinnosť je opatrením na zabezpečenie výkonu práva žiakov na vyučovanie v materinskom jazyku. Ustanovuje sa spôsob preukázania ovládania jazyka príslušnej národnostnej menšiny v kodifikovanej podobe a rovnaké možnosti pre vykonanie skúšky z jazyka príslušného jazyka národnostnej menšiny ako v prípade skúšky zo štátneho jazyka.

K § 19

Ustanovenie taxatívne vymenúva kategórie a podkategórie, v ktorých pedagogickí zamestnanci vykonávajú pracovnú činnosť. Účel ustanovenia je systémového charakteru, vyplýva z logického usporiadania textu. V súlade s vývojom vzdelávania v oblasti športu a na rozlíšenie od pracovných pozícií charakterizovaných rovnakým druhom práce sa novo ustanovuje kategória pedagogických zamestnancov školský tréner, ktorá nahrádza doterajšiu kategóriu tréner športovej školy a tréner športovej triedy. Na základe analýz pracovnej činnosti sa medzi pedagogických zamestnancov zaraďuje aj školský špeciálny pedagóg, ktorý v rámci svojej pracovnej činnosti vykonáva aj výchovno-vzdelávaciu činnosť a ustanovuje sa nová kategória pedagogických zamestnancov učiteľ profesijného rozvoja, ktorá je charakterizovaná najmä výchovou, vzdelávaním a poradenstvom v neformálnom vzdelávaní pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

K § 20

Charakteristika pracovnej činnosti je aj charakteristikou kategórie, v ktorej pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť. Charakteristika sa viaže na úlohy vyplývajúce zo školského vzdelávacieho programu, výchovného programu školského zariadenia alebo z povahy odbornej starostlivosti o dieťa a žiaka a z miery zodpovednosti za plnenie úloh. Z tohto dôvodu sa ustanovujú kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí sú zodpovední za uskutočňovanie školského vzdelávacieho programu a výchovného programu. Charakteristikou ich pracovnej činnosti je výchova, vzdelávanie, odborný výcvik, rozvoj športových zručností alebo príprava umeleckého výkonu dieťaťa a žiaka v škole, školskom zariadení alebo v zariadení sociálnej pomoci. Ustanovenie podkategórií v kategórii učiteľ je podmienené odbornými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti a špecifikami výchovy

a vzdelávania detí a žiakov v príslušnom veku, ktoré sú podmienené špecifikami ontogenetického vývinu.

K § 21

Výchova a vzdelávanie detí a žiakov s uplatnením inkluzívneho prístupu vyžaduje zapojenie ďalších pedagogických zamestnancov, ktorých úlohou je podpora výchovy a vzdelávania s cieľom rozvoja konkrétnych zručností detí a žiakov alebo odstraňovania prekážok vo výchove a vzdelávaní. Na základe uvedeného sa ustanovujú kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí síce nenesú zodpovednosť za uskutočnenie školského vzdelávacieho programu alebo výchovného programu, ale na základe požiadaviek a pod vedením iných pedagogických zamestnancov vykonávajú potrebné pracovné činnosti.

K § 22

Osobitným spôsobom výkonu pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca je výchova, vzdelávanie a poradenstvo poskytované pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v otázkach ich profesijného rozvoja. Výkon pracovnej činnosti týmto spôsobom vyžaduje odlišné profesijné kompetencie, odborne siahajúce do oblasti vzdelávania dospelých. Z tohto dôvodu sa ustanovuje kategória učiteľ profesijného rozvoja. Rozsah profesijného rozvoja vyžaduje ďalšiu špecializáciu učiteľa profesijného rozvoja, ktorá sa prejavuje v ustanovení podkategórií.

K § 23

Rozdiely v základných charakteristikách pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a ďalšie rozdiely v spôsobe výkonu pracovných činností odborných zamestnancov v závislosti od odborných požiadaviek sú dôvodom na ustanovenie kategórií odborných zamestnancov. Na základe analýz pracovnej činnosti a pracovných postupov a na základe potrieb aplikačnej praxe sa doterajšia kategória školský logopéd premenúva na kategóriu školský logopéd a logopéd, čím sa vytvára priestor pre budovanie inkluzívnych tímov v školách a školských zariadeniach. Taxatívne vymenovanie kategórií odborných zamestnancov je úvodom k ich vecnému vymedzeniu v nasledujúcich ustanoveniach.

K § 24

Úlohy psychologickkej starostlivosti o deti a žiakov, vyplývajúce zo školského zákona ovplyvňujú rozdiel medzi výkonom pracovnej činnosti v školskom zariadení výchovného poradenstva a prevencie a v zariadení sociálnej pomoci a výkonom pracovnej činnosti v kategórii psychológa v ostatných školách a školských zariadeniach. Z tohto dôvodu sa ustanovuje odlišný spôsob výkonu pracovnej činnosti v kategórii psychológ a školský psychológ. Ustanovenie vytvára vecný rámec pre profesijný rozvoj a rozširovanie kvalifikácie.

K § 25

Špeciálno-pedagogická starostlivosť o deti a žiakov ako obsah pracovnej činnosti odborného zamestnanca sa realizuje len v školskom zariadení výchovného poradenstva a prevencie a v zariadení sociálnej pomoci. Vnútna diferenciácia pracovnej činnosti je spojená s miestom výkonu pracovnej činnosti, ktorým môže byť poradenské zariadenie alebo rodinné prostredie dieťaťa alebo žiaka.

K § 26

Posilnenie významu systémového prístupu k usmerňovaniu kariérového vývinu detí a žiakov a potreba prepojenia zamestnávateľov a škôl pri príprave žiakov na povolanie sú dôvodom pre ustanovenie novej kategórie odborných zamestnancov v školských zariadeniach výchovného

poradenstva a prevencie. Účelom ustanovenia je vymedzenie pracovnej činnosti odborných zamestnancov v novo ustanovenej kategórii kariérový poradca, čím sa reaguje na spoločenskú potrebu posilniť kariérové poradenstvo deťom a žiakom v súlade s jeho schopnosťami a možnosťami a v súlade s potrebami trhu práce.

K § 27

Ustanovenie charakterizuje ďalšie kategórie odborných zamestnancov na základe charakteristiky pracovnej činnosti s logickou väzbou na úlohy, ktoré plnia školy a školské zariadenia. Ustanovené kategórie zabezpečujú logopedickú starostlivosť, terapeuticko-výchovnú starostlivosť, sociálno-pedagogickú starostlivosť o deti a žiakov v školách a školských zariadeniach alebo preventívnu činnosť, ktorá vyplýva z najnovších vedeckých poznatkov a ktorá je zameraná na predchádzanie sociálno-patologických javov, akými sú napríklad drogová závislosť, šikanovanie a podobne.

Ustanovenia § 20 až § 27 vyplývajú z vecnej potreby škôl a školských zariadení pri poskytovaní výchovy a vzdelávania detí a žiakov v súlade s ich individuálnymi potrebami a osobitosťami.

K § 28 až 30

Rozvoj profesijných kompetencií v priebehu kariéry pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca je formálne vyjadrený ustanovením kariérových stupňov. Ich opodstatnenosť sa odôvodňuje rozširovaním profesijných kompetencií v príslušnej kategórii a podkategórii, čo vplýva na kvalitu výkonu pracovnej činnosti v príslušnej kategórii a podkategórii. Formálnym overením získania požadovaných profesijných kompetencií je ukončenie adaptačného vzdelávania a vykonanie atestácie. Z tohto dôvodu sa ustanovujú štyri kariérové stupne, a to bez ohľadu na stupeň požadovaného vzdelania. Na základe potrieb profesijného rozvoja s prihliadnutím na požiadavky aplikačnej praxe sa ustanovujú podmienky, ktoré je nutné splniť pre zaradenie do príslušného kariérového stupňa. Účelom je ustanovenie formálnych požiadaviek na zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do jedného zo štyroch kariérových stupňov. Okrem ustanovenia základných podmienok, ktorými sú dĺžka výkonu pracovnej činnosti a úspešné absolvovanie vzdelávania (adaptačného) alebo úspešné vykonanie atestácie (prvej alebo druhej) sa ustanovujú podmienky, vyplývajúce z dynamiky kariéry pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca (napríklad prechod do inej kategórie, zvýšenie vzdelania a pod.). Pedagogickým zamestnancom, ktorí v inom štáte vykonávali prácu podobného charakteru ako je pracovná činnosť pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca sa umožňuje, aby boli zaradení do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec a samostatný odborný zamestnanec. Podobne sa pristupuje aj k vysokoškolským učiteľom a výskumným pracovníkom, ktorí začínajú pôsobiť v školách a školských zariadeniach. V škole zriadenej Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky sa zohľadňuje potreba predchádzajúceho služobného pomeru, dôležitého pre obsah vzdelávania. Pri zaraďovaní do kariérových stupňov sa zachováva princíp vzostupnosti, čiže zaradenie do vyššieho kariérového stupňa znamená väčšie kompetencie, zodpovednosť a vyššiu náročnosť vykonávanej pracovnej činnosti bez ohľadu na zaradenie do kategórie alebo podkategórie.

K § 31 až 34

Stupňovanie náročnosti výkonu pracovnej činnosti od začiatku profesijnej kariéry pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v závislosti od získavania a rozširovania profesijných kompetencií a v závislosti od splnenia formálnych požiadaviek

(ukončenie adaptačného vzdelávania, vykonanie atestačných skúšok) dáva právny rámec pre vecné ustanovenie rozsahu kompetencií pri výkone pracovnej činnosti. Z dôvodu ochrany začínajúcich pedagogických zamestnancov a začínajúcich odborných zamestnancov, ale aj ich zamestnávateľov, sa ustanovujú aj podmienky organizovania adaptačného vzdelávania. Vecná charakteristika pracovných činností, ktoré vykonávajú pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci, zaradení do vyšších kariérových stupňov, dáva právny rámec pre diferenciáciu odmeňovania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Okrem náročnosti výkonu pracovnej činnosti sa ustanovujú aj ďalšie činnosti, ktoré môžu vykonávať pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci v príslušných kariérových stupňoch, čím sa zabezpečuje zapojenie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov do profesijného rozvoja a riešenia otázok rozvoja výchovy a vzdelávania od úrovne školy a školského zariadenia až po medzinárodnú úroveň.

K § 35

Spoločenské úlohy, ktoré plnia školy a školské zariadenia nad rámec hlavných činností, vyplývajúcich zo školského vzdelávacieho programu alebo z hlavných úloh školského poradenského zariadenia, vyvolávajú potrebu ďalšej špecializácie činností, ktoré vykonávajú pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci súbežne s výkonom pracovnej činnosti. Účelom ustanovenia je vytvorenie vecného a právneho rámca pre plnenie uvedených ďalších úloh podľa potrieb školy a školského zariadenia, ktoré nemusia priamo súvisieť s výchovno-vzdelávacím programom alebo súvisia so špecifikami zamerania školy a školského zariadenia. Ustanovenie podmienok pre zaradenie do kariérovej pozície podporuje profesionalizáciu výkonu špecializovaných činností. Požiadavka na výkon špecializovaných činností po absolvovaní príslušného programu špecializačného vzdelávania je súčasťou systémovej podpory profesionalizácie výkonu špecializovaných činností. Je limitovaná povahou pracovných činností a podmienkami, v akých je vykonávaná. Preto sa nevzťahuje na učiteľov materských škôl a učiteľov prvého stupňa základných škôl. Riaditeľovi školy a školského zariadenia je priznaná kompetencia zosúladiť štruktúru kariérových pozícií podľa konkrétnych požiadaviek a potrieb školy a školského zariadenia.

K § 36 až 38

Praktická potreba zabezpečovať špecializované činnosti, ktoré sú potrebné pri začiatku a v priebehu kariéry pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov alebo pri výchove a socializácii detí a žiakov je dôvodom pre charakterizovanie špecializovaných činností v ustanovených kariérových pozíciách. Ich systemizácia spôsobom charakterizovania príslušných kariérových pozícií, v ktorej sa zdôrazňuje ich funkčná odlišnosť, dáva priestor pre profesijnú realizáciu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Rozširuje sa okruh kompetencií pre kariérovú pozíciu supervízor v oblasti supervízie riadiacich činností, čím sa vytvára priestor pre zaradenie pedagogických zamestnancov do uvedenej kariérovej pozície. Vytvára sa vecný a právny rámec na zabezpečenie výkonu konkrétnych špecializovaných činností, ktoré možno zabezpečiť súbežne s výkonom pracovnej činnosti a ktoré sú dôležité pre plnenie úloh škôl a školských zariadení.

Ustanovenia § 20 až § 39 vytvárajú vecný rámec pre profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a pre obsah profesijných štandardov.

K § 39

Skĺbenie požiadavky na skvalitnenie a profesionalizáciu výkonu riadiacich činností v školách a školských zariadeniach a požiadavky aplikačnej praxe na zachovanie primárnej požiadavky na vedúcich zamestnancov, riadiacich výchovu a vzdelávanie, aby boli primárne

pedagogickými zamestnancami, má vplyv na ustanovenie manažmentu škôl a školských zariadení ako vedúcich pedagogických zamestnancov a vedúcich odborných zamestnancov v závislosti od pracovnej činnosti, ktorú riadia. Z dôvodu zabezpečenia kvality výkonu riadiacich činností sa ustanovujú minimálne požiadavky, ktoré musí spĺňať vedúci pedagogický zamestnanec a vedúci odborný zamestnanec, pričom sa zohľadňujú špecifiká policajnej školy. Ustanovuje sa okruh osôb, ktoré sú vedúcimi pedagogickými zamestnancami a vedúcimi odbornými zamestnancami. Do uvedeného okruhu sa zaratúva aj riaditeľ školy a školského zariadenia.

K § 40

Profesijný rozvoj je v ustanovení charakterizovaný ako proces, v ktorom pedagogický zamestnanec získava, rozširuje a udržiava požadované profesijné kompetencie. Súčasťou profesijného rozvoja sa stáva aj overovanie profesijných kompetencií formou atestácií, čím sa zosúladzuje spoločenská potreba skvalitňovať výchovu a vzdelávanie s osobnými potrebami pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov udržiavať a zvyšovať svoj ekonomický status, ako aj s osobnou potrebou sebarealizácie a uznania. Účelom ustanovenia je preto ustanovenie okruhu foriem realizácie profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov s logickou a vecnou väzbou na nasledujúce ustanovenia. Ustanovuje sa povinnosť plánovať profesijný rozvoj a podmienky plánovania, táto povinnosť sa osobitne týka aj riaditeľov zariadení sociálnej pomoci. V zmysle ustanovenia je autoritou vo veciach profesijného rozvoja ministerstvo školstva. S tým súvisí zodpovednosť za vydávanie, zverejňovanie a z toho vyplývajúceho aktualizovanie profesijných štandardov.

K § 41

Charakteristika profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov s ohľadom na rôznorodosť spôsobov výkonu pracovnej činnosti má zásadný vplyv na potrebu diferenciacie požadovaných profesijných kompetencií. Z tohto dôvodu sa ustanovuje profesijný štandard ako formálne a vecné kritérium miery profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Na toto ustanovenie ďalej vecne nadväzujú mechanizmy vzdelávania a atestácií.

K § 42

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je dôležitou súčasťou ich profesijného rozvoja, ktorý metódami a formami ďalšieho vzdelávania dospelých umožňuje pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom rozširovanie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovných činností. Ďalším dôležitým účelom je získavanie, inovovanie alebo aktualizácia profesijných kompetencií. Ustanovenie má z tohto dôvodu systemizujúci účel a je vecne a právne prepojené s nasledujúcimi ustanoveniami.

K § 43 až 46

Kvalifikačné vzdelávanie je osobitným druhom vzdelávania, ktorého účelom je rozšírenie získanej kvalifikácie, a to smerom k získaniu kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov alebo rozšírenie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov. Toto poňatie kvalifikačného vzdelávania posúva systém vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov k spôsobu rozširovania a získavania kvalifikácie prostredníctvom neformálneho (ďalšieho) vzdelávania. V systéme vzdelávania v profesijnom rozvoji predstavuje kvalifikačné vzdelávanie možnosť rozšírenia získanej

nepedagogickej kvalifikácie na získanom stupni vzdelania a získanie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii pedagogického zamestnanca. Na tento účel sa ďalej používa pojem doplňujúce pedagogické štúdium, ktorý je v spoločnosti známy ako označenie druhu vzdelávania, ktorým sa získava učiteľská kvalifikácia. Zmena vnútornej výstavby obsahu doplňujúceho pedagogického štúdia a jeho modulárne členenie umožňuje v doplňujúcom pedagogickom štúdiu získať kvalifikačné predpoklady aj v ďalších kategóriách pedagogických zamestnancov. Príspevkom k zefektívneniu kvalifikačného vzdelávania je ustanovenie možnosti poskytovať doplňujúce pedagogické štúdium vrátane špeciálnej pedagogiky. Ustanovenia podporujú vzdelávanie v doplňujúcom pedagogickom štúdiu aj pre fyzické osoby, ktoré ešte nie sú pedagogickými zamestnancami ale majú záujem pracovať ako pedagogickí zamestnanci. Ustanovenie okruhu oprávnených poskytovateľov doplňujúceho pedagogického štúdia má za cieľ zabezpečenie kvality doplňujúceho vzdelávania.

Ďalším zaužívaným pojmom je rozširujúce štúdium. Táto forma vzdelávania má svoju históriu, v ktorej bolo rozširujúce štúdium najčastejšie využívané na získanie kvalifikačných predpokladov na vyučovanie ďalších vyučovacích predmetov. Ustanovenia rozširujú účel rozširujúceho štúdia aj na získanie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti vo všetkých kategóriách a podkategóriách pedagogických zamestnancov a vo všetkých kategóriách odborných zamestnancov. Rozširujúce štúdium na získanie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti v kategóriách odborných zamestnancov budú môcť poskytovať len vysoké školy, ktoré majú akreditované príslušné študijné programy v príslušných odboroch.

Ustanovenie okruhu oprávnených poskytovateľov kvalifikačného vzdelávania uznáva právo vysokých škôl poskytovať kvalifikačné vzdelávanie na základe akreditácie príslušných študijných programov a vytvára priestor pre systémovú možnosť podpory zvyšovania odbornosti výchovy a vzdelávania prostredníctvom organizácie zriadenej ministerstvom školstva na plnenie úloh v profesijnom rozvoji. Podpora záujmu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov o rozširovanie kvalifikačných predpokladov formou rozširujúceho štúdia v súlade s potrebami školy a školského zariadenia je prepojená priznaním príplatku za profesijný rozvoj za takéto vzdelávanie.

Z dôvodu potreby zabezpečenia kvality kvalifikačného vzdelávania sa ustanovujú požiadavky na rozsah, garanta, členov a predsedu skúšobnej komisie, ako aj požiadavky na dokumenty preukazujúce ukončenie kvalifikačného vzdelávania. Základným prvkom v zabezpečení kvality kvalifikačného vzdelávania je schválenie rektorom programu doplňujúceho pedagogického štúdia a rozširujúceho štúdia; a to v prípade vysokých škôl, ktoré poskytujú vysokoškolské vzdelávanie v akreditovaných študijných programoch, príslušných na získanie kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti v jednotlivých kategóriách a podkategóriách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Ide o opatrenie, ktoré odstraňuje formalizmus zo zabezpečovania kvality kvalifikačného vzdelávania. V prípade ostatných vysokých škôl a organizácie zriadenej ministerstvom sa vyžaduje schválenie programu ministerstvom, pretože neexistuje akreditovaný študijný program vysokoškolského štúdia, podľa ktorého by poskytovateľ mohol pripraviť program kvalifikačného vzdelávania.

K § 49 a 50

Spoločenská potreba profesionalizovať výkon špecializovaných činností a existencia profesijných štandardov pre kariérové pozície, v ktorých sa špecializované činnosti vykonávajú, má vplyv na ustanovenie cieľa špecializačného vzdelávania a určenie okruhu oprávnených poskytovateľov. Potrebnú kvalitu špecializačného vzdelávania zabezpečuje

garant. Vzhľadom na účel a cieľ špecializačného vzdelávania sa ustanovujú požiadavky na garanta, ktorých účelom je garantovanie programov špecializačného vzdelávania fyzickými osobami, schopnými preukázať svoju odbornosť. Z dôvodu potreby transparentnosti priebehu a ukončovania špecializačného vzdelávania sa ustanovujú náležitosti týkajúce sa dokladov o ukončení špecializačného vzdelávania. Týmto ustanovením je vytvorený vecný a právny rámec pre zabezpečenie získania porovnateľných profesijných kompetencií bez ohľadu na poskytovateľa špecializačného vzdelávania. Ustanovuje sa počet kreditov, ktoré je možné získať za absolvované špecializačné vzdelávanie. Účelom je podpora záujmu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov o profesionalizáciu výkonu špecializovaných činností s dopadom na odmeňovanie.

K § 51 a 52

Adaptačné vzdelávanie je dôležitou súčasťou profesijného rozvoja. Jeho prostredníctvom začínajúci pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec získava profesijné kompetencie, požadované pre samostatný výkon pracovných činností, formálne zaradenie do vyššieho kariérového stupňa a pre platový postup. Tento účel a previazanosť na profesijné kompetencie má vplyv na ustanovenie cieľa adaptačného vzdelávania. Prirodzeným poskytovateľom adaptačného vzdelávania je škola a školské zariadenie. Ustanovuje sa však aj možnosť vykonať adaptačné vzdelávanie v organizácii zriadenej ministerstvom školstva na účely profesijného rozvoja. Opatrenie súvisí najmä s potrebou objektivizácie ukončenia adaptačného vzdelávania, najmä v prípade, keď pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec neúspešne ukončí adaptačné vzdelávanie u svojho zamestnávateľa. Ustanovenie vecne a právne súvisí s ustanoveniami, ktoré upravujú možnosť absolvovať adaptačné vzdelávanie do dvoch rokov od začiatku výkonu pracovnej činnosti. Z dôvodu potreby transparentnosti priebehu a ukončovania adaptačného vzdelávania sa ustanovujú povinnosti pri neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania a náležitosti týkajúce sa dokladov o ukončení adaptačného vzdelávania. Týmto ustanovením je vytvorený vecný a právny rámec pre ochranu začínajúcich pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Ustanovenia sa vzťahujú aj na pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov zariadení sociálnej pomoci.

K § 53 a 54

Idea predatestačného vzdelávania bola etablovaná v systéme kontinuálneho vzdelávania podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 v podobe prípravného atestačného vzdelávania a jeho účelom bola príprava na vykonanie atestácie, resp. inštruktáž k napísaniu atestačnej práce. Zmenou postupov pri atestácii sa zmenili aj požiadavky na predatestačné vzdelávanie. Zásadnú zmenu predstavuje zmena cieľa predatestačného vzdelávania a jeho orientácia na získanie profesijných kompetencií vyššieho kariérového stupňa. Ustanovenia sú preto vecne a logicky previazané s profesijnými štandardmi. Účelom ustanovení je jednoznačné vymedzenie cieľa, okruhu poskytovateľov a podmienok organizovania novo ustanoveného druhu vzdelávania, priamo súvisiaceho s výkonom atestácií pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ako overenia profesijných kompetencií, požadovaných pre zaradenia do vyššieho kariérového stupňa. Účelom ustanovení je zabezpečenie kvality prípravy, organizovania a ukončovania predatestačného vzdelávania, ktorá má priamy vplyv na úspešnosť pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca pri výkone atestácií.

K § 55 a 56

Potreba inovácií vo výchove a vzdelávaní je v oblasti profesijného rozvoja zabezpečená najmä inovačným vzdelávaním. Jeho úlohou je inovovať obsah výchovy a vzdelávania, edukačné stratégie a odborné postupy, ale tiež inovovať profesijné kompetencie. Vzhľadom

na dynamiku ľudského poznania sa upúšťa od modelu schválenia každého programu inovačného vzdelávania namiesto toho sa ustanovujú formálne požiadavky na okruh poskytovateľov, na odborného garanta inovačného vzdelávania, požiadavky na ukončovanie inovačného vzdelávania. Pretože sa predpokladá zvýšenie flexibility pri tvorbe konkrétnych programov inovačného vzdelávania, ustanovenia predstavujú vecný a právny rámec pre kontrolu udržiavania kvality inovačného vzdelávania. Účelom takto upraveného inovačného vzdelávania je uspokojovanie vzdelávacích potrieb škôl a školských zariadení, ktoré vyplývajú zo spoločenských potrieb alebo zmien vo výchove a vzdelávaní. Inovácia vo výchove a vzdelávaní je prepojená priznaním príplatku za profesijný rozvoj za takéto vzdelávanie.

K § 57

Nový model aktualizáčného vzdelávania v sebe obsahuje tri zásadné prvky. Prvým je zodpovednosť školy a školského zariadenia za jeho prípravu, organizáciu a ukončovanie, druhým je previazanie aktualizáčného vzdelávania na potreby školy alebo školského zariadenia a tretím je povinnosť pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov absolvovať aktualizáčné vzdelávanie v rozsahu najmenej 20 hodín za dva školské roky. Toto má vplyv na vymedzenie cieľa, okruhu poskytovateľov a podmienok organizovania aktualizáčného vzdelávania. Účelom ustanovenia je zabezpečenie kvality prípravy, organizovania a ukončovania adaptačného vzdelávania. Konečným účelom je uspokojovanie vzdelávacích potrieb škôl a školských zariadení.

Ustanovenia § 43 až 57 majú vecnú väzbu na vykonávanie atestácií a inštitút atestačného portfólia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.

K § 58

Spoločenská požiadavka na zvýšenie kvality profesijného rozvoja v sebe obsahuje aj potrebu rámcového vymedzenia kvality vzdelávania pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca. Ustanovujú sa spoločenské východiská pre kvalitu uvedeného vzdelávania, ktoré chápu kvalitu na vstupe ako kvalitu programu vzdelávania a modulu programu vzdelávania, kvalitu priebehu vzdelávania, charakterizovanú postupmi a kvalitu ukončovania vzdelávania, ktorá je zabezpečená najmä dodržiavaním zákonom ustanovených podmienok ukončovania a ďalších podmienok, ktoré poskytovateľ môže deklarovat' v žiadosti o schválenie programu vzdelávania, modulu programu vzdelávania alebo vydania potvrdenia o oprávnení na poskytovanie inovačného vzdelávania a tieto podmienky budú schválené. Z tohto dôvodu sa ustanovuje aj rámcový postup pre udržanie kvality vzdelávania.

K § 59 až 62

Spoločenská požiadavka na zmenu atestácií a upustenie od modelu, v ktorom pedagogický zamestnanec preukazuje získanie požadovaných profesijných kompetencií spôsobom kontinuálneho vzdelávania a predložením a obhájením atestačnej práce je dôvodom pre ustanovenie nového modelu atestácie. Hlavným kvalitatívnym rysom ustanoveného modelu je súlad s profesijnými štandardmi a preukazovanie profesijných kompetencií požadovaných vyšším kariérovým stupňom spôsobom obhajoby atestačného portfólia. Z tohto dôvodu ustanovenia novým spôsobom upravujú podmienky a obsah atestácií pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Ako inštitúcie oprávnené organizovať atestácie sa ustanovujú vysoké školy a organizácia zriadená ministerstvom školstva; podmienkou je získanie oprávnenia organizovať atestácie, čím sa zabezpečuje kvalita atestácií. Ustanovenia majú vecnú väzbu na výkon kontroly v profesijnom rozvoji. Podmienka výkonu pracovnej činnosti v nižšom kariérovom stupni pred vykonaním atestácie zohľadňuje časovú náročnosť

získania požadovaných profesijných kompetencií. Vecné vymedzenie atestačného portfólia je vecným rámcom pre formulovanie ďalších požiadaviek, ktoré majú vplyv na kvalitu atestačného procesu (napríklad posudzovanie atestačného portfólia). Spôsob vecného vymedzenia obsahu atestačného portfólia je ovplyvnený neustále sa meniacimi možnosťami získavania a preukazovania profesijných kompetencií. V novom modeli sa atestácia chápe ako proces, ktorý v sebe zahŕňa interakciu medzi pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom a atestačnou organizáciou, ktorá prostredníctvom vlastného odborníka na profesijný rozvoj sprevádza žiadateľa atestačným procesom, ktorý môže zahŕňať aj doplnenie profesijných kompetencií. Atestačný proces končí obhajobou atestačného portfólia a atestačnou skúškou. Úroveň ukončenia zabezpečujú formálne požiadavky na odbornosť a prax členov atestačnej komisie a jej predsedu. Ustanovujú sa aj náležitosti dokumentov súvisiacich s atestáciou, preukazujúce jej priebeh a ukončenie. Vzhľadom na novú charakteristiku atestácií nie je potrebné ustanovovať osobitný postup pri prvej atestácii a pri druhej atestácii.

K § 63

Silnejúca spoločenská požiadavka efektívnosti profesijného rozvoja sa týka aj otázok nákladovosti konkrétnych aktivít profesijného rozvoja v kontexte verejného financovania výchovy a vzdelávania. Z tohto dôvodu sa vytvára právny rámec pre možnosti viaczdrojového financovania aktivít profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v súlade s funkciou konkrétnej aktivity profesijného rozvoja a jej účelu. Zásadným kritériom je zohľadnenie úžitku profesijného rozvoja pre pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca vrátane odmeňovania, miera osobného podielu na nutnosti konkrétnej aktivity a v neposlednom rade súlad aktivity profesijného rozvoja s potrebami školy a školského zariadenia. Pre zamestnávateľa z ustanovenia vyplýva, že hradí len náklady len toho vzdelávania, ktoré je v súlade s jeho potrebami. Je preto dôležité, aby boli potreby zamestnávateľa dôsledne zohľadnené v pláne profesijného rozvoja.

K § 64

Súčasťou systémových zmien v profesijnom rozvoji pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je vymedzenie pôsobnosti ich zamestnávateľov v profesijnom rozvoji, pričom podpora profesijného rozvoja zamestnávateľom je podmienená jeho potrebami a spoločenskými potrebami. Dôvodom finančnej podpory absolvovania rozširujúceho štúdia a vykonania štátnej jazykovej skúšky je systémová podpora zvyšovania miery odbornosti výchovy a vzdelávania, dôvodom finančnej podpory absolvovania niektorých druhov špecializačného vzdelávania je systémová podpora profesionalizácie výkonu každej špecializovanej činnosti, dôvodom finančnej podpory absolvovania inovačného vzdelávania je systémová podpora inovácií vo výchove a vzdelávaní.

K § 65

Vzhľadom na to, že neexistuje iná zákonná profesijná autorita na úseku profesijného rozvoja a podpory jeho kvality, úlohy v oblasti profesijného rozvoja vrátane kontroly jeho poskytovateľov zabezpečuje ministerstvo školstva. Formálne potvrdzuje kvalitu programu vzdelávania v profesijnom rozvoji, odborný predpoklad pre prinášanie inovácií do výchovy a vzdelávania alebo schopnosť organizácie zabezpečiť kvalitu procesov pri atestácii. Zároveň získava aj kompetenciu vykonávať kontrolu v oblasti profesijného rozvoja a odnímať potvrdenie o schválení programu vzdelávania alebo modulu programu vzdelávania, potvrdenie o oprávnení na poskytovanie inovačného vzdelávania alebo potvrdenie o oprávnení organizovať atestácie. Zriadením poradného orgánu v oblasti posudzovania kvality

v profesijnom rozvoji sa do procesu zapájajú ďalší významní odborníci v oblasti profesijného rozvoja a ďalší pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci.

K § 66 až 68

Formálne ustanovenie náležitostí žiadostí, predkladaných ministerstvu školstva žiadateľmi o schválenie programu vzdelávania, žiadateľmi o vydanie oprávnenia na poskytovanie inovačného vzdelávania a žiadateľmi o vydanie oprávnenia na organizovanie atestácií predstavuje vecný rámec na jednoznačné identifikovanie žiadateľa. Náležitosti žiadosti zároveň vypovedajú o schopnosti žiadateľa poskytovať kvalitné vzdelávanie alebo o schopnosti zabezpečiť riadny priebeh atestácií na požadovanej úrovni a v požadovanej kvalite. Náležitosti potvrdení o schválení vzdelávania, o oprávnení poskytovať inovačné vzdelávanie a oprávnení na organizovanie atestácií predstavujú vecný a právny základ pre výkon kontroly v profesijnom rozvoji. Ustanovenie výšky poplatku za schválenie programu vzdelávania, vydania oprávnenia na poskytovanie inovačného vzdelávania a vydania oprávnenia na organizovanie atestácií zohľadňuje náklady na vykonanie potrebných úkonov v rámci hodnotenia kvality programu vzdelávania, posúdenia činnosti žiadateľa pred vydaním oprávnenia na poskytovanie inovačného vzdelávania, a to vrátane hodnotenia externými hodnotiteľmi. Podobne sa postupuje aj pri ustanovení výšky poplatku za vydanie oprávnenia na organizovanie atestácií.

K § 69

Ustanovenie upravuje povinnosti poskytovateľa vzdelávania a atestácií. Ide o všeobecné povinnosti, ktorých účelom je zhromažďovanie dôkazov o kvalite priebehu a ukončovania vzdelávania a atestácií, ktorým je dokumentácia vzdelávania alebo dokumentácia atestácií. Jej vecné vymedzenie je vecným kritériom na posudzovanie kvality vzdelávania a atestácií. Spolu s povinnosťami predstavuje dokumentácia tiež vecný rámec pri identifikovaní správnych deliktov alebo závažných porušení povinností poskytovateľa vzdelávania a atestačnej organizácie.

K § 70

Hodnotenie zamestnancov ako bežná súčasť riadenia je v podmienkach škôl a školských zariadení ovplyvnená viacerými faktormi. K najdôležitejším patrí celková klíma školy a štýl riadenia. Obidva faktory môžu vplývať na mieru objektivity hodnotenia a mieru akceptácie hodnotenia. Z tohto dôvodu ustanovenie definuje predmet hodnotenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorým sú výsledky a kvalita výkonu pracovnej činnosti, osvojenia si a využívania profesijných kompetencií. Vytvára sa tak právny rámec pre zohľadnenie špecifik škôl a školských zariadení tým, že deleguje rozpracovanie zásad hodnotenia vo vnútornom predpise školy. Osobitný význam má hodnotenie pre začínajúceho pedagogického zamestnanca a pre začínajúceho odborného zamestnanca. Hodnotenie, ktoré získava od uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, má zásadný vplyv na jeho profesijnú kariéru. Spoločným účelom hodnotenia je usmerňovanie profesijného rozvoja pedagogického zamestnanca a posilnenie väzby odmeňovania s kvalitou výkonu pracovných činností.

K § 71

Zásadným kritériom hodnotenia v profesijnom rozvoji je v prípade vzdelávania kvalita poskytnutého vzdelávania, hodnotená pedagogickými zamestnancami, odbornými zamestnancami a zamestnávateľmi. Podobné kritériá platia i pri hodnotení kvality atestácií. Z dôvodu potreby objektivizovania chápania kvality a z dôvodu spoločenskej potreby zvyšovania kvality aktivít profesijného rozvoja sa ustanovuje predmet kontroly v profesijnom

rozvoji. Previazanosť kontroly s profesijným rozvojom rozširuje výkon kontroly na vzdelávanie a výkon atestácií.

K § 72

Ustanovenie vytvára právny rámec kontrolnej činnosti na úseku profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Vytvorený právny rámec určuje rámce práv osôb vykonávajúcich kontrolu a rozsah povinností kontrolovaných subjektov, vyplývajúci z účelu konkrétnej kontroly. Ustanovený rozsah oprávnení a povinností má za cieľ zabezpečiť korektný priebeh kontroly, ochranu kontrolovaného subjektu a súladu deklarovanej kvality profesijného rozvoja a skutočného stavu priebehu a ukončovania aktivít profesijného rozvoja. Ustanovenie tak vytvára podmienky na výkon kontroly v profesijnom rozvoji, porovnateľné s podmienkami výkonu kontroly, zameranej na ostatné oblasti činnosti škôl a školských zariadení. Účelom ustanovenia odseku 3 písmena b) je určenie okruhu povinných podkladov na výkon kontroly v profesijnom rozvoji; účel kontroly má priamy vplyv aj na rozsah vyžiadaných podkladov. Ich výber bude podmienený potrebou zistiť skutočný stav priebehu kontrolovaného javu alebo stavu.

K § 73

Ustanovenie okruhu správnych deliktov na úseku profesijného rozvoja je zásadný krok k systematickému zabezpečeniu a udržaniu požadovanej kvality aktivít profesijného rozvoja. Ustanovenie svojím obsahom vstupuje do reality, v ktorej existuje pomerne dynamicky sa rozvíjajúca sieť poskytovateľov vzdelávania v profesijnom rozvoji a poskytovateľov atestácií. Sprievodným javom je vysoká miera kritiky kvality poskytovaného profesijného rozvoja zo strán pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a tiež zo strany zamestnávateľov a ďalších subjektov. Spoločným pre túto kritiku je konštatovanie nízkej miery inovácií vo výchove a vzdelávaní a v riadení škôl a školských zariadení. Ustanovenie správnych deliktov je preto tiež nastavením hranice najnižšie akceptovateľnej miery kvality poskytovateľa, vzdelávania a výkonu atestácií. Ustanovenie predstavuje ochranu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v oblasti uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania v praxi najmä povinnosťou poskytovateľa vzdelávania vydávať doklady o ukončení príslušného druhu vzdelávania s náležitosťami, ktoré ustanovuje zákon v § 46 ods. 5, § 48 ods. 4, § 50 ods. 4, § 52 ods. 5, § 54 ods. 4, § 56 ods. 4 a § 57 ods. 9. Nedodržanie najnižšej miery kvality je správnym deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu do výšky 10 000 eur v závislosti od závažnosti.

K § 74

Ustanovenie postupu pri ukladaní správnych pokút za zistené správne delikty na úseku profesijného rozvoja vytvára právny rámec na dôkladné posúdenie závažnosti správneho deliktu a nepoškodenia práv kontrolovaného subjektu. Príjmy zo správnych pokút budú príjmom štátneho rozpočtu.

K § 75

Potreba zabezpečiť kvalitu profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je dôvodom pre vymedzenie závažného porušenia povinností poskytovateľa aktivít profesijného rozvoja, za ktoré je možné odobrať potvrdenie o schválení programu vzdelávania alebo odobrať potvrdenie o oprávnení poskytovať atestácie. Ide o opatrenie, ktoré umožní vyradiť tých poskytovateľov, ktorých skutočnou motiváciou pre činnosť v oblasti profesijného rozvoja nie je jeho skvalitňovanie.

K § 76

Potreba získania presných a aktuálnych údajov potrebných pre plánovanie finančných zdrojov na zabezpečenie personálnych potrieb škôl a školských zariadení je dôvodom pre ustanovenia vytvárajúce právny rámec pre získavanie a spracovávanie údajov o zamestnancoch škôl a školských zariadení v neverejnom informačnom systéme verejnej správy. V súlade s deklarovaným účelom sa ustanovuje okruh údajov, ktoré je možné získavať. Tým je chránené právo na ochranu osobných údajov. Ustanovenie ministerstva školstva za prevádzkovateľa Centrálného registra pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení vyplýva z rezortnej príslušnosti.

K § 77

Na získavaní požadovaných údajov sa budú podieľať školy a školské zariadenia resp. zamestnávateľa zamestnancov škôl a školských zariadení. Zodpovednosť za správnosť údajov, vložených do Centrálného registra pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení predstavuje spoluzodpovednosť zamestnávateľov za správnosť financovania škôl a školských zariadení. K ďalším zodpovedným subjektom patria zriaďovatelia a okresné úrady v sídle kraja, a to v závislosti od technických možností škôl a školských zariadení.

K § 78

Ustanovenie okruhu oprávnených subjektov a rozsahu poskytovaných údajov vytvára právny a vecný rámec pre ochranu práv na ochranu osobných údajov pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení.

K § 79

Ustanovenie vytvára právny rámec pre starostlivosť o pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, a to v oblasti ochrany telesného zdravia a ochrany pred vyhorením. Toto ustanovenie reaguje na fakt, že mnohí pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci sú v dôsledku priameho kontaktu s deťmi a žiakmi bez ďalšej možnosti ochrany pred vzduchom alebo dotykom prenosnými chorobami. Ustanovenie sa týka všetkých pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl, školských zariadení a zariadení sociálnej pomoci.

K § 80

Ustanovenie vytvára vecný a právny rámec pre oceňovanie a podmienky oceňovania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, a to na úrovni zamestnávateľa, zriaďovateľa, obce, vyššieho územného celku, na úrovni kraja alebo na celospoločenskej úrovni. Podporuje sa tým myšlienka spoločenského uznania významu práce pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

K § 81

Význam ustanovenia spočíva v zabezpečení postupov vyplývajúcich z ustanovení v prípade pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v zariadení sociálnej pomoci a v pracovisku praktického vyučovania.

K § 82

Účelom ustanovenia je zabezpečenie výkonu práva na profesijný rozvoj, ochrana pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a vekové obmedzenie doby výkonu pracovnej činnosti. Ustanovenie minimálnych organizačných opatrení na podporu účasti pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov na vzdelávaní a na atestáciách zosúladzuje potreby školy pri organizácii výchovy a vzdelávania a osobné potreby

pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov vyplývajúce z aktivít profesijného rozvoja. Ustanovenie minimálnej doby, na ktorú môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovný pomer tiež predstavuje ochranu sociálneho statusu pedagogického zamestnanca. Opatrením na zatraktívnenie výkonu pracovnej činnosti je aj možnosť prerušenia výkonu pracovnej činnosti. Účelom je na jednej strane ochrana pred vyhorením a na druhej strane istota udržania zamestnania počas prerušenia pracovnej činnosti. Pedagogický zamestnanec sa môže počas tejto doby profesijne rozvíjať vzdelávaním a vykonaním atestácie. Z dôvodu zabezpečenia generačnej výmeny pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa výkon pracovnej činnosti čiastočne ohraničuje vekom 65 rokov. Týmto sa dáva priestor školám a školským zariadeniam prijímať nových, začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo naďalej spolupracovať so skúseným pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom.

K § 83

Ustanovenie pamätá najmä na možnosť zamestnať na pracovnej pozícii pedagogického zamestnanca aj odborníka z praxe, ktorý nemá profesijné kompetencie, potrebné pre výkon pracovnej činnosti. V tomto prípade ukladá povinnú lehotu, v ktorej je potrebné profesijné kompetencie možné získať bez nepriaznivého dopadu na sociálne postavenie takéhoto pedagogického zamestnanca. Podobne ustanovenie pristupuje aj k tým pedagogickým zamestnancom, ktorí prejdú z rôznych dôvodov do inej kategórie pedagogických zamestnancov. Ustanovenie zároveň umožňuje zamestnávateľom pružne riešiť otázky personálneho zabezpečenia výchovy a vzdelávania.

K § 84

Ustanovenie povinností zamestnávateľov pri obsadzovaní voľných miest pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je opatrením, ktorým sa dáva zamestnávateľom možnosť vyberať z viacerých uchádzačov najvhodnejšieho kandidáta na obsadenie konkrétneho pracovného miesta. Uchádzačom o pracovné miesto sa uľahčuje prístup k informáciám o možnosti zamestnať sa v pracovnej pozícii pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Konečnými užívateľmi výhod týchto opatrení sú deti a žiaci, a to z dôvodu možnosti výberu najkvalitnejšieho uchádzača. Vekové obmedzenie výkonu pracovnej činnosti s možnosťou opätovného predĺženia pracovného pomeru zohľadňuje potreby škôl a školských zariadení a zároveň umožňuje generačnú obmenu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

K § 85

Vydanie všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorým sa ustanovia kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti a postup pri ich posudzovaní je dôležitým pre správne zaradenie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov na účely odmeňovania. Bude predstavovať právnu istotu pre pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ich zamestnávateľov. Ďalej sa upravujú podrobnosti o obsahu programu vzdelávania a obsahu posudku atestačného portfólia. Tento všeobecne záväzný právny predpis predstavuje právny základ pre posudzovanie kvality vzdelávania a kvality výkonu atestácií. Ide o ustanovenie kvalitatívnych požiadaviek na dokumenty, ktoré sú nosné pre vzdelávanie a pre atestácie.

K § 86

Ustanovenie pamätá na práva pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v oblasti ochrany osobných údajov, týka sa to najmä získavania a spracovávania osobných údajov pri vzdelávaní a atestáciách. Ochrana osobných údajov pedagogických zamestnancov

a odborných zamestnancov je zabezpečená aj vylúčením možnosti získania osobných údajov z centrálneho registra na základe zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Ustanovenie deklarativným spôsobom vymedzuje pracovnú činnosť odborných zamestnancov len do úseku výchovy a vzdelávania. Vymedzenie sa vo vzťahu k zákonu o správnom konaní týka ukončenia adaptačného vzdelávania a tiež procesu schvaľovania programu vzdelávania. Netýka sa však konania pri zistení správnych deliktov a pri ukladaní sankcií.

K § 87

Prechodné ustanovenie predstavuje právnu kontinuitu s predpismi účinnými do 31. augusta 2019 v oblasti výkonu pracovnej činnosti a spĺňania predpokladov na výkon pracovnej činnosti. Znamená to, že od pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorí vykonávali do 31. augusta 2019 pedagogickú činnosť alebo odbornú činnosť a spĺňali predpoklady na výkon pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti, nemusia ich spĺňanie preukazovať z dôvodu účinnosti tohto zákona. Podobne sa zachovávajú aj výnimky, uznané do 31. októbra 2009, a to v oblasti kvalifikačného predpokladu vzdelania. Toto ustanovenie pamätá na pedagogických zamestnancov, ktorým bola uznaná výnimka zo vzdelania a ktorí predstavujú v súčasnosti skupinu pedagogických zamestnancov starších ako 60 rokov a na možnosť znížiť rozsah povinnosť učiteľov profesijných predmetov vyučovať predmety svojej aprobácie. Ustanovenie lehoty na ukončenie vzdelávania na splnenie kvalifikačného predpokladu je právnym kontinuum predpisov účinných do 31. augusta 2019, pričom sa zohľadňuje nový právny stav, v ktorom je možné predmetné vzdelávanie možné poskytovať modulárne. Zabezpečuje sa právne kontinuum v oblasti vzdelávania s osobitným zreteľom na nové systémové chápanie profesijného rozvoja. Ustanovenie lehoty na ukončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia 65. roku života nadväzuje na vekové obmedzenie výkonu pracovnej činnosti s možnosťou opätovného predĺženia pracovného pomeru.

K § 88

Zásadné systémové zmeny v overovaní kvality vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zrušenie kreditového systému sú dôvodom pre ukončenie doby platnosti akreditácie niektorých druhov vzdelávania. Ustanovený termín ukončenia je ovplyvnený potrebou vyplývajúcou z prechodu na nový systém profesijného rozvoja, v ktorom niektoré druhy vzdelávania strácajú opodstatnenie – napríklad prípravné atestačné vzdelávanie. Ustanovenie rieši otázky súvisiace s ukončením systému akreditácie programov doplnujúceho pedagogického štúdia a programov kontinuálneho vzdelávania a s tým súvisiacej činnosti poradného orgánu na úseku akreditácie programov kontinuálneho vzdelávania. Vytvára sa právny rámec pre ukončenie procesu akreditácie na základe žiadostí o akreditáciu podaných do 31. augusta 2019.

K § 89

Zásadné zmeny vo funkčnom vzdelávaní si vyžadujú úpravu prechodu predchádzajúcich pravidiel uplatňovaných vo funkčnom vzdelávaní na nové podmienky. Ustanovenie preto rieši uznanie funkčného vzdelávania vrátane funkčného vzdelávania, ktorého výsledok bol inovovaný funkčným inovačným vzdelávaním. Funkčné vzdelávanie, ktoré sa ukončí po účinnosti zákona a funkčné vzdelávanie, ktorého platnosť neskončila podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, bude považované za základný modul funkčného vzdelávania, čím sa vytvoria predpoklady pre potrebu ďalšieho vzdelávania v oblasti riadenia škôl a školských zariadení. Naopak, funkčné vzdelávanie, ktoré bolo platné na základe absolvovaného funkčného inovačného vzdelávania, bude považované za absolvovaný celý

program funkčného vzdelávania. Na zabezpečenie právneho kontinua pri výberových konaniach na miesta riaditeľov krátko po nadobudnutí účinnosti návrhu zákona sa do 31. decembra 2022 nebude od uchádzačov vyžadovať absolvovanie základného modulu funkčného vzdelávania.

K § 90

Ustanovenie uznáva význam a náročnosť atestácií, vykonaných podľa právnych predpisov, účinných do 31. augusta 2019, uznáva ich platnosť aj po 1. septembri 2019. Vzhľadom na proces vykonávania atestácií podľa právnych predpisov, účinných do 31. augusta 2019, sa umožňuje ukončenie procesu atestácií, ktorý začal v júni 2019.

K § 91

Účelom ustanovenia je zaistenie súladu zákona s právom Európskej únie.

K § 92

Ustanovenie zrušuje predchádzajúci právny stav v oblasti podmienok výkonu pedagogickej činnosti a odbornej činnosti a výkonu práv a povinností, ako aj profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Z tohto dôvodu sa zrušuje zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiace právne predpisy.

K Čl. II

Vzdelávanie pedagogických zamestnancov a starostlivosť o rozvoj a prenos inovácií do výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadení je historicky neoddeliteľnou súčasťou hlavnej činnosti vysokých škôl. Rovnako vysoké školy zabezpečujú vzdelávanie odborných zamestnancov a prenos inovácií do výkonu odborných činností. Z tohto dôvodu sa navrhuje úprava § 1 ods. 4 písm. e) zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Úprava umožní ďalšie poskytovanie vzdelávania a organizovanie atestácií pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v hlavnej činnosti vysokých škôl a zároveň rozšíri možnosti naplňovania vzdelávacích potrieb pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov vysokými školami. Opatrením sa docieli kontinuita s poskytovaním kontinuálneho vzdelávania vysokými školami v rámci ich hlavnej činnosti pred účinnosťou návrhu zákona.

K Čl. III

Úpravou ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zabezpečený súlad systémových zmien v oblasti výkonu pracovnej činnosti, systému profesijného rozvoja a systému odmeňovania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Úpravou § 5a je zabezpečený nárok školských špeciálnych pedagógov ako novej kategórie pedagogických zamestnancov na zaradenie do druhej pracovnej triedy.

Úprava § 14 a vloženie nového ustanovenia § 14e reaguje na zrušenie kreditového systému a predstavuje konkrétny spôsob finančnej stimulácie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov k profesijnému rozvoju v súlade so spoločenskými potrebami, ktorými sú zvýšenie miery odbornosti výchovy a vzdelávania, profesionalizácia výkonu všetkých špecializovaných činností a tiež inovácia vo výchove a vzdelávaní. Ustanovenie doby vyplácania príplatku za profesijný rozvoj, obmedzenia kumulácie príplatku za absolvované inovačné vzdelávanie a zákaz vyplácania príplatku v prípade nespĺňania kvalifikačných predpokladov na výkon pracovnej činnosti predstavuje ďalší systémový

nástroj pre neustály profesijný rozvoj. Úpravami sa vytvára právny rámec pre efektívny a spoločensky žiaduci profesijný rozvoj. Ďalej sa upravuje prechod z predchádzajúceho právneho stavu do nového právneho stavu a zabezpečenie právnej istoty vo veciach vyplácania kreditových príplatkov podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019.

K Čl. IV

Hlavným dôvodom pre úpravu ustanovení zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a o školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je zosúladenie textu citovaného zákona s novým zákonom o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. Oproti tomu úprava ustanovenia § 3 ods. 8 zákona č. 596/2003 Z. z. je umožnenie odvolania riaditeľa, ktorý neabsolvovaním rozširujúcich modulov funkčného vzdelávania nerozvíja svoje profesijné kompetencie v oblasti riadenia. Dôvodom vypustenia ustanovenia § 5 ods. 15 zákona č. 596/2003 Z. z. je zosúladenie rozsahu rozhodovania riaditeľa školy s novým systémom poskytovania adaptačného vzdelávania.

K Čl. V

Navrhuje sa účinnosť návrhu zákona od 1. septembra 2019 vzhľadom na začiatok školského roka.