



RADA PRE
ŠTÁTNU SLUŽBU

SPRÁVA
O STAVE A VÝVOJI ŠTÁTNEJ SLUŽBY
ZA ROK 2019

apríl 2020

Podakovanie

Za cenné rady a komentáre pri zbere a vyhodnocovaní dát ďakujeme doc. Ing. Miriam Šebovej, PhD. a RNDr. Erike Liptákovej, PhD. z Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach a doc. Mgr. Kataríne Staroňovej, PhD. z Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave. Podakovanie patrí aj študentovi Technickej univerzity v Košiciach Jánovi Kyjovskému a všetkým štátnym zamestnancom a služobným úradom, ktorí poskytnutím svojich názorov, podkladov a informácií umožnili vypracovanie tejto správy.

Chyby a opomenutia zostávajú zodpovednosťou autorov.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| Zoznam použitých skratiek | 5 |
| Zoznam tabuliek a grafov | 7 |
| 1. LEGISLATÍVA | 16 |
| 1.1 LEGISLATÍVNE NÁVRHY PREDLOŽENÉ RADOU PRE ŠTÁTNU SLUŽBU | 17 |
| 1.2. ZÁKON O ŠTÁTNEJ SLUŽBE..... | 18 |
| 1.2.1 Predmet zákona | 19 |
| 1.2.2 Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest..... | 21 |
| 1.2.3 Štátnozamestnanecký pomer | 24 |
| 1.2.4 Ďalšie podmienky výkonu štátnej služby..... | 26 |
| 1.3 SÚVISIACE PREDPISY | 29 |
| 1.3.1 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z. | 29 |
| 1.3.2 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 505/2019 Z. z. | 29 |
| 1.3.3 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 507/2019 Z. z. | 30 |
| 1.3.4 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 504/2019 Z. z. | 30 |
| 2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE..... | 32 |
| 2.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA ŠTÁTNEJ SLUŽBY | 33 |
| 2.1.1 Počet služobných úradov a obsadenosť štátnozamestnaneckých miest..... | 33 |
| 2.1.2 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov..... | 35 |
| 2.1.3 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku, pohlavia a vzdelania | 37 |
| 2.1.4 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa platových tried a odpracovaných rokov | 42 |
| 2.1.5 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe | 44 |
| 2.2 ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PODĽA TYPOLÓGIE SLUŽOBNÝCH ÚRADOV | 46 |
| 2.2.1 Úrad vlády SR a ministerstvá SR..... | 46 |
| 2.2.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy..... | 52 |
| 2.2.3 Okresné a krajské sudy | 56 |
| 2.2.4 Krajské prokuratúry | 60 |
| 2.2.5 Inšpektoráty práce | 64 |
| 2.2.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou | 68 |
| 2.2.7 Orgány s osobitým postavením | 72 |
| 2.2.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy..... | 76 |
| 2.2.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva | 81 |
| 2.3 ODPORÚČANIA | 85 |

| | |
|--|-----|
| 3. VZDELÁVANIE ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV | 87 |
| 3.1 HISTÓRIA VZDELÁVANIA ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV | 87 |
| 3.2 SÚČASNÝ STAV VZDELÁVANIA ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV | 90 |
| 3.3 VÝVOJ VO VZDELÁVANÍ ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV | 99 |
| 3.3.1 Odporúčania | 100 |
| 4. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU | 102 |
| 4.1 PÔSOBNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU | 102 |
| 4.1.1 Dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby a Etického kódexu štátneho zamestnanca | 102 |
| 4.1.2 Vyjadrovanie sa k výsledku kontroly dodržiavania zákona o štátnej službe, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie alebo služobných predpisov, proti ktorému bola vznesená námietka | 103 |
| 4.1.3 Vypracovanie a predkladanie správy o stave a vývoji štátnej služby za predchádzajúci kalendárny rok Národnej rade SR | 103 |
| 4.1.4 Vypracovanie návrhu Etického kódexu štátneho zamestnanca | 104 |
| 4.1.5 Odborné štúdie k aplikovaniu princípov štátnej služby a ustanovení obsiahnutých v Etickom kódexe štátneho zamestnanca | 104 |
| 4.1.6 Návrhy na zmenu alebo doplnenie právnych predpisov upravujúcich výkon štátnej služby | 104 |
| 4.1.7 Písomné podnety občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom | 105 |
| 4.1.8 Odporúčanie prijatia nápravného opatrenia | 105 |
| 4.1.9 Prešetrovanie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu | 106 |
| 4.2 PODNETY ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV | 106 |
| 4.2.1 Podnet organizačná zmena | 109 |
| 4.2.2 Podnet služobné hodnotenie | 113 |
| 4.2.3 Podnet neefektívne riadenie | 116 |
| 4.2.4 Prehľad služobných úradov, proti ktorým boli v roku 2019 podané podnety o porušení princípov štátnej služby spolu s vyhodnotením Rady, či boli, prípadne neboli porušené princípy štátnej služby | 118 |
| 4.3 ETIKA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE | 120 |
| 4.3.1 Zmapovanie situácie v etike v štátnej službe | 121 |
| 4.3.2 Etický kódex | 121 |
| 4.3.3 Výklad etického kódexu štátneho zamestnanca | 123 |
| 4.3.4 Odborná štúdia | 124 |
| 4.3.5 Etická poradňa a tréningy | 124 |
| 4.3.6 Implementácia etických pravidiel | 126 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 4.3.7 | Aktivity Rady | 127 |
| 4.3.8 | Odporúčania | 127 |
| 4.4 | SPOLUPRÁČA S AKADEMICKOU OBCOU, ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI A TRETÍM SEKTOROM | 128 |
| 4.5 | MEDZINÁRODNÁ SPOLUPRÁČA | 130 |
| 4.5.1 | Medzinárodné organizácie a zoskupenia..... | 130 |
| 4.5.2 | Bilaterálna spolupráca..... | 131 |
| 4.5.3 | Ďalšie zahraničné aktivity | 132 |
| Zdroje | | 134 |

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

| | |
|--------------------|---|
| Centrum | Centrum vzdelávania a hodnotenia |
| CISŠS | Centrálny informačný systém štátnej služby |
| GT | generálny tajomník služobného úradu |
| hodnotiace centrum | Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje |
| IP | Inšpektoráty práce |
| KP | Krajské prokuratúry |
| KS | Krajské súdy |
| kódex | Etický kódex štátneho zamestnanca |
| novela zákona | Zákon 470/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony |
| NR SR | Národná rada Slovenskej republiky |
| OOP | Orgány s osobitným postavením |
| OS | Okresné súdy |
| OŠSCP | Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou |
| OÚOŠS | ostatné ústredné orgány štátnej správy |
| oznamovateľ | podávateľ podnetu (štátny zamestnanec alebo občan) |
| projekt | Národný projekt Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje |
| RŠS, Rada | Rada pre štátnu službu |
| RÚVZ | Regionálne úrady verejného zdravotníctva |

| | |
|------------------------|--|
| RVPS | Regionálne veterinárne a potravinové správy |
| SGI | Slovak Governance Institute |
| Správa | Správa o stave a vývoji štátnej služby |
| ŠS | štátna služba |
| Stratégia | Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020 |
| ŠZ | štátny zamestnanec |
| ÚV SR | Úrad vlády Slovenskej republiky |
| zákoník práce | zákona č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov |
| zákon o sťažnostiach | zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov |
| zákon o štátnej službe | zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov |

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

ZOZNAM TABULIEK

- | | |
|---------------|---|
| tabuľka č. 1 | vyhodnotenie medzirezortného pripomienkového konania |
| tabuľka č. 2 | obsadenosť štátnozamestnaneckých miest, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 3 | štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 4 | štruktúra platových tried z hľadiska počtu ŠZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 5 | výsledky služobných hodnotení radových ŠZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 6 | výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 7 | tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 8 | štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v ÚV SR a ministerstiev SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 9 | výsledky služobných hodnotení radových ŠZ ÚVSR a ministerstiev SR za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 10 | výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ ÚVSR a ministerstiev SR za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 11 | štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 12 | výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OÚOŠS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |
| tabuľka č. 13 | výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OÚOŠS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov |

- tabuľka č. 14 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 15 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OS a KS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 16 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OS a KS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 17 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 18 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ KP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 19 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ KP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 20 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 21 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ IP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 22 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ IP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 23 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 24 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OŠSCP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 25 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OŠSCP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 26 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 27 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OOP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 28 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OOP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

- tabuľka č. 29 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 30 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ RVPS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 31 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ RVPS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 32 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 33 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ RÚVZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 34 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ RÚVZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- tabuľka č. 35 počty ŠZ, ktorí sa zúčastnili kurzov, ponúkaných Centrom vzdelávania a hodnotenia ÚV SR do 31.12.2019 (zdroj: Centrum vzdelávania a hodnotenia ÚV SR)
- tabuľka č. 36 porovnanie počtu preškolených ŠZ v roku 2018 s rokom 2019 (zdroj: Centrum vzdelávania a hodnotenia ÚV SR)
- tabuľka č. 37 prehľad SÚ proti ktorým boli v roku 2019 podané podnety

ZOZNAM GRAFOV

- graf č. 1 štruktúra obsadenosti podľa typov úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 2 porovnanie vedúcich a radových zamestnancov podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 3 štruktúra zamestnancov podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 4 štruktúra zamestnancov z hľadiska veku podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 5 štruktúra zamestnancov podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

- graf č. 6 štruktúra zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 7 štruktúra zamestnancov podľa dosiahnutého vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 8 štruktúra zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 9 štruktúra zamestnancov podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 10 štruktúra platových tried zamestnancov podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 11 štruktúra zamestnancov podľa odpracovaných rokov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 12 porovnanie služobného hodnotenia radových ŠZ verzus vedúcich ŠZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 13 personálne riadenie ÚV SR a Ministerstiev SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 14 personálne pohyby riadenie ÚV SR a ministerstiev SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 15 štruktúra zamestnancov ÚV SR a ministerstiev SR podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 16 štruktúra zamestnancov ÚV SR a ministerstiev SR podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 17 štruktúra zamestnancov ÚV SR a ministerstiev SR podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 18 štruktúra zamestnancov ÚV SR a ministerstiev SR podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 19 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia ÚV SR a ministerstiev SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

- graf č. 20 personálne riadenie OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 21 personálne pohyby riadenie OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 22 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 23 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 24 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 25 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 26 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 27 personálne riadenie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 28 personálne pohyby riadenie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 29 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 30 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 31 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 32 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 33 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

- graf č. 34 personálne riadenie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 35 personálne pohyby riadenie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 36 štruktúra zamestnancov KP podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 37 štruktúra zamestnancov KP podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 38 štruktúra zamestnancov KP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 39 štruktúra zamestnancov KP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 40 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 41 personálne riadenie IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 42 personálne pohyby riadenie IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 43 štruktúra zamestnancov IP podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 44 štruktúra zamestnancov IP podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 45 štruktúra zamestnancov IP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 46 štruktúra zamestnancov IP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 47 personálne riadenie OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

- graf č. 48 personálne pohyby riadenie OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 49 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 50 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 51 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 52 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 53 personálne riadenie OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 54 personálne pohyby riadenie OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 55 štruktúra zamestnancov OOP podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 56 štruktúra zamestnancov OOP podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 57 štruktúra zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 58 štruktúra zamestnancov OOP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 59 personálne riadenie RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 60 personálne pohyby riadenie RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 61 štruktúra zamestnancov RVPS podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

- graf č. 62 štruktúra zamestnancov RVPS podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 63 štruktúra zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 64 štruktúra zamestnancov RVPS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 65 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 66 personálne riadenie RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 67 personálne pohyby, riadenie RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 68 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 69 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 70 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 71 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
- graf č. 72 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

ÚVOD

Správa o stave a vývoji štátnej služby (Správa) na Slovensku za rok 2019 je spracovaná a predkladaná Národnej rade SR (NR SR) na základe ustanovenia § 14 ods. 1 písm. c) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o štátnej službe). Obsahom správy je vymedzenie legislatívneho rámca úpravy štátnej služby (ŠS) na Slovensku vrátane poslednej aplikačnej novelizácie zákona o štátnej službe a novelizácie súvisiacich právnych predpisov, usporiadanie štátnozamestnaneckých miest podľa organizačnej štruktúry služobného úradu a obsadenosť štátnozamestnaneckých miest zhodnotená z pohľadu rôznych faktorov vplývajúcich na kvalitu výkonu ŠS. V samostatnej časti správa poskytuje komplexný pohľad na vzdelávanie štátnych zamestnancov (ŠZ) ako významný nástroj profesionalizácie štátnej správy a záverečná časť správy je venovaná samotnej činnosti Rady pre štátnu službu (RŠS/Rada) ako monitorovacieho a koordinačného orgánu vykonávajúceho dohľad nad dodržiavaním princípov ŠS.

1. LEGISLATÍVA

Úprava postavenia ŠZ sa považuje za dôležitú oblasť spoločenských vzťahov. ŠZ sa v podstatnej miere priamo zúčastňujú na tvorbe a realizácii výkonu štátnej správy a je preto nevyhnutné, aby právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov predstavovala jednotný, stabilný a funkčný systém, aby zabezpečovala ŠZ podmienky na riadne vykonávanie ŠS a vytvárala priestor na odborné plnenie úloh orgánov štátnej správy.

Právny rámec výkonu štátnej služby

- Zákon o štátnej službe
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 113/2017 Z. z., ktorým sa ustanovujú odbory štátnej služby
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 114/2017 Z. z., ktorým sa ustanovujú štátnozamestnanecké miesta, na ktorých môže štátnu službu vykonávať len štátny občan Slovenskej republiky
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 389/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 126/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o vzdelávaní štátnych zamestnancov
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 128/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o rozsahu údajov poskytovaných do registra výberových konaní, do registra úspešných absolventov a do registra nadbytočných štátnych zamestnancov
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca
- Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 505/2019 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o systemizácii štátnozamestnaneckých miest, o štátnozamestnaneckom mieste vhodnom pre absolventa, o minimálnom počte štátnozamestnaneckých miest a o oznamovacej povinnosti služobného úradu
- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 – 2020

1.1 LEGISLATÍVNE NÁVRHY PREDLOŽENÉ RADOU PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

Úprava postavenia Rady pre štátnu službu, členov Rady a predsedu Rady

Návrh bol zo strany predkladateľa **z väčšej miery akceptovaný**, novela čiastočne upravila postavenie predsedu Rady týkajúce sa výkonu oprávnení vedúceho ÚV SR voči členom Rady na základe písomného poverenia a možnosti ustanoviť zástupcu v čase svojej neprítomnosti.

Doterajšia možnosť Rady požadovať súčinnosť bola doplnená o tomu zodpovedajúcu povinnosť služobného úradu.

Zriadenie Kancelárie Rady pre štátnu službu

V doterajšej právnej úprave absentovalo postavenie a úlohy kancelárie Rady, upravoval to štatút Rady schválený NR SR a organizačný poriadok ÚV SR. Doplnenie zákona o štátnej službe v tejto časti vychádza z tohto modelu, kancelária Rady je síce naďalej súčasťou organizačnej štruktúry ÚV SR, avšak v nadväznosti na nezávislé postavenie Rady kancelária patrí do priamej riadiacej pôsobnosti predsedu Rady, ktorý sa tak stáva priamym nadriadeným riaditeľa kancelárie.

Môžeme teda skonštatovať, že návrh Rady bol **akceptovaný**.

Princíp stability

Rada navrhla jeho rozšírenie v zmysle stability služobného zaradenia a kariérneho rastu, návrh bol **akceptovaný** a do novely premietnutý.

Služobné hodnotenie

K služobnému hodnoteniu okrem bodového hodnotenia v rámci služobného hodnotenia Rada navrhovala doplniť povinnosť slovného hodnotenia pri každej oblasti hodnotenia, návrh bol **častočne akceptovaný**, a to v prípadoch, kedy hodnotený ŠZ v služobnom hodnotení dosiahol uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky, hodnotiteľ alebo komisia pre služobné hodnotenie náležite odôvodní výsledok v každej hodnotenej oblasti aj písomne. V prípadoch, kedy ŠZ dosiahne v služobnom hodnotení vynikajúce výsledky, veľmi dobré výsledky alebo štandardné výsledky, vyhláška, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení hodnotiteľovi dáva možnosť písomne odôvodniť výsledok služobného hodnotenia v každej hodnotenej oblasti.

Pokiaľ ide o návrh Rady aby odborné vedomosti ŠZ neboli hodnotené iba z hľadiska ovládania právnych predpisov, ale z hľadiska osvojenia si potrebných poznatkov, kvality a rozsahu získaných vedomostí a schopnosti používať osvojené poznatky a získané vedomosti pri vykonávaní ŠS, návrh bol v plnej miere **akceptovaný**.

V záujme odstránenia aplikačných problémov v súvislosti s podávaním námietok voči služobnému hodnoteniu zo strany hodnoteného Rada navrhovala doplniť do

vzorového tlačiva služobného hodnotenia poučenie o tom, že hodnotený ŠZ má právo podať odôvodnenú písomnú námietku proti služobnému hodnoteniu do troch služobných dní odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením. Tento návrh bol taktiež **akceptovaný** a poučenie bolo vzorového tlačiva doplnené.

Výberové konania

Pri výberovom konaní zákon o štátnej službe neustanovuje povinnosť v zápisnici okrem počtu bodov uviesť žiadne zdôvodnenie, odôvodnenie sa robí, len ak je zhodný počet bodov u viacerých kandidátov. Pre preskúmanie dodržania princípov (politická neutralita, nestrannosť, profesionalita, rovnaké zaobchádzanie) Rada navrhovala v každom prípade uviesť aj slovné zhodnotenie jednotlivými členmi komisie. Tento návrh **nebol akceptovaný**.

1.2. ZÁKON O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Zákon o štátnej službe spolu s vykonávacími právnymi predpismi predstavuje komplexnú úpravu riadenia ľudských zdrojov nevyhnutne potrebných pre zmyslupnú realizáciu viacerých základných úloh právneho štátu. Právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov, účinná od 1. júna 2017, priniesla viaceré zásadné zmeny v oblasti riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Od nadobudnutia účinnosti po súčasnosť, teda počas doby kratšej ako dva roky, bol síce zákon o štátnej službe novelizovaný desaťkrát, avšak ani v jednom prípade nešlo o typickú vecnú novelizáciu tohto právneho predpisu. Z aplikačnej praxe služobných úradov, z poznatkov Úradu vlády Slovenskej republiky (ÚV SR) ako gestora právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov i z našich poznatkov, ako nezávislého orgánu dohľadu nad dodržiavaním princípov ŠS, vyplynula potreba modifikovať viaceré právne vzťahy upravené zákonom o štátnej službe.

Zákon o štátnej službe preto prešiel v roku 2019 rozsiahlou aplikačnou novelizáciou. Účelom návrhu novely z dielne ÚV SR, ako garanta v oblasti právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov v SR, bolo predovšetkým odstrániť podstatné aplikačné problémy, precizovať existujúcu právnu reguláciu výkonu ŠS, zjednodušiť aplikačnú prax, pružnejšie nastaviť niektoré inštitúty, zefektívniť fungovanie vnútorných vzťahov v systéme ŠS, podporiť mobilitu ŠZ v rámci služobných úradov, flexibilnejšie upraviť overovanie schopností uchádzačov o ŠS v procese výberového konania, s čím súvisí aj rozšírenie možnosti služobného úradu spolupracovať pri výberovom konaní s odborníkmi z relevantného vedného odboru.

Novelizačný zákon bol publikovaný v Zbierke zákonov pod číslom 470/2019 (novela zákona), nadobudol účinnosť 1. januára 2020 a priniesol zmeny najmä v týchto oblastiach¹:

¹ Dôvodová správa k novele zákona o štátnej službe

1.2.1 Predmet zákona

Štátna správa je z funkčného hľadiska jednou z foriem základných činností štátu, vykonávajú ju a jej nositeľmi sú orgány štátnej správy, z organizačného hľadiska ide o súhrn orgánov štátnej správy, prípadne len výkonných orgánov štátu. V ŠS teda pôsobia rôznorodé kategórie či skupiny ŠZ a ŠS sa realizuje jednak v podobe štátnozamestnaneckého pomeru a jednak v podobe služobného pomeru. V tejto súvislosti je dôležité rozlíšiť pôsobnosť zákonov, ktoré sa uvedeného rozdelenia týkajú, a preto zákon o štátnej službe taxatívne vymedzuje svoju pôsobnosť v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov.

Osobitné kategórie štátnych zamestnancov

V zmysle novely zákona sú z pôsobnosti zákona o štátnej službe vylúčení členovia Regulačnej rady Úradu pre reguláciu sieťových odvetví a člen rady Úradu pre verejné obstarávanie menovaný vládou Slovenskej republiky. Podľa osobitnej úpravy regulácie sieťových odvetví člen regulačnej rady nesmie byť zamestnancom úradu, členstvo v rade je nezlučiteľné s funkciou alebo zamestnaním v orgáne štátnej správy. Obdobne je to tak aj v prípade člena rady Úradu pre verejné obstarávanie vymenovaného vládou Slovenskej republiky, preto sa tieto funkcie nevykonávajú v štátnozamestnaneckom pomere.

Novela precizuje pôsobnosť zákona o štátnej službe na osobitné kategórie ŠZ, a to na mimoriadneho a splnomocneného veľvyslanca povereného výkonom funkcie prezidentom, na člena Rady, na odborníka ústavného činiteľa, na ŠZ vo verejnej funkcii a na riaditeľa kancelárie bezpečnostnej rady, vymenovaného do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu a na prednostu okresného úradu.

Rada pre štátnu službu

V súvislosti s postavením a pôsobnosťou Rady v doteraz platnej právnej úprave absentoval spôsob riadenia Rady v prípadoch, keď predseda z objektívnych dôvodov nemohol vykonávať svoju funkciu. Podľa doplnenia zákona o štátnej službe má predseda Rady možnosť určiť pre takéto situácie zástupcu, pričom model zastupovania je obdobný so zastupovaním GT.

Postavenie a úlohy kancelárie Rady upravoval štatút Rady schválený NR SR. Doplnenie zákona o štátnej službe v tejto časti v podstatnej miere vychádza z tohto modelu. Kancelária Rady je síce súčasťou organizačnej štruktúry ÚV SR, avšak v nadväznosti na nezávislé postavenie Rady patrí kancelária do priamej riadiacej pôsobnosti predsedu Rady, ktorý sa tak stáva priamym nadriadeným riaditeľa kancelárie.

Upravuje sa povinnosť služobného úradu poskytovať súčinnosť Rade pri výkone jej pôsobnosti podľa zákona o štátnej službe a na základe jej žiadosti. Tým bola doterajšia možnosť Rady požadovať súčinnosť v podstate doplnená o tomu zodpovedajúcu povinnosť služobného úradu.

Etický kódex štátneho zamestnanca

V súvislosti s prijatím vyhlášky o Etickom kódexe štátneho zamestnanca (kódex) zákon o štátnej službe sa dopĺňa o bližšiu procesnú úpravu kódexu, zavádza širší právny rámec pre obsah kódexu, upravuje pojem a obsah kódexu, ustanovuje možnosť GT vymenovať zo ŠZ služobného úradu poradcu pre etické správanie v ŠS a súčasne upravuje jeho postavenie a pôsobnosť.

Kontrolná činnosť úradu vlády

V rámci kontrolnej činnosti dodržiavania tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonávanej úradom vlády, v záujme prijímania adresnejších a vhodnejších opatrení a v záujme efektívnejšieho odstraňovania zistených nedostatkov a ich príčin môže ÚV SR konkretizovať opatrenia, ktoré je kontrolovaný služobný úrad prijať, vrátane lehoty na podanie informácie o ich splnení.

Postavenie štátneho zamestnanca v personálnej únii

Ďalšia úprava sa týka postavenia ŠZ, v prípade ktorého vzniká tzv. personálna únia – ten istý ŠZ plní funkciu štatutárneho orgánu i funkciu GT. Vznik personálnej únie je typický pre miestne orgány štátnej správy ako napr. regionálny úrad verejného zdravotníctva a iné orgány štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou (napríklad Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny). Existujúca právna úprava bola neúplná a často viedla k nejasnostiam z hľadiska identifikácie osoby kompetentnej konať v štátnozamestnaneckých veciach vo vzťahu k ŠZ patriacemu do dotknutej kategórie. Novela preto zaviedla všeobecné pravidlo, podľa ktorého bude ŠZ, v prípade ktorého vzniká personálna únia, v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov podriadený GT nadriadeného služobného úradu.

Systemizácia

Zmeny v zákone o štátnej službe sa dotkli aj inštitútu systemizácie, a to zadefinovaním pojmu systemizácia novým spôsobom, ktorý výstižnejšie vyjadruje zmysel a obsah systemizácie (systemizácia = usporiadanie štátnozamestnaneckých miest podľa organizačnej štruktúry služobného úradu). Existujúca oznamovacia povinnosť správcu rozpočtovej kapitoly spojená so zmenou v systemizácii (teda v počte štátnozamestnaneckých miest) sa nahradila pravidelnou oznamovacou povinnosťou služobného úradu (dvakrát ročne) a poskytuje základné údaje o služobnom úrade –

každý služobný úrad je povinný oznamovať priamo ÚV SR dvakrát ročne schému organizačnej štruktúry, počet štátnozamestnaneckých miest a ich usporiadanie podľa organizačnej štruktúry. Podrobnosti o oznamovacej povinnosti služobného úradu ustanovuje vyhláška ÚV SR - služobný úrad je povinný plniť oznamovaciu povinnosť v termíne do 15. januára (podľa stavu k 1. januáru) a v termíne do 15. júla (podľa stavu k 1. júlu). Súčasne sa v zákone o štátnej službe precizuje definícia štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventa a mení sa na úpravu podmienok, za ktorých je možné určiť v systemizácii voľné štátnozamestnanecké miesto ako pozíciu vhodnú pre absolventa.

Organizačná zmena

Mení sa úprava časových súvislostí (platnosť, účinnosť) spojených s realizáciou organizačnej zmeny tak, že medzi platnosťou a účinnosťou organizačnej zmeny musia uplynúť najmenej dva mesiace (nadobudnutie účinnosti organizačnej zmeny už nie je podmieňované uplynutím výpovednej doby) a časové obmedzenie sa vzťahuje iba na organizačnú zmenu, ku ktorej dochádza v dôsledku zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu. Uvedené obmedzenia sa nevzťahujú na organizačnú zmenu vykonanú na základe zmeny právnej úpravy alebo osobitného predpisu.

Vhodné štátnozamestnanecké miesto

S cieľom posilnenia právnej istoty a princípu stability sa v súvislosti so zadefinovaním vhodného štátnozamestnaneckého miesta v zákone o štátnej službe zaviedlo, že vyhlásenie výberového konania nemá vplyv na ponukovú povinnosť služobného úradu. Do uskutočnenia výberového konania sa teda ponuková povinnosť vzťahuje aj na pozície aktuálne obsadzované výberovým konaním.

1.2.2 Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest

Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest v dočasnej štátnej službe bez výberových konaní

Významnou odpoveďou na aplikačnú prax a na opakované podnety služobných úradov je rozšírenie situácií, v ktorých služobný úrad nemusí obsadzovať štátnozamestnanecké miesto v dočasnej ŠS na základe výberového konania. Ide o prípady zastupovania iného ŠZ, ktorý dočasne nemôže vykonávať ŠS na svojej pozícii. Povinnosť obsadzovať miesto v dočasnej ŠS na základe výberového konania naďalej platí pri dočasnom obsadzovaní pozícií vedúcich ŠZ a obsadzovaní pozícií odborníkov dočasne potrebných na vykonávanie ŠS.

Preukazovanie splnenia kvalifikačných predpokladov

Novela doplnila úpravu preukazovania splnenia kvalifikačných predpokladov, a to vzdelania a študijného odboru. Spôsob preukazovania týchto kvalifikačných predpokladov závisí jednak od stupňa preukazovaného vzdelania ako aj od skutočnosti, či bolo získané v Slovenskej republike alebo v cudzine. Ak bolo preukazované vzdelanie, príp. študijný odbor, získané v Slovenskej republike, postupuje sa ako doposiaľ a vyžaduje sa len predloženie kópie dokladu o jeho získaní (nevyžaduje sa osvedčená kópia). V praxi však stále narastá počet prípadov, kedy sa uchádzajú o miesta v ŠS občania, ktorí získali vzdelanie v zahraničí. Pri prístupe k neregulovanému povolaniu, ktorým je aj výkon ŠS, nie je aktuálne v zmysle zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyžadované vydanie rozhodnutia o uznaní dokladu o vzdelaní získanom v cudzine. Služobný úrad ho však môže vyžadovať. Nová úprava preukazovania splnenia kvalifikačných predpokladov je preto zameraná najmä na zjednodušenie prístupu do ŠS uchádzačom o ŠS, ktorí získali vzdelanie v cudzine.

Spôsob obsadzovania štátnozamestnaneckých miest

V nadväznosti na aplikačnú prax upravuje novela v čo najvšeobecnejšej miere všetky prípady obsadzovania štátnozamestnaneckých miest bez konkretizovania, či sa obsadenie miesta vykoná prijatím občana alebo zmenou štátnozamestnaneckého pomeru ŠZ (dohodou alebo dohodou preložením). Zároveň však upravuje aj osobitný spôsob obsadenia štátnozamestnaneckého miesta. Ak bude štátnozamestnanecké miesto obsadené na základe výberového konania a prijatý ŠZ jednostranne skončí štátnozamestnanecký pomer počas skúšobnej doby, služobný úrad môže ponúknuť predmetné štátnozamestnanecké miesto ďalšiemu uchádzačovi úspešnému v tom istom výberovom konaní. To znamená, že služobný úrad nebude musieť opakovať výberové konanie.

Výberové konania - overovanie kvalifikačných predpokladov vo výberových konaniach

Rozsiahle zmeny v rámci novely zákona môžeme zaznamenať aj v oblasti výberových konaní. Zjednodušuje a rozširuje sa úprava prípadov, keď môže služobný úrad vyhlásiť výberové konanie na obsadené štátnozamestnanecké miesto, vypúšťa sa časové obmedzenie pre vyhlásenie výberového konania pred dočasným uvoľnením alebo pred vznikom (príp. vytvorením) voľného štátnozamestnaneckého miesta, upravuje sa spôsob obsadzovania štátnozamestnaneckých miest v dočasnej ŠS, precizuje sa úprava obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta v stálej ŠS, modifikuje sa povinnosť zriaďovať výberovú komisiu, zavádza sa možnosť overenia uchádzača s využitím prípadovej štúdie buď v písomnej alebo v ústnej časti výberového konania, spresňujú sa kompetencie členov výberovej komisie v priebehu výberového konania s tým, že sa zohľadňuje skutočnosť, že členovia výberovej komisie môžu overovať vo

výberovom konaní okrem osobnostných vlastností a schopností uchádzača aj jeho odborné vedomosti, nakoľko súčasťou výberového konania môže byť aj prípadová štúdia.

Ďalšie zmeny sa týkajú overovania požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača o štátnozamestnanecké miesto, a to hneď v niekoľkých oblastiach. Konkrétne napríklad povinné testovanie ovládania štátneho jazyka sa vyžaduje iba v prípade uchádzača, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky. Povinnosť absolvovať test zo štátneho jazyka sa netýka ani uchádzača, ktorý síce nie je občanom Slovenskej republiky, ale absolvoval úspešne maturitnú skúšku zo slovenského jazyka v Slovenskej republike alebo štátnu skúšku zo slovenského jazyka. Túto skutočnosť by mal uchádzač hodnoverne preukázať pred zaradením do výberového konania – najneskôr v čase prihlásenia sa do výberového konania, t. j. priložiť kópiu daného dokladu k žiadosti o zaradenie do výberového konania.

Pokiaľ ide o cudzí jazyk, testovanie úrovne ovládania cudzieho jazyka, ak je ovládanie cudzieho jazyka podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta požiadavkou na vykonávanie ŠS, je povinné iba v prípade tých uchádzačov, ktorí nepreukážu ovládanie cudzieho jazyka (jazykov) na požadovanej úrovni iným hodnoverným spôsobom, a to predložením kópie dokladu o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni podľa Spoločného európskeho referenčného rámca pre jazyky (úroveň A1 až C2) najneskôr v čase prihlásenia sa do výberového konania. Variabilnosť realizácie výberového konania sa rozširuje o možnosť realizovať prípadovú štúdiu v cudzom jazyku. Obdobne ako pri teste z cudzieho jazyka, požiadavka na ovládanie cudzieho jazyka musí byť uvedená v opise obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta.

Písomné formy overenia vedomostí vo výberovom konaní sa dopĺňajú o možnosť použiť test na overenie úrovne ovládania práce s informačnými technológiami, ak je jej ovládanie požiadavkou na vykonávanie ŠS podľa opisu obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta. Doplnenie tohto typu testu je potrebné vzhľadom na narastajúci počet miest v ŠS, na ktorých je nevyhnutná znalosť práce s počítačom a rôznymi počítačovými programami, napr. balíka Microsoft Office, príp. s komplexnejšími softvérmi alebo špecializovanými informačnými technológiami. Znalosť práce s informačnými technológiami sa nemusí vždy vyžadovať na každej pozícii, príp. sa môže vyžadovať na rôznych úrovniach. Ak sa má daná znalosť overovať v rámci výberového konania, je potrebné presne v opise štátnozamestnaneckého miesta určiť informačnú technológiu, s ktorou sa má na danom mieste pracovať a na akej úrovni musí ŠZ prácu s ňou ovládať (na úrovni začiatočníka, pokročilého, experta a pod.). Test na overenie úrovne ovládania práce s informačnými technológiami nie je však povinnou súčasťou výberového konania, t. j. je na zvážení služobného úradu, či ho zaradí v konkrétnom druhu výberového konania medzi požadované testy.

Vzhľadom na požiadavky aplikačnej praxe sa povinnosť služobných úradov spolupracovať pri výberovom konaní s odborníkmi z rôznych vedných odborov mení na možnosť s nimi spolupracovať; v prípade niektorých foriem overenia vzhľadom na ich povahu však spolupráca s odborníkom zostáva naďalej potrebná, napr. pri metóde hodnotiaceho centra a pod.

V praxi vznikajú prípady, keď nedôjde k obsadeniu predmetného štátnozamestnaneckého miesta vybraným uchádzačom. Novela prináša riešenie a zavádza povinnosť ponúknuť pozíciu ďalšiemu úspešnému uchádzačovi v poradí, ak je zrejmé, že na pozíciu nebude prijatý alebo preložený pôvodne vybraný uchádzač. Poradie úspešných uchádzačov vo výberovom konaní je v podstate poradím v práve byť prijatý na obsadzované štátnozamestnanecké miesto. Pokiaľ bol v konkrétnom výberovom konaní úspešný ďalší uchádzač, má právo byť prijatý do ŠS namiesto uchádzača, ktorý síce skončil vo výberovom konaní úspešnejšie, avšak nebol napokon prijatý do ŠS. Dôvodom pre takýto postup môže byť napríklad nepodanie žiadosti o prijatie do ŠS v určenej lehote, absencia dohody služobného úradu a uchádzača v otázke uzatvorenia služobnej zmluvy, prípadne absencia dohody generálnych tajomníkov služobných úradov o trvalom preložení ŠZ na obsadzované štátnozamestnanecké miesto.

1.2.3 Štátnozamestnanecký pomer

Zrušenie sľubu štátneho zamestnanca

Podľa doteraz platnej úpravy ŠZ pri prevzatí služobnej zmluvy skladal sľub. Vzhľadom na to, že z aplikačnej praxe vyplynulo, že zloženie sľubu sa často realizovalo iba formálne, neplnilo predpokladanú slávnostnú či symbolickú funkciu a po obsahovej stránke je sľub v podstatnej miere totožný s niektorými zákonnými povinnosťami SZ, došlo k vypusteniu sľubu z právnej úpravy.

Služobná zmluva a opis štátnozamestnaneckého miesta

Na základe kontrolnej činnosti ÚV SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov bolo preukázané, že v mnohých prípadoch obsah služobnej zmluvy nezodpovedá opisu štátnozamestnaneckého miesta a z tohto dôvodu bolo potrebné výslovne zákonom upraviť, že služobná zmluva musí obsahovať najnáročnejšiu činnosť, ďalšiu činnosť, bližšie určenú najnáročnejšiu činnosť a bližšie určenú ďalšiu činnosť podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Zavádza sa povinnosť služobného úradu vypracovať opis štátnozamestnaneckého miesta aj v prípade, ak ide o štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonáva ŠS ŠZ vo verejnej funkcii alebo ŠZ vo funkcii štatutárneho orgánu vymenovaného podľa osobitného predpisu. Táto povinnosť sa nebude vzťahovať na štátnozamestnanecké

miesto, na ktorom patrí ŠZ plat vo výške platu poslanca NR SR ani na štátnozamestnanecké miesto, na ktorom patrí ŠZ plat podľa osobitného zákona.

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru

Pôvodná právna úprava zmeny štátnozamestnaneckého pomeru je nahradená novým znením, v ktorom sa hlavne spresňujú a precizujú niektoré pojmy, nahrádzajú sa jednoduchším a jednotným termínom, niektoré zmeny súvisia so zmenami iných ustanovení zákona o štátnej službe a taktiež sa precizuje realizácia zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Niektoré druhy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru bude možné realizovať, v závislosti od okolností, preložením alebo bez preloženia na iné štátnozamestnanecké miesto, pričom v prípade preloženia bude spravidla kumulatívne dochádzať k zmene činnosti vykonávanej ŠZ. Konkrétne môže ísť o zmenu druhu ŠS a zmenu pravidelného miesta výkonu ŠS. Pod zmenou pravidelného miesta výkonu ŠS bez preloženia treba rozumieť dohodu služobného úradu a ŠZ o domáckej práci, resp. telepráci.

Preloženie štátneho zamestnanca

V právnej úprave doteraz absentovala úprava postupu pri uzatváraní dohody generálnych tajomníkov služobných úradov o preložení ŠZ do iného služobného úradu. Z aplikačnej praxe vyvstali otázky, ktorý služobný úrad je kompetentný na vyhotovenie návrhu dohody a dochádzalo k zbytočným časovým prietahom. Pri novej úprave sa vychádzalo z predpokladu, že prioritný záujem na preložení a teda aj iniciatíva by mali byť na strane služobného úradu, do ktorého sa má ŠZ preložiť. V záujme zvýšenia právnej istoty dotknutých subjektov prílohou dohody generálnych tajomníkov o preložení ŠZ je aj opis štátnozamestnaneckého miesta, na ktorom bude štátny zamestnanec vykonávať štátnu službu po preložení do iného služobného úradu.

V porovnaní s existujúcou úpravou preloženia ŠZ bez jeho súhlasu, ktorá je v možnom konflikte so zákazom nútenej práce a zákazom nútených služieb podľa článku 18 Ústavy Slovenskej republiky a podľa súvisiacich medzinárodných prameňov práva, novelou dochádza k sprísneniu právnej úpravy a striktnejšej úprave podmienok, za ktorých je možné ŠZ preložiť na vykonávanie ŠS na iné štátnozamestnanecké miesto jednostranne. Konkrétne sa zavádza povinnosť služobného úradu vopred prerokovať jednostranné dočasné preloženie so zástupcami zamestnancov, takéto dočasné preloženie bude možné iba v rámci toho istého služobného úradu (podľa súčasnej úpravy je takéto preloženie možné aj do iného služobného úradu v rámci celej Slovenskej republiky) a dôvod jednostranného dočasného preloženia je užšie vymedzený (nevyhnutná potreba plniť úlohy služobného úradu súvisiacich s ochranou základných práv a slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmiernením jej bezprostredných následkov).

S cieľom zjednodušiť aplikačnú prax sa modifikuje vyjadrenie súhlasu ŠZ s preložením. Osobitný formálny súhlas ŠZ s preložením nebude potrebný. Ide o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru realizovanú dohodou. ŠZ vyjadruje svoj súhlas s preložením priamo v dohode o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá je dodatkom k služobnej zmluve.

Zmena druhu štátnej služby

Nová úprava zmeny druhu ŠS je liberálnejšia, avšak v súlade s princípom právnej istoty bude naďalej možná iba zmena druhu z dočasnej ŠS na stálu ŠS, nie naopak. Na rozdiel od existujúcej úpravy nová právna regulácia neobsahuje obmedzenia vo vzťahu ku konkrétnemu štátnozamestnaneckému miestu, ani vo vzťahu ku konkrétnemu služobnému úradu. V prípade vedúceho zamestnanca sa liberalizuje možnosť preloženia bez výberového konania – vedúceho zamestnanca bude možné preložiť aj do iného odboru ŠS. Dôvodmi navrhovanej úpravy sú požiadavky aplikačnej praxe, absencia obdobného obmedzenia u tzv. rádového ŠZ a absencia prípadného zohľadnenia predchádzajúceho pôsobenia vedúceho ŠZ v ŠS.

Vrátenie odstupného

V súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru dochádza k modifikácii povinnosti ŠZ vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Podľa novej právnej úpravy povinnosť ŠZ vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť vznikne iba v prípade opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade, pretože k skončeniu vzťahu dochádza právnym úkonom, ktorý robí služobný úrad, nie štát. Skončeniu vzťahu predchádza ponuková povinnosť taktiež iba vo vzťahu k vhodným štátnozamestnaneckým miestam v služobnom úrade, nie v celom systéme ŠS. A napokon, k možnému opätovnému prijatiu do ŠS nedochádza automaticky – ŠZ musí spravidla absolvovať výberové konania a byť v ňom úspešným, resp. najúspešnejším uchádzačom. Po prijatí do nového vzťahu mu začína opätovne plynúť skúšobná doba a nepatrí mu napríklad osobný príplatok.

1.2.4 Ďalšie podmienky výkonu štátnej služby

Dovolenka

Úprava základnej výmery dovolenky bola vypustená a súčasne bola prevzatá úprava podľa Zákonníka práce - všeobecný rozsah nároku na dovolenku zostal zachovaný, prevzatá bola priaznivejšia úprava nároku zamestnanca trvalo sa starajúceho o dieťa doplnená do Zákonníka práce. Podmienkou vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok v rozsahu najmenej 5 týždňov tak je podľa novej úpravy dovŕšenie najmenej 33 rokov veku alebo trvalá starostlivosť o dieťa.

Osobitné služobné voľno

Podmienky poskytovania osobitného služobného voľna poskytovaného ŠZ v prípade vykonávania ŠS po určitú zákonom stanovenú dobu sa zmiernujú. Nová úprava je postavená na pravidle „tri mesiace služobného voľna za každých päť rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade“. To znamená, že už nepôjde, ako je to v existujúcej úprave, o tzv. jednorazový nárok, v rozsahu najviac šiestich mesiacov za najmenej desať rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v príslušnom služobnom úrade.

Majetkové priznanie

Jednou z povinností ŠZ je podávať majetkové priznanie, ktoré sa uchováva päť rokov. V prípade, že sa majetkové pomery ŠZ od podania posledného majetkového priznania nezmenili, môže ŠZ nahradiť majetkové priznanie čestným vyhlásením. V súvislosti s uchovávaním majetkového priznania po dobu piatich rokov sa dopĺňa obmedzenie možnosti ŠZ kontinuálne nahrádzať majetkové priznanie čestným vyhlásením. V praxi to zjednodušene znamená, že ŠZ bude povinný podať riadne majetkové priznanie najmenej za každý piaty rok nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

Sťažnosť štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby

Súčasná úprava sťažnosti ŠZ vo veciach vykonávania ŠS neustanovuje príslušnosť na vybavenie sťažnosti ŠZ proti ministrom. Možný právny záver, podľa ktorého by sa takáto sťažnosť mala posudzovať výlučne ako sťažnosť podaná podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov (zákon o sťažnostiach) vyvoláva otázky vo vzťahu k existujúcej úprave podľa zákona o štátnej službe. V prípade kvalifikácie takejto sťažnosti výlučne podľa zákona o sťažnostiach, je na vybavenie sťažnosti príslušný ÚV SR. V nadväznosti na uvedené nejasnosti, na existujúcu úpravu príslušnosti na vybavenie sťažnosti podľa zákona o sťažnostiach, sa do zákona o štátnej službe dopĺňa príslušnosť na vybavenie sťažnosti proti ministrom alebo proti vedúcemu ostatného ústredného orgánu štátnej správy (OÚOŠS) ÚV SR a na vybavenie sťažnosti proti vedúcemu ÚV SR predsedovi vlády. Súčasne sa modifikuje predmetná príslušnosť v prípade sťažnosti proti vedúcemu OÚOŠS.

Služobné hodnotenie

V rámci služobného hodnotenia novela upravuje termín na vykonanie služobného hodnotenia tak, aby boli zohľadnené prípady, kedy k vykonaniu služobného hodnotenia nedôjde napríklad z dôvodu prekážky na strane hodnotiteľa. Nová právna regulácia sa týka aj čiastkového služobného hodnotenia, nakoľko v praxi sa vyskytli situácie, keď čiastkové služobné hodnotenie nebolo vykonané v lehote ustanovenej zákonom o štátnej službe, teda pred skončením vykonávania ŠS na príslušnom

štátnozamestnaneckom mieste. Nešlo iba o prípady nesplnenia povinnosti vedúceho zamestnanca, vykonaniu čiastkového služobného hodnotenia mohla brániť objektívna prekážka, ako je napríklad pracovná neschopnosť hodnotiteľa. Z toho dôvodu zákon o štátnej službe umožňuje vykonanie služobného hodnotenia aj ex post, teda po skončení vykonávania ŠS na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste.

V prípadoch, kedy hodnotený ŠZ v služobnom hodnotení dosiahne uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky, hodnotiteľ alebo komisia pre služobné hodnotenie náležite odôvodní výsledok v každej hodnotenej oblasti aj písomne.

V praxi nastávali nemalé problémy pri uplatňovaní práva ŠZ podať námietku voči služobnému hodnoteniu a pri realizácii vyhodnocovania námietky služobným úradom. Preto za účelom zefektívnenia priebehu vyhodnocovania námietok voči služobnému hodnoteniu sa do právnej úpravy dopĺňajú konkrétne, tzv. poriadkové, lehoty na vyhodnotenie námietok. Ak vznikne na strane hodnotiteľa objektívna prekážka, v dôsledku ktorej nemôže vykonávať ŠS, existencia takejto prekážky v konkrétnom prípade môže byť dôvodom na predĺženie poriadkovej lehoty o čas trvania prekážky. Trvanie lehôt je upravené v služobných dňoch, to znamená v dňoch, v ktorých sa vykonáva ŠS.

Priznávanie osobných príplatkov

Často diskutovanou a medializovanou bola aj je téma osobných príplatkov. V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa upúšťa od časového obmedzenia upravujúceho možnosť priznať osobný príplatok až po uplynutí najskôr po uplynutí jedného mesiaca od vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, dopĺňa sa úprava o možnosť priznať tento príplatok ŠZ dočasne, v súvislosti s plnením určitých služobných úloh s cieľom poskytnúť služobnému úradu pružnejší finančný nástroj na ocenenie a motiváciu ŠZ, ktorý dočasne plní osobitne dôležité služobné úlohy, alebo ktorý dočasne plní služobné úlohy nad rámec povinností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Osobný príplatok podľa novej právnej úpravy môže mať teda v podstate dve zložky (tzv. klasický a dočasný osobný príplatok). Suma osobného príplatku zostala zachovaná – v úhrne možno poskytnúť ŠZ osobný príplatok najviac vo výške jeho platovej tarify. To znamená, že priznanie „klasického“ osobného príplatku automaticky limituje sumu, v ktorej možno priznať „dočasný“ osobný príplatok, resp. naopak.

Vzdelávanie štátnych zamestnancov

Z hľadiska profesionalizácie štátnej správy považujeme za dôležitú problematiku vzdelávania ŠZ. V praxi sa často stretávame s podnetmi ŠZ upozorňujúcich na porušovanie princípu profesionality. V tejto súvislosti novela zákona prináša viacero úprav, ako je napríklad úprava podmienok pre vykonávanie činnosti mentora,

uplatnenie individuálneho prístupu pri príprave plánu adaptačného vzdelávania štátneho zamestnanca, individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania štátneho zamestnanca, úprava doby povinného zotrvania ŠZ v štátnozamestnaneckom pomere po ukončení kompetenčného vzdelávania, rozšírenie prípadov, v ktorých nevzniká povinnosť ŠZ uhradiť náklady spojené s kompetenčným vzdelávaním alebo so zvyšovaním kvalifikácie, upravuje sa právny režim záväzku ŠZ zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere po zvýšení kvalifikácie pri preložení ŠZ do iného služobného úradu.

1.3 SÚVISIACE PREDPISY

1.3.1 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca

Na základe Radou vypracovaného návrhu ÚV SR podľa § 21 písm. h) zákona o štátnej službe vydal vyhláškou Etický kódex štátneho zamestnanca. Kódex na základe všeobecne uznávaných a všeobecne uplatňovaných morálnych pravidiel, hodnôt spoločenského styku a na základe hodnôt, na ktorých je postavené fungovanie ŠS, stanovuje zásady správania ŠZ pri vykonávaní ŠS. Obsahom kódexu sú základné pravidlá správania ŠZ, ktoré je povinný dodržiavať z hľadiska etiky spoločenského styku s občanmi, právnickými osobami, s nadriadenými ako aj s inými ŠZ. Kódex taktiež upravuje postup ŠZ, služobného úradu a Rady pri ich dodržiavaní a uplatňovaní.

1.3.2 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 505/2019 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o systemizácii štátnozamestnaneckých miest, o štátnozamestnaneckom mieste vhodnom pre absolventa, o minimálnom počte štátnozamestnaneckých miest a o oznamovacej povinnosti služobného úradu

Vyhlášku v súvislosti s novelou zákona o štátnej službe vydal ÚV SR podľa § 23 ods. 4 zákona o štátnej službe. Zo systemizácie služobného úradu vyplýva celkový počet štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade, zaradenie štátnozamestnaneckého miesta v organizačnej štruktúre, počet štátnozamestnaneckých miest ŠZ v organizačných útvaroch, počet štátnozamestnaneckých miest vedúcich ŠZ a ich zaradenie v organizačnej štruktúre, počet absolventských miest a ich zaradenie v organizačných útvaroch.

1.3.3 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 507/2019 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach

V nadväznosti na novelizáciu zákona sa od 1. januára 2020 mení úprava dotknutých vykonávacích právnych predpisov, jedným z nich je aj vyhláška týkajúca sa úpravy výberových konaní. Okrem legislatívno-technických úprav sa novelizáciou doplnili ustanovenia vyhlášky najmä v oblasti požadovaných dokumentov pripojených k žiadosti o zaradenie uchádzača do výberového konania, doplnenia podrobností o teste z práce s informačnými technológiami, o teste na overenie schopností a vlastností uchádzača, o priebehu výberového konania vrátane novej úpravy vyhotovovania zápisnice z výberového konania a záznamu z výberového konania, ktoré bolo zrušené. Zmeny sa týkajú aj hromadného výberového konania.

1.3.4 Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 504/2019 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

Novelou vyhlášky sa upravila povinnosť slovného hodnotenia pri každej oblasti hodnotenia v prípadoch, kedy hodnotený ŠZ v služobnom hodnotení dosiahol uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky a v prípadoch, kedy ŠZ dosiahne v služobnom hodnotení vynikajúce výsledky, veľmi dobré výsledky alebo štandardné výsledky, hodnotiteľovi sa dáva možnosť písomne odôvodniť výsledok služobného hodnotenia v každej hodnotenej oblasti.

Odborné vedomosti ŠZ nebudú hodnotené iba z hľadiska ovládania právnych predpisov, ale z hľadiska osvojenia si potrebných poznatkov, kvality a rozsahu získaných vedomostí a schopnosti používať osvojené poznatky a získané vedomosti pri vykonávaní ŠS.

V záujme odstránenia aplikačných problémov v súvislosti s podávaním námietok voči služobnému hodnoteniu zo strany hodnoteného bolo do vzorového tlačiva služobného hodnotenia vložené poučenie o tom, že hodnotený ŠZ má právo podať odôvodnenú písomnú námietku proti služobnému hodnoteniu do troch služobných dní odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením.

Rada oceňuje prácu Sekcie štátnej služby a verejnej služby ÚV SR na návrhu novely zákona o štátnej službe a pozitívne hodnotí snahu o zlepšenie podmienok výkonu ŠS. V rámci medzirezortného pripomienkového konania bolo potrebné vysporiadať sa s počtom **1 381** vznesených pripomienok, pričom **320** z toho bolo zásadných. V tabuľke uvádzame vyhodnotenie medzirezortného pripomienkového konania.

tabuľka č. 1 vyhodnotenie medzirezortného pripomienkového konania

| | |
|---|---------|
| Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných | 321/78 |
| Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných | 209/75 |
| Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných | 851/166 |

Tak rozsiahle zmeny zákona o štátnej službe si vyžiadala aplikačná prax, súčasťou ktorej je, na základe pôsobnosti vybavovať písomné podnety občanov alebo ŠZ o porušení princípov ŠS služobným úradom, aj Rada pre štátnu službu. V tejto súvislosti musíme konštatovať, že podnety, ktoré Rada dostáva, sa vo veľkej väčšine týkajú najmä realizácií organizačných zmien, výberových konaní a služobných hodnotení a viaceré nedostatky zákona o štátnej službe sme pomenovali na základe dotazníkových prieskumov, v Správe za rok 2018.

Zmeny v zákone o štátnej službe odstraňujú mnohé problémy s aplikáciou zákona o štátnej službe v praxi, s ktorými sme sa aj my v priebehu našej činnosti stretli. V tejto súvislosti je na mieste oceniť, že v rámci spolupráce s Radou boli zo strany Sekcie štátnej služby a verejnej služby ÚV SR uznané a následne do návrhu novely zapracované viaceré naše návrhy na legislatívne zmeny, a to najmä v prípade ustanovení týkajúcich sa služobných hodnotení.

2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Rada už v *Správe za rok 2018* konštatovala, že v SR neexistuje nadrezortný integrovaný informačný systém, v ktorom by sa jednotne a centralizovane zhromažďovali údaje o ŠS na hlbšie analýzy pre skvalitnenie rozhodovacích procesov. Nie sú prístupné ani základné parametre o ŠZ ako napr. štruktúra podľa základných demografických ukazovateľov (vzdelania, veku a pohlavia) a i. Z uvedeného dôvodu Rada iniciovala zber základných údajov o štátnozamestnaneckých miestach vo forme dotazníka (viď príloha č.1), ktorý bol zaslaný na všetky služobné úrady v SR. Formulár bol rozposlaný v novembri 2019 na 217 služobných úradov.

Rade v termíne do dňa 23. 3. 2020 zaslalo údaje 192 služobných úradov (viď príloha č.2), v ktorých je spolu systemizovaných 34 878 štátnozamestnaneckých miest z celkového počtu 35 555² (98%).

V nasledujúcej časti Správy za rok 2019 analyzujeme údaje poskytnuté jednotlivými služobnými úradmi. Kapitola „Základné údaje o štátnej službe“ je rozdelená na dve podkapitoly. V prvej časti prezentujeme sumárne údaje o ŠS, v druhej prezentujeme bližšie informácie o deviatich typoch služobných úradov.

Musíme uviesť, že mnohé úrady zaslali neúplne vyplnené formuláre, resp. vo formulároch sme zistili v spracovaní nezrovnalosti napr. v súčtoch kategórií jednotlivých zamestnancov. Zber údajov dotazovaním služobných úradov sa, žiaľ, ukazuje ako nespoľahlivý, nepresný a zdĺhavý.

Pritom základné informácie o štruktúre a počte ŠZ sú kľúčovými informáciami pre formulovanie stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Je nevyhnutné urýchlene dokončiť vytvorenie centrálného registra štátnozamestnaneckých miest a registra ŠZ. Tieto registre boli plánované už v rámci Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015-2020 s(Stratégia)³. Zákon o štátnej službe⁴ rozširuje potrebu registrov a taxatívne vymedzuje ďalšie súčasti centrálného informačného systému a to registre výberových konaní, úspešných absolventov a nadbytočných zamestnancov v § 25 - § 28 tohto zákona. Podľa ustanovenia § 25 ods. 3 zákona o štátnej službe je účelom zriadenia centrálného informačného systému umožniť služobným úradom a ÚV SR spracúvať automatizovaným spôsobom údaje, ktoré sú nevyhnutné na riadny a efektívny výkon ŠS. Absencia tohto systému značne limituje účinné riadenie ŠS.

² Informácia o celkovom počte systemizovaných štátnozamestnaneckých miestach k dátumu 1.1.2020 poskytnutá Sekciou štátnej služby a verejnej služby ÚV SR

³ ÚVSR (2015) Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

⁴ Zákon o štátnej službe č.55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Centrálny informačný systém štátnej služby (CISŠS) je vytváraný za podpory štrukturálnych fondov Európskej únie z OP Integrovaná infraštruktúra⁵ ako súčasť Centrálného metainformačného systému verejnej správy⁶. Projekt so zazmluvnenou sumou 4,9 mil. Eur predpokladá dobudovanie CISŠS až do konca roka 2021⁷, čo opäť predĺži naplnenie reálnych potrieb efektívneho výkonu ŠS.

Štát by jeho vytvorením získal nástroj, ktorý by mu výrazným spôsobom pomohol pri strategickom plánovaní pracovnej sily a uskutočňovaní efektívnej personálnej a mzdovej politiky.

2.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA ŠTÁTNEJ SLUŽBY

2.1.1 Počet služobných úradov a obsadenosť štátnozamestnaneckých miest

Štátna správa je organizovaná sústavou 217 služobných úradov.

Na ŠS sa vzťahuje zákon o štátnej službe a taxatívne vymedzené ustanovenia Zákonníka práce v rámci tejto delegovanej pôsobnosti na štátnozamestnanecké vzťahy.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov troch služobných úradov (Finančné riaditeľstvo, Slovenská informačná služba, Zbor väzenskej a justičnej stráže SR) upravujú osobitné zákony, preto nemajú systematizované štátnozamestnanecké miesta. Ostatných 214 služobných úradov má systemizované štátnozamestnanecké miesta s celkovým počtom 35 555 miest (podľa údajov Sekcie štátnej služby a verejnej služby ÚV SRSR).

Nasledujúca analýza sa týka len služobných úradov, ktoré poskytli informácie v rámci zberu dát Rady, t.j. 190 služobných úradov, v ktorých pracuje 32 999 ŠZ a majú systematizovaných 34 806 miest. V týchto služobných úradoch bola celková obsadenosť na úrovni 94,6%. V tabuľke je vidieť, že len niečo viac ako tretina úradov (32%) vykazovala plnú obsadenosť a necelá štvrtina úradov (24%) obsadenosť viac ako 96% (viď tabuľka č.1). Menej ako 70%-tnú obsadenosť uvádzali Regionálny úrad verejného zdravotníctva Bratislava, Kancelária verejného ochrancu práv a Kancelária súdnej rady.

⁵ https://www.opii.gov.sk/download/b/zamery/Zamer_NP_CISSS.pdf

⁶ <https://metais.vicpremier.gov.sk/>

⁷ <https://www.itms2014.sk/projekt?id=d946f739-3ad1-4c60-83ea-b992df3cb6c7>

tabuľka č.2 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Obsadenosť | Počet úradov | Podiel úradov v % |
|------------|--------------|-------------------|
| 50% - 60% | 1 | 1 |
| 61% - 70% | 2 | 1 |
| 71% - 80% | 5 | 3 |
| 81% - 85% | 10 | 5 |
| 86% - 90% | 26 | 14 |
| 91% - 95% | 40 | 21 |
| 96% - 99% | 45 | 24 |
| 100% | 61 | 32 |

Bolo by vhodné viac skúmať dôvody neobsadzovania štátnozamestnaneckých miest (5,2% celkových miest v sledovaných úradoch, t.j. 1 807 miest) resp. analyzovať vhodné nastavenie počtu štátnozamestnaneckých miest. Dôvody, pre ktoré služobné úrady nie sú plne obsadené môžu byť rôzne. Ako už Rada konštatuje v Správe za rok 2018⁸, práca v ŠS je menej atraktívna v porovnaní so súkromným sektorom vzhľadom na priemernú výšku mzdy. Prieskum realizovaný Radou v roku 2018 poukázal na to, že štátni úradníci vnímajú v ŠS problémy politizácie a korupcie. V období hospodárskeho rastu môže byť štátna správa menej konkurencieschopná pri získavaní kvalitných ľudských zdrojov v porovnaní so súkromným sektorom, čo súvisí s nižšou atraktivitou pracovných miest v štátnej správe. Tú by mohla vyvažovať vyššia stabilita pracovných miest pre štát. Výskum a skúsenosti z pokrízového vývoja po roku 2008 ukazujú, že stabilita a odolnosť voči kríze prisudzovaná miestam v štátnej správe nie sú jednoznačným argumentom, pretože ani tieto miesta neboli ušetrené zmrazovania platov alebo redukcie benefitov.⁹

Problémom pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest môže byť aj neúspešná realizácia výberových konaní alebo tiež nevhodne stanovený počet potrebných štátnozamestnaneckých miest zo strany služobného úradu. Tieto zistenia sú v súlade so zisteniami revízie Útvary hodnoty za peniaze k zamestnanosti vo verejnom sektore, ktorú zverejnilo Ministerstvo financií Slovenskej republiky v marci roku 2020. Revízia poukázala na dlhodobý trend neobsadených pracovných miest nad mediánom EÚ a navrhuje zníženie počtu plánovaných miest pri zachovaní objemu prostriedkov na mzdy tak, aby počet neobsadených miest tvoril maximálne 5% plánovaného počtu zamestnancov kapitoly¹⁰.

Bolo by vhodné sledovať a vyhodnocovať obsadenosť jednotlivých úradov. V minulosti dochádzalo k situáciám, keď úrady čerpali mzdové prostriedky aj na neobsadené

⁸ Správa o stave štátnej služby za rok 2018

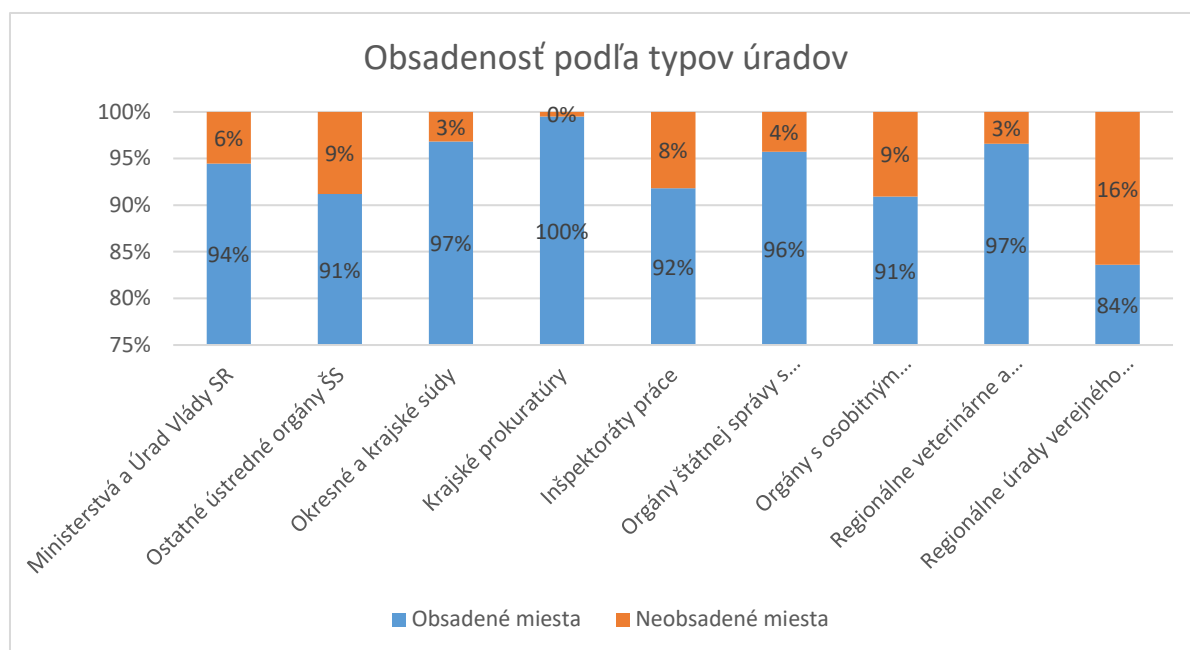
⁹ Problematike sa venuje napríklad štúdia (Bach; Bordogna, 2013): Reframing Public Service Employment Relations: The Impact of Economic Crisis and the New EU Economic Governance

¹⁰ Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe, Záverečná správa. Ministerstvo financií SR, marec 2020

systematizované pracovné miesta.¹¹ Vytvorenie registra štátnozamestnaneckých miest by pomohlo sprehľadniť situáciu a zefektívniť realizáciu výberových konaní.

Najlepšiu obsadenosť majú krajské prokuratúry (KP), najnižšiu Regionálne útvary verejného zdravotníctva. To naznačuje problémy pri získavaní špecializovaných pracovníkov. Plánovaný register by mal umožňovať aj monitorovanie a vyhodnocovanie kvality uchádzačov na výberových konaniach, čo je dôležité vo vzťahu ku vzdelávaciemu systému a formulovaniu potrebných profesií pre súčasné a budúce zabezpečenie potrieb štátnej správy.

graf č. 1 Štruktúra obsadenosti podľa typov úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.1.2 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov

Počet radových ŠZ je 30 933 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ¹² bolo 3 945 (12,8%) štátnozamestnaneckých miest. Pre porovnanie, v susednej Českej republike bol v roku 2018¹³ podiel vedúcich zamestnancov na služobných miestach 14%. Pri vedúcich ŠZ sú uplatňované osobitosti pri výberových konaniach a odmeňovaní. Podiel vedúcich zamestnancov poukazuje na efektívnosť pri zabezpečovaní riadiacich funkcií v služobných úradoch.

Štruktúru vedúcich zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie uvádza tabuľka.

¹¹ <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/341744-vyhodit-treba-v-prvom-rade-cierne-duse>

¹² § 60 zákona č.55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

¹³ Ministerstvo vnútra České republiky (2019): Výročná zpráva o štátní službe za rok 2018

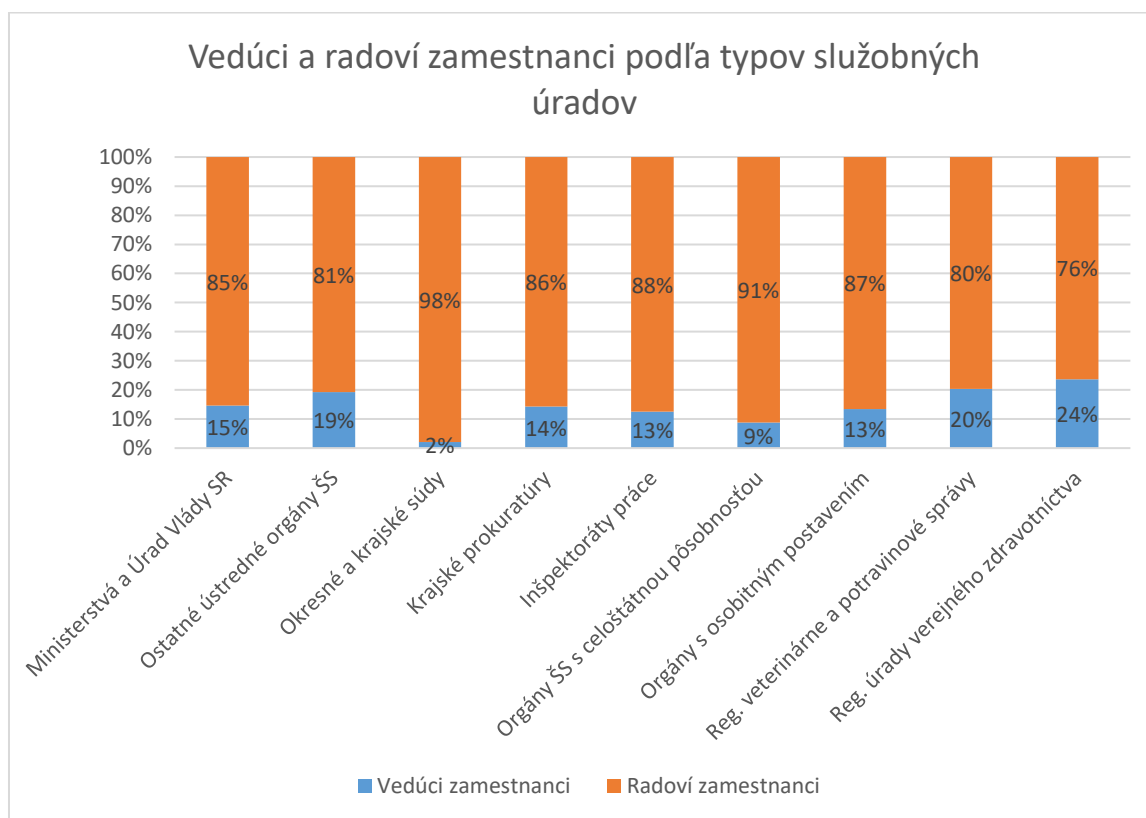
tabuľka č 3 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | | |
|--|------|-----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 3624 | 92% |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 188 | 5% |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 133 | 3% |

Medzi jednotlivými typmi služobných úradov sú rozdiely v podiele vedúcich zamestnancov. Stratégia¹⁴ konštatuje, že najviac vedúcich zamestnancov bolo evidovaných v ústredných orgánoch štátnej správy. Naše zistenia indikujú vysoký počet vedúcich zamestnancov na Regionálnych úradoch verejného zdravotníctva, čo pravdepodobne súvisí s nízkou obsadenosťou radových pozícií. Najnižší podiel vedúcich zamestnancov majú okresné (OS) a krajské sudy (KS) s vysokým počtom administratívnych pozícií. Ministerstvo vnútra poskytlo Rade iba sumárne údaje za všetky okresné úrady a ministerstvo spolu (kde bol podiel vedúcich pozícií 15%), ale nevieme vyjadriť podiel vedúcich pozícií len na okresných úradoch.

Počet prijatých nových ŠZ v roku 2019 bol 2 559, čím mierne prekračuje počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov, 2 324.

graf č. 2 porovnanie vedúcich a radových zamestnancov podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



¹⁴ ÚV SR (2015) Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

2.1.3 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku, pohlavia a vzdelania

Údaje z prieskumu o veku štátnych zamestnancov naznačujú, že v ŠS pracuje 23% mladých zamestnancov (do 35 rokov). Stredná generácia s vekom od 36 do 55 rokov tvorí 55% z celkového počtu ŠZ, najstaršia veková kategória tvorí 22% z celkového počtu ŠZ. Ide o zamestnancov vo veku 55 rokov a starších, kde predpokladáme, že do 10 rokov dôjde k prirodzenému odchodu do dôchodku. To by znamenalo, že do 10 rokov odíde do dôchodku každý piaty zamestnanec ŠS.

Aj ŠS čelí rizikám, ktoré prináša meniaci sa trh práce a starnúca populácia na Slovensku. Vytvorenie atraktívneho prostredia pre mladých ľudí by pomohlo zabrániť trendu zrýchleného „starnutia“ zamestnancov v ŠS. Výzvou pre ŠS bude pripraviť stratégiu na obnovu ľudských zdrojov, ktorá bude konkurencieschopná so súkromným sektorom v lákaní talentov a mladej generácie.

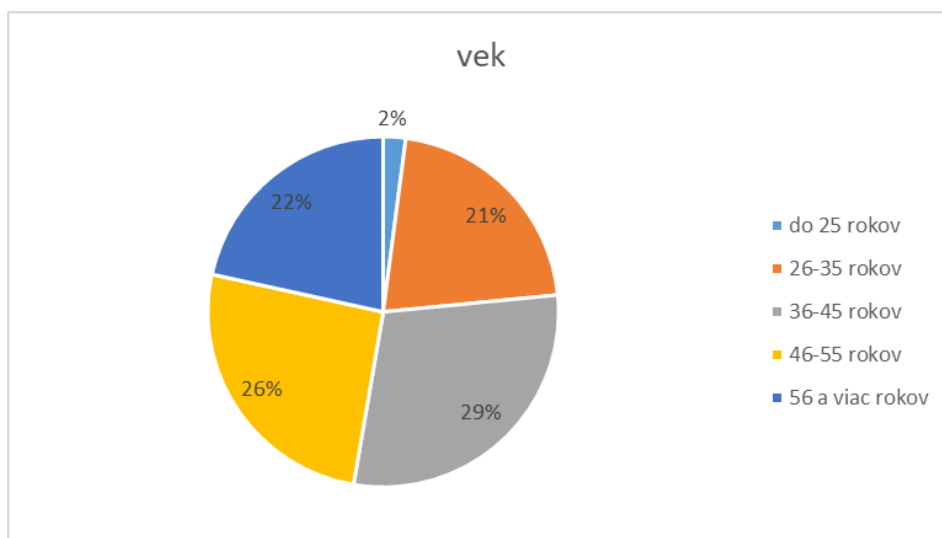
Stratégia by mala rešpektovať výskumy o charakteristikách mileniánov¹⁵, ktorí sú súčasťou mladou generáciou na trhu práce. Stratégii by mal predchádzať prieskum o tom, ako je vnímaná práca v ŠS a súčasťou stratégie by mala byť formulácia opatrení ako motivovať mladých ľudí k práci pre štát. Opatrenia by mali zahŕňať úpravy v odmeňovaní, benefitoch, pracovnom prostredí a príležitostiach na profesijný rast. Porovnanie priemernej mzdy v štátnom a súkromnom sektore sa líši podľa profesií. Podrobnejšie sa tomu venuje revízia. Problémom je najmä nízke rozpätie. „Rozptyl miezd v štátnej správe je na Slovensku podstatne nižší ako v ostatných krajinách EÚ. Kým priemerný rozptyl v štátoch EÚ je na úrovni 7,5, skutočný pomer medzi priemernou mzdou najvyššieho a najnižšieho decilu zamestnancov v ŠS na Slovensku je približne 2,9. Medzinárodné inštitúcie odporúčajú pomer medzi najnižšou a najvyššou tarifou aspoň 4 násobný, pri zamestnancoch na najvyšších politických postoch by mali byť 7 až 10 násobný,“ konštatuje revízia výdavkov a medzi opatreniami uvádza potrebu „zvýšiť kompenzácie vysokokvalifikovaných pozícií v štátnej správe“.¹⁶

ŠS môže podporiť atraktívnosť pracovného miesta aj benefitmi (napr. podpora služobných bytov) a vytváraním moderného pracovného prostredia, znižovanie administratívnej náročnosti využívaním IKT technológií, debyrokratizácia a vytváranie prostredia, ktoré umožní lepšie zladit' prácu a súkromný život (napr. úprava priestorov pre podporu alternatívnej mobility – cyklostojany, šatne, sprchy, priestory pre podporu dojčiacich matiek, hracie kútiky). Kľúčovými opatreniami by mali byť zdroje investované do vzdelávania zamestnancov. Ako ďalší benefit je možnosť zvyšovania vzdelania a kvalifikácie formou školení, tréningov a jazykových kurzov súvisiacich s náplňou práce zamestnanca.

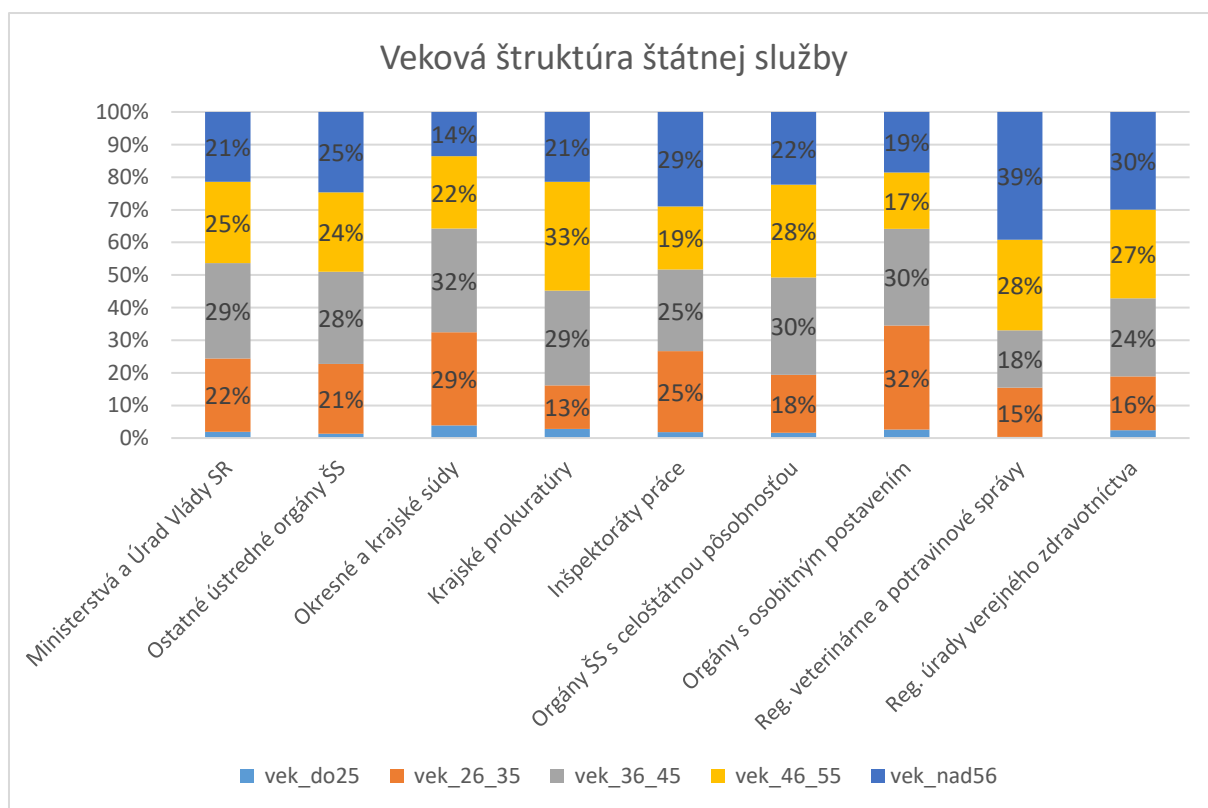
¹⁵ Ng, Eddy S.W., Gossett, Charles W., and Winter, Richard (2016) Millennials and public service renewal: introduction on millennials and public service motivation (PSM). Public Administration Quarterly, 40 (3). pp. 412-428

¹⁶ Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe, MF SR 2020

graf č. 3 štruktúra zamestnancov podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



graf č. 4 štruktúra zamestnancov z hľadiska veku podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

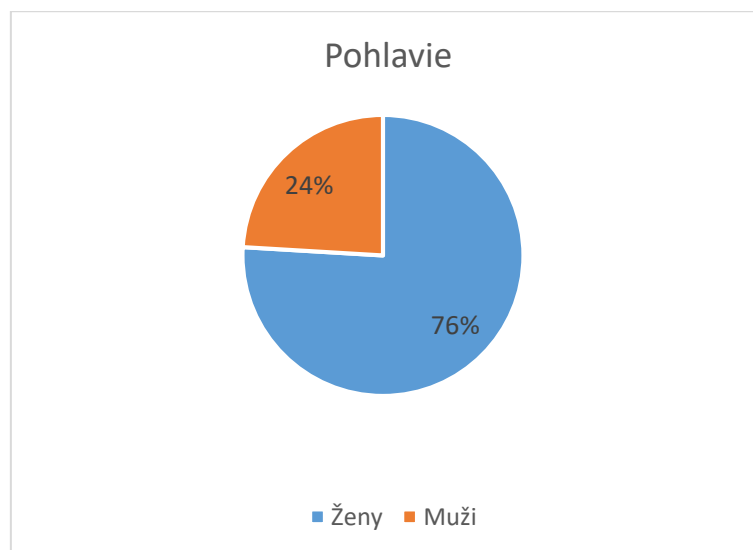


Graf č. 4 potvrdzuje, že z hľadiska vekovej štruktúry sú najviac ohrozené regionálne veterinárne a potravinové správy spolu s regionálnymi úradmi verejného zdravia. Dôvodom tohto stavu môže byť fakt, že prilákať odborníkov so špeciálnym vzdelaním a praxou (napr. hygiena potravín, posudkový lekár) je obzvlášť ťažké, ak sú nástupné

platy nízke. S obdobnou situáciou majú problém aj v Českej republike, kde z dôvodu hrozby znefunkčnenia úradov udelili výnimky z hornej hranice odchodu do dôchodku.¹⁷

Údaje o **pohlaví** v rámci štruktúry ŠZ naznačujú, že dve tretiny ŠZ sú ženy (76% zo sledovaných úradov). Slovensko sa radí medzi krajiny s nadpriemerným zastúpením žien v štátnej správe spomedzi krajín OECD.¹⁸ Bolo by potrebné hlbšie skúmať postavenie žien v štátnej správe, podiel na vedúcich funkciách a mzdovú diferenciáciu. Rodovému zloženiu vládnych analytických útvarov sa venovala štúdia ISA v roku 2019¹⁹. Podiel žien v analytických jednotkách je 44%, ale výrazne závisí od typu pozície. Výsledky ich analýzy naznačujú, že v týchto inštitúciách nedochádza ku diskriminácii na základe pohlavia²⁰.

graf č. 5 štruktúra zamestnancov podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



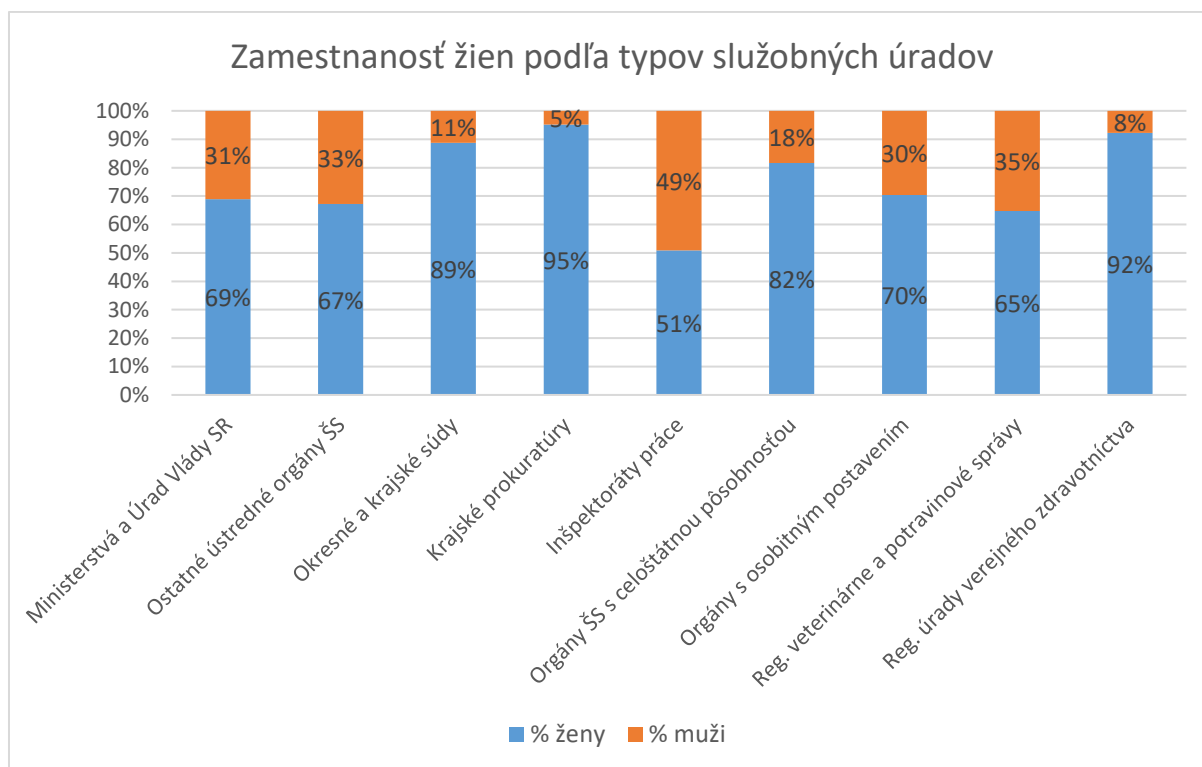
¹⁷ Informácia získaná pri pracovnom stretnutí členov Rady s námestníkom ministra vnútra pre štátnu službu v ČR a ďalšími zástupcami Ministerstva vnútra ČR – sekcie štátnej služby v októbri 2019

¹⁸ OECD (2017): Government at Glance. Women in public sector employment. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/gov_glance-2017-27-en/index.html?itemId=/content/component/gov_glance-2017-27-en

¹⁹ <https://www.vlada.gov.sk/girl-power-zeny-na-analytickych-utvaroch/>

²⁰ Fidrmuc, J. a kol.(2019): Girl Power: Ženy na analytických útvaroch. Inštitút pre stratégie a analýzy. ÚV SR

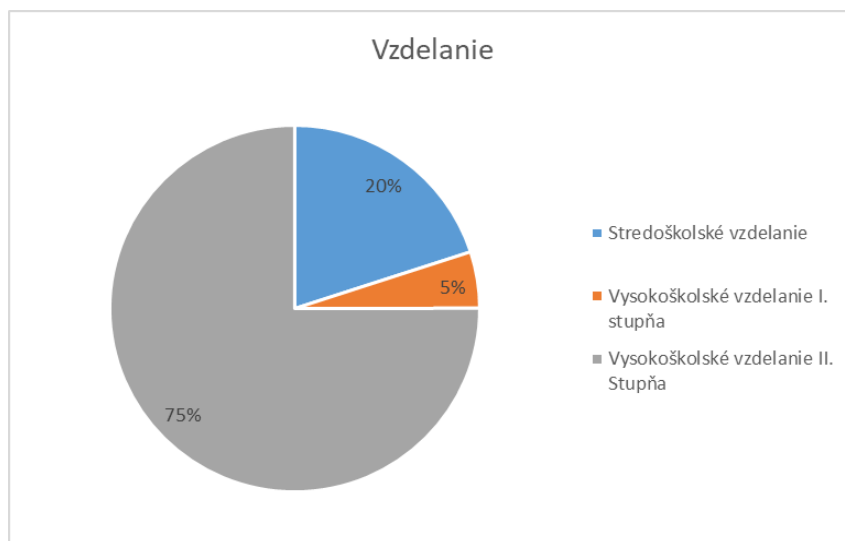
graf č. 6 štruktúra zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



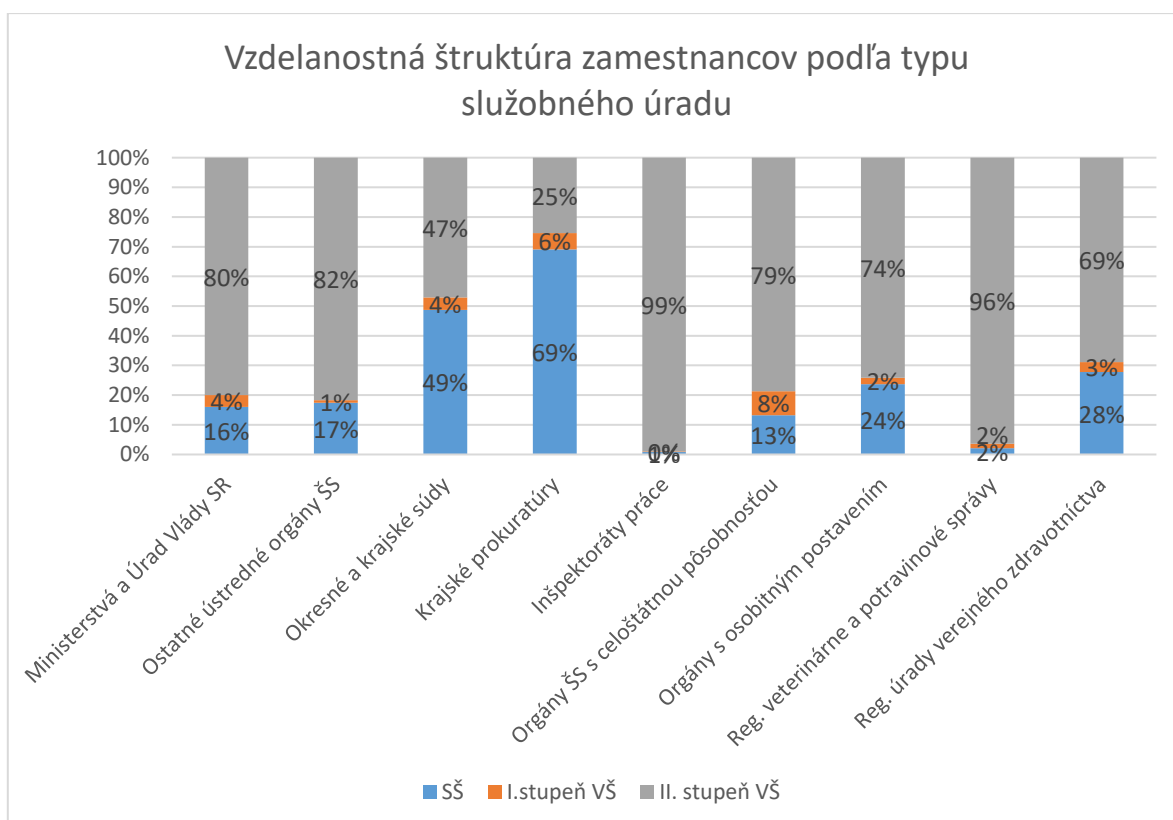
Z hľadiska dosiahnutého **vzdelania** v štruktúre ŠZ má až 75% vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má 5% a stredoškolské vzdelanie 20%. Rozsah vzdelania potrebného pre konkrétne pracovné miesto určuje charakteristika platových taríf.²¹ Slovenskí úradníci majú vo väčšej miere (v porovnaní s EÚ) ukončený II. stupeň vysokoškolského vzdelania, čo môže naznačovať nesúlad medzi náplňou práce a požadovaným vzdelaním. Služobné úrady by mali zosúladiť výkon pracovných činností s reálnou potrebou vzdelania konkrétneho odboru na jednotlivých štátnozamestnaneckých miestach, čo by malo za následok nielen prehodnotenie pridelených platových taríf, ale aj finančnú úsporu na mzdových nákladoch.

²¹ Príloha č.2 k zákonu č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

graf č. 7 štruktúra zamestnancov podľa dosiahnutého vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



graf č. 8 štruktúra zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.1.4 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa platových tried a odpracovaných rokov

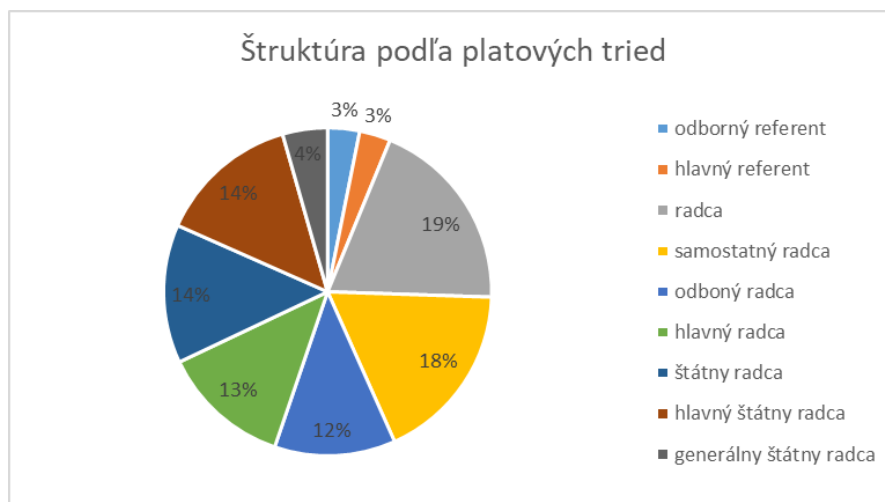
Z **platových tried** zo všetkých štátnozamestnaneckých miest je v najväčšej miere využitá 3. platová trieda „radca“ (19%).

tabuľka č. 4 štruktúra platových tried z hľadiska počtu ŠZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Platová trieda | Počet zamestnancov | Podiel |
|----------------|--------------------|--------|
| 1 | 1064 | 3% |
| 2 | 1037 | 3% |
| 3 | 6521 | 19% |
| 4 | 6009 | 18% |
| 5 | 4030 | 12% |
| 6 | 4298 | 13% |
| 7 | 4619 | 14% |
| 8 | 4707 | 14% |
| 9 | 1499 | 4% |

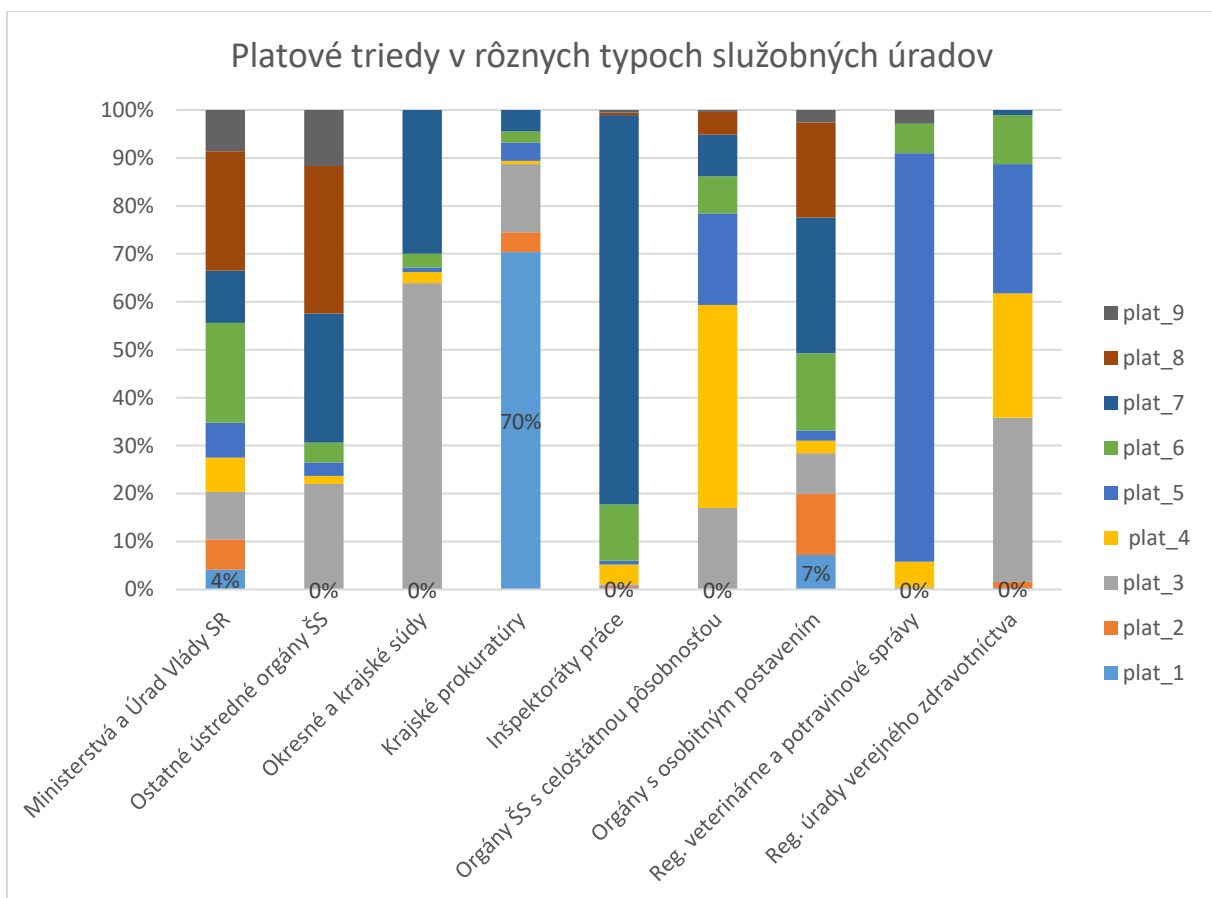
Najmenej využívané platové triedy s 3% sú 2. platová trieda „*hlavný referent*“ a 1. platová trieda „*odborný referent*“, kde sa nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie. Súčet týchto dvoch platových tried nedosahuje 20%, ako by sme mohli predpokladať, keďže podľa grafu č. 7 „Vzdelanie“ práve stredoškolské vzdelanie dosahuje túto hodnotu. Dôvodom je, že charakteristika 3. platovej triedy okrem vysokoškolského vzdelania prvého stupňa obsahuje aj úplné stredoškolské vzdelanie a vyššie odborné vzdelanie. Toto porovnanie dokazuje, že 3. platová trieda je nástrojom, ktorým sa upravuje smerom nahor plat ŠZ s úplným stredoškolským vzdelaním a vyšším odborným vzdelaním. Je vhodné preskúmať, či by vo väčšine prípadov nepostačovala druhá platová trieda. Je potrebné zosúladiť štruktúru a charakteristiku platových tried tak, aby korešpondovali so štruktúrou ŠZ podľa vzdelania.

graf č. 9 štruktúra zamestnancov podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



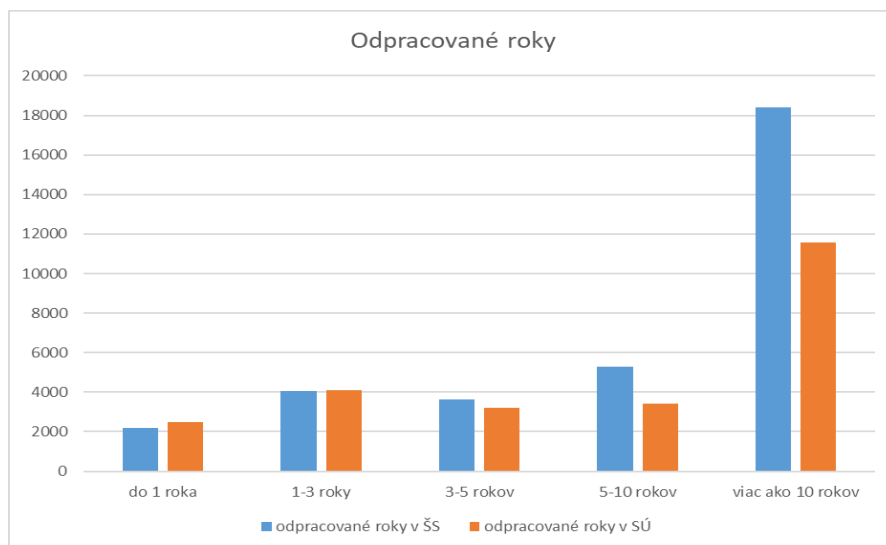
System odmeňovania v štátnej správe založený na platových triedach a odpracovaných rokoch nie je dostatočne flexibilný. Oceňuje najmä formálne vzdelanie a prax, ale málo zohľadňuje výkony - to sa prejavilo aj v našich zisteniach o služobných hodnoteniach. Ešte viac to limituje flexibilitu odmeňovania a motiváciu zamestnancov. V tejto súvislosti pripravuje ÚV SR Konceptiu odmeňovania v štátnej službe. Graf č.10 poukazuje na nevyužívanie platových tried 1 a 2 väčšinou služobných úradov. Jedine KP využívajú platové triedy 1 a 2 v zhode s ich vzdelanostnou štruktúrou (viď graf č.8)

graf č. 10 štruktúra platových tried zamestnancov podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Údaje týkajúce sa **odpracovaných rokov** v ŠS v konkrétnom služobnom úrade nám potvrdzujú informáciu, že v ŠS dochádza k takzvanému zrýchlenému „starnutiu“ ŠZ.

graf č. 11 štruktúra zamestnancov podľa odpracovaných rokov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.1.5 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe

Služobné hodnotenie ako nástroj, ktorým má vedúci zamestnanec hodnotiť ŠZ z hľadiska jeho odborných vedomostí, jeho výkonnosti, schopností a kompetencie, ako aj jeho prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu, sa opätovne zaviedlo zákonom o štátnej službe. Služobné hodnotenie bolo po prvýkrát za celý kalendárny rok vykonané v roku 2019 za rok 2018. Keďže výsledky tohto služobného hodnotenia sa reálne mali do výkonu ŠS premietnuť v roku 2019, požiadali sme služobné úrady o informácie, ktoré nám majú dať objektívny obraz, či sa tento nástroj riadenia reálne využíva a aký má dopad na výkon štátnozamestnaneckých pomerov. K otázkam služobného hodnotenia nám poskytlo údaje 152 služobných úradov o 28 086 ŠZ. Z celkového počtu reálne obsadených 32 999 miest to predstavuje 85%. Z 28 086 ŠZ je 25 095 radových zamestnancov a 2 991 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č.5 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

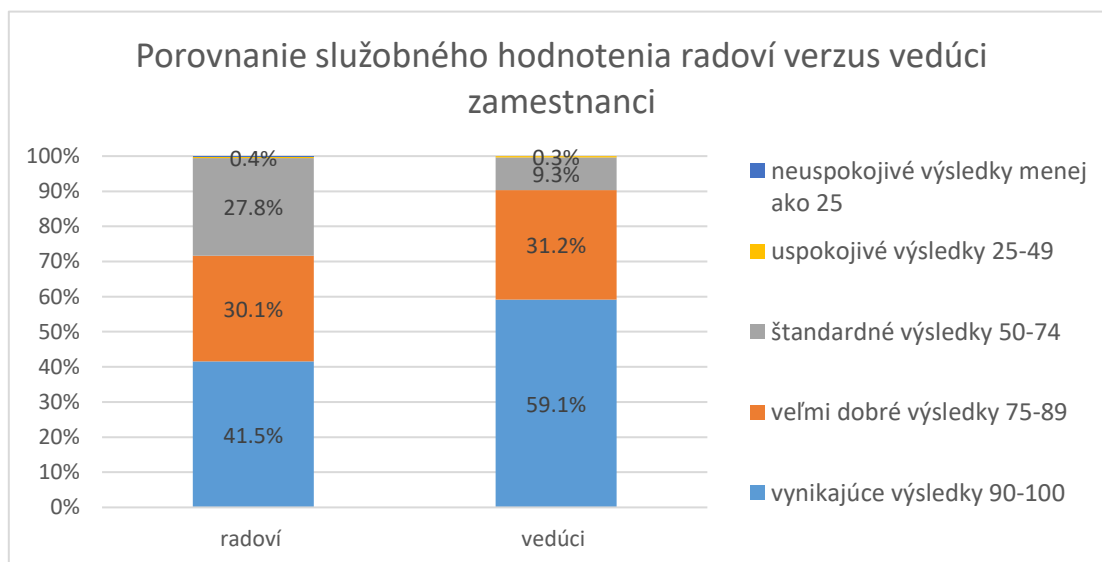
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 10425 | 41,5% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 7555 | 30,1% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 6985 | 27,8% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 100 | 0,4% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 30 | 0,1% |

tabuľka č.6. výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 1768 | 59,1% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 933 | 31,2% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 279 | 9,3% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 10 | 0,3% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 1 | |

Ak porovnáme výsledky, vedúci ŠZ dosahujú vyššie percentá „vynikajúcich výsledkov“ oproti radovým ŠZ o 17,6 %. Radoví ŠZ mali vyššie percento v kategórii „štandardné výsledky“ oproti vedúcim ŠZ o 18,5%.

graf č. 12 porovnanie služobného hodnotenia radových ŠZ verzus vedúcich ŠZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Voči služobným hodnoteniam bolo medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podaných len 45 námietok, z ktorých bolo vyhovené len v 15 prípadoch. Zarážajúci je fakt, že nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku v spojení s výsledkami služobného hodnotenia sa reálne nevyužíva. Podľa získaných údajov bol inštitút zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku využitý len v 274 prípadoch, čo reálne predstavuje len 1% zo všetkých nám reálne známych vykonaných služobných hodnotení. Dôvody sú rôzne. Napríklad, *zvýšenie* osobného príplatku sa nerealizuje najčastejšie z dôvodu, že služobné úrady majú nedostatok finančných prostriedkov. *Odobratie* osobného príplatku sa realizuje len v krajných situáciách. Príčinou je rozsiahla administratíva,

a fakt, že *zníženie* alebo *odobratie* osobného príplatku je podmienené prerokovaním s príslušným odborovým orgánom.

Problémy spojené so služobným hodnotením na okresných úradoch uvádza štúdia Slovak Governance Institute (SGI) nasledovne: “Prednostovia nemajú v rukách nakladanie s finančnými prostriedkami (nevedia adresne odmeniť výkonných úradníkov); hodnotia iba vedúcich zamestnancov a často nemajú v rukách priebeh služobných hodnotení na nižších úrovniach; služobné hodnotenie sa niekedy využíva na prilepšenie k nízkym platom, čím sa skresľujú výsledky”.²²

Služobné hodnotenie je komplexná téma a Rada k nej plánuje v roku 2020 vydať samostatnú štúdiu.

2.2 ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PODĽA TYPOLÓGIE SLUŽOBNÝCH ÚRADOV

Nasledujúca podkapitola analyzuje vybrané aspekty ŠS podľa deviatich typov služobných úradov. Táto typológia vychádza z ich postavenia, kompetencií a činnosti ktorú vykonávajú v rámci štátnej správy. Typy služobných úradov a počty obsadených štátnozamestnaneckých miest sú uvedené v tabuľke.

tabuľka č.7 tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Typy úradov | Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest. |
|---|---|
| Ministerstvá a ÚV SR | 14 239 |
| Ostatné ústredné orgány ŠS | 1617 |
| Okresné a krajské sudy | 3765 |
| Krajské prokuratúry | 601 |
| Inšpektoráty práce | 392 |
| Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou | 10 077 |
| Orgány s osobitným postavením | 721 |
| Regionálne veterinárne a potravinové správy | 649 |
| Regionálne úrady verejného zdravotníctva | 938 |

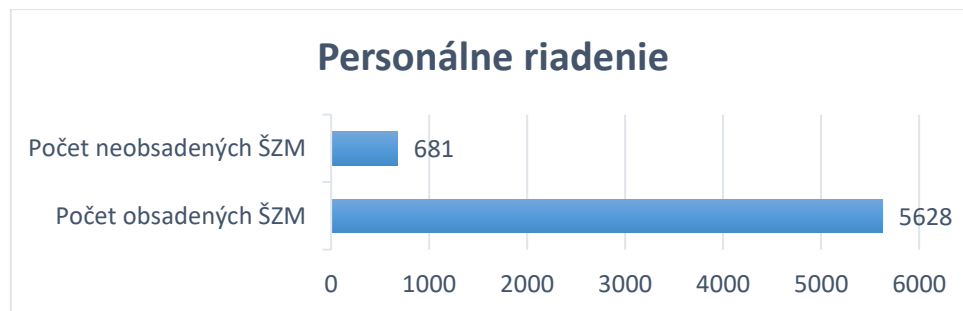
2.2.1 Úrad vlády SR a ministerstvá SR

Okrem Ministerstva zdravotníctva SR na základe žiadosti o vyplnenie dotazníka Rade odpovedalo spolu s ÚV SR aj 12 ministerstiev SR. Z dôvodu nepresných údajov, kde

²² Prachárová, V. (2019): Budovanie odbornosti na okresných úradoch – čo zmenil nový zákon o štátnej službe? SGI

boli veľké rozdiely medzi jednotlivými súčtami a evidenciou obsadených pracovných miest sme odpoveď Ministerstva vnútra museli vylúčiť. ÚV SR a zvyšné ministerstvá SR majú spolu 6 309 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je len 5 628 miest, čo predstavuje 89% (počet neobsadených miest je 681, čo predstavuje 11%). Ministerstvo kultúry ako jediné ministerstvo uvádza 100% obsadenosť.

graf č. 13 personálne riadenie ÚVSR a Ministerstiev SR zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových SZ je 4 748 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich SZ²³ z celkového počtu obsadených miest je 880 (18,5%).

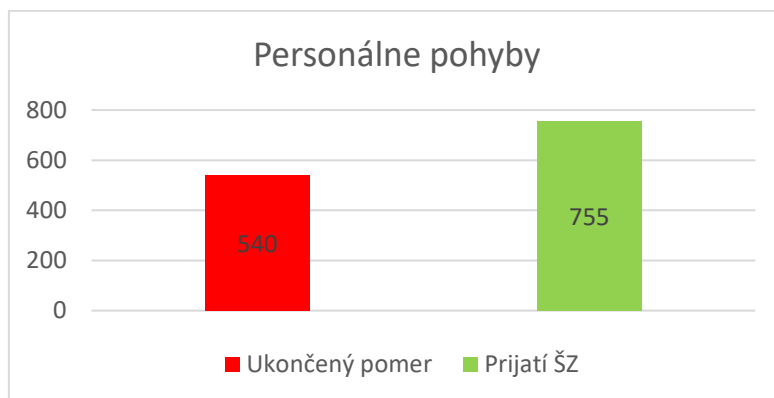
tabuľka č. 8 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v ÚVSR a ministerstiev SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|-----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 775 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 51 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 54 |

Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových SZ 775 a počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bol 540.

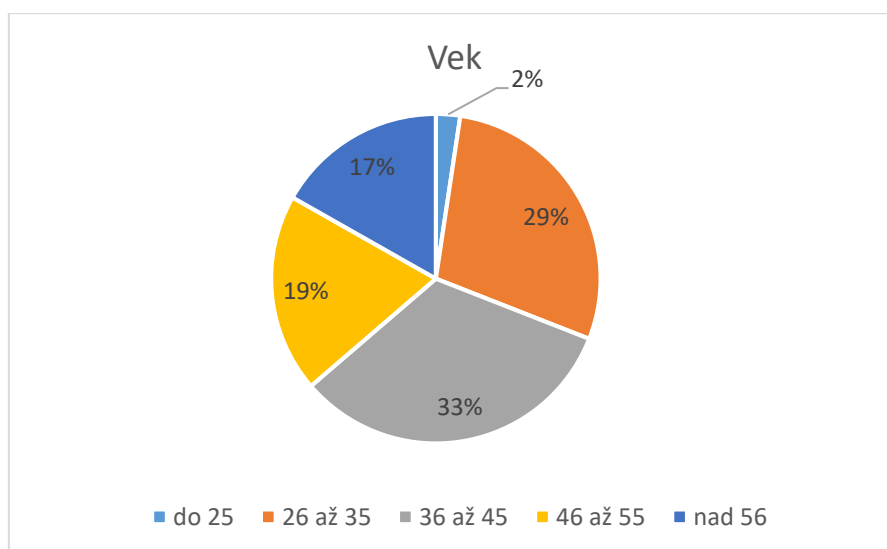
²³ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

graf č.14 personálne pohyby riadenia ÚVSR a ministerstiev SR zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



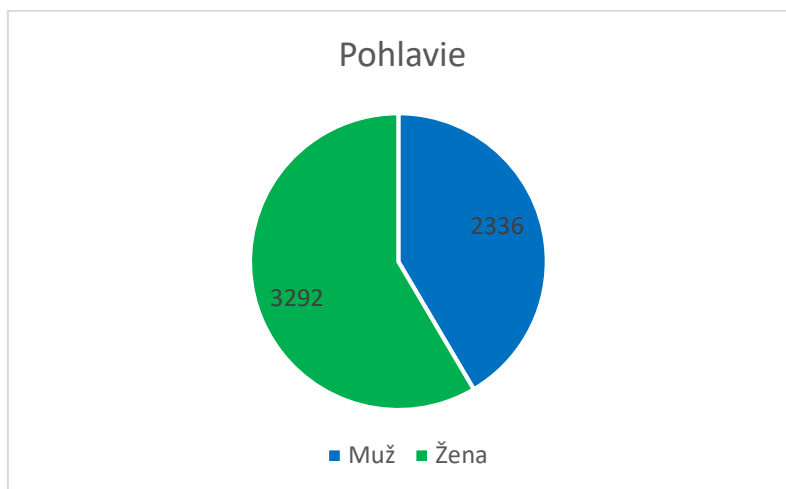
Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na ÚVSR a ministerstvách SR je 36 až 45 rokov s 33%. Za ňou nasleduje veková kategória 26 až 35 rokov s 29%. Kategória do 25 rokov predstavuje len 2%.

graf č. 15 (štruktúra zamestnancov ÚVSR a ministerstiev SR podľa veku zdroj: zber dát RŠS od služ. úradov)



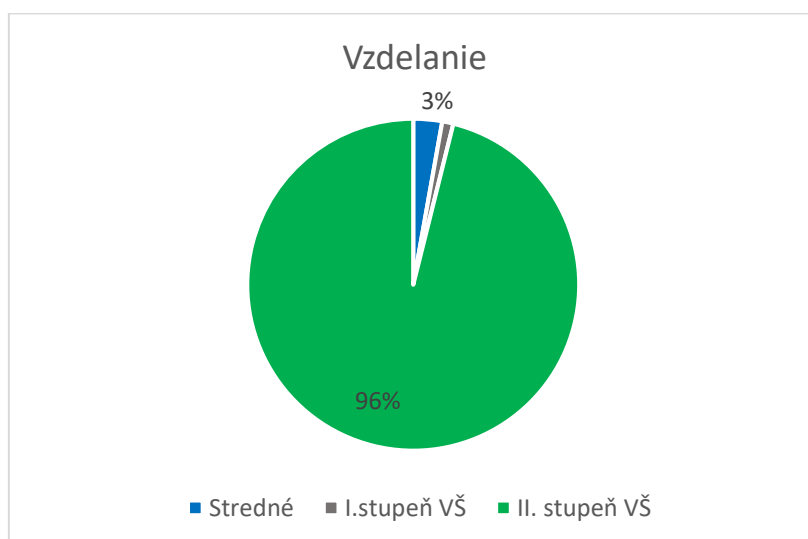
Z pohľadu pohlaví je na ÚV SR a ministerstvách SR zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 58% celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 16 štruktúra zamestnancov ÚVSR a ministerstiev SR podľa pohlavia zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ ÚV SR a ministerstiev má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 5 409 zamestnancov (96%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 61 zamestnancov (1%). Stredoškolské vzdelanie má 158 zamestnancov (3%).

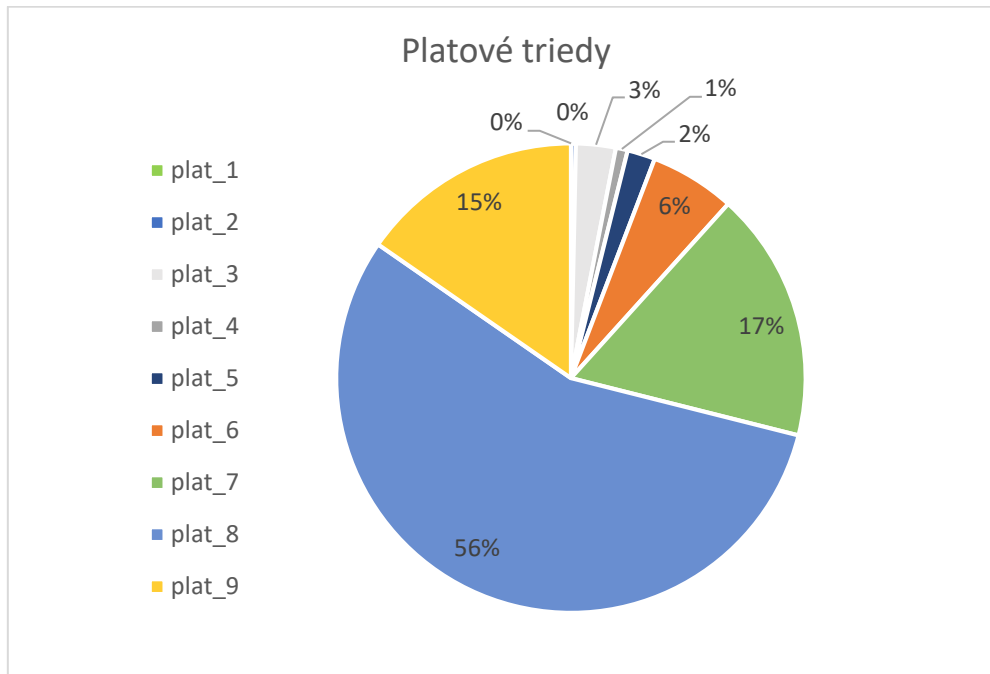
graf č. 17 štruktúra zamestnancov ÚVSR a ministerstiev SR podľa vzdelania zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z grafu jasne vyplýva, že najviac využívaná platová trieda na ÚV SR a ministerstvách SR je platová trieda 8, v ktorej je zaradených 3 136 zamestnancov (56%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. Druhou najviac využívanou platovou tarifou je platová trieda 7, ide o 970 zamestnancov (17%). S 15% nasleduje platová trieda 9 (864 zamestnancov). V platových triedach 6, 5 a 4 je zaradených spolu 485 zamestnancov (9%). Z počtu 154 zamestnancov (3%), ktorí sú zaradení v 3. platovej

triede, má vysokoškolské vzdelanie I. stupňa len 61. Znamená to, že zvyšní zamestnanci majú stredoškolské vzdelanie. V platovej triede 1 je zaradený 1 zamestnanec a v platovej triede 2 je zaradených 18 zamestnancov.

graf č. 18 štruktúra zamestnancov ÚV SR a ministerstiev SR podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na problém nevyužívania 1. a 2. platovej triedy poukazujeme v podkapitole 2.1.4 „Štruktúra štátnych zamestnancov podľa platových tried a odpracovaných rokov“. Z tohto dôvodu porovnáme tri z ministerstiev, ktoré majú najviac stredoškolsky vzdelaných zamestnancov. Porovnaním poukážeme, ako sú ŠZ so stredoškolským vzdelaním zaradení do platovej triedy 1 a 2.

Najviac stredoškolsky vzdelaných zamestnancov má Ministerstvo spravodlivosti SR v počte 31, pričom iba jedného zamestnanca z nich má zaradeného v platovej triede 1 a 11 zamestnancov v platovej triede 2. Zvyšných 19 zamestnancov je zaradených v platovej triede 3.

Ministerstvo zahraničných vecí a Európskych záležitostí SR má 22 stredoškolsky vzdelaných zamestnancov. V platovej triede 1 nemá zaradeného ani jedného zamestnanca, a v platovej triede 2 len 4 zamestnancov. Zvyšných 18 zamestnancov má zaradených v platovej triede 3.

Ministerstvo obrany uvádza 20 stredoškolsky vzdelaných zamestnancov. Z týchto v platovej triede 1 nemá zaradeného ani jedného zamestnanca a v platovej triede 2 je zaradený len 1 zamestnanec. 19 zamestnancov je zaradených v platovej triede 3.

Na základe vyššie uvedeného porovnania by bolo vhodné preskúmať, či ŠZ reálne vykonávajú takú pracovnú činnosť, ktorá je v rozsahu ich vzdelania a charakteristiky platovej triedy.

K otázkam služobného hodnotenia sa nevyjadrili všetky služobné úrady. Napriek tomu sa nám podarilo získať údaje o 4 475 ŠZ. Z celkového počtu reálne obsadených 5 628 miest to predstavuje 79,5%. Zo 4 475 ŠZ je 3 830 radových zamestnancov a 645 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č. 9 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ ÚV SR a ministerstiev SR za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

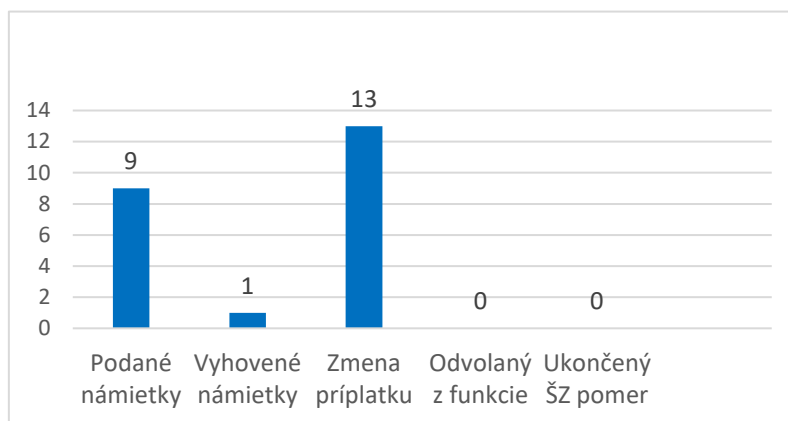
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 1444 | 37,7% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 1598 | 41,7% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 758 | 19,7% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 27 | 0,7% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 3 | 0,08% |

tabuľka č.10 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ ÚV SR a ministerstiev SR za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 294 | 45,5% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 311 | 48,2% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 39 | 6,0% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 1 | 0,1% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam bolo spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podaných len 9 námietok, z ktorých bolo vyhovené len jednej. Fakt, že nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku sa reálne nevyužíva ani na ÚV SR ani na ministerstvách SR potvrdzuje zmena osobného príplatku len v 13 prípadoch. Taktiež nikto na základe služobného hodnotenia nebol odvolaný z funkcie a nikomu nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

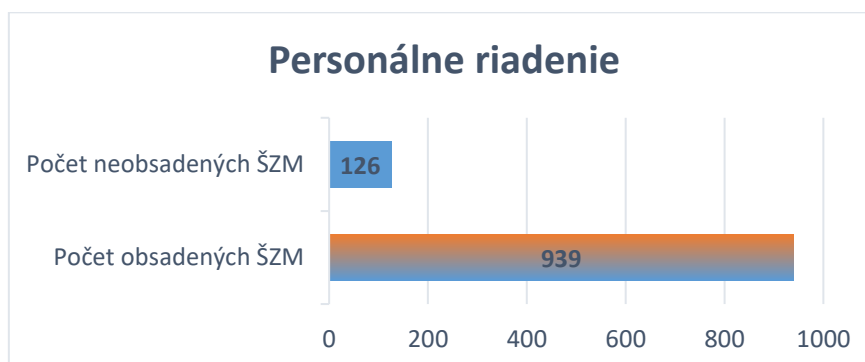
graf č. 19 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia ÚV SR a ministerstiev SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.2.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy

Z jedenástich dožiadaných OÚOŠS nám odpovedalo osem: *Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR, Úrad geodézie, kartografie a katastra SR, Úrad pre verejné obstarávanie, Úrad jadrového dozoru, Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu, Úrad priemyselného vlastníctva SR, Protimonopolný úrad SR a Správa štátnych hmotných rezerv*. Z dôvodu nepresných údajov, kde boli veľké rozdiely medzi jednotlivými súčtami a evidenciou obsadených štátnozamestnaneckých miest, sme museli jednu odpoveď vylúčiť. Zvyšné OÚOŠS majú spolu 1 062 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je len 939 miest, čo predstavuje 88,4% (počet neobsadených miest je 126, čo predstavuje 11,8%). Ani jeden z OÚOŠS nemá 100% obsadenosť.

graf č. 20 personálne riadenie OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových ŠZ je 747 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ²⁴ z celkového počtu obsadených miest je 192.

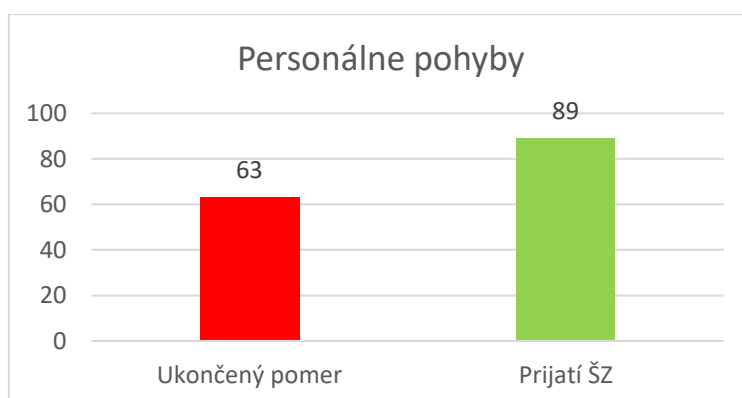
²⁴ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

tabuľka č.11 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|-----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 172 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 11 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 9 |

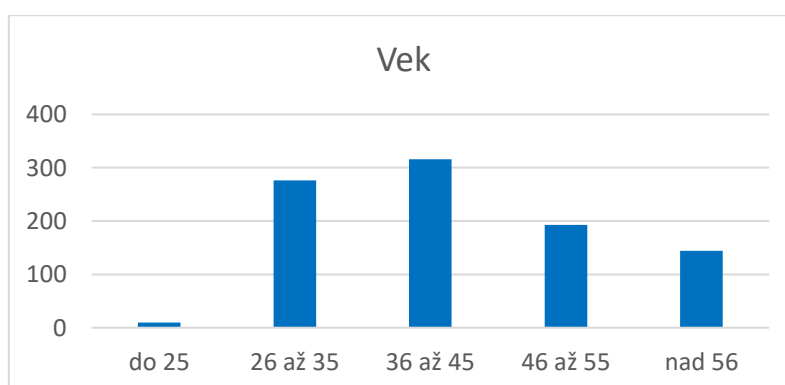
Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 89 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 63.

graf č.21 personálne pohyby riadenie OÚOŠS zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



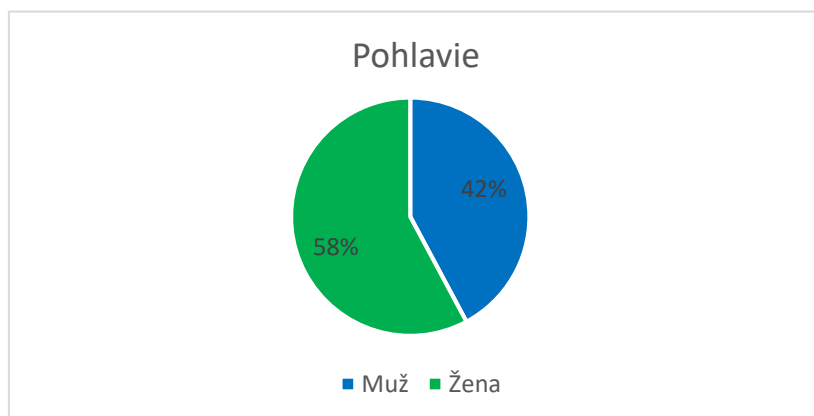
Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na OÚOŠS je 36 až 45 rokov s 29,7%. Za touto vekovou kategóriou s rozdielom 3,8% nasleduje veková kategória 26 až 35 rokov. Kategória do 25 rokov predstavuje len 1%.

graf č. 22 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa veku zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



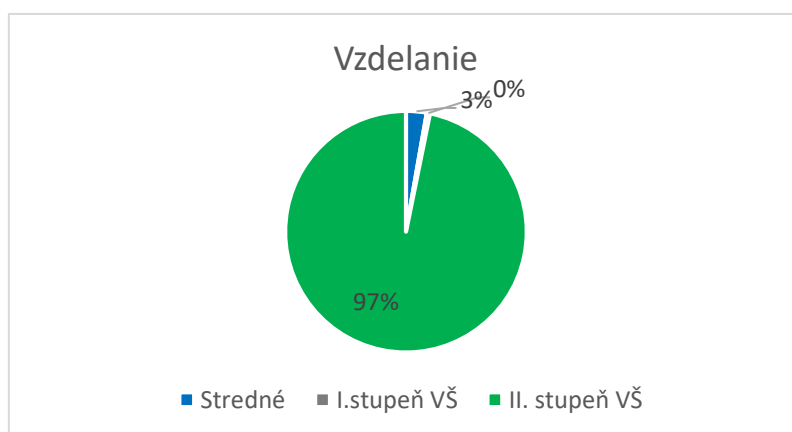
Z pohľadu pohlavia je na OÚOŠS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 58% oproti mužom.

graf č. 23 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa pohlavia zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



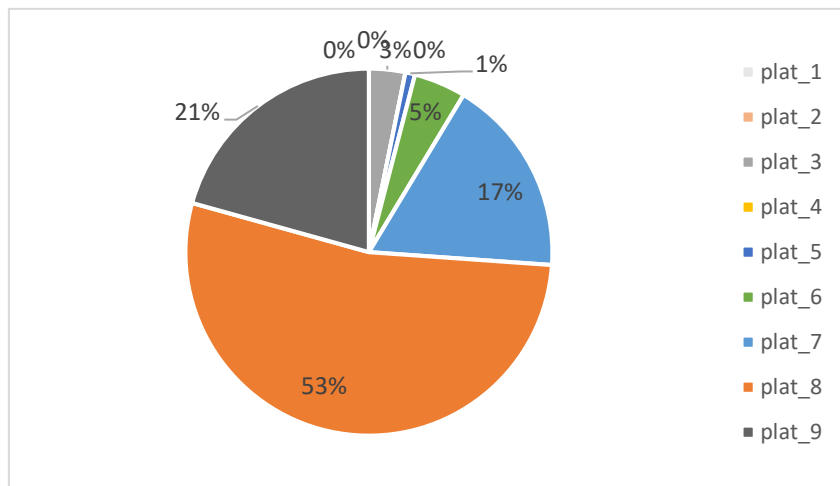
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre SZ OÚOŠS má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 909 zamestnancov (97%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú iba 4 zamestnanci. Stredoškolské vzdelanie má 26 zamestnancov (3%).

graf č. 24 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z grafu jasne vyplýva, že aj na OÚOŠS najviac využívaná platová trieda 8, v ktorej je zaradených 499 zamestnancov (53%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V poradí druhou najviac využívanou platovou triedou je platová trieda 9. Ide o 194 zamestnancov (21%). 17% je zaradených do platovej triedy 7 (164 zamestnancov). V platových triedach 6 a 5 je zaradených spolu 51 zamestnancov (6%). V platovej triede 4 nie je zaradený ani jeden zamestnanec, v platovej triede 3 je 30 zamestnancov (3%). Žiadny zo stredoškolsky vzdelaných zamestnancov nie je zaradený do 1. a ani 2. platovej triedy.

graf č. 25 štruktúra zamestnancov OÚOŠS podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z celkového počtu reálne obsadených 939 sa nám podarilo získať údaje k 759 ŠZ miest, čo predstavuje 80,8%. Zo 759 ŠZ je 711 radových zamestnancov a 48 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č.12 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OÚOŠS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

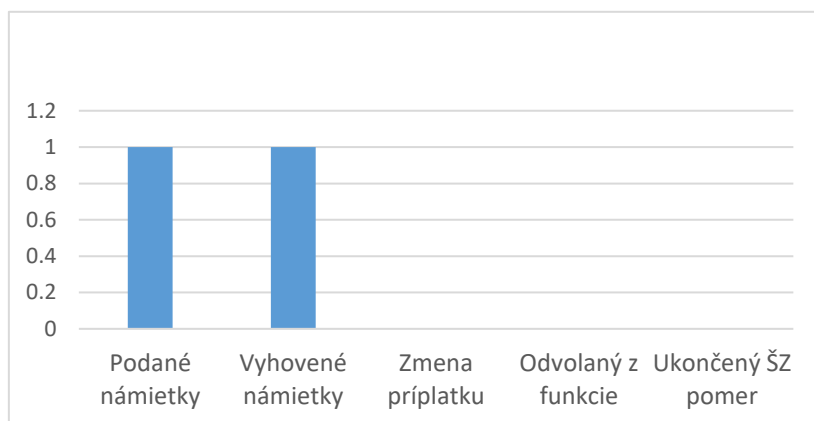
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 226 | 31,7% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 393 | 55,2% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 89 | 12,5% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 3 | 0,4% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

tabuľka č. 13 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OÚOŠS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 15 | 33,3% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 33 | 66,6% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 0 | |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podaná len jedna námietka, ktorej bolo aj vyhovené. Ani pri OÚOŠS sa nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku v súvislosti so služobným hodnotením reálne nevyužíva. Taktiež nikto na základe služobného hodnotenia nebol odvolaný z funkcie a nikomu nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

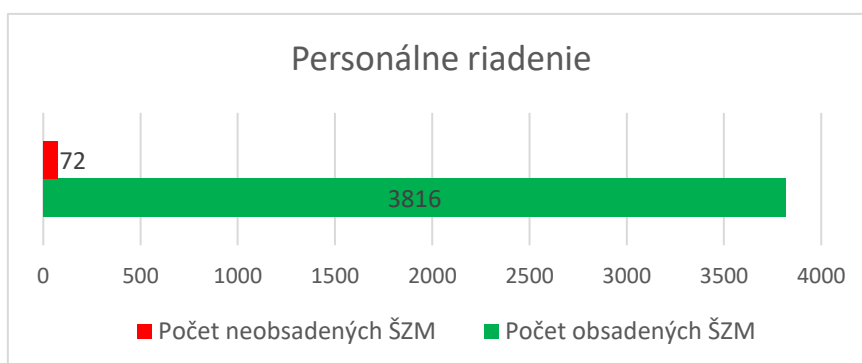
graf č. 26 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.2.3 Okresné a krajské sudy

OS a KS majú spolu 3 888 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 3 816 miest, čo predstavuje 98,1% (počet neobsadených miest je 72, čo predstavuje 1,85%). Veľký počet z dožiadaných OS a KS má 100% obsadenosť.

graf č. 27 personálne riadenie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



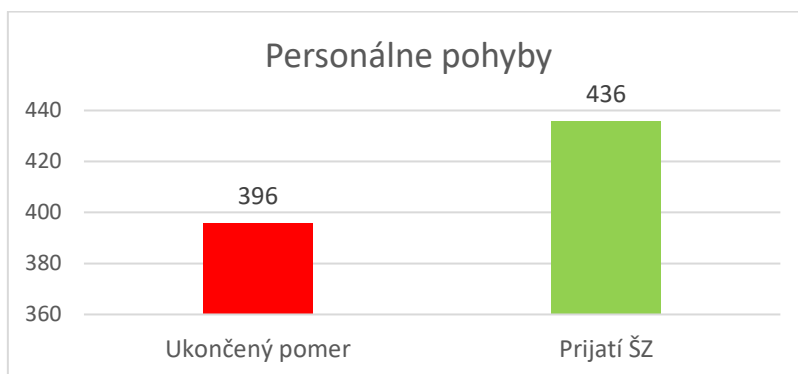
Počet radových ŠZ je 3 736 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ²⁵ z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 80.

tabuľka č.14 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 71 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 5 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 4 |

Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 436 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 396.

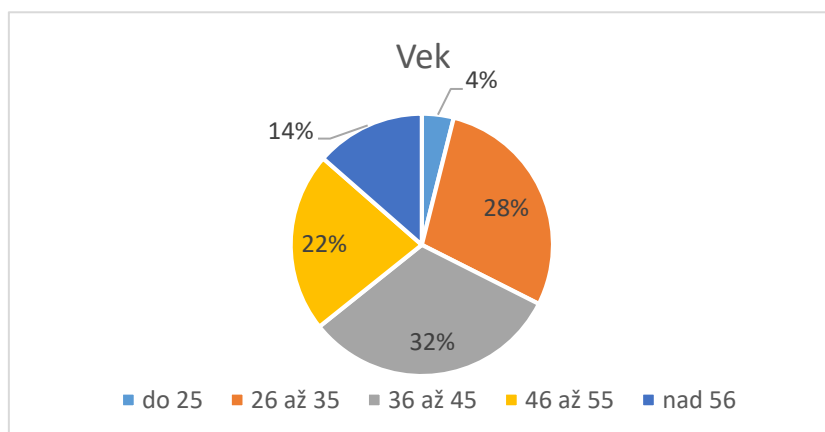
graf č.28 personálne pohyby riadenie OS a KS zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na OS a KS je kategória 36 až 45 rokov s 31,7%. Za ňou nasleduje veková kategória 25 až 35 rokov s 28,4%. Ide o pozitívnu informáciu, keďže rozdiel medzi nimi je len 3,3%. Kategória do 25 rokov predstavuje len 3,9%.

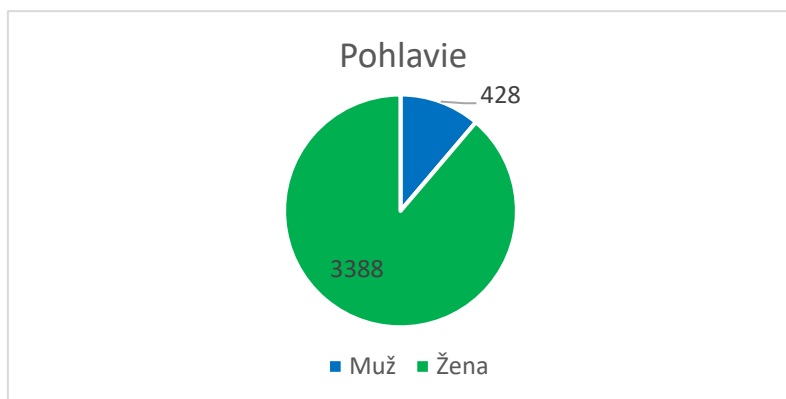
²⁵ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

graf č. 29 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa veku zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



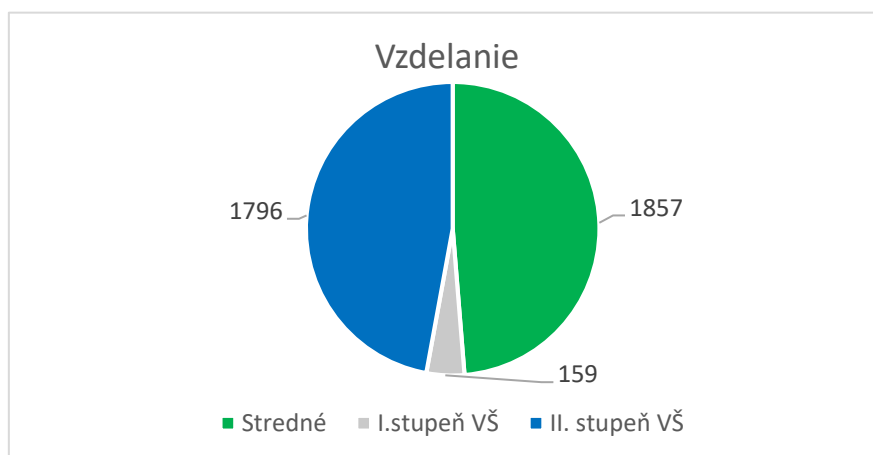
Z pohľadu pohlavia je na OS a KS zamestnaných viac žien, ich počet tvorí až 88,7%.

graf č. 30 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa pohlavia zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



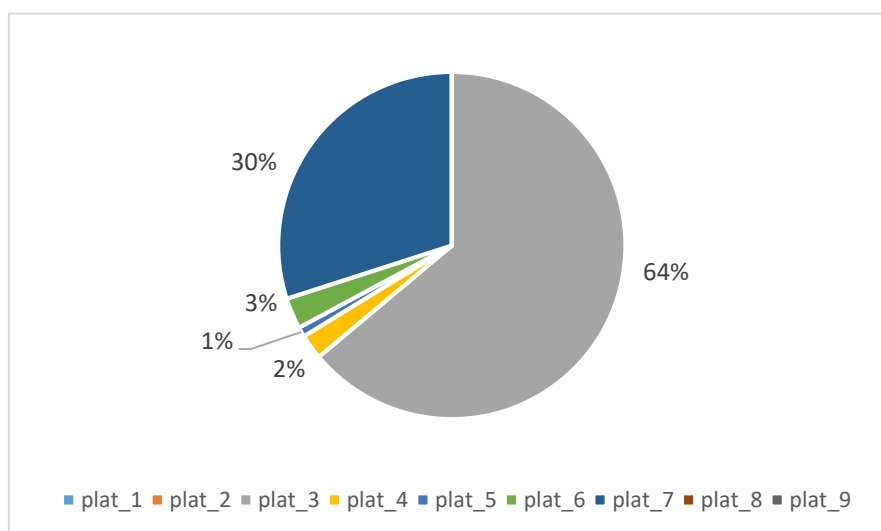
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ OS a KS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1 796 zamestnancov (47%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté iba 159 zamestnancov (4,1%). Stredoškolské vzdelanie má 1 857 zamestnancov (48,6%).

graf č. 31 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa vzdelania zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z grafu jasne vyplýva, že aj na OS a KS najviac využívaná platová trieda 3, v ktorej je zaradených 2 440 zamestnancov (63,9%). V platovej triede 7 je zaradených 1 144 zamestnancov (29,9%), v platovej triede 8 a 9 ani jeden zamestnanec. Žiadny zo stredoškolsky vzdelaných zamestnancov nie je zaradený do 1. a ani 2. platovej triedy.

graf č. 32 štruktúra zamestnancov OS a KS podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 3 265 ŠZ. Z celkového počtu reálne obsadených miest to predstavuje 85,5%. Z 3 265 ŠZ je 3 196 radových zamestnancov a 69 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č. 15 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OS a KS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

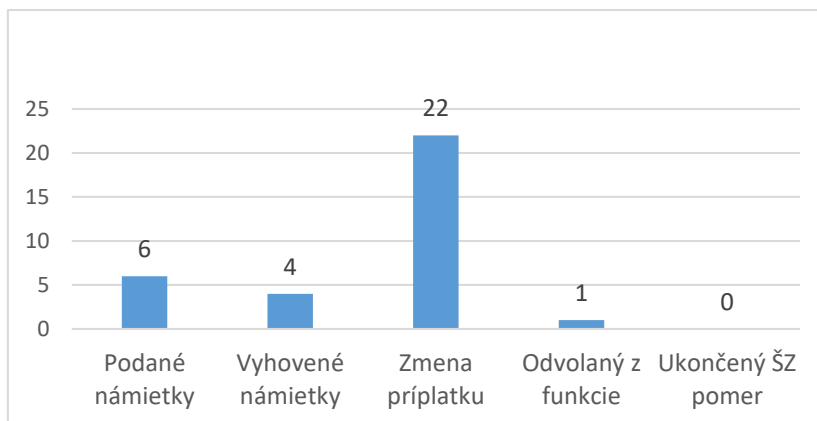
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 2390 | 74,7% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 758 | 23,7% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 41 | 1,2% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 6 | 0,1% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 1 | 0,0% |

tabuľka č. 16 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OS a KS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 65 | 94,2% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 3 | 4,3% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 0 | |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 1 | 1,4% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podaných len 6 námietok. Vyhovené bolo 4 námietkam. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OS a KS v tejto súvislosti využitý v 22 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia bol 1 ŠZ aj odvolaný z funkcie. K ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

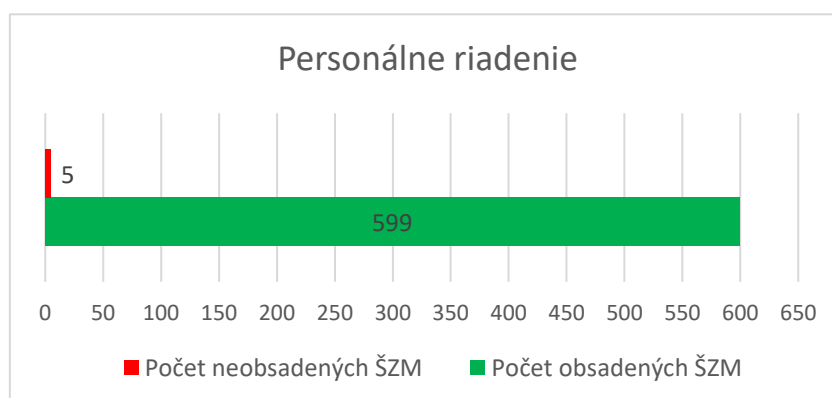
graf č. 33 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.2.4 Krajské prokuratúry

KP majú spolu 604 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 599 miest, čo predstavuje 99,1% (počet neobsadených miest je 5 čo predstavuje 0,9%). Skoro všetky KP majú 100% obsadenosť.

graf č. 34 personálne riadenie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



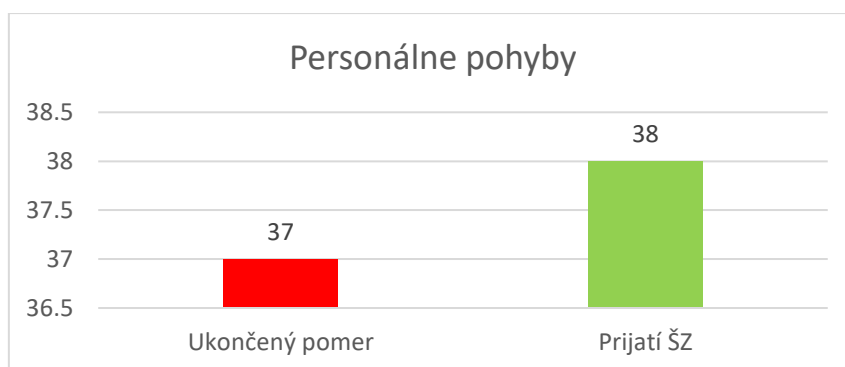
Počet radových ŠZ je 514 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ²⁶ z celkového počtu obsadených miest je 85.

tabuľka č. 17 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 83 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 1 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 1 |

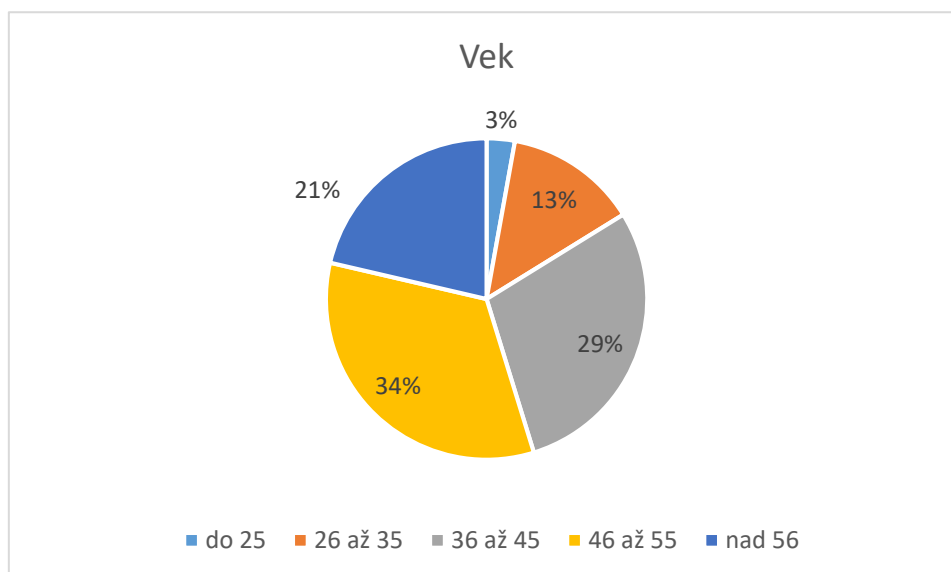
Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 38 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 37.

graf č. 35 personálne pohyby riadenie KP zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na KP je veková kategória 46 až 55 rokov s 33,3%. Za ňou nasleduje kategória 36 až 45 rokov s 29%. Kategória do 25 rokov predstavuje len 2,8%.

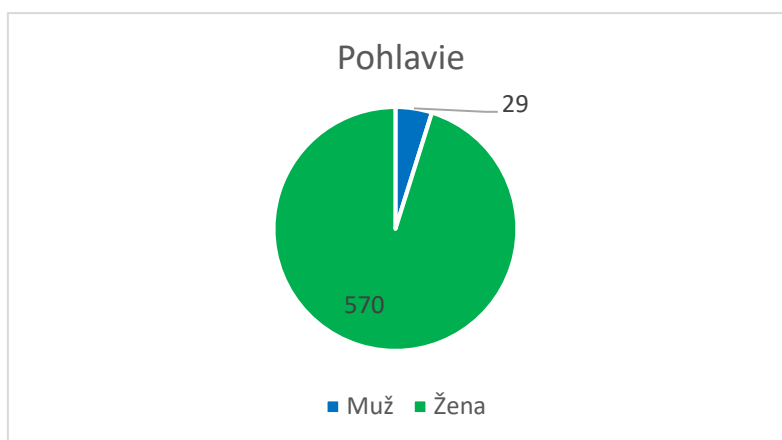
graf č. 36 štruktúra zamestnancov KP podľa veku zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



²⁶ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

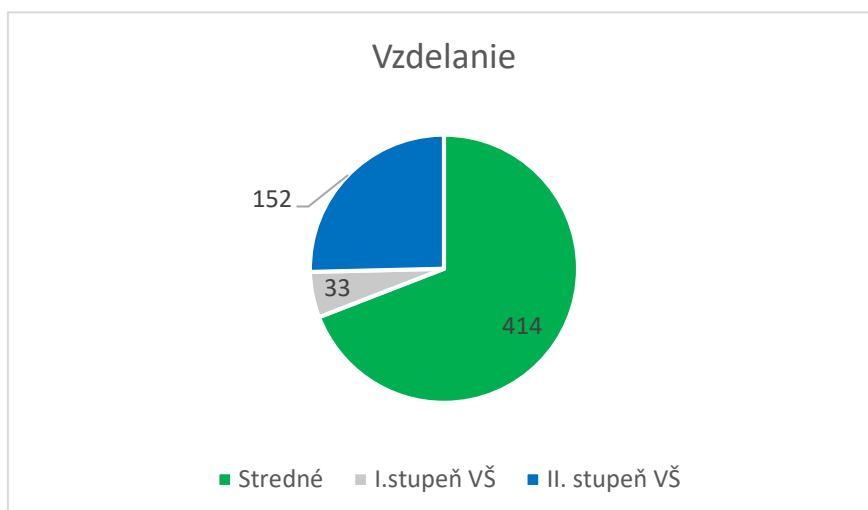
Na KP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 95,1% oproti mužom.

graf č. 37 štruktúra zamestnancov KP podľa pohlavia zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



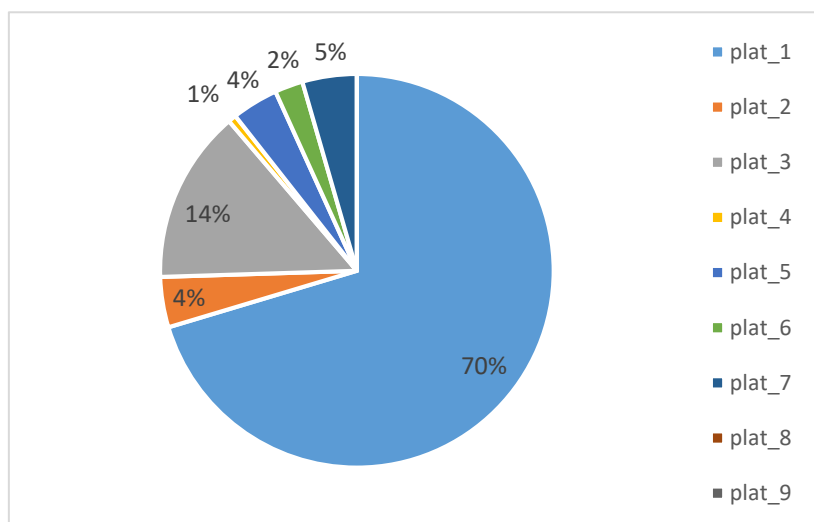
Z pohľadu dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ KP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 152 zamestnancov (25%), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 33 zamestnancov (6%). Stredoškolské vzdelanie má 414 zamestnancov (69%).

graf č. 38 štruktúra zamestnancov KP podľa vzdelania zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na KP je najviac využívaná platová trieda 1, v ktorej je zaradených 425 zamestnancov (70%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V platovej triede 3 je zaradených 86 zamestnancov (14%), v 7 platovej triede 27 zamestnancov (5%). V platových triedach 2 a 5 je zaradených rovnako po 4% zamestnancov a spolu je to 48 zamestnancov. V platovej triede 6 je zaradených 14 zamestnancov (2%). Štyria zamestnanci sú zaradení do platovej triedy 4 (1%), v platovej triede 8 a 9 nie je zaradený ani jeden zamestnanec.

graf č. 39 štruktúra zamestnancov KP podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



V otázke služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 581 ŠZ. Z celkového počtu reálne obsadených miest to predstavuje 96,9%. Z 581 ŠZ je 504 radových zamestnancov a 77 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č. 18 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ KP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

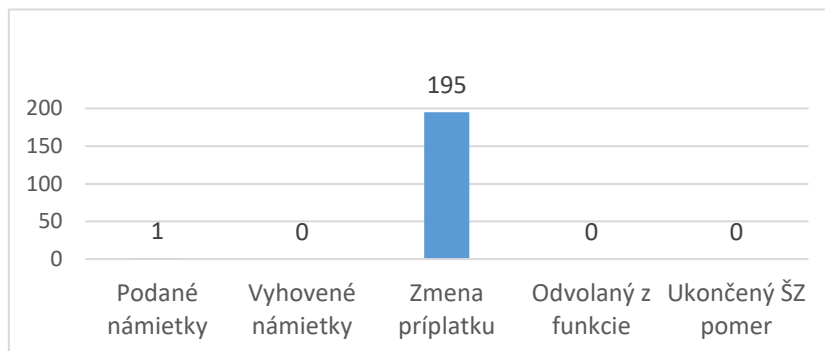
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 285 | 56,55% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 207 | 41% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 8 | 1,5% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 4 | 0,7% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | 0,0% |

tabuľka č.19 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ KP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 58 | 75,3% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 19 | 24,6% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 0 | |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podaná len jedna námietka, bez vyhovenia. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol KP využitý v 195 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny ŠZ odvolaný z funkcie. K ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

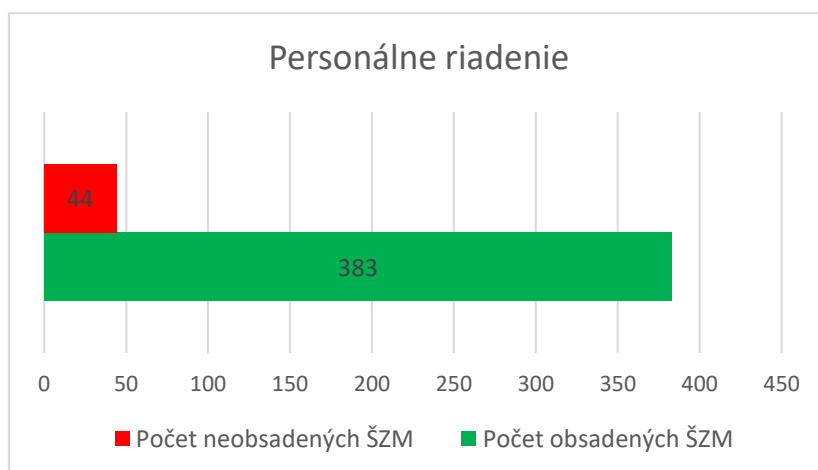
graf č. 40 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.2.5 Inšpektoráty práce

Inšpektoráty práce (IP) majú spolu 427 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 383 miest, čo predstavuje 89,6% (počet neobsadených miest je 44 čo predstavuje 10,3%). Ani jeden z IP nemá 100% obsadenosť.

graf č. 41 personálne riadenie IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



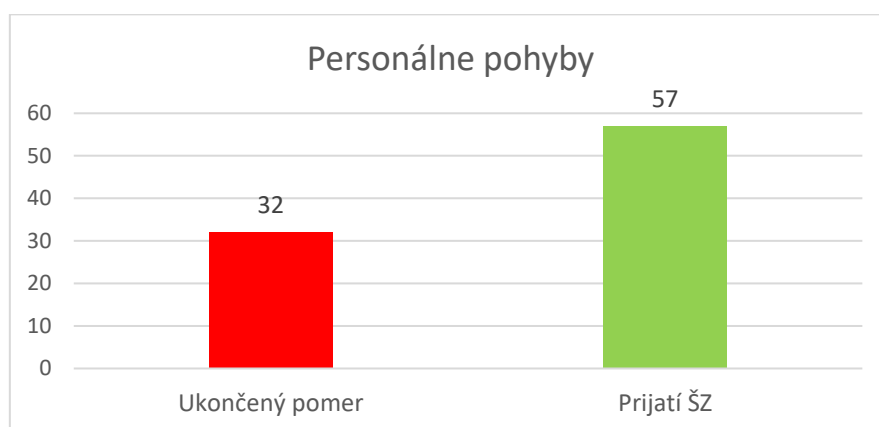
Počet radových ŠZ je 334 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ²⁷ z celkového počtu obsadených miest je 49.

tabuľka č. 20 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 42 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 7 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 0 |

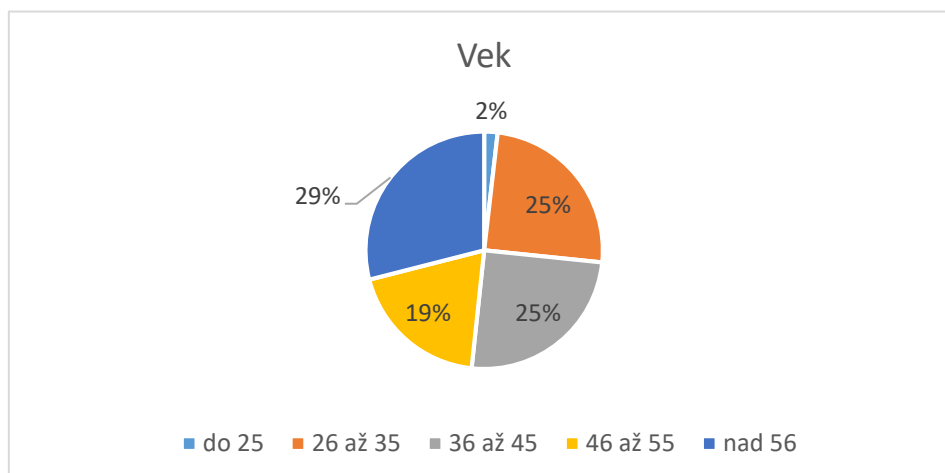
Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 57 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 32.

graf č.42 personálne pohyby riadenie IP zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na IP je veková kategória nad 56 rokov s 28,9%. Za touto vekovou kategóriou nasleduje veková kategória 36 až 45 rokov s 25%. Kategória 26 až 35 rokov má 24,8%. Len 1,8% má kategória do 25 rokov.

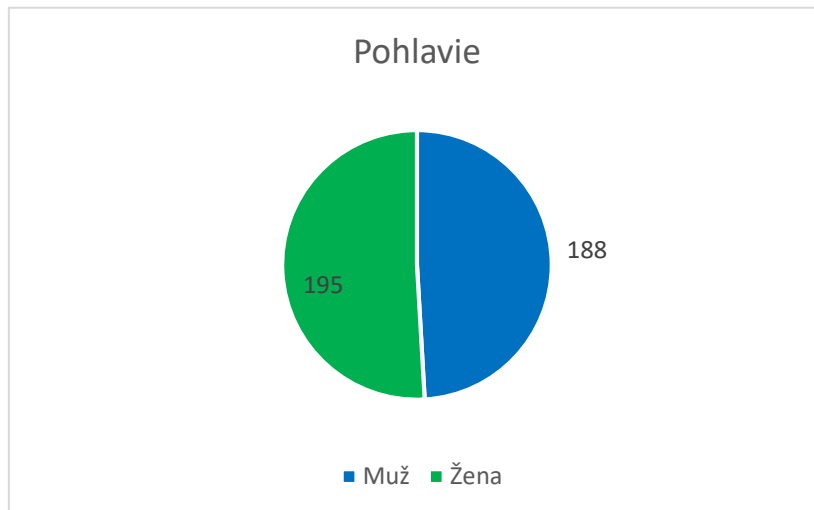
graf č. 43 štruktúra zamestnancov IP podľa veku zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



²⁷ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

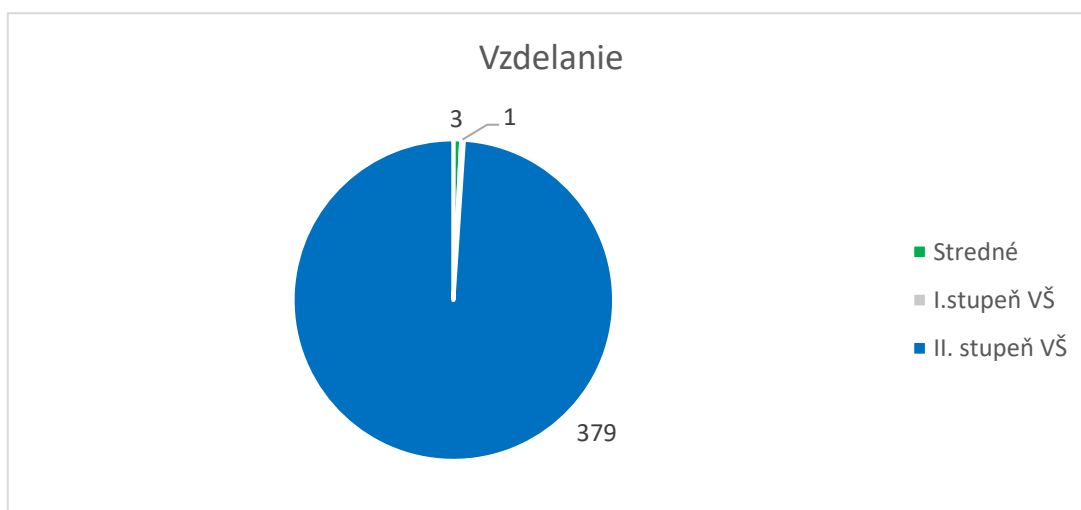
Z hľadiska zastúpenia pohlavia na IP majú skoro rovnaký podiel ženy a muži.

graf č. 44 štruktúra zamestnancov IP podľa pohlavia zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



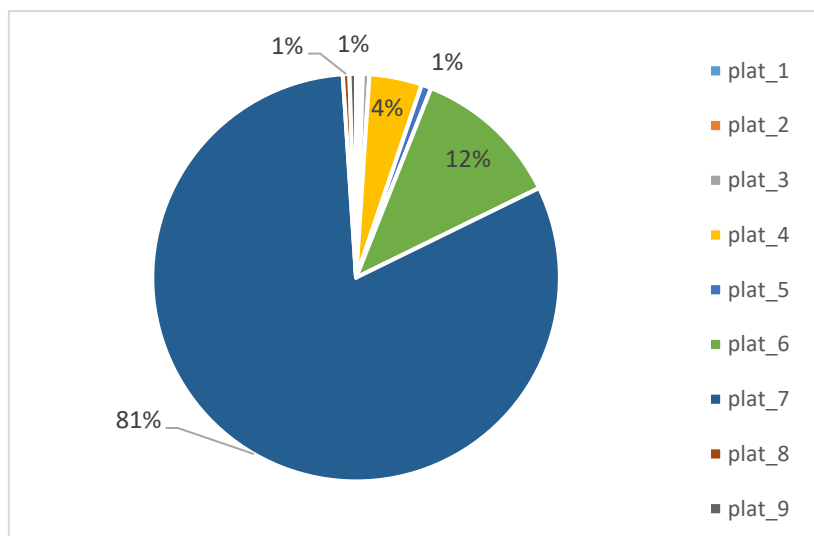
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ IP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa až 379 zamestnancov (99%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 1 zamestnanec a stredoškolské vzdelanie majú 3 zamestnanci.

graf č. 45 štruktúra zamestnancov IP podľa vzdelania zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na IP je najviac využívaná platová trieda 7, v ktorej je zaradených 311 zamestnancov (81%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V platovej triede 6 je zaradených 45 zamestnancov (12%). Najmenej využívané sú platové triedy 1 a 2. Majú rovnako po jednom zaradenom zamestnancovi.

graf č. 46 štruktúra zamestnancov IP podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 238 ŠZ. Z celkového počtu reálne obsadených miest to predstavuje 62,1%. Z 238 ŠZ je 207 radových zamestnancov a 31 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č.21 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ IP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 57 | 27,5% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 97 | 46,8% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 52 | 25,1% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | 0,% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 1 | 0,4% |

tabuľka č. 22 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ IP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

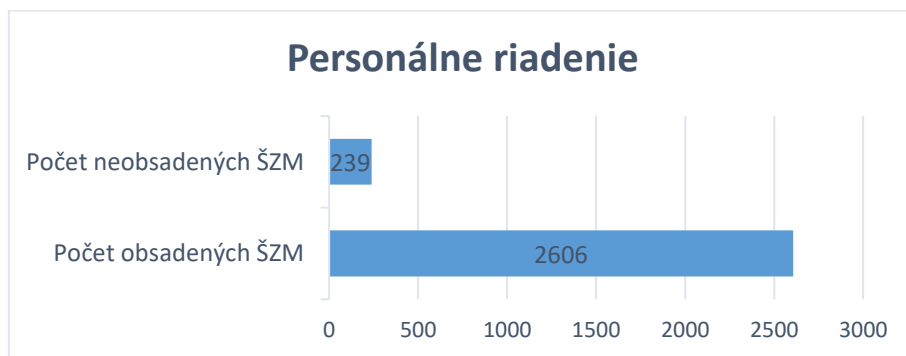
| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 11 | 35,4% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 19 | 61,2% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 1 | 3,2% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam neboli spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podané námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol IP použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny ŠZ odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

2.2.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou

Z dožiadaných orgánov štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou (OŠSCP) nám odpovedali orgány: *Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže, Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity, Hlavný banský úrad, Pôdohospodárska platobná agentúra, Slovenský metrologický inšpektorát, Slovenská stavebná inšpekcia, Slovenská obchodná inšpekcia Štátna pokladnica, Štátna školská inšpekcia, Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality, Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, Úrad vládneho auditu, Dopravný úrad, Pamiatkový úrad SR, Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv, Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Žiari nad Hronom, Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky v Bratislave, Úrad verejného zdravotníctva SR a Štátna veterinárna a potravinová správa SR.* Z dôvodu nepresných údajov, kde boli veľké rozdiely medzi jednotlivými súčtami a evidenciou obsadených štátnozamestnaneckých miest, sme museli jednu odpoveď vylúčiť. Zvyšné OŠSCP majú spolu 2 849 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je len 2 606 miest, čo predstavuje 91,6% (počet neobsadených miest je 239 čo predstavuje 8,4%). Ani jeden z OŠSCP nemá 100% obsadenosť.

graf č. 47 personálne riadenie OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových ŠZ je 2 320 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ²⁸ z celkového počtu obsadených miest je 286.

²⁸ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

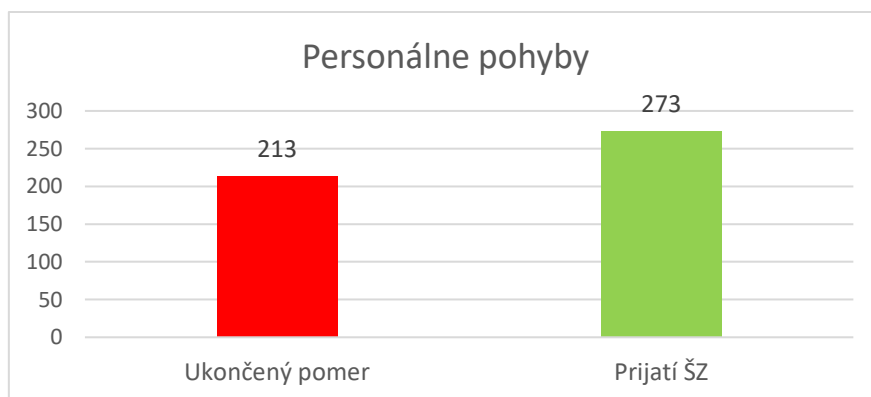
tabuľka č. 23 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|-----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 249 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 28 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 9 |

Z toho je 249 vedúcich zamestnancov vymenovaných do funkcie, 28 ŠZ je poverených na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca a poverených zastupovaním vedúceho zamestnanca je 9 zamestnancov.

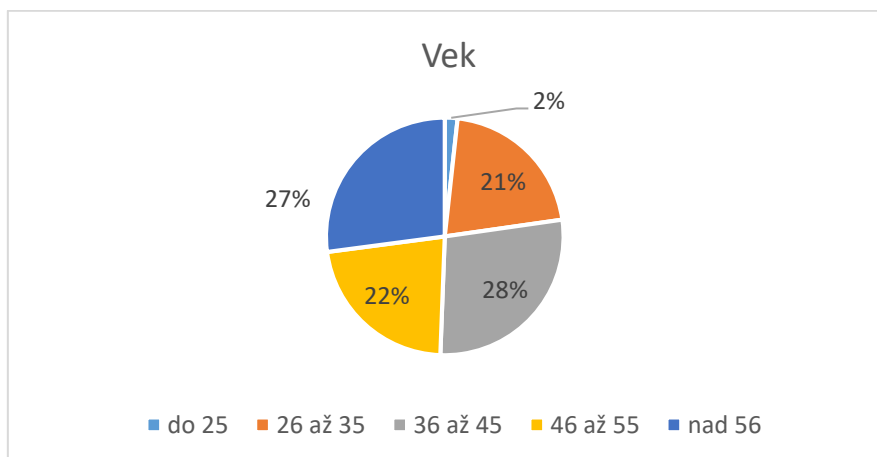
Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 273 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 213.

graf č.48 personálne pohyby riadenie OŠSCP zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



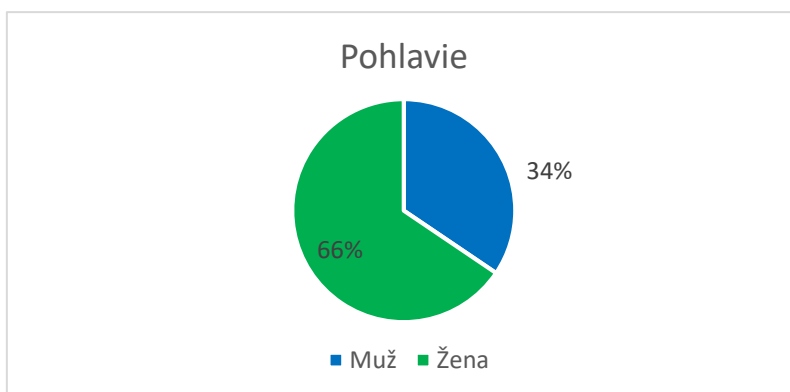
Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na OŠSCP je kategória 36 až 45 rokov s 28%. Za ňou nasleduje kategória nad 56 rokov s 27%. Kategória do 25 rokov, predstavuje len 2%.

graf č. 49 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa veku zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



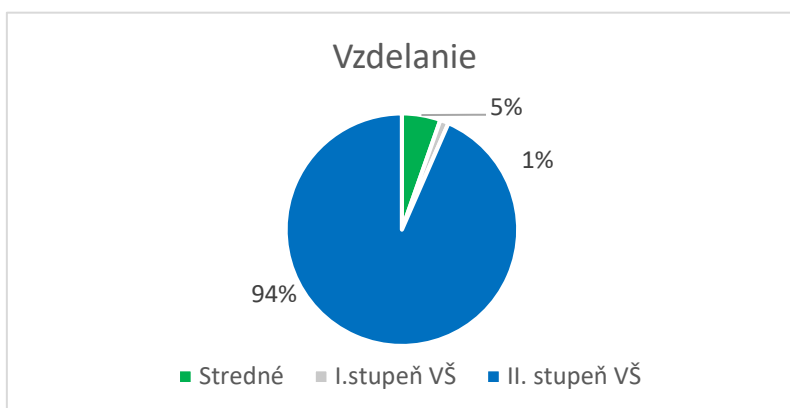
Z pohľadu pohlavia na OŠSCP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 66%.

graf č. 49 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa pohlavia zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



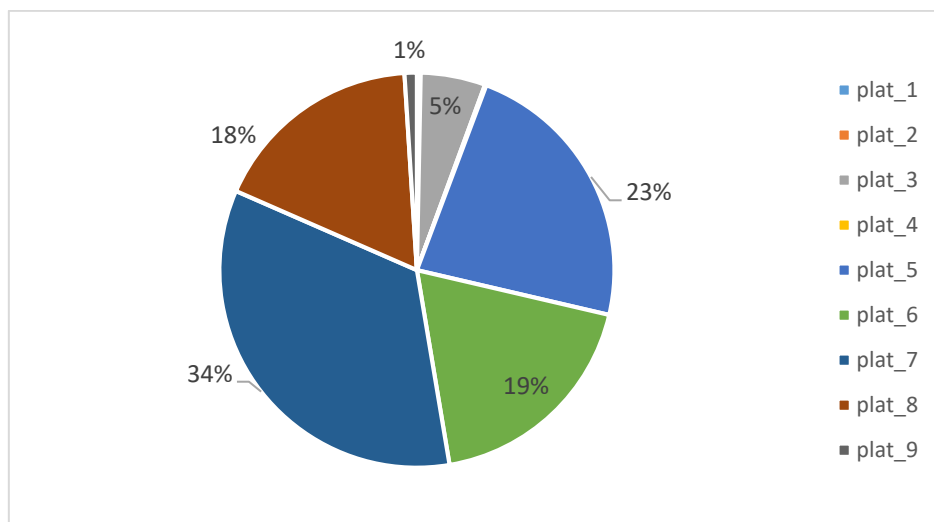
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre SZ OŠSCP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 2 435 zamestnancov (94%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 31 zamestnancov (1%). Stredoškolské vzdelanie má 140 zamestnancov (5%).

graf č. 50 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na OŠSCP je najviac využívaná platová trieda 7, v ktorej je zaradených 885 zamestnancov (34%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V platovej triede 5 je zaradených 593 zamestnancov (23%), v platovej triede 6 je zaradených 484 zamestnancov (19%). V 8 platovej triede je 451 zamestnancov (18%), v platovej triede 3 je 137 zamestnancov (5%). Deviatu platovú triedu má 26 zamestnancov (1%), platovú triedu 2 má 8 zamestnancov, v 4 platovej triede sú zaradení 3 zamestnanci a v platovej triede 1 ani jeden zamestnanec.

graf č. 51 štruktúra zamestnancov OŠSCP podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z celkového počtu reálne obsadených miest máme informácie týkajúce sa služobných hodnotení len ku 1 790 zamestnancom, čo predstavuje 68,6%. Z 1 790 ŠZ je 1 515 radových zamestnancov a 275 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č. 24 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OŠSCP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

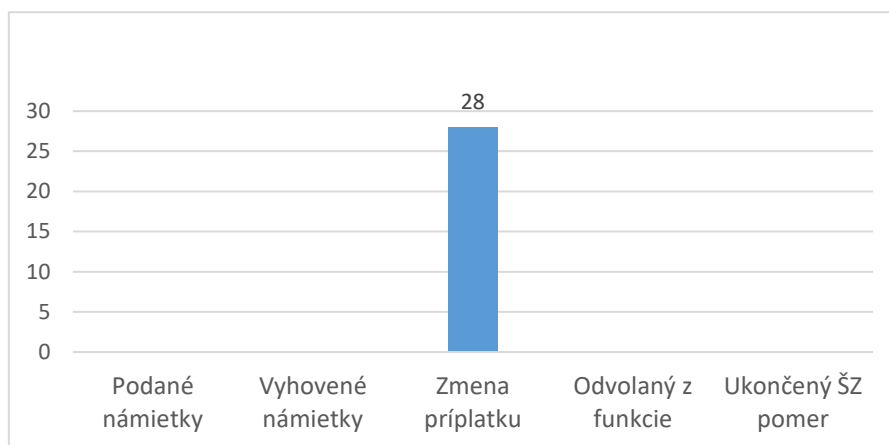
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 508 | 33,5% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 567 | 37,4% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 423 | 27,9% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 14 | 0,9% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 3 | 0,2% |

tabuľka č.25 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OŠSCP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 174 | 63,27% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 80 | 29% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 20 | 7,2% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 1 | 0,3 |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam neboli spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podané námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OŠSCP použitý v 28 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny ŠZ odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

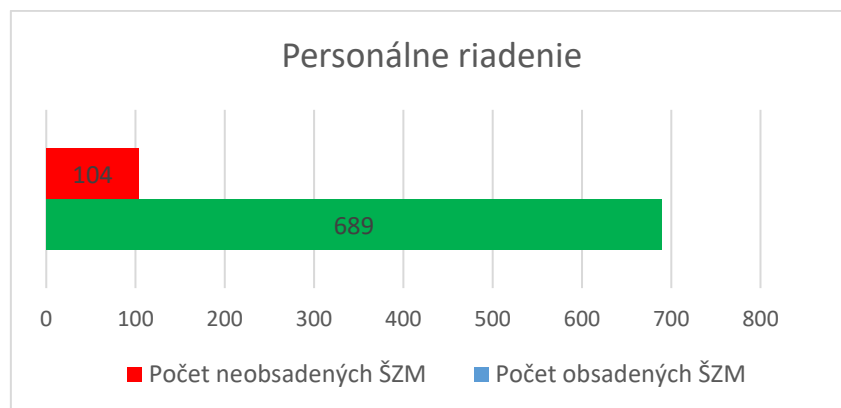
graf č. 52 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.2.7 Orgány s osobitým postavením

Z orgánov s osobitným postavením (OOP) nám odpovedali všetky dožiadané orgány: *Kancelária Najvyššieho súdu SR, Kancelária NR SR, Kancelária Súdnej rady, Kancelária ÚS SR, Kancelária Verejného ochrancu práv, Generálna prokuratúra SR, Špecializovaný trestný súd a Kancelária prezidenta SR*. OOP majú spolu systemizovaných 793 štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je v skutočnosti len 689 miest, čo predstavuje 88% (počet neobsadených miest je 104, čo predstavuje 12%). Ani jeden z OOP nemá 100% obsadenosť.

graf č. 53 personálne riadenie OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



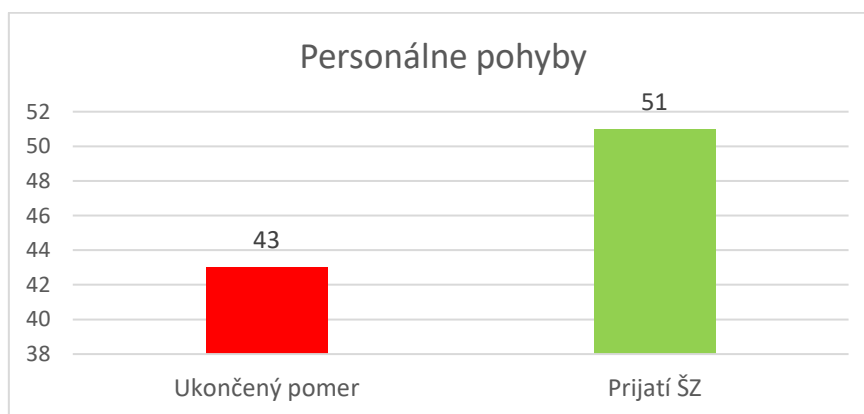
Počet radových ŠZ je 601 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ²⁹ z celkového počtu obsadených miest je 97.

tabuľka č. 26 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 86 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 3 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 8 |

Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 51 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 43.

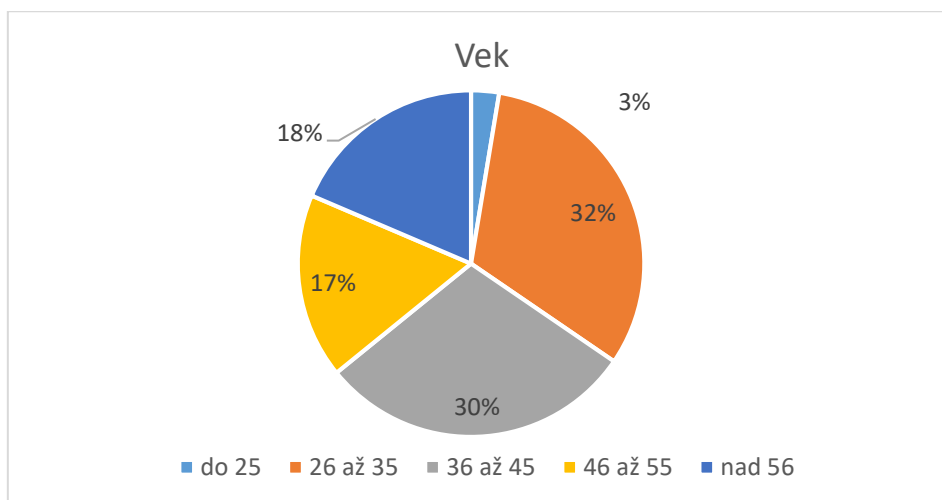
graf č.54 personálne pohyby riadenie OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na OOP je veková kategória 26 až 35 rokov s 31,5%. Za touto vekovou kategóriou je veková kategória 36 až 45 rokov s 29,2%. Kategória do 25 rokov predstavuje len 2,5%.

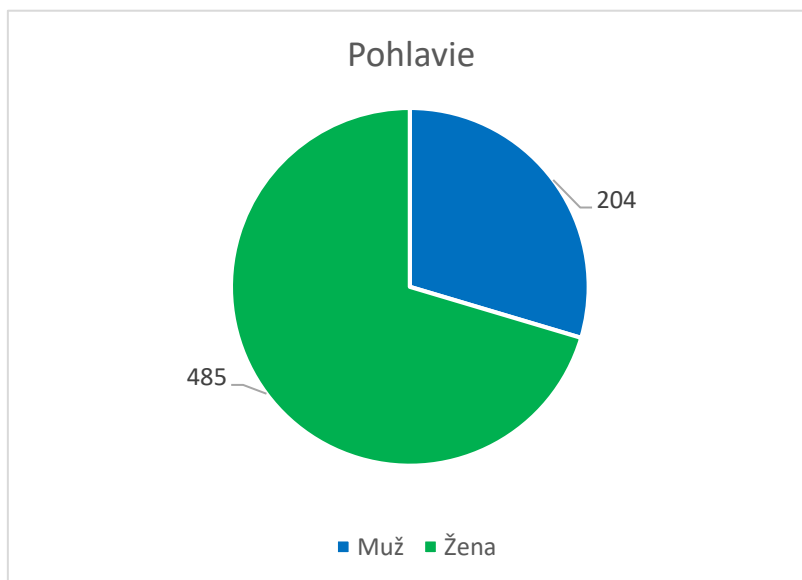
²⁹ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

graf č. 55 štruktúra zamestnancov OOP podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



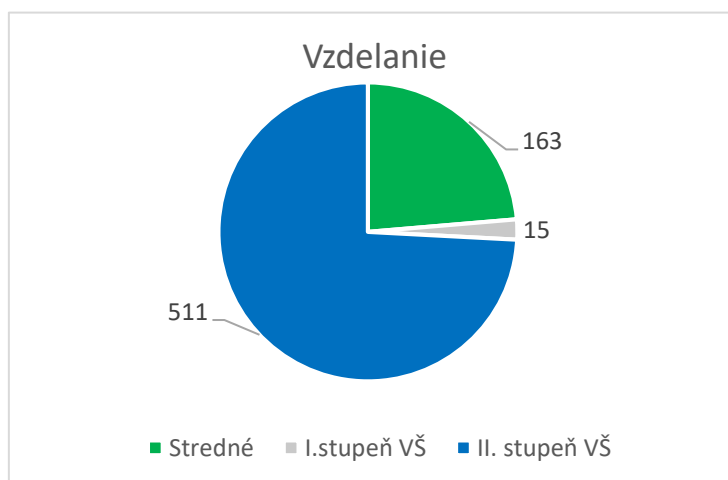
Žien na OOP je zamestnaných viac, tvoria 70% z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 56 štruktúra zamestnancov OOP podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



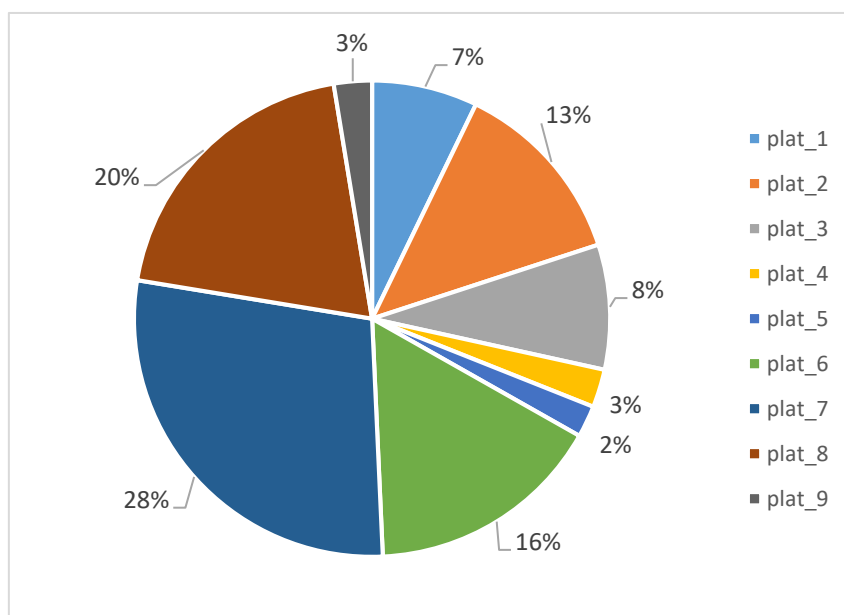
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ OOP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 511 zamestnancov (74%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 15 zamestnancov (2%). Stredoškolské vzdelanie má 163 zamestnancov (24%).

graf č. 57 štruktúra zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na OOP je najviac využívaná platová trieda 7, v ktorej je zaradených 197 zamestnancov (28%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V poradí druhou najviac využívanou platovou triedou je platová trieda 8 so 138 zamestnancami (20%). V platovej triede 6 je zaradených 112 zamestnancov (16%), v 2. platovej triede je 89 zamestnancov (13%). V platovej triede 3 je zaradených 59 zamestnancov (8%). V 1. platovej triede je zaradených 50 zamestnancov (7%), po 18 zamestnancov v platovej triede 9 a 4 (obe po 3%). Najmenej využívanou platovou triedou je platová trieda 5, v ktorej je zaradených 15 zamestnancov.

graf č. 58 štruktúra zamestnancov OOP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 521 ŠZ, čo predstavuje 74,6% z celkového počtu reálne obsadených miest. Z nich je 442 radových zamestnancov a 79 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č.27 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ OOP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 354 | 80,0% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 64 | 14,4% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 24 | 5,4% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

tabuľka č.28 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ OOP za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

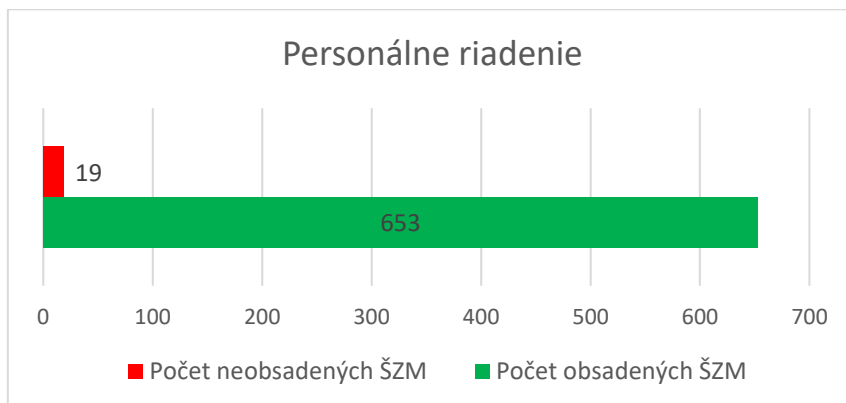
| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 71 | 89,87% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 5 | 6,3% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 3 | 3,8% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam neboli spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podané námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol OOP použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny ŠZ odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

2.2.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy

Regionálne veterinárne a potravinové správy (RVPS) majú spolu 672 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 653 miest, čo predstavuje 97,1% (počet neobsadených miest je 19, čo predstavuje 2,8%). Sedemnást' RVPS má 100% obsadenosť.

graf č. 59 personálne riadenie RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



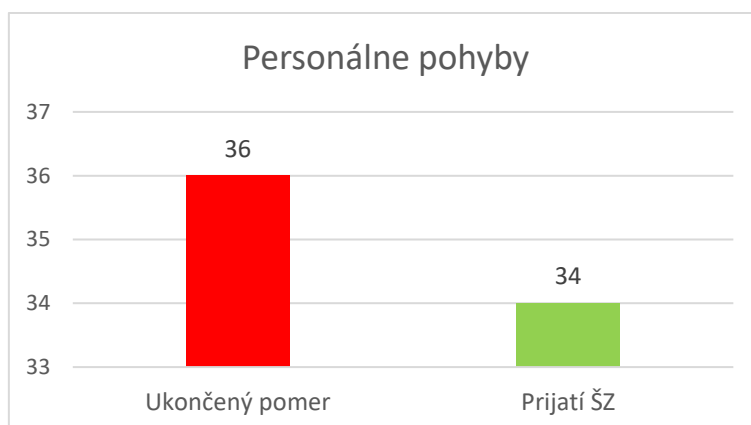
Počet radových ŠZ je 521 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ³⁰ z celkového počtu obsadených miest je 132.

tabuľka č. 29 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 75 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 45 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 12 |

Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ len 34 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 36.

graf č. 60 personálne pohyby riadenie RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

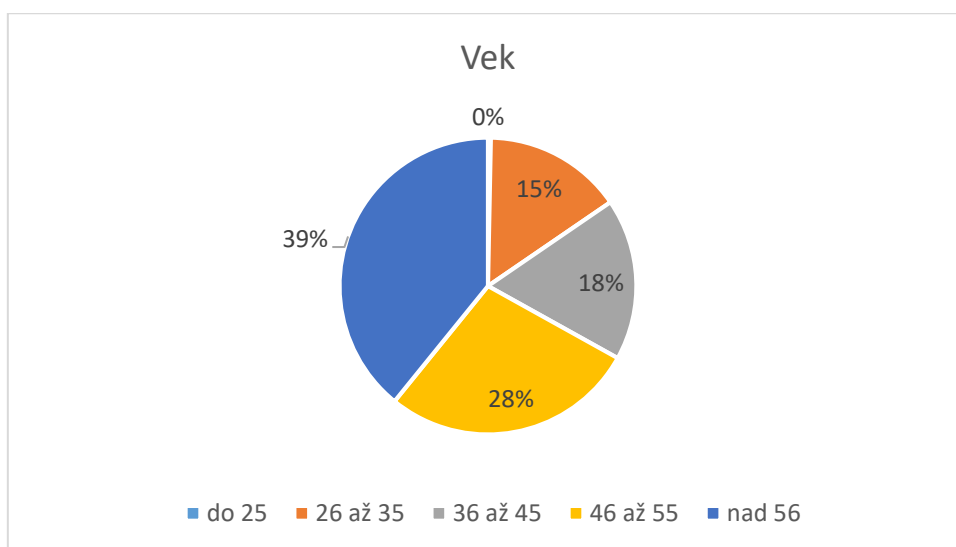


³⁰ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na RVPS je veková kategória nad 56 rokov s 38,4%. Za ňou nasleduje veková kategória 46 až 55 rokov s 27,2%. Veková kategória 36 až 45 rokov má 17,3%. Vekové kategórie do 25 rokov a od 26 do 35 rokov majú spolu len 14,8%.

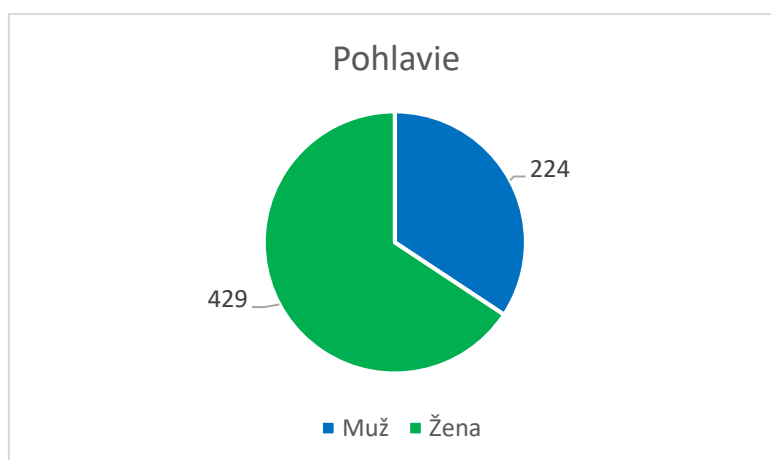
Tieto údaje sú alarmujúce. Je potrebné sa zamerať na prijímanie nových mladých zamestnancov. Do 10 rokov (čo je viac ako pravdepodobné), pôjde najmenej 38% zamestnancov do dôchodku. Mohlo by to mať za následok znefunkčnenie RVPS.

graf č. 61 štruktúra zamestnancov RVPS podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



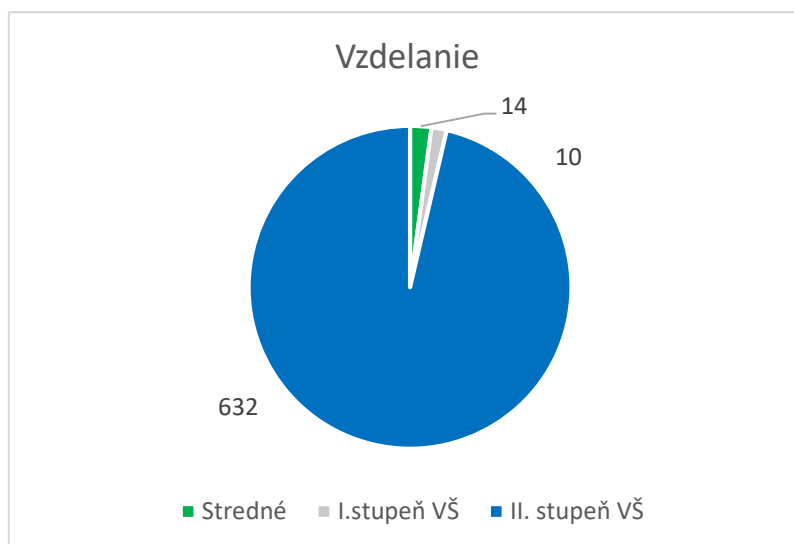
Na RVPS je zamestnaných viac žien, ktorých je 66% z celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 62 štruktúra zamestnancov RVPS podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



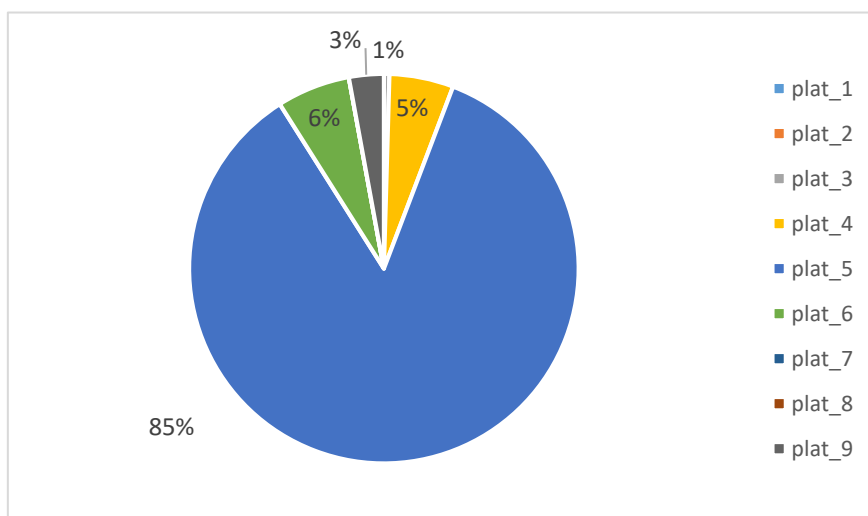
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ RVPS má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 632 zamestnancov (96%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 10 zamestnancov (2%). Stredoškolské vzdelanie má 14 zamestnancov (2%).

graf č. 63 štruktúra zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na RVPS je najviac využívaná platová trieda 5, v ktorej je zaradených 560 zamestnancov (85%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. Druhou najviac využívanou platovou triedou je platová trieda 6 so 40 zaradenými zamestnancami (6%). V platovej triede 4 je zaradených 35 zamestnancov (5%), v deviatej platovej triede 19 zamestnancov (3%). Do platovej triedy 3 sú zaradení 3 zamestnanci (0%) a platové triedy 1, 2, 7 a 8 sa vôbec nevyužívajú.

graf č. 64 štruktúra zamestnancov RVPS podľa platových tried zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Vo veci služobného hodnotenia máme informácie týkajúce sa 488 ŠZ. Z celkového počtu reálne obsadených miest to predstavuje 74,7%. Zo 488 ŠZ je 430 radových zamestnancov a 50 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č.30 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ RVPS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

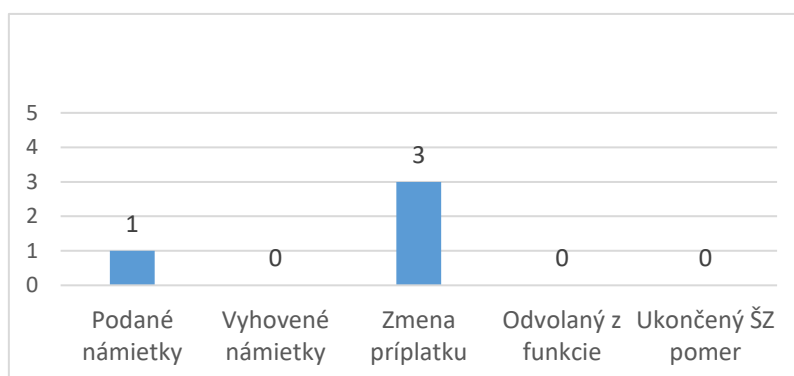
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 273 | 62,4% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 153 | 35,0% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 9 | 2,0% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 1 | 0,2% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 1 | 0,2% |

tabuľka č.31 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ RVPS za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| Vedúci štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 48 | 96% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 2 | 4% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 0 | |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 0 | |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podaná jedna námietka, ktorej vyhovené nebolo. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol RVPS použitý v 3 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny ŠZ odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

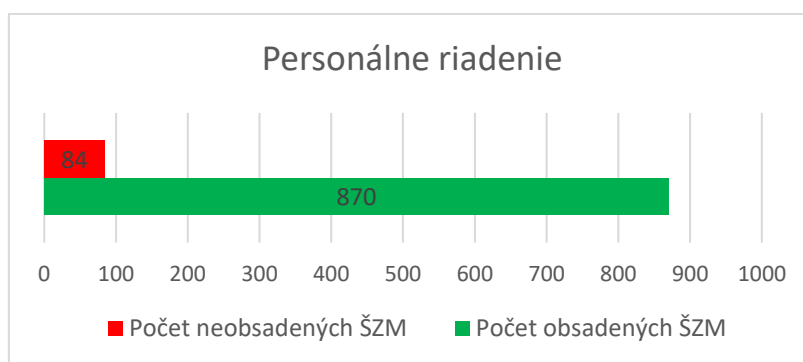
graf č. 72 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.2.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva

Regionálne úrady verejného zdravotníctva (RÚVZ) majú spolu 954 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 870 miest, čo predstavuje 91,1% (Počet neobsadených miest je 84, čo predstavuje 8,8%). Len tri RÚVZ majú 100% obsadenosť.

graf č. 66 personálne riadenie RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových ŠZ je 669 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich ŠZ³¹ z celkového počtu obsadených miest je 201.

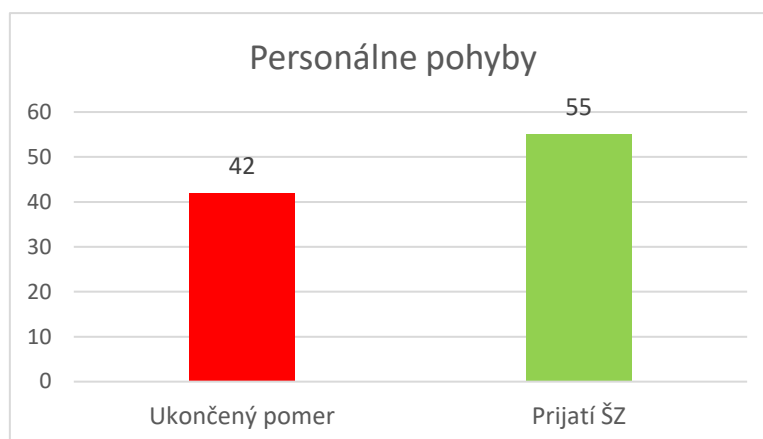
tabuľka č. 32 štruktúra vedúcich z hľadiska uvedenia do funkcie v RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| | |
|--|-----|
| Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie | 170 |
| Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca | 18 |
| Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca | 13 |

Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových ŠZ 55 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 42.

³¹ § 60 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

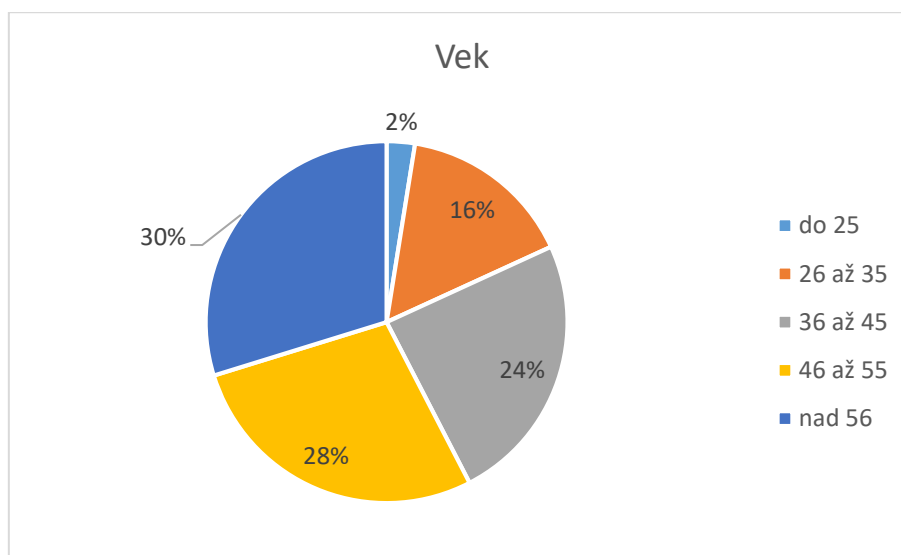
graf č.67 personálne pohyby riadenie RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Najsilnejšou vekovou kategóriou zastúpenou na RÚVZ je veková kategória nad 56 rokov s 29,7%. Veková kategória 46 až 55 rokov s 27,8%. Za ňou nasleduje veková kategória 36 až 45 rokov s 24,2%. Vekové kategórie do 25 rokov a od 26 do 35 rokov, ktoré majú spolu 18,1%.

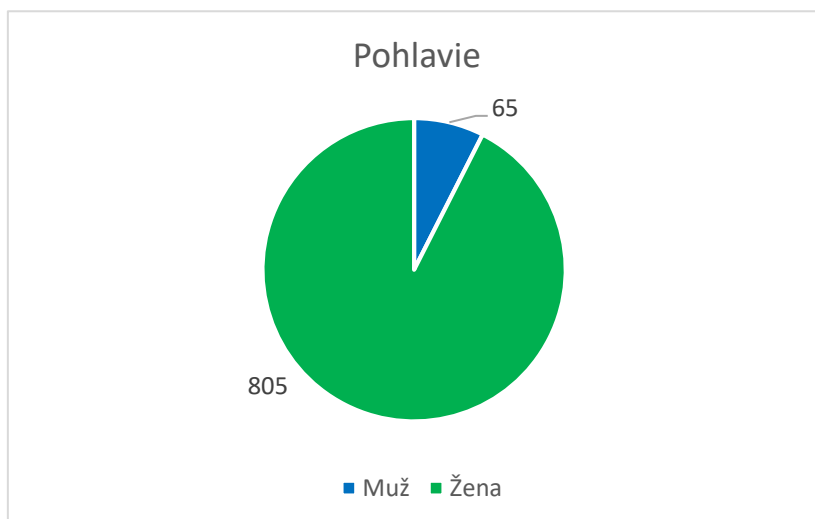
Tak, ako pri RVPS, aj pri RÚVZ sú tieto údaje alarmujúce. Aj tu je potrebné zamerať sa na prijímanie nových mladých zamestnancov. Ako pri RVPS, aj tu hrozí znefunkčnenie. Skoro 30% zamestnancov do desiatich rokov odíde do dôchodku.

graf č. 68 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa veku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



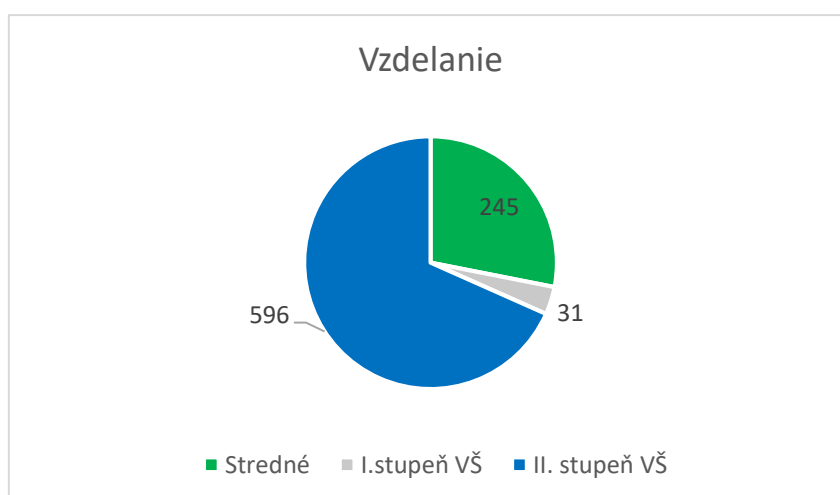
Na RÚVZ je zamestnaných až 93% žien.

graf č. 69 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa pohlavia, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre ŠZ RÚVZ má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 596 zamestnancov (68%). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 31 zamestnancov (4%). Stredoškolské vzdelanie má 245 zamestnancov (28%).

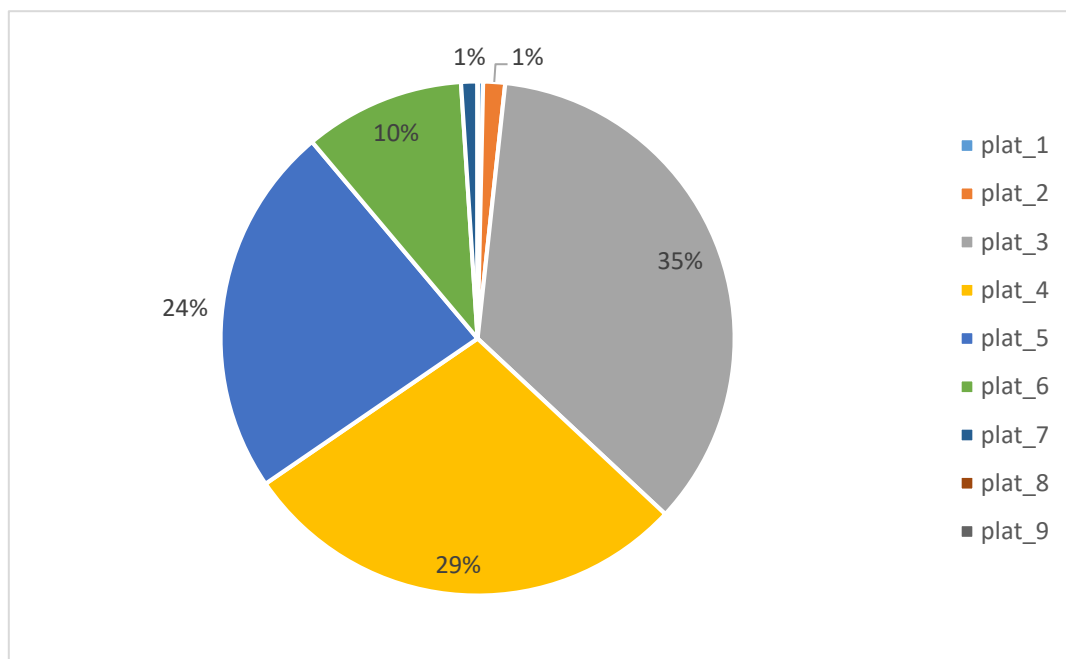
graf č. 70 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Na RÚVZ je najviac využívaná platová trieda 3, v ktorej je zaradených 307 zamestnancov (35%) zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V platovej triede 4 je zaradených 248 zamestnancov (29%), 204 zamestnancov je v

platovej triede 5 (24 %). Do 6. platovej triedy je zaradených 88 zamestnancov (10%) a platové triedy 8 a 9 sa vôbec nevyužívajú.

graf č. 71 štruktúra zamestnancov RÚVZ podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z celkového počtu reálne obsadených 870 miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia k 582 zamestnancom, čo predstavuje 66,8%. Z nich je 447 radových zamestnancov a 135 sú vedúci ŠZ.

tabuľka č.33 výsledky služobných hodnotení radových ŠZ RÚVZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

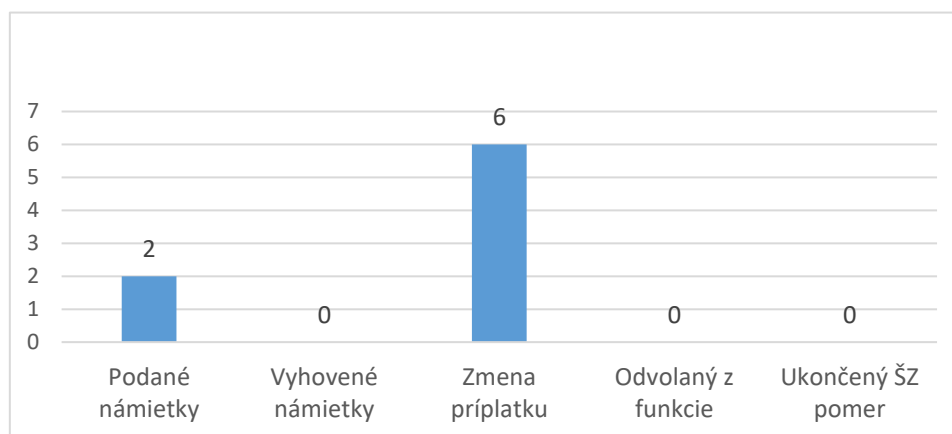
| Radoví štátni zamestnanci | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 89 | 19,6% |
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 182 | 40,1% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 176 | 38,8% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 6 | 1,3% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | % |

tabuľka č.34 výsledky služobných hodnotení vedúcich ŠZ RÚVZ za rok 2018, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

| vynikajúce výsledky, 90-100 | počet | percentá |
|-------------------------------------|-------|----------|
| veľmi dobré výsledky, 75-89 | 53 | 39,2% |
| štandardné výsledky, 50-74 | 34 | 25,1% |
| uspokojivé výsledky, 25-49 | 48 | 35,5% |
| neuspokojivé výsledky, menej ako 25 | 0 | |
| vynikajúce výsledky, 90-100 | 0 | |

Voči služobným hodnoteniam boli spoločne bez rozdielu medzi radovými ŠZ a vedúcimi ŠZ podané dve námietky, ktorým vyhovené nebolo. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol RVPS použitý v 6 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny ŠZ odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

graf č. 64 námietky, ich vyhodnotenie a iné údaje ako následok vyhodnotenia služobného hodnotenia RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.3 ODPORÚČANIA

- dobudovať centrálny informačný systém, ktorý by výrazným spôsobom pomohol pri strategickom plánovaní pracovnej sily a uskutočňovaní efektívnej personálnej a mzdovej politiky
- štát by jeho vytvorením získal nástroj, ktorý by mu výrazným spôsobom pomohol pri strategickom plánovaní pracovnej sily a uskutočňovaní efektívnej personálnej a mzdovej politiky
- analyzovať nastavenie počtu štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch

- sledovať a pravidelne vyhodnocovať obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch
- skúmať a vyhodnocovať dôvody neobsadenosti štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch
- vypracovať stratégiu na obnovu ľudských zdrojov v štátnej službe s dôrazom na podporu atraktívnosti štátnej služby vytváraním moderného pracovného prostredia, znižovaním administratívnej náročnosti, debyrokratizáciou činností, využívaním IKT technológií a vytváraním prostredia, ktoré umožní lepšie zladiť prácu a súkromný život (napr. úprava priestorov pre podporu alternatívnej mobility – cyklostojany, šatne, sprchy, priestory pre podporu dojčiacich matiek, hracie kútiky)
- analyzovať postavenie žien v štátnej správe s prihliadnutím na ich podiel vo vedúcich funkciách a mzdovú diferenciáciu oproti postaveniu mužov v štátnej správe
- skúmať dôvody zvýšenia, zníženia a odobratia osobného príplatku pri služobnom hodnotení
- v pripravovanej koncepcii odmeňovania v štátnej službe nastaviť dostatočnú flexibilitu odmeňovania s využitím medzinárodných skúseností

3. VZDELÁVANIE ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV

Vzdelávanie ŠZ je aktívnym nástrojom riadenia ľudských zdrojov v ŠS a kvality ŠS ako celku. Cieľom vzdelávania je podpora rozvoja kvalifikovaných ŠZ, ktorí sú v prostredí sústavných spoločenských zmien, v záujme plnenia úloh štátu a skvalitnenia služieb poskytovaných občanom spôsobilí vykonávať ŠS profesionálne, efektívne, pružne a nestranne na základe kódexu.

3.1 HISTÓRIA VZDELÁVANIA ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV

Problematika vzdelávania ŠZ nie je novou témou, koncepcia vzdelávania bola vypracovaná už za existencie zákona č. 312/2001 Z. z. ako prvého zákona o štátnej službe, ktorá, vychádzajúc, okrem iného, z Národného programu výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike pripraveného na základe verejnej diskusie ku Koncepcii rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov (projekt "Milénium")³² a Koncepcie ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike³³ pomenovala hlavné ciele vzdelávania ŠZ, a to najmä

- podporu adaptácie ŠZ na pracovné úlohy s cieľom rýchleho prehĺbenia kvalifikácie a zvýšenia úrovne ich výkonnosti,
- podporu odborného rozvoja a rastu ŠZ s cieľom zefektívnenia plnenia úloh, ktoré vykonávajú a celkovej profesionalizácie ŠS,
- podporu zvyšovania sebavedomia ŠZ a ich pripravenosti akceptovať zmeny v pracovnom prostredí, ako aj pripravenosť manažmentu v ŠS prijať manažérsku zodpovednosť,
- zvyšovanie flexibility, a tým aj mobility ŠZ tvorbou spoločného vedomostného základu,
- prehlbovanie etických hodnôt v ŠS v súlade s kódexom.

Zámerom koncepcie bolo zavedenie jednotného systémového prístupu do vzdelávania ŠZ, ktorého podstata spočívala v zabezpečení vzdelávania ako systému, ktorého ciele by vychádzali a boli v súlade s cieľmi rozvoja spoločnosti, ŠS ako celku, špecifickými úlohami jednotlivých služobných úradov a v súlade s princípmi celoživotného vzdelávania.

Podstata systémového prístupu vo vzdelávaní ŠZ spočívala najmä v analýze a identifikácii vzdelávacích potrieb, v plánovaní vzdelávania vychádzajúceho

³² Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike (projekt "Milénium") schválený uznesením vlády Slovenskej republiky č. 1193/2001

³³ Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike schválená uznesením vlády Slovenskej republiky č. 743/2002

z výsledkov analýzy a identifikácie vzdelávacích potrieb, vo flexibilnej realizácii vzdelávania podľa plánu a v hodnotení vzdelávania so zámerom porovnať výsledky vzdelávania s vopred určenými cieľmi a poskytnúť spätnú väzbu organizátorovi vzdelávania poukázaním na aspekty, ktoré je potrebné vo vzdelávaní (pláne podujatí, programe vzdelávania) zdokonaľiť.

Koncepcia vzdelávania vychádzala z predpokladu, že služobné úrady sú, vzhľadom na ich špecifické úlohy a oblasti pôsobenia a rozmanitosť odborov ŠS, do ktorých sú zaradení ŠZ jednotlivých služobných úradov v rámci rezortov, pri zabezpečovaní vzdelávania ŠZ autonómne. Rôzne služobné úrady by preto mali postupovať pri implementácii zámerov koncepcie vzdelávania v súlade so svojimi potrebami. Služobné úrady tým nesú plnú zodpovednosť za vzdelávanie ŠZ, pričom nositeľmi úloh v oblasti vzdelávania ŠZ v služobných úradoch by boli špecialisti vzdelávania, nadriadení ŠZ a samotní jednotliví ŠZ. Termíny špecialista vzdelávania, manažér a referent vzdelávania sú pre potreby koncepcie použité na označenie funkčnej role ŠZ, ktorí zabezpečujú vzdelávanie v služobnom úrade ako hlavnú činnosť alebo popri inej činnosti, v závislosti od opisu činností štátnozamestnaneckého miesta, ktoré zastávajú.

Úlohy služobných úradov mali prostredníctvom špecialistov vzdelávania - manažérov vzdelávania a referentov vzdelávania spočívať najmä v:³⁴

- analýze cieľov a zámerov politiky vzdelávania služobného úradu, jeho organizačných útvarov a rešpektovaní relevantných právnych predpisov, strategických materiálov a koncepčných materiálov,
- analýze vzdelávacích potrieb ŠZ služobného úradu,
- poradenskej činnosti a predkladaní návrhov na vzdelávanie im podriadených ŠZ,
- príprave plánu vzdelávania ŠZ služobného úradu na kalendárny rok,
- účasti na príprave plánov realizácie vzdelávacích podujatí v spolupráci s lektormi a vzdelávacími inštitúciami a príprave plánov interných vzdelávacích aktivít,
- organizácii interných alebo externých vzdelávacích programov na základe ročného plánu vzdelávania a administratívneho zabezpečenia príležitostných vzdelávacích aktivít na základe aktuálnej ponuky vzdelávacích inštitúcií a
- príprave správy o plnení úloh z plánu vzdelávania ŠZ služobného úradu za uplynulý kalendárny rok.

Dôležitými témami, ktorými sa koncepcia vzdelávania zaoberala, boli otázky druhov vzdelávania ŠZ, otázky inštitucionálneho zabezpečenia vzdelávania ŠZ v služobných úradoch, finančného zabezpečenia vzdelávania ŠZ a kvality vzdelávania ŠZ.

³⁴ Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike 2002

Prioritou v oblasti druhov vzdelávania ŠZ bolo podľa koncepcie vzdelávanie na vykonávanie riadiacich a odborných činností po vymenovaní ŠZ do funkcie predstaveného a vzdelávanie vyšších ŠZ, ďalej adaptačné vzdelávanie zamerané na osvojenie si vedomostí a zručností nevyhnutných pre profesionálne plnenie služobných úloh, jazykové vzdelávanie s cieľom doplnenia spôsobilostí ŠZ v ovládaní cudzieho jazyka a vzdelávanie k práci s informačnými technológiami s cieľom prehĺbenia základných zručností ŠZ v práci s informačnými technológiami a získania tzv. vodičského počítačového preukazu.

Významnú úlohu v rámci vzdelávania ŠZ mal plniť, v tej dobe zriadený, Úrad pre štátnu službu, ktorý v rámci svojej pôsobnosti riadil vzdelávanie v ŠS. Jeho úlohou bolo zabezpečiť jednotný systémový prístup vo vzdelávaní ŠZ prostredníctvom právnych predpisov, metodických usmernení, koordináciou vzdelávania v ŠS a sledovaním jeho kvality. V záujme realizácie tejto úlohy v pôsobnosti Úradu pre štátnu službu bolo najmä³⁵:

- vypracovanie analýzy vzdelávacích potrieb na úrovni celej štátnej správy,
- určovanie strategických priorít vzdelávania ŠZ,
- príprava materiálov koncepčného, legislatívno-právneho a metodického charakteru týkajúcich sa vzdelávania ŠZ,
- tvorba minimálnych štandardov spoločného základu adaptačného vzdelávania ŠZ, tvorba minimálnych štandardov v oblasti všeobecných odborov ŠS, minimálnych štandardov vzdelávania predstavených na získanie riadiacich spôsobilostí, vzdelávania špecialistov riadenia ľudských zdrojov,
- hodnotiacia a previerková činnosť v oblasti uplatňovania zákona o štátnej službe a jeho ustanovení týkajúcich sa vzdelávania ŠZ,
- zabezpečovanie poradenských a konzultačných služieb pre oblasť vzdelávania ŠZ,
- príprava rámcových programov vzdelávania ŠZ v služobných úradoch,
- príprava a realizácia vybraných projektov vzdelávania aktuálnych pre celú ŠS v spolupráci so vzdelávacími inštitúciami a služobnými úradmi,
- vybudovanie informačného a dokumentačného centra pre vzdelávanie v štátnej správe, ktoré bude sústreďovať, spracúvať a sprístupňovať dokumenty a informácie týkajúce sa vzdelávania ŠZ v Slovenskej republike a v zahraničí.

³⁵ Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike 2002

3.2 SÚČASNÝ STAV VZDELÁVANIA ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV

Sme presvedčení, že aj v súčasnej dobe vzdelávanie ŠZ ako integrálna súčasť riadenia ľudských zdrojov v ŠS musí byť úzko prepojené s cieľmi ostatných personálnych činností, predovšetkým s personálnou analýzou, analýzou štátnozamestnaneckých miest a ich systemizáciou, personálnym plánovaním, získavaním a výberom uchádzačov o štátnozamestnanecké miesta, ich rozmiestňovaním, skončením štátnozamestnaneckého pomeru, hodnotením a odmeňovaním zamestnancov a tvorbou personálneho informačného systému. Ako súčasť celoživotného vzdelávania má vzdelávanie ŠZ permanentný charakter a nadväzuje na vzdelanie, ktoré bolo nadobudnuté pred vstupom do ŠS.

Vzdelávanie ŠZ je jednou z kľúčových oblastí na skvalitnenie ŠS, ktoré boli stanovené v Stratégii riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020 (Stratégia)³⁶ s cieľom zabezpečiť efektívne rozvíjanie schopností a zručností ŠZ v súlade s potrebami služobných úradov a s konkrétnymi opatreniami na jeho dosiahnutie spočívajúcimi v:

- zavedení základných zásad vzdelávania ŠZ ako sú systémovosť, adresnosť, flexibilita, zameranie na prax, kvalita a efektívnosť, účelnosť a hospodárnosť, kompatibilita,
- úprave povinností služobného úradu vyčleniť na zabezpečenie vzdelávania ŠZ z rozpočtu v príslušnom kalendárnom roku minimálnu úroveň finančných prostriedkov,
- zavedení systémového, organizovaného a kontrolovateľného procesu adaptačného vzdelávania štátnych zamestnancov do praxe,
- uplatnení systémového prístupu vo vzdelávaní ŠZ, ktorý bude pozostávať z analýzy vzdelávacích potrieb, plánovania vzdelávania, realizácie vzdelávania a vyhodnocovania vzdelávania,
- uplatnení princípu celoživotného vzdelávania ŠZ ako prostriedku získavania nových vedomostí, rozvoja schopností a zručností,
- stanovení minimálnych štandardov vzdelávania ŠZ v odboroch ŠS, najmä pre ŠZ v oblasti medzinárodnej spolupráce a finančných prostriedkov EÚ,
- zavedení mentoringu ako povinnej súčasti adaptačného vzdelávania so zavedením finančného ohodnotenia mentora,
- zvýšenej pozornosti jazykového vzdelávania ŠZ,
- prepojení výsledkov vzdelávania so služobným hodnotením.

³⁶ Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

Ak vychádzame zo Správy o stave realizácie Stratégie³⁷, môžeme konštatovať, že uvedené opatrenia boli splnené prijatím zákona o štátnej službe s účinnosťou od 1. júna 2017, ktorý služobným úradom stanovuje povinnosť postupovať v prístupe ku vzdelávaniu ŠZ systémovo, flexibilne, hospodárne a účelne, na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania ŠZ v príslušnom kalendárnom roku služobné úrady vyčleňujú finančné prostriedky na úhradu priamych nákladov najmenej vo výške 0,5% vypočítaného z objemu súčtu tarifných plátov priznaných ŠZ služobného úradu k 31. decembru pred dvoch kalendárnych rokov, v rámci vzdelávania ŠZ zaviedol systém kontinuálneho vzdelávania a možnosť zvyšovania kvalifikácie ŠZ v súlade s potrebami služobného úradu, ako súčasť kontinuálneho vzdelávania s cieľom zabezpečiť ŠZ nadobudnutie, rozvoj a využitie jeho odborného a osobnostného potenciálu potrebného na vykonávanie ŠS zaviedol systém adaptačného vzdelávania a systém kompetenčného vzdelávania zameraný na odborné kompetencie ŠZ vyplývajúce z opisu štátnozamestnaneckého miesta. Adaptačné vzdelávanie sa uskutočňuje pod vedením mentora, ktorý poskytuje podporu, asistenciu a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúsenosti ŠZ s cieľom podporiť jeho odborný rast a osobnostný rozvoj. Medzi druhy kompetenčného vzdelávania ako systematického vzdelávania ŠZ v zmysle zákona o štátnej službe patrí aj jazykové vzdelávanie, či už v oblasti slovenského jazyka alebo cudzích jazykov, najmä anglického jazyka, nemeckého jazyka a francúzskeho jazyka. Pokiaľ ide o prepojenie výsledkov vzdelávania so služobným hodnotením, to je nastavené zavedením hodnotenia za prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu.

Napriek zavedeniu opatrení na zabezpečenie efektívneho rozvíjania schopností a zručností ŠZ v súlade s potrebami služobných úradov do zákona o štátnej službe, aplikačná prax ukázala, že niektoré ustanovenia súvisiace s vyššie uvedenými opatreniami je potrebné precizovať a doplniť. Konkrétne môžeme uviesť zmeny v oblasti mentoringu, a to napríklad miernejšiu úpravu podmienok pre vymenovanie ŠZ za mentora skrátením povinnej doby pôsobenia v tom istom organizačnom útvere z troch rokov na dva roky a skrátením požadovanej odbornej praxe z piatich rokov na tri roky, pričom pre vymenovanie za mentora stačí splnenie jednej podmienky. Ďalšia zmena sa týka podmienok pre určenie vedúceho zamestnanca za mentora ŠZ v skúšobnej dobe. V zmysle aktuálneho znenia má pred priamym nadriadeným prednosť ŠZ z ľubovoľného organizačného útvaru v služobnom úrade, pričom je postačujúce, ak absolvoval vzdelávací program na výkon činnosti mentora a je pritom irelevantné, aké služobné úlohy v služobnom úrade plní, teda, či je vôbec objektívne schopný plniť úlohu mentora. Preto, podľa novej úpravy, ak nebude možné, aby bol mentorom ŠZ z toho istého organizačného útvaru, mentorom by mal byť zásadne príslušný vedúci zamestnanec, čo viac zodpovedá predmetu a účelu adaptačného vzdelávania ŠZ, a teda i princípu profesionality a princípu efektívneho riadenia.

³⁷ Správa o stave realizácie Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

V súlade s vládou SR schválenou stratégiou zabezpečiť systém na podporu efektívneho riadenia ľudských zdrojov na inštitucionálnej úrovni, jedným z aktívnych opatrení stratégie je opatrenie „zaviesť povinné hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje (hodnotiace centrum), v rámci ktorého služobný úrad spolupracuje s odborníkmi z oblasti personalistiky a psychológie“³⁸.

V tejto súvislosti bol v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa schválený Národný projekt Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje³⁹ (projekt) s cieľom vybudovať a prevádzkovať hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje s úlohou zabezpečiť systém na podporu efektívneho riadenia ľudských zdrojov na inštitucionálnej úrovni a ktorého súčasťou je metodická podpora služobných úradov pri poskytovaní vzdelávacích aktivít a školiacich aktivít ich zamestnancov. Vytvorenie hodnotiaceho centra predstavuje systémové opatrenie s národným dopadom, pretože jeho cieľom je okrem iného prierezovo vzdelávať existujúcich ŠZ zo všetkých služobných úradov v SR s prihliadnutím na aktuálne potreby služobných úradov ako aj požiadavky na vzdelanie definované zákonom o štátnej službe a zohľadniť prepojenosť vzdelávacích aktivít s požadovanými kompetenciami ŠZ.

Úloha hodnotiaceho centra spočíva najmä v podpore profesionálnej ŠS, a to prostredníctvom zvyšovania počtu ŠZ so zvýšenými kompetenciami v oblastiach, ktoré zaručujú kvalitné a profesionálne vykonávanie ŠS, najmä podpore schopností efektívne viesť a motivovať svojich zamestnancov, poskytovať pomoc a podporu novoprijatým ŠZ, osvojenie si nových a pokročilých metód overovania schopností a osobnostných vlastností v procese obsadzovania štátnozamestnaneckých miest a zabezpečiť rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom vzdelávania ŠZ.

V rámci projektu boli vytýčené štyri tematické oblasti vzdelávacích aktivít:⁴⁰

1. Vzdelávanie v postupe pri aplikácii metódy hodnotiaceho centra, certifikovaných psychodiagnostických metód a v postupe pri tvorbe kompetenčného modelu štátneho zamestnanca

Vzdelávanie v tejto oblasti sa zameriava na postup pri:

- vypracovaní analýzy štátnozamestnaneckého miesta a tvorbu testovacieho profilu ŠZ na základe vypracovanej analýzy (kompetenčný model) a využitie kompetenčného modelu ŠZ v praxi
- využití metódy hodnotiaceho centra a certifikovaných psychodiagnostických metód v praxi.

Kompetenčný model ŠZ je vytvorený na základe analýzy štátnozamestnaneckého miesta a následného testovacieho profilu ŠZ. Analýza štátnozamestnaneckého miesta

³⁸ Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

³⁹ <http://www.reformuj.sk/projekt/hodnotiace-testovacie-a-metodicke-centrum-pre-ludske-zdroje/>

⁴⁰ projekt Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje – Opis projektu

je systematický proces zberu a interpretácie informácií o pracovných činnostiach (tzv. Opis štátnozamestnaneckého miesta). Je to proces presného, detailného zisťovania významných informácií, vzťahujúcich sa k povahe úloh, ktoré tvoria štátnozamestnanecké miesto, a zároveň skúma, aké zručnosti, vedomosti, schopnosti a zodpovednosť musí mať zamestnanec, aby mohol prácu efektívne vykonávať.

Na základe analýzy štátnozamestnaneckého miesta je vytvorený testovací profil ŠZ, ktorý je dôležitý pre správne nastavenie činností ako aj požadovaných zručností, vedomostí a schopností na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, a to aj z hľadiska budúceho služobného hodnotenia ŠZ.

Vzdelávanie v tejto oblasti je zamerané na to, aby ŠZ, ktorí vypracúvajú opisy štátnozamestnaneckého miesta, boli schopní kvalitne analyzovať štátnozamestnanecké miesto, aby vedeli formulovať svoje požiadavky na zamestnancov a ich kompetencie a poskytovať súčinnosť vedúcim zamestnancom vecne príslušných odborov na služobnom úrade.

ŠZ, ktorí absolvujú vzdelávanie o využití metódy hodnotiaceho centra a certifikovaných psychodiagnostických metód v praxi, budú sami schopní následne aplikovať metódy hodnotiaceho centra a certifikované psychodiagnostické metódy realizované prostredníctvom hodnotiaceho centra v praxi.

2. Vzdelávanie v postupe pri aplikácii metódy riadeného rozhovoru vo výberovom konaní v štátnej službe

Rozhovor je pracovný nástroj manažéra pre prácu s ľuďmi. Ak hovoríme o riadenom rozhovore, ten má svoje pravidlá, vyžaduje určitú úroveň rozvoja schopností a zručností. V podmienkach ŠS bude metóda riadeného rozhovoru využívaná vo výberových konaniach, v ktorých členovia výberových komisií na služobných úradoch budú túto metódu aplikovať. V tomto vzdelávaní sa zohľadňujú špecifické aspekty ŠS v procese výberového konania. Po absolvovaní vzdelávania budú členovia výberových komisií schopní efektívne viesť riadený rozhovor s uchádzačom o ŠS, budú vedieť kvalifikovane vyhodnotiť jeho odpovede a osobnostné vlastnosti a následne posúdiť, či a do akej miery uchádzač disponuje schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami, ktoré sú požadované pre dané štátnozamestnanecké miesto, čím sa zvýši schopnosť výberu správneho uchádzača do ŠS.

3. Manažérske vzdelávanie štátnych zamestnancov

Pre efektívny a kvalitný výkon práce potrebuje mať vedúci ŠZ, prípadne ŠZ, ktorému riadenie tímov a pracovných skupín vyplýva z charakteru ním vykonávaných činností, určité vlastnosti, a tiež mať rozvinuté všeobecné a špecifické zručnosti. Týkajú sa jeho celkového pôsobenia na pozícii, ako aj zručností viažucich sa ku špecifickým situáciám, do ktorých sa v práci s podriadenými dostáva. Manažérske vzdelávanie ŠZ sa predpokladá v nasledujúcich oblastiach s alternatívami realizácie prípadne v kombináciách a úrovniach:

- Efektívny leadership,
- Osobná efektívnosť a time-management,
- Budovanie vyspelých a efektívnych tímov,
- Motivácia pracovníkov,
- Efektívne vedenie porady,
- Vedenie hodnotiaceho rozhovoru,
- Koučovacie rozhovory.

4. Vzdelávanie v postupe vedenia štátnych zamestnancov prostredníctvom mentora (mentoring)

Mentori zohrávajú dôležitú úlohu pri identifikovaní vzdelávacích potrieb novoprijatých zamestnancov a ich ďalšieho vzdelávania. Vzdelávanie mentorov má zabezpečiť, aby bol mentor schopný uľahčiť adaptáciu nových ŠZ v pracovných kolektívoch a umožniť im získať odborné a praktické skúsenosti na profesionálnej úrovni. Mal by používať efektívne nástroje komunikácie na motivovanie zamestnancov, rozvoj ich zručností, efektivity a výkonu.

Za účelom zabezpečenia aktivít vyplývajúcich z projektu vzniklo v rámci ÚV SR Centrum vzdelávania a hodnotenia (Centrum), ktoré zabezpečuje vzdelávanie pre všetkých ŠZ v oblastiach, ktoré vyplývajú zo zákona o štátnej službe. Cieľom Centra je poskytnúť všetkým ŠZ rovnaký štandard vzdelania v dotknutých oblastiach a tiež finančne odbremeniť služobné úrady, ktoré sú od účinnosti zákona o štátnej službe povinné zabezpečiť vzdelávanie pre svojich zamestnancov, a to realizáciou bezplatných školiacich aktivít v priestoroch ÚV SR v Bratislave.

Centrum zabezpečuje najmä vzdelávacie aktivity k tvorbe kompetenčného modelu ŠZ, t. j. opis štátnozamestnaneckého miesta, vo vedení osobného pohovoru metódou riadeného rozhovoru vo výberovom konaní, manažérske vzdelávanie ŠZ a vzdelávanie potrebné na výkon činnosti mentora. Ponúka aj vzdelávanie a diagnostiku pri výbere ŠZ metódou hodnotiaceho centra a psychodiagnostiky v súlade s požiadavkami definovanými v zákone o štátnej službe. Cieľom realizácie týchto aktivít je podpora profesionalizácie ŠS.

Vzdelávacie aktivity Centra sú realizované formou kurzov⁴¹, konkrétne:

- Analýza (Opis) štátnozamestnaneckého miesta ako podklad k tvorbe kompetenčného modelu – zameranie na vypracovanie analýzy štátnozamestnaneckého miesta, ktorá je podkladom pre tvorbu opisu štátnozamestnaneckého miesta v zmysle zákona o štátnej službe a podkladom k tvorbe kompetenčného modelu, pričom vychádza z potreby kvalitatívne analyzovať

⁴¹ Centrum vzdelávania a hodnotenia ÚV SR

štátnozamestnanecké miesto tak, aby bolo možné formulovať požiadavky na štátnych zamestnancov a ich kompetencie.

- Riadený výberový rozhovor - venuje sa postupu pri identifikácii potenciálu uchádzača o miesto ŠZ v súvislosti s overovaním jeho schopností a osobnostných vlastností vo vzťahu k štátnozamestnaneckému miestu na osobnom pohovore, vychádza z behaviorálneho prístupu k výberovému rozhovoru, ako efektívnej metóde overovania schopností a vlastností uchádzačov o ŠS, zohľadňuje špecifiká výberového procesu v štátnej správe.
- Mentoring - proces poskytovania pomoci a podpory novoprijatým zamestnancom, uľahčenie adaptácie pri nástupe do zamestnania. Mentorovanie patrí medzi popredné metódy vzdelávania zamestnancov, je stratégiou ich osobného rozvoja.

V rámci manažérskeho vzdelávania sú ponúkané kurzy zamerané na podporu schopnosti efektívne viesť a motivovať svojich zamestnancov:

- Základné manažérske zručnosti - zameriava sa na získanie a zdokonaľovanie základných manažérskych zručností pomenovaním základných manažérskych nástrojov a procesov na zlepšenie práce a dosahovanie spoločných cieľov (ako efektívnejšie viesť ľudí, úspešnejšie iniciovať a presadzovať zmeny, ako lepšie pochopiť a motivovať svojich podriadených, podľa čoho ich hodnotiť, poverovať ich a delegovať prácu).

Ďalšie kurzy sú špecificky zamerané na konkrétne oblasti v práci s ľuďmi:

- Vedenie hodnotiaceho rozhovoru - v súlade s aktuálnymi trendami v hodnotení zamestnancov je kurz zameraný priamo na hodnotiaci rozhovor, na jeho motivačnú a rozvojovú funkciu - podľa čoho hodnotiť zamestnancov, ako zistiť potreby ich rozvoja, ako ich efektívne motivovať. Usmerňuje vedúcich zamestnancov k robeniu priebežného hodnotenia zamestnancov, poskytovanie priebežnej spätnej väzby.
- Komunikačné zručnosti pre manažérov - zameriava sa na rozvoj a zdokonaľovanie manažérskych zručností v oblasti komunikácie, zvládanie efektívnych komunikačných techník, špecifických a náročných situácií.
- Koučovací rozhovor v práci manažéra - ponúka prístup a techniku koučingu, použiteľnú pri rozvoji zamestnancov vedúcim, pri vedení a učení svojich pracovníkov väčšej zodpovednosti, lojalite aj výkonnosti prostredníctvom motivácie a angažovanosti.
- Časový manažment pre manažérov – získanie zručností v oblasti plánovania a využívania času, ako je motivácia na dokončenie začatých vecí, určovanie priorít.

Dvojdňové kurzy Moderné prístupy k vedeniu ľudí a tímov (ako sa stať dobrým vodcom) a Efektívne riadenie tímu sú zamerané na zdokonaľovanie základných manažérskych zručností v oblasti vedenia ľudí a tímov a v oblasti vodcovstva. Poskytujú informácie o nových prístupoch v oblasti vedenia a vodcovstva,

o možnostiach implementácie týchto prístupov a nových poznatkov z výskumu a praxe do sféry ŠS. Ponúkajú možnosť a rozvíjajú schopnosti identifikovať a použiť vhodný štýl vedenia v konkrétnych situáciách, konkrétnych pracovných skupinách a tímoch.

Špecifikom ponúkaných kurzov je priame prepojenie vzdelávacích aktivít s požiadavkami zákona o štátnej službe, ako aj motivovanie účastníkov používať získané vedomosti a skúsenosti vo svojom zamestnaní. Podľa skúseností Centra, v praxi sa osvedčilo, že sa na jednotlivých kurzoch zúčastňujú zamestnanci rôznych služobných úradov, čo umožňuje, okrem rozvoja v konkrétnej oblasti, aj výmenu skúseností a vzájomnú inšpiráciu dobrou praxou naprieč celou štátnou správou.

K 31. decembru 2019 bolo preškolených 2 951 prevažne vedúcich ŠZ, mnohí sa zúčastnili viacerých kurzov. Konkrétne počty absolventov jednotlivých kurzov sú uvedené v tabuľkách.

tabuľka č. 35 počty ŠZ, ktorí sa zúčastnili kurzov, ponúkaných Centrom vzdelávania a hodnotenia ÚV SR do 31.12.2019, zdroj: Centrum vzdelávania a hodnotenia ÚV SR

| Kurz | absolventi k 31. 12. 2019 |
|---|----------------------------------|
| Riadený výberový rozhovor | 1 208 |
| Mentoring | 1 028 |
| Analýza (Opis) štátnozamestnaneckého miesta ako podklad k tvorbe kompetenčného modelu | 314 |
| Metóda hodnotiaceho centra | 28 |
| Manažérske vzdelávanie | |
| Základné manažérske zručnosti | 651 |
| Vedenie hodnotiaceho rozhovoru | 725 |
| Komunikačné zručnosti pre manažérov | 161 |
| Časový manažment pre manažérov | 192 |
| Koučovací rozhovor v práci manažéra | 143 |
| Moderné prístupy k vedeniu ľudí a tímov (ako sa stať dobrým vodcom) | 115 |
| Efektívne riadenie tímu | 58 |
| Spolu absolventi kurzov | 4 595 |
| Preškolení štátni zamestnanci | 2 951 |

tabuľka č.36 porovnanie počtu preškolených ŠZ v roku 2018 s rokom 2019, zdroj: Centrum vzdelávania a hodnotenia ÚV SR

| Kurz | Absolventi 2018 | Absolventi 2019 |
|---|------------------------|------------------------|
| Riadený výberový rozhovor | 471 | 233 |
| Mentoring | 374 | 289 |
| Analýza (Opis) štátnozamestnaneckého miesta ako podklad k tvorbe kompetenčného modelu | 58 | 119 |
| Metóda hodnotiaceho centra | 28 | 0 |
| Manažérske vzdelávanie | | |
| Základné manažérske zručnosti | 386 | 220 |
| Vedenie hodnotiaceho rozhovoru | 439 | 244 |
| Komunikačné zručnosti pre manažérov | 58 | 103 |
| Časový manažment pre manažérov | 77 | 115 |
| Koučovací rozhovor v práci manažéra | 54 | 89 |
| Moderné prístupy k vedeniu ľudí a tímov (ako sa stať dobrým vodcom) | 11 | 104 |
| Efektívne riadenie tímu | 18 | 40 |
| Spolu absolventi kurzov | 1 974 | 1 556 |
| Preškolení štátni zamestnanci | 1 212 | 808 |

Rozdiely v počtoch absolventov kurzov v jednotlivých rokoch súvisia s vývojom potrieb služobných úradov. Celkový nižší počet absolventov kurzov v roku 2019 bol zapríčinený tým, že lektorky Centra (vzdelávanie zabezpečuje päť interných lektoriek Centra) v roku 2019 využívali svoje kapacity na individuálne koučingy pre vedúcich zamestnancov, na spoluprácu pri výberových konaniach (metóda hodnotiaceho centra a psycho-diagnostika), realizáciu workshopov, ktoré slúžili ako podklad pre tvorbu systému hodnotenia efektivity vzdelávania, ktorý je súčasťou projektu.

Kurzy sú robené interaktívnou formou. Účastníci dostávajú materiály, v ktorých sú texty ku kurzu s priestorom na poznámky; materiály, s ktorými pracujú na kurze; odporúčané ďalšie zdroje informácií; konkrétne návody na postupy pri aplikácii tém preberaných na kurze – napr. na kurze Vedenie hodnotiaceho rozhovoru dostávajú materiál s prehľadom bodového hodnotenia a slovného vyjadrenia hodnotenia; na kurze Riadený výberový rozhovor návod na prípravu na rozhovor, vypracovanie

bodového hodnotenia schopností a osobnostných vlastností uchádzača, príklady otázok k jednotlivým schopnostiam a osobnostným vlastnostiam; na kurze *Mentoring* návod na prácu s mentorovaným, prípravu a vyhodnotenie procesu adaptačného vzdelávania; na kurze *Analýza štátnozamestnaneckého miesta ako podklad k tvorbe kompetenčného modelu* konkrétne návody, ako špecifikovať požiadavky a na základe toho určiť konkrétne požiadavky na schopnosti a osobnostné vlastnosti zamestnanca na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste. Súčasťou kurzov manažérskeho vzdelávania sú aj nástroje na sebaopoznávanie, príprava akčného plánu účastníka.

Spätnú väzbu Centru dávajú účastníci bezprostredne po kurze formou slovných vyjadrení. Požadovaná spätná väzba je zameraná na zhodnotenie prínosu kurzu pre účastníka, jeho námety a pripomienky ku kurzu, posúdenie, ktoré témy využije vo svojej práci. V súvislosti s prípravou hodnotenia efektivity vzdelávania získava Centrum pomocou dotazníkov aj informácie od absolventov, či a ako využili získané vedomosti a zručnosti, aj to, či si na pracovisku zdieľajú informácie z kurzov a či vedúci zamestnanci prejavujú záujem o aplikáciu naučeného do praxe.

Účastníci kurzov, podľa skúseností Centra, oceňujú ich informatívnu aj praktickú stránku, priame prepojenie tém s príslušnými paragrafmi zákona o štátnej službe (výberové konanie, hodnotenie zamestnancov, mentoring), príslušnými vyhláškami, ako aj s výkonom ŠS v danej oblasti; rozvoj zručností.

Okrem vzdelávania realizovaného primárne v priestoroch Centra v Bratislave, boli služobným úradom pôsobiacim v regiónoch ponúknuté v roku 2019 v zariadeniach ÚVSR dva dvojdnové kurzy v Banskej Bystrici, ďalšie dva dvojdnové kurzy v Košiciach, realizovaný bol jeden kurz Mentoring pre Okresný súd v Banskej Bystrici a kurz Analýza (Opis) štátnozamestnaneckého miesta ako podklad k tvorbe kompetenčného modelu pre Krajský súd v Prešove.

V roku 2019 Centrum poskytovalo aj možnosť v rámci výberových konaní posúdiť schopnosti a osobnostné vlastnosti uchádzačov metódou hodnotiaceho centra, ktorú služobné úrady využili 6 krát, a písomným testom na posúdenie schopností a osobnostných vlastností (psychodiagnostika), ktorý služobné úrady využili 5 krát, otestovaných bolo 8 uchádzačov.

Zamestnankyne Centra na požiadanie poskytujú služobným úradom konzultácie k obsahu kurzov, odpovedajú na otázky súvisiace s naplnením ustanovení zákona o štátnej službe, ktoré súvisia s predmetnými kurzami. Spolupracujú s odborom ŠS pri formulácii obsahu metodickým usmernením a informácií pre služobné úrady v oblastiach, ktorým sa venujú kurzy a aktivity Centra, ako aj pri aktualizácii materiálov v súvislosti s legislatívnymi zmenami.

V rámci modernizácie vzdelávania na rok 2020 Centrum pripravuje e-learningy ku kurzom manažérskeho vzdelávania, kurzu Vedenie hodnotiaceho rozhovoru a kurzu

Riadený výberový rozhovor. Zamerané sú najmä na vedomosti zo zákona o štátnej službe a príslušných vyhlášok v súvislosti s témou kurzu/vzdelávania.

V rámci rozvoja odborných a osobnostných zručností vedúcich ŠZ poskytuje Centrum aj individuálny koučing.

Na záver je potrebné zdôrazniť, že o všetky vzdelávacie a rozvojové aktivity, ktoré Centrum ponúka, je zo strany služobných úradov stále veľký záujem, potreby jednotlivých služobných úradov sa preto uspokojujú postupne. Tieto potreby súvisia najmä s požiadavkami vyplývajúcimi zo zákona o štátnej službe v oblasti manažérskeho vzdelávania, zabezpečenia mentorov pre novoprijatých zamestnancov, ako aj vedenia osobného pohovoru v rámci výberových konaní.

3.3 VÝVOJ VO VZDELÁVANÍ ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV

Sekcia štátnej služby a verejnej služby ÚV SR v súčasnosti pripravuje nový projekt, ktorého cieľom je rozšíriť aktivity Centra. Aktuálne sa totiž jeho činnosť zameriava vo veľkej miere na vedúcich ŠZ, radových zamestnancov vzdeláva len v oblastiach, súvisiacich s aplikáciou zákona o štátnej službe, v rámci tvorby opisu štátnozamestnaneckého miesta, mentoringu a výberových konaní.

Cieľovú skupinu aktivít pracoviska by bolo vhodné rozšíriť aj o zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme na 215 služobných úradoch, s ktorými aktuálne spolupracuje. Z hľadiska zastúpenia kategórií zamestnancov by bolo vhodné rozšíriť skupinu o radových zamestnancov a potenciálnych lídrov/talenty.

Aktuálne sa radoví zamestnanci na služobných úradoch zúčastňujú vzdelávania primárne v oblasti odborných informácií a procesov. Výkon služby však vyžaduje aj vedomosti a zručnosti, ktoré umožňujú efektívnu interakciu s klientom a spolupracovníkmi, zachovanie zdravia a dlhodobej výkonnosti. Táto oblasť vzdelávania je dlhodobo poddimenzovaná. Vytvorenie podmienok pre rozvoj aj v oblasti týchto kompetencií vytvára podmienky pre efektívnejšiu realizáciu verejných politík. Zároveň sa tým vytvorí podmienky pre vyššiu motivovanosť zamestnancov, ako aj zvládanie vysokých nárokov ŠS.

Vo verejnej správe sú zamestnanci, ktorí majú odborné aj osobnostné predpoklady pre vykonávanie vedúcej funkcie, často im však súčasný stav neumožňuje vedúcu pozíciu zastávať. Na druhej strane vznikajú situácie, keď je potrebné obsadiť uvoľnené miesto. Obsadzovanie vedúceho miesta z interných zdrojov má zrejmú výhodu v tom, že zamestnanec pozná podmienky, skraca sa čas, potrebný na adaptáciu. Predbežná príprava skráti aj čas potrebný na kompetenčné vzdelávanie po nastúpení do funkcie a vedúci zamestnanec môže byť efektívny oveľa skôr, ako keby prišiel z vonkajšieho prostredia. Z toho dôvodu sa ukazuje ako významná aj práca s talentami. Spočívala by v identifikácii a rozvoji talentov/potenciálnych lídrov v štátnej a verejnej službe, čo je možné vnímať ako proaktívnu činnosť pri riešení otázky profesionalizácie.

Centrum urobilo v októbri 2019 prieskum na spolupracujúcich služobných úradoch. Oslovených bolo 54 služobných úradov, odpovedalo 39, čo je 72%. Všetky služobné úrady prejavili záujem o vzdelávanie vedúcich aj radových ŠZ. Preferovanými témami bola komunikácia, predchádzanie a zvládanie konfliktov, tímová práca, časový manažment, prezentačné zručnosti, zvládanie stresu a relaxačné techniky. Aktuálnu ponuku je možné rozšíriť o ďalšie témy, ktoré budú určené najmä pre vedúcich zamestnancov, ako napríklad Konflikty a práca manažéra, Zvládanie stresu a relaxačné techniky a Prezentačné zručnosti.

V rámci rozvoja vedúcich zamestnancov služobné úrady vnímajú aj potrebu vzdelávania v oblasti líderstva, obsahy vzdelávania však vnímajú skôr tradične. Šesť služobných úradov uviedlo, že do rozvoja líderstva zapájajú aj aktuálne radových zamestnancov. Žiaden z oslovených služobných úradov, podľa ich vyjadrenia, nemá vypracovanú koncepciu líderstva.

Vedúci zamestnanci nesú hlavnú zodpovednosť za výsledky riadených útvarov pri dosahovaní kľúčových cieľov, aktivít, projektov. Mali by byť zárukou odbornosti, symbolom profesionálneho a etického štandardu. Pri výkone svojej činnosti by mali využívať nie len inštitucionálnu autoritu a odborné vedomosti, ale mali by mať aj líderské schopnosti - schopnosť motivovať podriadených zamestnancov k výkonu a výsledkom, zapájať ich do tvorby rozhodnutí, schopnosť a ochota diskutovať, zdôvodňovať svoje postoje. Identifikovanie líderských kvalít a cieleňé vzdelávanie umožní kvalitnejšie vykonávanie vedúcej funkcie s dopadom na efektivitu celého riadeného útvaru. V oblasti manažérskeho vzdelávania by bolo vhodné zamerať sa na témy líderstva a participatívneho prístupu ku tvorbe verejných politík, ako kompetencií, významných pre moderné riadenie.

Uvedeným rozšírením aktivít by sa vytvorili podmienky pre podporu kvalitného vykonávania štátnej a verejnej služby, kariérneho rastu zamestnancov v štátnej a verejnej správe, budovanie profesionálnej štátnej a verejnej služby so zamestnancami s rozvinutými kompetenciami pre líderstvo a participáciu, rozšírili by sa možnosti pre zvýšenie motivácie zamestnancov bez výraznejšieho zvyšovania finančného ohodnotenia, pripravili by sa podmienky pre participáciu cieľových skupín verejných politík na ich navrhovaní a realizácii.

Využiť sa pri tom dajú skúsenosti Centra s vytváraním pracoviska, metodík, vzdelávania, skúsené lektorky, vytvorený systém spolupráce so služobnými úradmi. Pri rozšírení aktivít bude potrebné posilniť personálne kapacity a priestorové vybavenie pracoviska.

3.3.1 Odporúčania

- vo väčšej miere prispôbovať metódy a formy vzdelávania cieľovým skupinám vzdelávania v rámci jednotlivých vzdelávacích podujatí

- venovať zvýšenú pozornosť jazykovému vzdelávaniu ŠZ
- umožniť vo väčšej miere vzdelávanie v rámci pracovného procesu a seba vzdelávanie - dištančné vzdelávanie
- zapojiť služobné úrady do prípravy študentov, ako potenciálnych ŠZ, už počas štúdia, napríklad formulovaním špecifických požiadaviek na vzdelávanie, umožnením stáží pre študentov, zadávaním tém diplomových prác a pod.
- realizovať vzdelávanie síce podľa plánu, avšak zároveň flexibilne, nakoľko nie vždy je možné v procese plánovania identifikovať všetky vzdelávacie potreby, počas roka sa môžu vyskytnúť nové úlohy, na ktoré zamestnanci nie sú pripravení a bude potrebné ich v tejto oblasti vzdelávať, prípadne sa vyskytnú nové vzdelávacie príležitosti, ktoré budú v súlade so vzdelávacími potrebami služobného úradu, mali by byť preto vytvorené finančné podmienky na ich dodatočné zahrnutie do plánu a následné zabezpečenie
- posilniť personálne kapacity a priestorové vybavenie Centra ako centrálnej vzdelávacej inštitúcie
- vytvoriť podmienky na zabezpečovanie realizácie školení priamo v regiónoch, napr. zriadením detašovaných pracovísk Centra v regiónoch, prípadne využívaním externých lektorov

4. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

4.1 PÔSOBNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

Rada vo svojej činnosti vychádza z pôsobnosti, ktorá jej bola priznaná zákonom o štátnej službe.⁴²

4.1.1 Dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby a Etického kódexu štátneho zamestnanca

Štátna služba je budovaná na princípoch, ktorými sa riadia ŠZ pri výkone ŠS a služobné úrady pri rozhodovaní v štátnozamestnaneckých vzťahoch. Princípy ŠS ponúkajú hodnotový rámec a východiská pre tvorbu konkrétnych ustanovení zákona o štátnej službe a to aj vďaka svojej jasnosti a jednoznačnosti, ako aj ich umiestneniu v úvode zákona o štátnej službe. Pridanou hodnotou princípov ŠS je skutočnosť, že umožňujú prepojenie na všeobecnejšie hodnoty vyplývajúce z ústavy a administratívneho práva štátu, čím zabezpečujú konzistentnosť medzi právnou filozofiou štátu a konaním jeho predstaviteľov. Princípy ŠS sú premietnuté do inštitútov a ustanovení zákona o štátnej službe a vymedzujú prijímanie ŠZ, stabilitu ich štátnozamestnaneckého pomeru, kariérny rast, hodnotenie výkonnosti a odmeňovanie v ŠS.

Pod dohľadom sa vo všeobecnosti rozumie pozorovanie zaisťujúce dodržiavanie predpisov, príkazov, noriem a pod. Rada v zmysle zákona o štátnej službe vykonávala v uplynulom období zatiaľ iba dohľad nad dodržiavaním princípov ŠS, dohľad nad dodržiavaním ustanovení kódexu bude vykonávať až v nasledujúcom období z dôvodu prijatia kódexu s účinnosťou od 1. januára 2020. Dohľad vykonáva Rada (vzhľadom na svoje postavenie) formou tzv. dohľadu na diaľku – teda získavaním a vyhodnocovaním dokumentov a informácií o dohliadanom služobnom úrade na základe písomného vyžiadania podkladov predkladaných dohliadaným služobným úradom alebo jeho zamestnancov. Ide o pomerne zdĺhavý proces, nakoľko Rada v niektorých prípadoch odpovede služobných úradov na žiadosť o súčinnosť obsahujúce podkladové materiály potrebné na zaujatie stanoviska obdrží až po niekoľkých týždňoch, a to, v niektorých prípadoch, až po niekoľkých urgenciách. Pre zlepšenie situácie v tomto smere by bolo vhodné upraviť postavenie Rady tak, aby mala oprávnenie vykonávať dohľad aj priamo v dohliadanom služobnom úrade, čím by sa k podkladovým dokumentom dostala v podstatne kratšom čase.

⁴² Ustanovenie § 14 zák. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

4.1.2 Vyjadrovanie sa k výsledku kontroly dodržiavania zákona o štátnej službe, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie alebo služobných predpisov, proti ktorému bola vznesená námietka

Kontrolu dodržiavania zákona o štátnej službe, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonáva v každom služobnom úrade okrem služobného úradu, ktorým je kancelária NR SR, ÚV SR. Kontrolu v služobnom úrade, ktorým je kancelária NR SR, vykonáva tento služobný úrad. Kontrolu môže vykonať v služobnom úrade aj nadriadený služobný úrad.

Ak služobný úrad, ktorým je Kancelária prezidenta Slovenskej republiky, Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky, Kancelária Súdnej rady Slovenskej republiky, Kancelária Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, Špecializovaný trestný súd, KS a OS, Generálna prokuratúra Slovenskej republiky a KP, Kancelária verejného ochrancu práv a Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky, vznesie proti výsledku kontroly dodržiavania tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie alebo služobných predpisov námietku a ÚV SR jej nevyhoví, ÚV SR bezodkladne zašle protokol o výsledku kontroly so vznesenou námietkou Rade. Rada sa vyjadrí len k tej časti protokolu, ku ktorej bola vznesená námietka a k vznesenej námietke, a to do 30 dní od ich doručenia. Ak z vyjadrenia Rady vyplynie, že námietka je opodstatnená, je ÚV SR povinný sa vysporiadať s vyjadrením Rady, pričom vyjadrenie Rady je súčasťou protokolu o výsledku kontroly. S činnosťou v rámci tejto pôsobnosti Rada v uplynulom období ešte nebola konfrontovaná.

4.1.3 Vypracovávanie a predkladanie správy o stave a vývoji štátnej služby za predchádzajúci kalendárny rok Národnej rade SR

Vzhľadom na to, že členov Rady volí a odvoláva NR SR a Rada jej za svoju činnosť zodpovedá, zákon o štátnej službe Rade ukladá povinnosť každoročne vypracovať a predložiť NR SR Správu za predchádzajúci rok. Správa by mala vychádzať z činnosti Rady, teda z poznatkov získaných pri výkone dohľadu nad dodržiavaním princípov ŠS, z poznatkov získaných pri vybavovaní podnetov občanov alebo ŠZ týkajúcich sa porušení princípov ŠS služobným úradom, vlastných prieskumov Rady a taktiež z vonkajších zdrojov, ako sú dokumenty a materiály ÚV SR, dokumenty a materiály služobných úradov a ďalšie relevantné podklady.

Prvú takúto Správu predložila Rada NR SR za rok 2018. Správa obsahovala všeobecnú charakteristiku ŠS, identifikovala problémy v ŠS, podrobnejšie analyzovala manažment ľudských zdrojov (napr. motiváciu, prijímanie ŠZ, kariérny rast, budovanie kapacít, vzdelávanie, odmeňovanie, služobné hodnotenie, vnímanie kolegov a nadriadených). Poskytovala informácie o dohľade Rady nad dodržiavaním princípov ŠS, ako aj o činnosti Rady za rok 2018. Z analýzy získaných dát a poznatkov

vychádzali návrhy odporúčaní Rady, ktoré by mohli zavedením do praxe zlepšiť stav ŠS na Slovensku.

4.1.4 Vypracovanie návrhu Etického kódexu štátneho zamestnanca

Etický kódex je súbor všeobecne uznávaných a všeobecne uplatňovaných morálnych noriem, ideálov a princípov spoločnosti, pre ktorú je určený, ktoré idú nad rámec legislatívne upravených zákonov. Sú to základné pravidlá slušného správania a keďže tie sú v každej profesii iné, mení sa podľa profesie aj etický kódex. Mal by vystihovať špecifiká jednotlivých profesií a teda vychádzať z potrieb profesie, pre ktorú bol ustanovený.

Úloha Rady bola - vypracovať kódex, avšak úlohou Rady nie je len formálne vypracovanie kódexu, ale Rada sa bude zaoberať aj o jeho zavedenie do každodenného života ŠZ. Všetci ŠZ si musia byť vedomí svojich morálnych a etických povinností a dôsledkov ich nedodržiavania (bližšie v časti Etika v štátnej službe).

4.1.5 Odborné štúdie k aplikovaniu princípov štátnej služby a ustanovení obsiahnutých v Etickom kódexe štátneho zamestnanca

V tejto oblasti sa vytvára pre Radu široké pole pôsobnosti, pretože princípy ŠS sú síce premietnuté do inštitútov a ustanovení zákona o štátnej službe a vymedzujú spôsob prijímania ŠZ, stabilitu ich štátnozamestnaneckého pomeru, kariérny rast, hodnotenie výkonnosti a odmeňovanie v ŠS, avšak ich aplikácia v praxi závisí od ich správneho pochopenia či nepochopenia samotnými ŠZ. Preto je úlohou Rady práve odbornými štúdiami k aplikovaniu princípov ŠS prispieť k jednotnému uplatňovaniu princípov ŠS vo všetkých služobných úradoch.

V roku 2019 sa Rada, v súvislosti s vypracovaním návrhu kódexu, zamerala na agendu etiky v ŠS, spracovala Výklad Etického kódexu a odbornú štúdiu k tejto téme (bližšie v časti Etika v štátnej službe).

4.1.6 Návrhy na zmenu alebo doplnenie právnych predpisov upravujúcich výkon štátnej služby

V prípade, že Rada je, v rámci svojej činnosti, konfrontovaná so situáciou, že právne predpisy upravujúce výkon ŠS spôsobujú problémy v aplikačnej praxi, vypracuje návrh legislatívnej zmeny a predloží ho ÚV SR. Túto svoju kompetenciu Rada využila v procese novelizácie zákona o štátnej službe a predložila svoje návrhy a pripomienky ÚV SR, konkrétne Sekcii štátnej služby a verejnej služby (bližšie v časti Legislatíva).

Vzhľadom na praktické skúsenosti Rady počas obdobia jej dvojročného fungovania a vzhľadom aj na skutočnosť, že Rada za svoju činnosť zodpovedá NR SR, máme za

to, že by bolo vhodné zvážiť úpravu predkladania návrhov na legislatívne zmeny príslušných právnych predpisov aj priamo NR SR.

4.1.7 Písomné podnety občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom

Za podnet občana Rada považuje písomné podanie občana, ktoré smeruje voči služobnému úradu v zmysle zákona o štátnej službe a upozorňuje na porušenie niektorého z princípov ŠS zo strany služobného úradu vo vzťahu k občanovi.

Za podnet ŠZ považuje písomné podanie ŠZ, ktoré smeruje voči konkrétnemu služobnému úradu, z jeho obsahu vyplýva na porušenie ktorého princípu ŠS ŠZ upozorňuje, pričom štátny zamestnanec v podaní uvedie skutočnosti preukázateľné jemu dostupnými písomnými podkladmi, alebo ŠZ vo veciach vykonávania ŠS (ak sa domnieva, že boli porušené jeho práva podľa zákona o štátnej službe, iných všeobecne záväzných právnych predpisov a služobných predpisov) využil možnosť podania sťažnosti podľa ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe a s jej vybavením nebol spokojný.

Z podnetu by teda malo byť zrejmé kto podnet podáva, akej veci sa týka, proti ktorému služobnému úradu smeruje, čoho sa podávateľ podnetu domáha (bližšie v časti Podnety štátnych zamestnancov).

4.1.8 Odporúčanie prijatia nápravného opatrenia

Ak Rada zistí na základe podnetu občana alebo na základe podnetu ŠZ porušenie princípov ŠS, odporučí služobnému úradu prijatie nápravného opatrenia; o tejto skutočnosti bezodkladne písomne upovedomí ÚV SR.

Rada je oprávnená odporučiť služobnému úradu prijatie nápravného opatrenia aj v prípade, že zistí porušenie princípov ŠS z vlastného podnetu, a to na základe vykonávaného dohľadu nad dodržiavaním princípov ŠS.

Vzhľadom na postavenie Rady nie sú odporúčané nápravné opatrenia právne záväzné, ich realizácia nie je právne vymožitelná, a teda je len na zvážení služobného úradu, či a akým spôsobom Radou skonštatované pochybenia v súvislosti s porušením princípov ŠS napraví. V praxi to znamená, že napriek tomu, že Rada skonštatuje porušenie princípov ŠS zo strany služobného úradu a odporučí služobnému úradu nápravné opatrenia na odstránenie nezákonného stavu, k faktickej náprave nedôjde a Rada nemá žiadne kompetencie na to, aby „donútila“ služobný úrad konať.

V súvislosti s povinnosťou Rady bezodkladne písomne upovedomiť ÚV SR o zistení porušenia princípov ŠS máme za to, že aj v tomto prípade by bolo vhodné, aby Rada o tejto skutočnosti informovala, okrem ÚV SR, NR SR.

4.1.9 Prešetrovanie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu

Najvyšším služobným úradom je služobný úrad, ktorý nemá nadriadený služobný úrad. Nadriadeným služobným úradom na účely tohto zákona je služobný úrad, ktorý vykonáva k služobnému úradu zriaďovateľskú funkciu.

ŠZ môže podať žiadosť o prešetrenie výpovede do piatich dní odo dňa doručenia výpovede. Zo žiadosti o prešetrenie výpovede musí byť zrejmé, komu je určená, akej veci sa týka, kto a z akého dôvodu ju podáva a čo ňou žiada a musí byť podpísaná. ŠZ k žiadosti o prešetrenie výpovede pripojí dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia okrem tých, ktoré nemôže pripojiť bez svojej viny.

Služobné úrady sú povinné na základe výzvy oznámiť Rade skutočnosti, ktoré majú význam pre prešetrenie výpovede.

4.2 PODNETY ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV

Vybavovanie písomných podnetov občanov alebo ŠZ o porušení princípov ŠS služobným úradom je nepochybne jednou z dôležitých činností Rady. S cieľom efektívneho vybavovania podnetov Rada na svojej internetovej stránke pripravila formulár a usmernenie pre ich podávateľov. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že nie všetky písomné podania je možné vyhodnotiť ako podnet o porušení princípov ŠS. V niektorých prípadoch ide skôr o žiadosti o výklad zákona o štátnej službe, v iných o poskytnutie informácie, na koho sa so svojim problémom má dotýčny obrátiť a vyskytlo sa aj niekoľko anonymných podaní. Napriek tomu, že uvedené prípady nespádajú do našej kompetencie, snažíme sa autorov týchto písomností usmerniť a informovať o možnostiach riešenia ich problémov.

Rozbory niektorých podnetov Rada zverejňuje jednak na spomínanej internetovej stránke a jednak v rámci Radou vydávaného newslettera. O podnetoch a ich riešení Rada informovala aj na stretnutiach s odborními, pri prezentácii Správy za rok 2018 v máji 2019 a taktiež na prednáškach na univerzitách. Zámerom je preventívne pôsobiť na dodržiavanie princípov ŠS či už zo strany služobných úradov, ako aj zo strany ŠZ, a týmto spôsobom šíriť osvetu.

Prehľad podaní za rok 2019

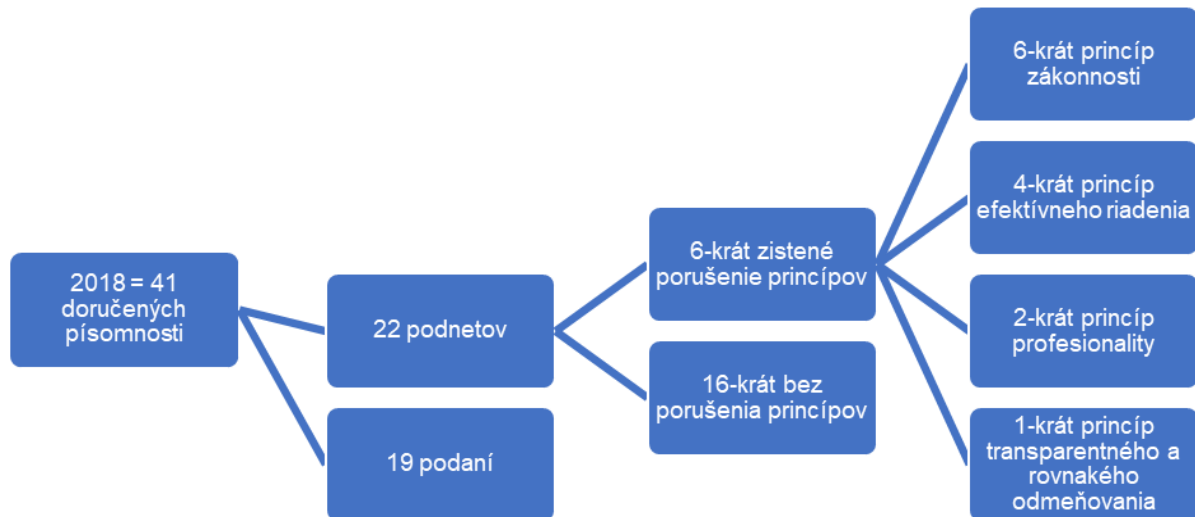


Ako vidieť z prehľadu, podnety v roku 2019 sa týkali najmä podozrenia z porušenia princípu zákonnosti (najčastejšie), princípu efektívneho riadenia a princípu profesionality. Tieto podozrenia vznikali v súvislosti s konaním služobných úradov predovšetkým v oblastiach:

- vybavovania sťažností ŠZ voči služobným úradom,
- výkonu služobných hodnotení,
- realizácii organizačných zmien,
- realizácii skončenia štátnozamestnaneckého pomeru,
- zmeny platovej triedy a pridelovania osobných príplatkov a
- realizácii výberových konaní.

V prípadoch zistenia porušenia princípov ŠS odporučila Rada služobným úradom prijatie nápravných opatrení a o tejto skutočnosti bezodkladne písomne upovedomila ÚV SR. O výsledku vybavenia podnetu zároveň oboznámila podávateľa podnetu (oznamovateľ), a to aj v prípadoch, keď porušenie princípov ŠS nebolo zistené. Súčasne Rada služobné úrady žiadala o spätnú väzbu, akým spôsobom Radou odporúčané nápravné opatrenia zrealizovali. V tejto súvislosti musíme konštatovať, že postoje a reakcie na odporúčania Rady jednotlivých služobných úradov boli rôzne. Niektoré služobné úrady ich zobrali iba na vedomie, niektoré ich zrealizovali, avšak od mnohých sme spätnú väzbu vôbec nedostali (viď prehľad v časti 5.2.4).

Porovnanie s rokom 2018



Z porovnania vyplýva, že v roku 2018 bolo Rade síce doručených 41 písomností, avšak z toho iba 22 písomností bolo možné vyhodnotiť ako podnet o porušení princípov ŠS, ostatné nenapĺňali kvalifikačné znaky podnetu. Oproti tomu v roku 2019 z 33 doručených písomností až 27 písomností zodpovedalo kvalifikačným znakom podnetu. Pokiaľ ide o podnety uvedené v prehľade za rok 2019 v kolónke v stave riešenia (v počte 5 podnetov), je potrebné uviesť, že Rada v záujme objektívneho prešetrenia podnetov využíva možnosť požiadať služobné úrady o súčinnosť (v zmysle ustanovenia § 14 ods. 2 zákona o štátnej službe), avšak nie všetky služobné úrady sú ochotné takúto súčinnosť poskytnúť, prípadne ju poskytnú až po urgenciách zo strany Rady, čoho dôsledkom sú potom zbytočné prieskumy v prešetrení podnetu. Okrem toho je potrebné v tejto súvislosti uviesť aj to, že podnety v mnohých prípadoch obsahujú značný počet príloh s informáciami, ktorých pravdivosť Rada pred zaujatím stanoviska preveruje, čo má taktiež vplyv na efektívnosť vybavenia podnetu. Viaceré podnety boli oproti minulému roku komplikovanejšie, s rozsiahlym podkladovým materiálom, kladúce nároky na oboznámenie sa so skutkovým stavom a právnou úpravou. V niektorých prípadoch išlo tiež o paralelné podania na rôzne orgány, čo si vyžiadalo koordináciu procesov a vzájomnú informovanosť. Je vítané, že sa ŠZ obracajú na Radu, v takýchto prípadoch je však potrebný dlhší čas na prešetrenie a kvalitný výsledok.

Na dokreslenie situácie v ŠS uvádzame niektoré vybrané podnety, v ktorých Rada konštatovala porušenie princípov ŠS.

4.2.1 Podnet organizačná zmena

A. Podnet, ktorým štátny zamestnanec upozornil na podozrenie z porušenia viacerých princípov zákona o štátnej službe v súvislosti v organizačnými zmenami

Podľa informácií v podnete došlo na služobnom úrade k organizačným zmenám formou dodatku k organizačnému poriadku. Služobný úrad však ŠZ oboznámil s dodatkom k organizačnému poriadku v piatok poobede v čase, kedy už podľa pravidiel pružného pracovného času ŠZ neboli povinní byť na pracovisku, pričom účinnosť organizačnej zmeny nastala v nasledujúci pondelok. ŠZ, ktorých sa organizačná zmena dotkla, boli dodatky k služobným zmluvám predkladané na podpis až po nadobudnutí jej účinnosti a so spätným dátumom.

Podľa vyjadrenia služobného úradu neskoršie oboznámenie niektorých ŠZ s organizačnou zmenou, ako aj dodatočné vybavenie potrebnej dokumentácie, bolo spôsobené čerpaním letných dovolení týchto zamestnancov.

Rada zdôvodnenie služobného úradu neakceptovala a dospela k záveru, že jeho postupom došlo k porušeniu princípu zákonnosti, profesionality a efektívneho riadenia.

K porušeniu princípu zákonnosti

Princíp zákonnosti vyžaduje, aby ŠZ pri výkone ŠS a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konali v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi. So služobnými predpismi musí byť ŠZ riadne oboznámený. Služobný úrad vykoná organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby ŠZ, ktorému bola daná výpoveď, pričom výpoveď môže dať služobný úrad ŠZ, ak sa v dôsledku organizačnej zmeny zrušilo alebo zaniklo štátnozamestnanecké miesto a služobný úrad nemá pre ŠZ vhodné miesto alebo ŠZ nesúhlasí s trvalým preložením a nedohodne sa so služobným úradom inak. Výpovedná doba je dva mesiace. Súčasne je služobný úrad povinný návrhy služobných predpisov a opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu ŠZ vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom.

V posudzovanom prípade služobný úrad ŠZ neoboznánil s dodatkom k organizačnému poriadku v dostatočnom predstihu pred nadobudnutím jeho účinnosti.

Pokiaľ ide o ŠZ dotknutých organizačnou zmenou, zo zákona o štátnej službe vyplýva povinnosť služobného úradu zrealizovať organizačnú zmenu tak, aby ŠZ neplynula výpovedná doba po účinnosti organizačnej zmeny. V takom prípade by totiž ŠZ, ktorého služobné miesto bolo zrušené, nemohol vykonávať služobné úlohy, resp. služobný úrad by mu nemohol pridelovať prácu. Keďže zákon o štátnej službe

stanovuje dvojmesačnú výpovednú lehotu, účinnosť organizačnej zmeny môže nastať najskôr po uplynutí dvoch mesiacov po tom, ako služobný úrad získa vyjadrenia dotknutých ŠZ k navrhovanej zmene.

Uvedené platí aj vo vzťahu k povinnosti služobného úradu vopred prerokovať návrhy služobných predpisov a opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu ŠZ, s príslušným odborovým orgánom. Podľa informácie poskytnutej služobným úradom bola organizačná zmena predložená príslušnému odborovému orgánu v piatok, pričom účinnosť nadobudla v nasledujúci pondelok. Zákon o štátnej službe vyžaduje, aby boli návrhy, resp. opatrenia, s príslušným odborovým orgánom prerokované ešte predtým, než sú prijaté, a vyplynú z nich zákonom predpokladané skutočnosti, napríklad začne plynúť výpovedná lehota ŠZ, ktorého miesto bolo organizačnou zmenou zrušené.

K porušeniu princípu profesionality

Princíp profesionality stanovuje, že ŠZ pri výkone ŠS koná odborne, svedomito, v súlade s kódexom. Cieľom tohto princípu je kvalitný výkon poslania a úloh ŠS, ako navonok voči verejnosti, tak aj dovnútra v rámci inštitúcie a medzi inštitúciami. Iba tak je možné budovať dôveru v ŠS.

Postup ŠZ, zodpovedných za prípravu a realizáciu organizačnej zmeny, vrátane informovania ŠZ o nej, nezodpovedá požiadavke odbornosti, svedomitosti a profesionality.

K porušeniu princípu efektívneho riadenia

Podľa tohto princípu služobný úrad riadi ŠZ efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia ŠZ sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou ŠZ vedúcimi ŠZ, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie ŠS prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh ŠZ. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne a nenarušila výkon služobných úloh. V posudzovanom prípade v dôsledku postupu služobného úradu nastala situácia, keď dotknutí ŠZ nemali včas vedomosť o tom, v ktorom organizačnom útvere sú zaradení, kto je ich nadriadený, ako sa zmení ich pracovná náplň a pod. Takýto postup podľa Rady nezodpovedá požiadavke na efektívne riadenie ŠZ. Nedodržaním zákonom stanoveného postupu a lehôt pri realizácii organizačnej zmeny, ako aj nedostatkom v komunikácii s dotknutými ŠZ, teda došlo podľa Rady aj k porušeniu tohto princípu.

Nápravné opatrenia a upovedomenie ÚV SR

Rada v súlade so zákonom o štátnej službe odporučila služobnému úradu prijať nápravné opatrenia - preškolenie zamestnancov zúčastnených na príprave, realizácii a komunikácii organizačných zmien v služobnom úrade, vyvodenie zodpovednosti voči zamestnancom, ktorí pripravili a realizovali predmetnú organizačnú zmenu, zohľadnenie porušenia princípov štátnej služby v služobnom hodnotení týchto zamestnancov a vyžiadala si informáciu o tom, ako boli navrhované opatrenia prijaté a vykonané. O svojich záveroch Rada tiež bezodkladne informovala ÚV SR.

Služobný úrad Rade oznámil, že jej zistenia vzal na vedomie, oboznámil dotknutých ŠZ so zákonnými postupmi prípravy, realizácie a komunikácie organizačných zmien a pripravil metodické usmernenie k vykonávaniu organizačných zmien, s ktorým budú vedúci ŠZ oboznámení na porade vedenia služobného úradu.

B. Podnet, ktorým štátny zamestnanec upozornil na podozrenie z porušenia viacerých princípov zákona o štátnej službe v súvislosti v organizačnými zmenami

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh ŠZ. Jej cieľom je zefektívnenie plnenia služobných úloh a preto je nutné, aby aj samotná organizačná zmena bola naplánovaná a zrealizovaná tak, aby prebehla plynulo, hospodárne a aby nenarušila výkon služobných úloh. Služobný úrad by mal vedieť preukázať dôvody organizačnej zmeny a aký prínos sa od nej očakáva.

V predmetnom prípade podal ŠZ (oznamovateľ) podnet pre podozrenie z porušenia princípov ŠS pri organizačnej zmene, ktorá sa uskutočnila v jeho služobnom úrade. Konkrétne malo dôjsť k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu profesionality podľa čl. 6 a princípu stability podľa čl. 8 zákona o štátnej službe. Oznamovateľ v podnete uviedol, že v služobnom úrade pôsobil v pozícii hlavného štátneho radcu 5 rokov, pričom počas tejto doby sa podieľal na koordinácii účasti Slovenskej republiky na viacerých európskych projektoch aj na príprave strategických dokumentov.

Pri osobnom stretnutí generálny riaditeľ sekcie dotyčnému oznámil, že sa na základe pripravovanej organizačnej zmeny plánuje zrušenie jeho pracovnej pozície, pričom v tom čase ešte nebolo známe, kedy bude predmetná organizačná zmena schválená a s akou účinnosťou. Dodatok k organizačnému poriadku bol podpísaný 3. decembra 2018 a následne bol 6. decembra zverejnený dotknutým ŠZ na intranete služobného úradu. Účinnosť dodatku bola určená k 1. januáru 2019. Dňa 10. decembra 2018 sa oznamovateľ zúčastnil prerokovania zmeny alebo prípadného ukončenia štátnozamestnaneckého miesta, kde mu bolo oznámené, že jeho miesto hlavného štátneho radcu sa ruší. Podľa vyjadrenia služobného úradu pre neho tento nemal iné

voľné štátnozamestnanecké miesto vo funkcii hlavný štátny radca v rovnakom odbore, avšak mal voľné iné štátnozamestnanecké miesta, ktoré mu ponúkol, no oznamovateľ nesúhlasil s preložením na niektoré z nich.

Ako zo záznamu ďalej vyplýva, oznamovateľ súhlasil so skončením štátnozamestnaneckého pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby dňom 31. decembrom 2018. Po prešetroaní podnetu a zohľadnení zákonných ustanovení upravujúcich postup služobného úradu pri vykonávaní organizačnej zmeny bolo Radou zistené porušenie viacerých princípov ŠS. Došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe.

K porušeniu princípu zákonnosti

Princíp zákonnosti porušil služobný úrad tým, že organizačnú zmenu nevykonal v zmysle zákona o štátnej službe, nakoľko jej účinnosť neurčil tak, aby nastala až deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby ŠZ, ktorému by bola daná výpoveď. Ako z vyššie uvedeného vyplýva, dodatok k organizačnému poriadku bol zverejnený na intranete služobného úradu dňa 6. decembra 2018, pričom jeho účinnosť bola určená už na 1. januára 2019. Týmto postupom služobného úradu nebola zachovaná podmienka účinnosti organizačnej zmeny v zmysle § 24 ods. 2 zákona o štátnej službe, nakoľko služobný úrad mal správne určiť jej účinnosť najskôr až od 1. marca 2019, pretože v čase schvaľovania dodatku k organizačnému poriadku nemohol služobný úrad vedieť, či budú dotknutí ŠZ súhlasiť so skrátením plynutia výpovednej doby, alebo budú chcieť ukončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou uplynutím riadnej výpovednej doby. V druhom prípade by totiž nastala situácia, v ktorej by boli štátnozamestnanecké miesta fakticky zrušené k 1. januáru 2019, dotknutým zamestnancom počas plynutia výpovednej doby by už nebolo možné pridelovať služobné úlohy, hoci nárok na plat by mali až do 28. februára 2019, pretože by išlo o prekážku na strane zamestnávateľa podľa § 171 zákona o štátnej službe v spojení s § 142 Zákonníka práce.

K porušeniu princípu efektívneho riadenia

Podľa tohto princípu služobný úrad riadi ŠZ efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia ŠZ sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou ŠZ vedúcimi ŠZ, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

Uvedený postup služobného úradu teda nebol v rozpore len s princípom zákonnosti v zmysle čl. 2 zákona o štátnej službe, ale možno ho navyše označiť ako nehospodárny a teda aj v rozpore s princípom efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe. Hospodárnosťou rozumieme použitie verejných financií na zabezpečenie

stanovených cieľov, kedy dôjde k vynaloženiu čo najmenšieho množstva verejných financií a zároveň je dodržaná zodpovedajúca kvalita plnených úloh.

K porušeniu princípu profesionality

Princíp profesionality vyžaduje, aby ŠZ pri výkone ŠS konal odborne, svedomito a v súlade s kódexom. Cieľom tohto princípu je kvalitný výkon služobných úloh, ako voči verejnosti, tak aj v rámci inštitúcie a smerom k iným inštitúciám. V uvedenom prípade postup ŠZ, zodpovedných za prípravu a realizáciu organizačnej zmeny, nezodpovedal požiadavke odbornosti, svedomitosti a profesionality, pričom týmto postupom mohli dôjsť k zbytočnému plytvaniu verejných financií. Z uvedeného dôvodu možno konanie zodpovedných ŠZ označiť ako neprofesionálne a v rozpore s čl. 6 zákona o štátnej službe.

Nápravné opatrenia a upovedomenie ÚV SR

Na základe týchto zistení odporučila Rada služobnému úradu prijať nápravné opatrenia - zabezpečiť, aby ŠZ, zúčastnení na príprave a realizácii organizačných zmien v služobnom úrade, postupovali v súlade so zákonom o štátnej službe, napríklad ich preškolením, vyvodiť zodpovednosť voči zamestnancom, ktorí pripravili a realizovali predmetnú organizačnú zmenu, zohľadniť nedodržanie zákona o štátnej službe v služobnom hodnotení ŠZ zúčastneným na príprave a realizácii organizačnej zmeny, ku ktorej došlo dodatkom k organizačnému poriadku a vyžiadala si informáciu o tom, ako boli navrhované opatrenia prijaté a vykonané. O svojich záveroch Rada tiež bezodkladne informovala ÚV SR.

Na záver je nutné uviesť, že v prípade dotknutého služobného úradu ide už o druhý prípad za krátky čas, kedy bolo zistené porušenie princípov ŠS pri príprave a realizácii organizačných zmien (viď podnet A). Z uvedeného dôvodu sme v rámci informácie poskytnutej ÚV SR navrhli zvážiť vykonanie hlbšej kontroly zameranej na organizačné zmeny a efektívnosť štátnej správy v tomto služobnom úrade v zmysle zákona č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe. Na základe našej informácie ÚV SR zahrnul uvedený služobný úrad do plánu kontrol na rok 2020.

4.2.2 Podnet služobné hodnotenie

Podnet, ktorým štátny zamestnanec upozornil na podozrenie z porušenia princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe a princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe v súvislosti so služobným hodnotením štátneho zamestnanca.

Predmetné podozrenie z porušenia princípov ŠS vychádzalo zo skutočnosti, že hodnotiteľ vykonal služobné hodnotenie v rozpore s ustanovením § 123 ods. 4 prvá veta zákona o štátnej službe, podľa ktorej sa služobné hodnotenie uskutočňuje formou

hodnotiaceho rozhovoru medzi hodnotiteľom alebo komisiou pre služobné hodnotenie a hodnoteným ŠZ. Rozpor so zákonom o štátnej službe videl oznamovateľ v tom, že hodnotiteľ služobné hodnotenie nevykonal formou hodnotiaceho rozhovoru, ale vypracoval služobné hodnotenie bez prítomnosti ŠZ, čím dotknutému ŠZ zabránil vo využití zákonnej možnosti vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia.

Služobný úrad postup hodnotiteľa zdôvodňoval tým, že dotýčny ŠZ bol časť mesiaca január práceneschopný a v ostatnej časti mesiaca čerpal dovolenku v súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru, a teda nebolo možné z objektívnych dôvodov vykonať služobné hodnotenie formou hodnotiaceho rozhovoru.

Rada toto tvrdenie nepovažovala za objektívny dôvod, pre ktorý služobné hodnotenie nebolo vykonané, nakoľko čerpanie dovolenky ŠZ schválil priamy nadriadený, ktorý bol zároveň aj hodnotiteľom, čím sám prakticky znemožnil vykonanie služobného hodnotenia riadne a včas. Konanie hodnotiteľa malo za následok aj tú skutočnosť, že hodnotený ŠZ nemal možnosť v priebehu výkonu služobného hodnotenia uviesť dosiahnuté výsledky v každej hodnotenej oblasti, vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia a vyjadriť sa aj k návrhom na zlepšenie vykonávania ŠS.

Po objektívnom preskúmaní podnetu, v príčinnej súvislosti s vyššie uvedenými vyjadreniami služobného úradu, preto dospela Rada k jednoznačnému záveru, že zo strany služobného úradu v predmetnej veci došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe tak, ako to uviedol ŠZ vo svojom podnete.

K porušeniu princípu zákonnosti

Princíp zákonnosti vyžaduje, aby ŠZ pri výkone štátnej služby a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konali v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi.

Rada pri posudzovaní podnetu vychádzala z ustanovení o služobnom hodnotení v zmysle zákona o štátnej službe, podľa ktorých sa služobné hodnotenie uskutočňuje formou hodnotiaceho rozhovoru medzi hodnotiteľom alebo komisiou pre služobné hodnotenie a hodnoteným ŠZ a ŠZ v priebehu výkonu služobného hodnotenia môže uviesť dosiahnuté výsledky v každej hodnotenej oblasti, vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia a vyjadriť sa aj k návrhom na zlepšenie vykonávania ŠS.

V zmysle platnej právnej úpravy teda nemožno považovať predmetné, ŠZ namietané, služobné hodnotenie za adekvátne a v súlade so zákonom, nakoľko zákon o štátnej službe takúto formu a postup pri výkone služobného hodnotenia neumožňuje. Na základe vyššie uvedeného Rada musela konštatovať, že konanie hodnotiteľa ako vedúceho ŠZ je v rozpore s princípom zákonnosti.

K porušeniu princípu efektívneho riadenia

Podľa tohto princípu služobný úrad riadi ŠZ efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia ŠZ sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou ŠZ vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie ŠS prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

Uvedený postup hodnotiteľa teda nebol v rozpore len s princípom zákonnosti v zmysle čl. 2 zákona o štátnej službe, ale navyše ho možno považovať aj za konanie v rozpore s princípom efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe, nakoľko sám prakticky znemožnil vykonanie služobného hodnotenia riadne a včas. Rada má za to, že v prípade, ak by priamy nadriadený neschválil ŠZ čerpanie dovolenky, bol by prítomný na pracovisku a služobné hodnotenie by mohlo byť vykonané riadne a včas. Schválením dovolenky bez toho, aby pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru boli vysporiadané vzájomné práva a povinnosti medzi ŠZ a služobným úradom, došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu efektívneho riadenia.

K porušeniu princípu profesionality

Princíp profesionality vyžaduje, aby ŠZ pri výkone štátnej služby konal odborne, svedomito a v súlade s kódexom. Cieľom tohto princípu je kvalitný výkon služobných úloh, ako voči verejnosti, tak aj v rámci inštitúcie a smerom k iným inštitúciám. V uvedenom prípade postup vedúceho ŠZ - hodnotiteľa, nezodpovedal požiadavke odbornosti, svedomitosti a profesionality, z uvedeného dôvodu možno jeho konanie označiť ako neprofesionálne a v rozpore s čl. 6 zákona o štátnej službe.

Nápravné opatrenia a upovedomenie ÚV SR

Rada na základe vyššie uvedeného v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe odporučila prijať služobnému úradu nápravné opatrenia, ktoré do budúcnosti zabezpečia riadny výkon služobného hodnotenia v zmysle zákona o štátnej službe a vo veci podnetu odporučila vzniknutý stav napraviť za použitia všetkých právne dostupných prostriedkov, nakoľko zistený stav nebol v súlade so zákonom a preto ho nebolo možné akceptovať. Rovnako Rada v súvislosti s vyššie uvedeným porušením princípu efektívneho riadenia odporučila služobnému úradu prijať opatrenia, ktoré zabezpečia riadne vysporiadanie vzájomných práv a povinností medzi ŠZ a služobným úradom pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru a o týchto skutočnostiach Rada bezodkladne upovedomila ÚV SR.

V zmysle odporúčaní Rady pre zabezpečenie riadneho výkonu služobného hodnotenia a zabezpečenie riadneho vysporiadania vzájomných práv a povinností medzi služobným úradom a ŠZ pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, boli vedúci zamestnanci služobného úradu písomne oboznámení o správnom postupe pri vypracúvaní služobného hodnotenia tak, aby sa v budúcnosti predišlo vytýkaným

nedostatkom. Vedúcim zamestnancom ministerstva zároveň bola opätovne pripomenutá ich povinnosť vykonávať funkciu vedúceho zamestnanca v súlade s princípom zákonnosti a efektívneho riadenia. V súvislosti s odporučením Rady do budúca zabezpečiť riadny výkon služobného hodnotenia ŠZ, služobný úrad všetkým vedúcim zamestnancom výslovne nariadil pri výkone služobného hodnotenia ŠZ postupovať v súlade s ustanoveniami zákona o štátnej službe a vyhlášky, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení.

4.2.3 Podnet neefektívne riadenie

Podnet, ktorým štátny zamestnanec upozornil na podozrenie z porušenia princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe v súvislosti s neefektívnym riadením štátnych zamestnancov vedúcim zamestnancom služobného úradu

Predmetné podozrenie z porušenia princípu zákona o štátnej službe vychádzalo zo skutočnosti, že ŠZ opakovane žiadal vedúceho zamestnanca o zmenu kontrolnej dvojice, v ktorej pracoval s kolegom, s ktorým z dôvodu jeho nevhodného správania nebolo možné zabezpečiť riadny výkon plnenia služobných úloh. ŠZ prácu vo dvojici s daným kolegom označil za psychicky veľmi náročnú, pretože kolega nemal záujem s ním spolupracovať, dochádzalo medzi nimi tiež k verbálnym urážkam a ponižovaniu. Ani po opakovaných žiadostiach k takejto zmene, resp. náprave vzniknutého stavu, zo strany vedúceho zamestnanca nedošlo.

ŠZ upozornil aj na skutočnosť, že v zmysle interného riadiaceho aktu sa má vykonať zmena členov kontrolnej dvojice jedenkrát za 24 mesiacov. V danom prípade sa zmena členov kontrolnej dvojice napriek tomu, že v kontrolnej dvojici boli spolu viac ako 24 mesiacov, neuskutočnila, čím malo dôjsť k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe. Vzniknutý stav dlhodobu nebol riešený, mal mať vplyv na pracovné výsledky ŠZ, s čím bol spojený aj výsledok jeho služobného hodnotenia za kalendárny rok. V neposlednom rade mal mať daný stav vplyv aj na zhoršený zdravotný stav zamestnanca.

Rada si v zmysle ustanovenia § 14 ods. 2 zákona o štátnej službe vyžiadala súčinnosť od služobného úradu, a to predloženie vyjadrenia a písomností týkajúcich sa ŠZ namietaných skutočností.

K porušeniu princípu efektívneho riadenia

Podľa tohto princípu služobný úrad riadi ŠZ efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia ŠZ sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou ŠZ vedúcimi ŠZ, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

Rada po objektívnom preskúmaní odpovede služobného úradu s prílohami v kontexte s celou prejednávanou vecou dospela k záveru, že zo strany služobného úradu došlo k porušeniu princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe pri výkone riadenia ŠZ. Rada dospela k tomuto záveru na základe dlhodobu neuspokojivých pracovných výsledkov predmetnej kontrolnej dvojice a konania vedúceho zamestnanca, ktoré nevedlo k náprave vzniknutého nepriaznivého stavu na pracovisku.

Vedúci zamestnanec navyše požiadal svojho priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca o povolenie výnimky definovanej v internom riadiacom akte týkajúcej sa zmeny kontrolnej skupiny, napriek tomu, že zo strany ŠZ bol opakovane žiadaný o zmenu kontrolnej dvojice kvôli zlým pracovným vzťahom, čo mohlo mať vplyv na neuspokojivé pracovné výsledky. Zo strany Rady nie je možné posúdiť, či sú príčinou neuspokojivých pracovných výsledkov zlé pracovné vzťahy v rámci kontrolnej dvojice, ale z obsahu spisu jednoznačne vyplýva, že vedúci zamestnanec danú nepriaznivú situáciu nevyriešil. To malo za následok negatívne dopady na riadne plnenie pracovných úloh kontrolnou dvojicou a následne aj neuspokojivé výsledky služobného hodnotenia ŠZ.

K porušeniu princípu zákonnosti

Princíp zákonnosti vyžaduje, aby ŠZ pri výkone ŠS a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konali v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi.

Porušenie princípu zákonnosti zo strany služobného úradu nebolo Radou zistené, nakoľko predmetný interný riadiaci akt v odôvodnených prípadoch dáva možnosť vedúcemu zamestnancovi nevykonať zmenu členov kontrolnej dvojice. Písomnosť vedúceho zamestnanca, ktorá bola prílohou odpovede služobného úradu, obsahuje niekoľko dôvodov, pre ktoré bolo nutné ponechať kontrolnú dvojicu spolu. Rada z uvedených dôvodov akceptovala jediný, a to, že daná kontrolná dvojica mala ešte rozpracované pracovné úlohy, ktoré bolo nutné dokončiť v jej danom zložení. Rada na základe toho neposudzovala podozrenie ŠZ, že zo strany služobného úradu došlo k porušeniu princípu zákonnosti napriek tomu, že v zmysle interného riadiaceho aktu malo dôjsť k zmene zloženia kontrolnej dvojice. S dôvodmi uvedenými vedúcim zamestnancom súhlasil jeho priamy nadriadený vedúci zamestnanec.

Po objektívnom preskúmaní obsahu podnetu v súvislosti s vyššie uvedenými vyjadreniami služobného úradu, dospela Rada k jednoznačnému záveru, že zo strany služobného úradu v predmetnej veci došlo k porušeniu princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe tak, ako to uviedol ŠZ vo svojom podnete. Podozrenie z porušenia princípu v zmysle čl. 2 zákona o štátnej službe Rade nebolo preukázané.

Nápravné opatrenia a upovedomenie ÚV SR

Na základe týchto zistení odporučila Rada služobnému úradu prijať nápravné opatrenia - vytvoriť ŠZ podmienky na riadne vykonávanie ŠS, zabezpečiť preškolenie vedúcich zamestnancov z efektívneho riadenia ŠZ, zabezpečiť dôslednú kontrolu plnenia služobných úloh ŠZ, na pracovisku predchádzať situáciám, ktoré by mohli mať negatívny vplyv na plnenie úloh služobného úradu, pravidelne sledovať dodržiavanie služobnej disciplíny ŠZ, zákonným spôsobom vyvodzovať disciplinárnu zodpovednosť ŠZ.

Služobný úrad navrhnuté nápravné opatrenia zrealizoval s tým, že bude intenzívnejšie vyžadovať od svojich vedúcich zamestnancov uplatňovanie princípu efektívneho riadenia v rámci ŠS a to prostredníctvom riadenia a dôslednejšej kontroly podriadených zamestnancov, ktorá sa vykonáva aj prostredníctvom služobného hodnotenia. Na tento účel súčasne zabezpečí organizáciu odborných školení a tréningov, ktoré prispievajú k zlepšeniu manažérskych zručností vedúcich zamestnancov.

4.2.4 Prehľad služobných úradov, proti ktorým boli v roku 2019 podané podnety o porušení princípov štátnej služby spolu s vyhodnotením Rady, či boli, prípadne neboli porušené princípy štátnej služby

tabuľka č. 37 prehľad služobných úradov, proti ktorým boli v roku 2019 podané a ukončené podnety

| Názov služobného úradu | Porušenie princípov štátnej služby | Spätná väzba od služobného úradu o realizácii navrhnutých nápravných opatrení |
|--|--|--|
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Zistené porušenie princípu zákonnosti, efektívneho riadenia a profesionality | Vzal odporúčania Rady na vedomie, oboznámil štátnych zamestnancov zúčastnených na príprave a realizácii organizačnej zmeny so zákonnými postupmi prípravy, realizácie a komunikácie organizačných zmien, zváži zohľadnenie nedodržania zákona v služobných hodnoteniach zodpovedných štátnych zamestnancov |
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Zistené porušenie princípu zákonnosti, efektívneho riadenia a profesionality | Bez spätnej väzby |
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Zistené porušenie princípu zákonnosti, efektívneho riadenia a profesionality | Bez spätnej väzby |
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |

| | | |
|--|---|--|
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Podnet neukončený v roku 2019 | |
| Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR | Podnet neukončený v roku 2019 | |
| Ministerstvo vnútra SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ministerstvo vnútra SR, Okresný úrad Žilina, Katastrálny odbor | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ministerstvo vnútra SR, Okresný úrad Trnava | Zistené porušenie princípu zákonnosti | Okrem nápravných opatrení Rady si opatrenia uložil aj samotný služobný úrad |
| Ministerstvo vnútra SR, Okresný úrad Levice | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby, v časti o výkone ochrany poľovníctva postúpené NKÚ | |
| Ministerstvo vnútra SR | Podnet neukončený v roku 2019 | |
| Ministerstvo spravodlivosti SR | Zistené porušenie princípu zákonnosti a princípu efektívneho riadenia | Služobný úrad písomne oboznámil vedúcich zamestnancov o zákonom postupe pri vypracúvaní služobného hodnotenia a upozornil na povinnosť vykonávať funkciu v súlade s princípom zákonnosti a efektívneho riadenia |
| Ministerstvo spravodlivosti SR | Zistené porušenie princípu zákonnosti | Vydali potvrdenie o štátnej službe v súlade so zákonom o štátnej službe a pracujú na zmene služobného poriadku, tak aby nevyžadoval povinnosti nad rámec zákona o štátnej službe |
| Finančné riaditeľstvo SR | Zistené porušenie princípu efektívneho riadenia | Bude intenzívnejšie vyžadovať od vedúcich zamestnancov uplatňovanie princípu efektívneho riadenia v rámci štátnej služby prostredníctvom dôslednejšej kontroly podriadených zamestnancov, ktorá sa vykonáva aj prostredníctvom služobného hodnotenia. Na tento účel súčasne zabezpečí organizáciu odborných školení a tréningov, ktoré prispievajú k zlepšeniu manažérskych zručností vedúcich zamestnancov. |

| | | |
|---|---|--|
| Finančné riaditeľstvo SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Štátny ústav kontroly liečiv | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Štátny ústav kontroly liečiv | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Regionálny úrad verejného zdravotníctva Martin | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Regionálny úrad verejného zdravotníctva Poprad | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Najvyšší kontrolný úrad SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Najvyšší kontrolný úrad SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ministerstvo životného prostredia SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ministerstvo dopravy a výstavby SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ministerstvo dopravy a výstavby SR | Podnet neukončený v roku 2019 | |
| Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR | Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby | |
| Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš | Podnet neukončený v roku 2019 | |

4.3 ETIKA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Žiadna spoločnosť nemôže existovať bez pravidiel, ktoré regulujú správanie každého jej člena i spoločnosti ako celku. Etické pravidlá si prijímajú rôzne profesie. Predstavujú záväzok danej profesie (ŠS), že bude dodržiavať etické štandardy. Etické správanie ŠZ je dôležitým faktorom pre fungovanie právneho štátu a dôvery v štát a orgány verejnej moci. ŠZ pracuje v štátnozamestnaneckom pomere pre štát a reprezentuje jeho inštitúcie. Svojim konaním a správaním vplýva na dôveru verejnosti. Nielen jeho odborné kvality, ale aj dodržiavanie etických požiadaviek sú zárukou riadneho výkonu ŠS. Pre fungovanie ŠS je dôležité, aby verejnosť verila ŠZ, že skutočne konajú vo verejnom záujme, nestranne, profesionálne a transparentne. Prijatie kódexu zvyšuje pravdepodobnosť, že sa ŠZ budú správať očakávaným spôsobom.

Etika patrí ku kľúčovým kompetenciám Rady. V zmysle zákona o štátnej službe Rada vypracúva návrh kódexu a vykonáva dohľad nad jeho dodržiavaním, vypracováva odborné štúdie a podporuje implementáciu etických pravidiel.

Kódex plní viacero funkcií. Vymedzuje, aké správanie môžeme od ŠZ očakávať, a zvyšuje pravdepodobnosť, že budú dodržiavať etické štandardy. Pomáha ŠZ lepšie

si uvedomovať, čo znamenajú etické princípy výkonu ŠS v praxi, upravuje postupy pri riešení etických problémov. Pomáha posilňovať dôveru v ŠS.

4.3.1 Zmapovanie situácie v etike v štátnej službe

Pred vypracovaním samotného kódexu sa Rada snažila zmapovať východiskový stav v oblasti etiky získavaním informácií od služobných úradov, ako aj priamym oslovením ŠZ formou dotazníkového prieskumu. Rada zisťovala, aké sú skúsenosti a prístup k etike medzi služobnými úradmi.

Prieskum bol realizovaný v roku 2018 formou dopytu v 53 služobných úradoch. Z celkového počtu 215 služobných úradov bola v čase zberu údajov zvolená vzorka zohľadňujúca počet ŠZ, regionálne rozloženie a typ služobného úradu. Z hľadiska obsahu a tém, ktoré by mali byť riešené v kódexe, služobné úrady uviedli najmä konflikt záujmov, zneužitie postavenia, ochranu majetku štátu, dary a benefity, politickú neutralitu, nestrannosť, komunikáciu vrátane komunikácie zamestnancov na sociálnych sieťach, ochranu dobrého mena inštitúcie, citlivých informácií, povinnosť mlčanlivosti, vzťahy a konflikty na pracovisku, mobbing, bossing, šikanu, alkohol a omamné látky na pracovisku aj mimo neho počas výkonu práce, zákaz diskriminácie, rešpektovanie ľudských práv, rodovú rovnosť, profesionalitu, pravidlá dobrej správy, hodnoty orientované na výkon, princípy ŠS, najmä pri výberových konaniach a odmeňovaní, budovanie dôvery verejnosti, zlepšenie spoločenského postavenia zamestnancov, motiváciu dodržiavať kódex, nezávislosť etickej komisie od vedenia úradu.

Rada sa snažila získať informácie o etike aj priamo od ŠZ. Preto formou anonymného dotazníka v roku 2018 oslovila ŠZ, aby poskytli informácie o svojich skúsenostiach, názoroch a postojoch v oblasti etiky. Dotazníkový prieskum bol realizovaný na vzorke, ktorú tvorila časť zo všetkých 38 838 ŠZ, predstavujúca viac ako 15 % ŠZ. V roku 2019 Rada realizovala anonymný dotazníkový prieskum, ktorý komplexne mapoval viaceré oblasti ŠS, vrátane oblasti etiky. Počet respondentov v anonymnom dotazníkovom prieskume bol 6 218, čo predstavuje 16 % všetkých ŠZ v SR. V roku 2019 boli k dispozícii aj informácie zo spoločnosti Trexima na základe údajov zo Sociálnej poisťovne, ktoré obsahujú štruktúru ŠZ v SR. Na základe toho bolo v roku 2019 možné vytvoriť z dát získaných dotazníkom v roku 2019 vzorku, ktorá kopíruje reálnu štruktúru ŠZ, a teda vzorku, ktorá je reprezentatívna.

4.3.2 Etický kódex

Prvý etický kódex platný pre všetkých ŠZ vydal s účinnosťou od 31. júla 2002 Úrad pre štátnu službu na základe zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. S účinnosťou od 1. júna 2006 v súvislosti so zrušením Úradu pre štátnu službu zákon stanovil, že etický kódex vydá ako služobný predpis Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ďalšia právna úprava, zákon č.

400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už ustanovenia o ňom neobsahovala a etické kódexy prijímali niektoré služobné úrady na základe vlastného uváženia formou služobných predpisov. Doterajšie skúsenosti s etickými kódexmi naznačujú skôr formálne prijatie kódexov bez reálnej aplikácie.

Súčasný zákon o štátnej službe predpokladá vypracovanie jednotného etického kódexu pre všetkých ŠZ. V zmysle právnej úpravy jeho návrh vypracuje Rada a predkladá ho ÚV SR, ktorý ho vydá vykonávacím právnym predpisom. Dohľad nad dodržiavaním etického kódexu vykonáva Rada.

Rada pri príprave etického kódexu využila získané dáta o stave etiky v ŠS v SR, dobrú prax v zahraničí, odporúčania OECD, Rady Európy, znalosti expertov na etiku na Slovensku (zriadila expertnú skupinu zloženú zo zástupcov akademickej obce, ŠS, podnikateľského sektora). Na prípravu etického kódexu využila Rada informácie získané od ŠZ a služobných úradov. Služobné úrady sa v prípade záujmu mohli zapojiť aj priamo do tvorby kódexu nominovaním svojho zástupcu do pracovnej skupiny, ktorú viedli zástupcovia Rady.

Návrh etického kódexu bol Radou schválený 4. septembra 2018 a následne predložený ÚV SR. Dňa 1. januára 2020 nadobudla účinnosť vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa Etický kódex štátneho zamestnanca vydáva.

Cieľom kódexu je definovať očakávané správanie, zvýšiť dôveru v ŠS a pomôcť ŠZ pri riešení etických dilem. Koncept kódexu je založený na hodnotách, definovaní základných zásad, ktoré sú pri každej zásade doplnené príkladmi. Kódex definuje nasledujúce zásady: politickú neutralitu, nestrannosť, konanie vo verejnom záujme, dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch a profesionalitu. Špeciálne je upravená oblasť darov. Obsahuje aj postupy pri dodržiavaní a uplatňovaní kódexu, napr. definuje, na koho sa môže ŠZ obrátiť ak rieši etickú dilemu, ako má postupovať vedúci zamestnanec alebo služobný úrad pri prevencii a riešení etických problémov.

Pre aplikáciu kódexu je dôležité, aby boli upravené vzťahy a zodpovednosť medzi ŠZ, vedúcimi zamestnancami, služobnými úradmi a Radou. Rovnako dôležité sú procesy a postupy v oblasti prevencie, nahlasovania neetického správania, až po disciplinárne konanie.

Služobné úrady si v zmysle § 14a ods. 2 zákona o štátnej službe a § 8 ods. 4 kódexu môžu zriadiť post poradcu pre etické správanie. Rada má záujem pomáhať pri odbornom vyškolení poradcov a poskytovať im informácie a podporu. Etickí poradcovia sú určení zamestnanci, ktorých časťou agendy je etika. Mali by mať osobnostné predpoklady (dôveryhodnosť, rešpekt, znalosť problematiky) a priebežne sa vzdelávať v oblasti etiky. Ich úlohou je hlavne radiť ŠZ v etických dilemách, objasňovať im procesy (ako oznámiť neetické konanie, na koho sa obrátiť pri etických problémoch), rozvíjať etiku v služobnom úrade (navrhovať školenia, iniciovať a viesť

diskusie, pripravovať podrobnejšiu metodiku, prispôsobenú na podmienky služobného úradu. Pre činnosť etického poradcu by mali služobné úrady vytvárať vhodné podmienky (čas, priestor) a zväžiť, či to bude samostatná agenda pre určeného štátneho zamestnanca, alebo ju budú kumulovať s inou agendou napr. s oznamovaním protispoločenskej činnosti, ochranou pred diskrimináciou a pod.

4.3.3 Výklad etického kódexu štátneho zamestnanca

V priebehu medzirezortného pripomienkového konania zaznela od viacerých služobných úradov požiadavka poskytnúť podrobnejšie informácie a usmernenia, týkajúce sa ustanovení kódexu. Rada preto pripravila výklad, ktorý je dostupný na jej webovej stránke. Tento výklad predstavuje pomôcku, ako čítať a vykladať pravidlá obsiahnuté v kódexe. Usmernenia majú za cieľ uľahčiť aplikáciu kódexu, podrobnejšie vysvetliť jednotlivé ustanovenia a pomocou príkladov priblížiť ŠZ riešenie situácií, s ktorými sa môžu stretávať v praxi. Ostane však vždy výlučne na posúdení služobného úradu alebo Rady, ktoré konkrétne konanie ŠZ bude vyhodnotené ako porušenie kódexu.

Výklad bližšie charakterizuje základné etické zásady (politická neutralita, nestrannosť, konanie vo verejnom záujme, dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch a profesionalita). V konkrétnych prípadoch sa môžu jednotlivé zásady prelínať, pretože navzájom súvisia (napríklad nestrannosť a profesionalita, politická neutralita a nestrannosť). Je preto nevyhnutné, aby sa pri posudzovaní dodržiavania týchto pravidiel prihliadalo na ich vzájomné súvislosti a väzby. Pri každej zásade sú určené základné pravidlá správania. Sú stanovené všeobecne, čím sa dosiahne aplikovateľnosť etických pravidiel v čo najširšom rozsahu a ŠZ budú vedení k tomu, aby pri každodennom výkone služobných povinností zvažovali, či ich konkrétna aktivita napína danú etickú zásadu. Špeciálne je upravená oblasť darov a vyjadrovanie ŠZ na verejnosti a na sociálnych sieťach.

Kódex aj jeho výklad približujú najbežnejšie formy želaného správania sa - uvádzané príklady pomôžu ŠZ v praxi. Pokiaľ by ŠZ ani pomocou uvedených príkladov nevedel nájsť riešenie situácie, v ktorej sa nachádza, kódex upravuje jeho možnosti požiadať o pomoc služobný úrad alebo Radu. Vo výklade sú uvedené aj príklady otázok, ktoré by si mal ŠZ v danej problematickej situácii klásť, aby dospel k etickému riešeniu.

Služobné úrady si môžu upraviť podrobnejšie pravidlá, ktoré by reflektovali špecifiká ich úradu, nesmú však nastaviť nižší štandard pravidiel, než nastavuje kódex. Na základe získaných poznatkov s aplikáciou kódexu sa predpokladá, že sa výklad bude dopĺňať a aktualizovať.

4.3.4 Odborná štúdia

V roku 2019 Rada publikovala štúdiu „Etika v štátnej službe“, v ktorej vyhodnotila získané informácie a navrhla opatrenia v oblasti etiky. Zo zistení Rady vyplýva, že ŠZ sú málo informovaní o etike a etických pravidlách. Napríklad iba jedna tretina má všetky informácie, ako postupovať, ak majú podozrenie na neetické správanie, sú nedostatočne informovaní o riešení neetického konania. Iba 50 % ŠZ uviedlo, že ich služobný úrad má stanovené postupy pre prijímanie darov a iných výhod.

Zaujímavým zistením je identifikovanie faktorov, ktoré podporujú, resp. oslabujú etické správanie ŠZ. Kľúčovými faktormi, ktoré podporujú etické správanie, sú etické správanie nadriadených, kultúra dodržiavania etických zásad v celej spoločnosti, etické správanie kolegov a ochrana nahlasovateľov neetického a nezákonného konania. Naopak, faktormi, ktoré oslabujú motiváciu k etickému správaniu, sú najmä správanie nadriadených, spoločenská klíma a správanie sa lídrov a predstaviteľov verejného života, obava, že budú za upozornenie na neetické správanie potrestaní a správanie spolupracovníkov. Údaje naznačujú, že veľmi silný vplyv na etické správanie ŠZ má prostredie - interné prostredie organizácie, ale aj spoločenské prostredie, napr. vysoká nedôvera v inštitúcie, že odhalia a budú konať v prípade neetického konania. U ŠZ prevláda názor, že úroveň etického správania sa na ich pracoviskách nezlepšuje, rovnako u respondentov prevláda názor, že etické správanie ŠZ sa nezmenilo.

V štúdiu sú naznačené aj trendy v oblasti etiky v zahraničí, napr. dôraz na prevenciu, premietanie etiky do všetkých oblastí riadenia ľudských zdrojov, etablovanie etických poradcov.

Rada na základe zistení z realizovaných prieskumov a zberov dát a reflektujúc na zahraničné trendy v štúdiu navrhuje, aby sa po prijatí kódexu vytvárali na služobných úradoch podmienky na jeho implementáciu, aby sa mali ŠZ na koho obrátiť, ak riešia etický problém (ustanovenie etických poradcov), aby sa realizovali etické tréningy, aby sa etika premietala do ďalších oblastí riadenia ľudských zdrojov, napr. prijímania zamestnancov, hodnotenia, motivácie, vzdelávania zamestnancov. Pozornosť je potrebné venovať etickému líderstvu. Líderstvo je zo svojej podstaty etická činnosť v tom, že jeho jadro sa týka zaobchádzania s ľuďmi; konceptualizácia líderstva nevyhnutne vyvoláva etické úvahy, a týka sa takých otázok, ako je uplatňovanie hodnôt, prípadne otázok organizačnej spravodlivosti. Preto je potrebné tému etiky a hodnotového vedenia začleniť do diskusií o podobe líderstva v štátnej správe. Na Slovensku je potrebné venovať pozornosť aj oblastiam, ktoré sú málo upravené, napr. postzamestnaneckým obmedzeniam.

4.3.5 Etická poradňa a tréningy

Dôležité sú zručnosti ŠZ pri etickom rozmýšľaní, vnímavosť na to, čo je správne a čo nesprávne, sebareflexia. Tieto zručnosti sa nedajú efektívne prenášať na

zamestnancov iba odovzdávaním informácií, skôr sa osvedčuje spoločné rozmýšľanie o situácii, najmä riešením etických dilem, diskusiami, analyzovaním rozhodovacích modelov. Preto bude potrebné takto nastaviť systém etického vzdelávania tak na centrálnej úrovni, ako aj na služobných úradoch.

Špecifiká etických tréningov spočívajú v tom, že často neexistuje jediné správne riešenie, existujú viaceré perspektívy, dôležitý je kontext. Preto je etické vzdelávanie formou odovzdávania poznatkov či informácií málo účinné. Naopak, dôležité sú zručnosti pri etickom rozmýšľaní, vnímavosť na to, čo je správne a čo nesprávne, sebareflexia.

Rada reaguje na otázky a etické problémy, s ktorými sa ŠZ alebo služobné úrady na ňu obracajú. V roku 2019 riešila otázky, ktoré sa týkali najmä posúdenia vedľajších aktivít ŠZ, ktoré mali záujem vykonávať popri štátnozamestnaneckom pomere, komunikácie ŠZ na sociálnych sieťach, politických aktivít ŠZ v súvislosti s parlamentnými voľbami.

Na podnetenie uvažovania a diskusie o etických témach Rada využíva aj newsletter Služba, ktorý vydáva štvrťročne. V každom čísle je popísaná etická dilema, ktorej riešenie môžu ŠZ do stanoveného dátumu navrhnúť. Následne Rada na svojom webovom sídle zverejňuje usmernenie, aké faktory je potrebné v danej situácii zvažovať a ako postupovať. V roku 2019 Rada knižným darom ocenila vylosovaného ŠZ, ktorý sa zapojil do riešenia etických dilem.

Členovia Rady a zamestnanci kancelárie sa aj formou článkov a vystupovaním v médiách snažili zvyšovať povedomie ŠZ, ako aj verejnosti, o etických otázkach.⁴³ Vystúpili aj na viacerých konferenciách a odborných podujatiach – D. Zemanovičová a Z. Šabová prednášali o etike prednostom okresných úradov na seminári *Moderná štátna správa – profesionalizácia na miestnej úrovni* (organizátorom bol SGI), D. Zemanovičová a M. Paulini viedli seminár o etike, etických dilemách a kódexe pre študentov Fakulty verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, M. Paulini prednášal na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského. D. Zemanovičová nahrála sériu videí, v ktorých vysvetľuje dôležitosť etických pravidiel v štátnej správe pre Transparency International Slovensko a podcast pre Fakultu sociálnych a ekonomických vied UK o integrite vo verejnej správe a vystúpila aj v diskusii pre TV Bratislava.

O slovenské skúsenosti a prístup v oblasti etiky bol záujem aj v zahraničí, preto sa Rada o svoje aktivity podelila aj na medzinárodných fórach. Zároveň zahraničné poznatky a dobrú prax sprostredkovala slovenským ŠZ (bližšie časť o medzinárodnej spolupráci).

⁴³ Bližšie pozri <https://radaprestatnuzsluzbu.vlada.gov.sk/rada-v-mediach>

Členky Rady spolu so zamestnancami kancelárie Rady pripravili podklady a sériu etických dilem, ktoré bude Rada využívať pri etických školeniach.

V novembri 2019 na požiadanie Kancelárie prezidenta SR uvedení zamestnanci realizovali dva etické tréningy. Etické vzdelávanie svojou osobnou účasťou podporila aj prezidentka SR Zuzana Čaputová. Tréningu sa zúčastnilo približne 50 zamestnancov. V nasledujúcom období sa uskutočnia ďalšie etické tréningy.

4.3.6 Implementácia etických pravidiel

Zahraničné, ale aj slovenské skúsenosti naznačujú, že samotné formálne prijatie etického kódexu je málo účinné. Prijatie kódexu je prvým krokom k vytvoreniu etického prostredia na služobných úradoch. Predpokladom jeho úspešnej aplikácie je vytvorenie podmienok na služobných úradoch, etickú infraštruktúru, teda nástroje a postupy, ktoré budú pôsobiť preventívne, vytvárať motiváciu pre etické konanie a rozhodovanie a obmedzovať nežiaduce správanie. Veľmi dôležitá je úloha vedúcich ŠZ, či budú etickým otázkam prikladať význam, stanú sa etickými lídrami, ale aj aktivity služobných úradov a Rady. Prijatie kódexu je prvým krokom, na ktorý musia nadviazať ďalšie, aby sa etický rozmer v ŠS reálne posilnil. Dôležitú úlohu pri etike zohráva prevencia a poradenstvo, aby sa o etike v služobných úradoch diskutovalo a podpora vedenia, aby etika bola zapracovaná do manažmentu ľudských zdrojov. Dôležité je, aby etika bola na služobných úradoch živou agendou, aby sa vyhodnocovala, vylepšovala, aby bol určený zamestnanec, ktorého časťou agendy etika je, aby zamestnanci vedeli, na koho sa môžu obrátiť, ak majú etickú dilemu alebo podozrenie na porušovanie kódexu. Etické tréningy, najmä formou riešenia etických dilem, by mali pomôcť ŠZ, aby vedeli sami vyhodnocovať situácie a prijímali etické rozhodnutia.

Na to, aby sa téma etiky stala pevnou súčasťou fungovania ŠS, je nevyhnutné, aby bol kódex monitorovaný, komunikovaný, vyhodnocovaný a rozvíjaný. Po prijatí kódexu je potrebné so zamestnancami komunikovať a diskutovať, sledovať, ako sa kódex uplatňuje, aké oblasti sú problematické, čo by bolo potrebné spresniť, vylepšiť, čo zapracovať do etických školení. Rada odporúča, aby si služobné úrady zriadili etických poradcov, ktorí budú pomáhať zamestnancom riešiť etické dilemy, vzdelávať sa v oblasti etiky, budú v úzkom kontakte s Radou a budú organizovať a rozvíjať etickú agendu na jednotlivých úradoch.

Pozornosť je potrebné venovať etickému líderstvu, aby vedúci ŠZ neboli len dobrí odborníci a manažéri, ale aby boli pre zamestnancov aj vzorom a aktívne ich viedli k hľadaniu etických riešení.

Rada bude uskutočňovať dohľad nad dodržiavaním kódexu, pripravovať ďalšie odborné štúdie, participovať na etickom vzdelávaní, organizovať konferencie a semináre na tému etiky, šíriť dobrú prax a pomáhať etickým poradcov a služobným úradom pri implementácii etických pravidiel.

V súčasnosti je silný spoločenský dopyt po väčšej komunikácii témy etiky nielen v ŠS, ale v celej spoločnosti. Je žiaduce tému etiky otvárať a poskytovať k nej informácie. Sú potrebné aktivity tak Rady, ÚV SR, služobných úradov, iniciatív (napr. Dobrý úradník, Klub úradníkov dobrej vôle), akademikov a mimovládnych organizácií v tejto oblasti, ako aj súkromného sektora.

4.3.7 Aktivity Rady

- pokračovať v šírení etického povedomia cez newsletter a riešenie etických dilem,
- v rámci kapacitných možností realizovať etické tréningy pre služobné úrady, najmä pre etických poradcov,
- vytvárať priestor a možnosti pre stretávanie etických poradcov a vzájomnú výmenu skúseností,
- naďalej viesť etickú poradňu pre ŠZ a reagovať na otázky služobných úradov,
- podieľať sa na príprave a koordinácii aktivít v oblasti etiky na centrálnej úrovni (vzdelávanie, diskusie, on-line vzdelávanie),
- vypracúvať ďalšie odborné štúdie k aktuálnym témam z oblasti etiky.

4.3.8 Odporúčania

- tému etiky otvárať a diskutovať o nej nielen na úrovni ŠS, ale v celej spoločnosti a spolupracovať s médiami
- šíriť medzi ŠZ a služobnými úradmi dobrú prax v oblasti etiky na Slovensku aj v zahraničí, vytvárať platformy, aby sa ŠZ stretávali a diskutovali o týchto veciach
- pokračovať v realizovaní etických tréningov, najmä formou riešenia etických dilem, vytvoriť na centrálnej úrovni ŠS systém tréningov
- vytvoriť na centrálnej úrovni on-line etické tréningy, ktoré by mali veľmi rýchly a plošný účinok na všetkých zamestnancov v ŠS. Využiť na to fondy, ktoré sú určené na efektívnu verejnú správu
- na služobných úradoch vytvárať pozície etických poradcov, ktorí by sa aktívne venovali etike a jej rozvíjaniu
- diskutovať o tom, ako zapracovať etiku do celého manažmentu ľudských zdrojov
- venovať sa téme etického líderstva

- je žiaduce, aby sa do aktivít na rozvoj etiky v ŠS zapájala aj akademická obec, mimovládne organizácie a súkromný sektor

4.4 SPOLUPRÁCA S AKADEMICKOU OBCOU, ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI A TRETÍM SEKTOROM

V rámci svojej činnosti Rada považuje za dôležité v oblasti rozvoja ŠS prepojenie praktických a vedeckých poznatkov a vzdelávanie a výchovu študentov – potenciálnych budúcich ŠZ. Za týmto účelom Rada podpísala Memorandum o spolupráci s Univerzitou Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach - Fakultou verejnej správy, Univerzitou Komenského v Bratislave - Fakultou sociálnych a ekonomických vied a Technickou univerzitou v Košiciach - Ekonomickou fakultou.

Spolupráca strán Memoranda spočíva najmä:

- vo výmene informácií a poznatkov v oblasti ŠS,
- v organizovaní spoločných odborných konferencií, seminárov, v poskytovaní odborných konzultácií v oblasti ŠS,
- v účasti zástupcov strán Memoranda ako prednášajúcich na seminároch a konferenciách organizovaných stranami Memoranda,
- v poskytovaní odborných konzultácií Rady pri vypracúvaní záverečných prác študentov s tematikou ŠS,
- v realizácii odbornej praxe vybraných študentov podľa aktuálnych možností RŠS.

V uplynulom období sa spolupráca uvedená v Memorandách premietla do reálne uskutočnených aktivít.

Predseda Rady sa stretol so študentmi tretieho ročníka študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy na Ekonomickej fakulte Technickej univerzity v Košiciach. Stretnutie bolo tematicky zamerané na prax v ŠS v SR a zákon o štátnej službe, v rámci diskusie sa študenti zaujímali predovšetkým o problematiku etiky a korupcie v štátnej správe, obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest a postavenie a kompetencie Rady.

Na Fakulte ekonomických a sociálnych vied Univerzity Komenského v Bratislave sa uskutočnila diskusia „Prvý rok Rady pre štátnu službu: čo priniesol?“ V paneli vystúpili členky Rady a diskutovali o poslaní, kompetenciách a prvých výsledkoch Rady, napr. o kódexe, vybavovaní podnetov, príprave Správy.

Etika v štátnej službe, štátnozamestnanecké vzťahy a prierez ŠS spolu s jej princípmi boli témami troch prednášok, ktoré sa uskutočnili na Fakulte verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.

V rámci workshopu „Rada pre štátnu službu ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu štátnej služby“ na Fakulte verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach sa členovia Rady venovali postaveniu a činnosti Rady a etike v štátnej službe. Diskutovali aj o podnetoch od občanov a štátnych zamestnancov, ktorými sa Rada zaoberá, o správe a etike v štátnej službe.

Pre študentov Fakulty verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach viedla členka Rady seminár o etike, etických dilemách a kódexe. Na stretnutí s PhDr. Ondrejom Mitaľom z Katedry verejnej politiky a teórie verejnej správy prediskutovala aj možné formy ďalšej spolupráce v tejto oblasti.

Členovia Rady a zamestnanci kancelárie Rady prehľbujú svoje vedomosti v oblasti kvalitatívnych výskumov. Doc. Katarína Staroňová, ktorá pôsobí na Ústave verejnej politiky Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave, kde pedagogicky pokrýva najmä metódy analýzy a výskumu a témy súvisiace s verejnou politikou, odprezentovala pre členov Rady a zamestnancov kancelárie Rady prednášku o teórii a praxi kvalitatívneho, resp. flexibilného, výskumu.

V rámci projektu Transparency International Slovakia (TIS) *Transparency Akadémia* členka Rady nahrala sériu videí, v ktorých vysvetľuje dôležitosť etických pravidiel v štátnej správe. Prezентuje odpovede na otázky „Kde sú hranice etického a neetického konania? Ako má úradník postupovať, pokiaľ sa stane svedkom neetického konania?“

Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť a Klub úradníkov dobrej vôle organizoval projekt Úradnícky čin roka s cieľom zviditeľniť a oceniť zariadených a vynalievavých úradníkov, ktorí zlepšujú život a služby ľuďom na Slovensku. V tejto súvislosti bola s ponukou na spoluprácu oslovená aj Rada, ktorá spolu s ÚV SR a Zastúpením Európskej komisie na Slovensku prevzala nad týmto projektom záštitu.

Členovia Rady sa v rámci regionálnych školení organizovaných Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry stretli so zástupcami ŠZ v Žiline, Košiciach, Banskej Bystrici a Bratislave. Cieľom stretnutia bolo predstaviť ŠZ Radu, jej pôsobnosť a činnosť za predchádzajúci rok. V diskusii zazneli rôzne názory zúčastnených na aplikáciu zákona o štátnej službe, rezonovali najmä témy ako zdĺhavá realizácia výberových konaní, formálnosť a neobjektívnosť služobných hodnotení, priznávanie osobných príplatkov a pod. Zo strany ŠZ bol zjavný záujem o zlepšenie ŠS na Slovensku a možnosť spolupráce s Radou v tomto smere uvítali aj do budúcnosti.

Členky Rady vystúpili s príspevkom „Skúsenosti a trendy v etike v štátnej službe“ na seminári „Moderná štátna správa – profesionalizácia na miestnej úrovni“ v Banskej Bystrici. Seminár organizoval SGI a zúčastnili sa na ňom prednostovia okresných úradov.

4.5 MEDZINÁRODNÁ SPOLUPRÁCA

Skúsenosti iných krajín, ako aj odporúčania medzinárodných organizácií, sú cenným zdrojom informácií, ktoré Rada využíva vo svojej činnosti a zdieľa ich so služobnými úradmi a ŠZ. Zástupcovia Rady sa v roku 2019 zúčastňovali zasadnutí a práce na medzinárodných fórach, pokračovali v bilaterálnej spolupráci a nadviazali aj vzťahy s novými partnermi.

4.5.1 Medzinárodné organizácie a zoskupenia

OECD

Členka Rady sa zúčastňovala zasadnutí v Pracovnej skupine OECD vyšších úradníkov pre čestný výkon verejnej správy (Working Party of Senior Public Integrity Officials, SPIO). Pracovná skupina sa venovala uplatňovaniu Odporúčania Rady OECD o verejnej integrite⁴⁴ a práci na Príručke pre verejnú integritu (Public Integrity Handbook). Súčasťou zasadnutí boli aj prezentácie krajín k témam ako vyjadrovanie ŠZ na sociálnych sieťach, politická neutralita, práca etických poradcov či vzdelávanie v etike. Získané poznatky Rada využila pri tvorbe Etického kódexu, jeho Výkladu a realizácii etických tréningov. Pre prácu Rady bolo osobitne významné nadviazanie kontaktov s viacerými etickými poradcami, ktoré ďalej rozvíja na bilaterálnej báze a ich praktické skúsenosti sprostredkúva služobným úradom a ŠZ, keďže kódex predpokladá ustanovenie etických poradcov aj na Slovensku.

EUPAN

EUPAN (European Public Administration Network) je neformálnou sieťou predstaviteľov verejnej správy v Európskej únii a jej cieľom je prispievať k výkonnej a kvalitnej verejnej správe, ktorá zodpovedá požiadavkám a očakávaniam občanov. V roku 2019 sa práca EUPAN osobitne zameriavala na etiku, etické hodnoty v organizáciách a etické líderstvo. Zasadnutia sa uskutočnili v Rumunsku a vo Fínsku. Zúčastňoval sa ich zamestnanec kancelárie Rady a prezentoval prácu a výstupy Rady. Spolu s profesorom Christophom Demmkem (University of Vaasa, Fínsko) tiež viedol workshop pre generálnych riaditeľov sekcií služobných úradov na tému Integrita a budovanie kultúry dôvery.

⁴⁴ <http://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-SVK.pdf>

Rada Európy

Pracovná skupina Rady Európy „Skupina pre verejnú správu a demokraciu“ (European Committee on Democracy and Governance, CDDG) je medzivládna štruktúra zameraná na výmenu skúseností a osvedčených postupov v oblasti modernizácie demokratických inštitúcií, reformy verejnej správy a účasti občanov na demokratickej správe vecí verejných. V roku 2019 sa práca zameriavala na vytvorenie Príručky etických pravidiel pre verejné inštitúcie a verejných funkcionárov, vrátane ŠS (Handbook of good practice on public ethics). Východiská a princípy, na ktorých stojí pripravovaný dokument, sú rovnaké, ako koncept, na ktorom stojí kódex. Práce sa zúčastnili zamestnanci kancelárie Rady.

GRECO

Skupina štátov proti korupcii (GRECO) bola založená Radou Európy s cieľom monitorovať dodržiavanie protikorupčných noriem organizácie štátmi. Piate hodnotiace kolo bolo zamerané aj na etiku v ŠS a kódex, ktorý bol v správe GRECO hodnotený pozitívne. Za Radu komunikáciu a prácu zastrešoval zamestnanec kancelárie Rady.

4.5.2 Bilaterálna spolupráca

Francúzsko

Od počiatku svojej činnosti Rada využíva odbornú pomoc francúzskych expertov a premieta ju najmä do výstupov v oblasti etiky. V rámci spolupráce a s podporou Francúzskeho veľvyslanectva v Slovenskej republike sa uskutočnil seminár „Etika v ŠS vo Francúzsku – inšpirácia pre Slovensko?“

Hlavnými témami boli etické princípy, vzdelávanie v oblasti etiky, pôsobenie etických poradcov, konflikt záujmov, postzamestnanecké obmedzenia a politická neutralita. Lektormi boli experti zo štátnych inštitúcií vo Francúzsku a etický poradca Ministerstva zahraničných vecí Francúzskej republiky. Členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová prezentovali zistenia Rady v oblasti etiky v ŠS na Slovensku a proces tvorby kódexu.

Estónsko

S cieľom dozvedieť sa o trendoch v etike aj v riadení ŠS zamestnanec kancelárie Rady navštívil viaceré partnerské organizácie v Estónsku - Odbor štátnej a verejnej správy Ministerstva financií Estónskej republiky, Centrum pre excelentnosť štátnej služby a Úrad vlády Estónskej republiky. Podobná reforma ŠS, ako bola zavedená na Slovensku v roku 2017, sa v Estónsku realizovala skôr (2013-2015), Rada preto ocenila sprostredkovanie poznatkov a skúseností. Prerokované témy sa týkali najmä etiky (metodické usmernenia etickému kódexu, vystupovanie ŠZ na verejnosti, politika darov), ako aj riadenia ľudských zdrojov v ŠS (programy pre manažérov –

líderstvo, osobný rozvoj, networking, zdieľanie spoločných hodnôt a budovanie horizontálnych vzťahov naprieč inštitúciami).

Česká republika

Predseda Rady Pavol Tkáč, členka Rady Anna Ištoková a zamestnanec kancelárie Rady sa stretli s námestníkom ministra vnútra pre štátnu službu Josefom Postráneckým a ďalšími zástupcami Ministerstva vnútra ČR – sekcie štátnej služby. Pracovné stretnutie bolo zamerané na zákonnú úpravu výkonu štátnej služby, výberové konania, služobné hodnotenie a vzdelávanie ŠZ. Obidve strany sa zhodli, že pre vybudovanie dôveryhodnej ŠS je dôležité jej odpolitizovanie, profesionalizácia a zefektívnenie ŠS a identifikovali podobné problémy v oblasti financovania ŠS (odmeňovanie ŠZ súvisiace najmä s poskytovaním odmien a priznávaním osobných príplatkov). Cieľom stretnutia bolo aj založiť spoluprácu na pravidelnej a trvalej báze.

Belgicko a Holandsko

Zástupcovia Rady sa stretli so zástupcami oboch krajín s cieľom nadviazať spoluprácu a získať poznatky najmä o riadení etiky v ŠS. Diplomati ocenili prácu Rady, najmä kódex a spoluprácu s neziskovým sektorom a v rámci ďalšej komunikácie poskytli užitočné materiály a podklady k pripravovanému Výkladu k Etickému kódexu.

4.5.3 Ďalšie zahraničné aktivity

Členka Rady Daniela Zemanovičová vystúpila s príspevkom „Stav a vnímanie etiky v štátnej službe na Slovensku“ na medzinárodnej konferencii „Etika a integrita verejné správy“, ktorá sa konala v Senáte parlamentu ČR v Prahe. Na konferencii vystúpil aj podpredseda senátu ČR J. Oberfalzer, námestník ministra vnútra ČR pre štátnu správu J. Postránecký, zástupcovia OECD, European Business Ethics Network, Institute of Business Ethics, akademici z CERGE-EI Praha, UK v Bratislave a Univerzity Adama Mickiewicza Poznaň. Na konferencii sa zúčastnili aj ďalší predstavitelia Rady a prerokovali so zúčastnenými zástupcami formy ďalšej spolupráce.

Filozofický ústav Českej akadémie vied zorganizoval medzinárodnú konferenciu „Ethics in Public and Civil Service: Lessons from Central and Eastern European Countries“ s cieľom získať pohľad na vývoj a stav etiky vo verejných správach stredoeurópskych krajín. Členky Rady Zuzana Šabová a Daniela Zemanovičová pripravili príspevok „Etika v štátnej službe v SR: nástroje, trendy a skúsenosti“, ktorý prezentovala Zuzana Šabová. S príspevkami vystúpili predstavitelia Estónska, Slovinska, Maďarska a ČR. Na konferenciu nadviazalo bilaterálne stretnutie a výmena poznatkov medzi českými odborníkmi a zástupcami Rady.

Vďaka štipendiu francúzskej vlády sa členka Rady Zuzana Šabová zúčastnila kurzu „Ako presadzovať zmeny vo verejnej správe?“ na École nationale d'administration (ENA) v Paríži. Kurz bol zameraný na inovácie vo verejnom sektore a francúzske skúsenosti s riadením projektov elektronizácie verejnej správy či reformy teritoriálnej správy.

ZDROJE

Bach; Bordogna, 2013. Reframing Public Service Employment Relations: The Impact of Economic Crisis and the New EU Economic Governance. *European Journal of Industrial Relations*. Dostupné online:

https://www.researchgate.net/publication/260687075_Reframing_Public_Service_Employment_Relations_The_Impact_of_Economic_Crisis_and_the_new_EU_economic_governance

Centrálny metainformačný systém verejnej správy (MetaIS). Dostupné online:

<https://metais.vicemier.gov.sk/>

Centrum vzdelávania a hodnotenia ÚVSR Ponuka kurzov. Úrad vlády SR. Dostupné online: https://www.vlada.gov.sk/data/files/7247_brozura-urad-vlady.pdf

Detail Projektu Centrálny informačný systém štátnej služby. Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu, 2018. Dostupné online:

<https://www.itms2014.sk/projekt?id=d946f739-3ad1-4c60-83ea-b992df3cb6c7>

Dôvodová správa k novele zákona o štátnej službe (Zákon 470/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony). Úrad vlády SR, 2019. Dostupné online:

<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=7554>

Eddy S.W.NG, Gossett Charles W., and Winter R. 2016. Millennials and public service renewal: introduction on millennials and public service motivation (PSM). *Public Administration Quarterly*, 40 (3). pp. 412-428.

Fidrmuc, J. a kol. 2019. *Girl Power: Ženy na analytických útvaroch*. Inštitút pre stratégie a analýzy. Úrad vlády SR. Dostupné online:

<https://www.vlada.gov.sk/data/files/7480.pdf>

Girl power: ženy na analytických útvaroch. Úrad vlády SR, 2019. Dostupne online:

<https://www.vlada.gov.sk/girl-power-zeny-na-analytickych-utvaroch/>

Government at Glance. Women in public sector employment. OECD, 2017. Dostupné online: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/gov_glance-2017-27-en/index.html?itemId=/content/component/gov_glance-2017-27-en

Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike schválená uznesením vlády Slovenskej republiky č. 743/2002. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, 2002.

Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike (projekt Milénium).

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. 2001. Dostupné online:

<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/3322/1>

Odporúčanie Rady OECD o verejnej integrite Verejná Integrita. OECD, 2017.

Dostupné online: <http://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-SVK.pdf>

Podstupka P. 2010. Vyhodiť treba v prvom rade čierne duše. In: Hospodárske noviny. Dostupné online: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/341744-vyhodit-treba-v-prvom-rade-cierne-duse>

Prachárová, V. 2019. Budovanie odbornosti na okresných úradoch – čo zmenil nový zákon o štátnej službe? SGI. Dostupné online: <https://www.governance.sk/wp-content/uploads/2019/12/pracharova-budovanie-odbornosti.pdf>

Projekt Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje. Ministerstvo vnútra SR, 2017 Dostupné online: <http://www.reformuj.sk/projekt/hodnotiace-testovacie-a-metodicke-centrum-pre-ludske-zdroje/>

Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe, Záverečná správa. Ministerstvo financií SR, marec 2020. Dostupné online: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/zamestnanost-mzdy-vo-verejnej-sprave/>

Správa o stave realizácie Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020. Úrad vlády, 2019. Dostupné online: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/23598/1>

Správa o stave štátnej služby za rok 2018. Rada pre štátnu službu. 2019. Dostupné online: https://radaprestatnuzsluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7194_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2018.pdf

Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015-2020. Úrad vlády SR, 2015. Dostupné online: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/12359/1>

Výročná zpráva o štátnej službe za rok 2018. Ministerstvo vnútra České republiky, 2019. Dostupné online: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocní-zprava-vyrocní-zprava-o-statni-sluzbe.aspx>

Zámer národného projektu Centrálny informačný systém štátnej služby Operačného programu Integrovaná infraštruktúra Prioritná os 7 Informačná spoločnosť. Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby, 2017. Dostupné online: https://www.opii.gov.sk/download/b/zamery/Zamer_NP_CISSS.pdf

Zbierka zákonov, Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zbierka zákonov, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zbierka zákonov, Zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov