



RADA PRE
ŠTÁTNU SLUŽBU

SPRÁVA
O STAVE A VÝVOJI ŠTÁTNEJ SLUŽBY
ZA ROK 2020

apríl 2021

Podakovanie

Za cenné rady a komentáre pri zbere a vyhodnocovaní dát ďakujeme doc. Ing. Miriam Šebovej, PhD., študentom Michaele Marekovej a Patrikovi Rojkovi z Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach. Podakovanie patrí aj všetkým štátnym zamestnancom a služobným úradom, ktoré 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	6
HLAVNÉ ZISTENIA A ODPORÚČANIA	13
1. LEGISLATÍVA	23
1.1 ZMENY ZÁKONA O ŠTÁTNEJ SLUŽBE	25
1.1.1 Zákon č. 126/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony	25
1.1.2 Zákon č. 423/2020 Z. z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s reformou súdnictva	28
1.1.3 Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony	30
1.2. ZMENY PRIPRAVOVANÉ V OBLASTI RIADENIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY	30
1.3 ODPORÚČANIA RADY	31
2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE	33
2.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA ŠTÁTNEJ SLUŽBY	34
2.1.1 Počet služobných úradov a obsadenosť štátnozamestnaneckých miest.....	34
2.1.2 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov	36
2.1.3 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania.....	38
2.1.4 Inštitút osobného platu.....	41
2.1.5 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe.....	43
2.2 ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PODĽA TYPOLÓGIE SLUŽOBNÝCH ÚRADOV ..	45
2.2.1 Úrad vlády SR a ministerstvá.....	46
2.2.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy	49
2.2.3 Okresné a krajské sudy	53
2.2.4 Krajské prokuratúry	56
2.2.5 Inšpektoráty práce	59
2.2.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	62
2.2.7 Orgány s osobitým postavením	66
2.2.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy	70
2.2.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva	73
2.3 ODPORÚČANIA RADY	76
3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU	78
3.1 AKTIVITY RADY	78

3.2	PODNETY	82
3.3	ROZBOR PODNETOV ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV	89
3.3.1	Podnet na podozrenie z porušenia práva zamestnanca na výkon práce z domácnosti počas pandémie	89
3.3.2	Podnet, ktorým štátny zamestnanec (oznamovateľ) poukázal na možné porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle § 55 zákona o štátnej službe	94
3.4	PREŠETROVANIE VÝPOVEDE DANEJ ŠTÁTNEMU ZAMESTNANCOVI NAJvyššieho služobného úradu	98
3.5	ROZBOR PREŠETRENÍ VÝPOVEDÍ REALIZOVANÝCH RADOU	100
3.5.1	Prešetrenie výpovede – výpoveď daná v súlade so zákonom o štátnej službe, porušenie princípu efektívneho riadenia a princípu profesionality	100
3.5.2	Prešetrenie výpovede – výpoveď daná v rozpore so zákonom o štátnej službe, porušenie princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia a princípu stability	105
4.	ETIKA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE	112
4.1	PRIJATIE A ÚČINNOSŤ ETICKÉHO KÓDEXU ŠTÁTNEHO ZAMESTNANCA ..	112
4.2	VÝKLAD K ETICKÉMU KÓDEXU	112
4.3	ZRIADENIE POZÍCIE ETICKÉHO PORADCU	113
4.4	PRÁCA S ETICKÝMI PORADCAMI A AKTIVITY RADY	113
4.5	ETICKÉ TRENINGY	115
4.6	ETICKÁ PORADŇA, DOPYTY A PODNETY NA PODOZRENIA Z PORUŠENIA ETICKÉHO KÓDEXU	115
4.7	AKTIVITY NA PODPORU ETIKY	116
4.8	ODPORÚČANIA RADY	117
5.	SLUŽOBNÉ HODNOTENIE ŠTÁTNEHO ZAMESTNANCA	119
5.1	PRÁVNA ÚPRAVA SLUŽOBNÉHO HODNOTENIA	119
5.2	AKTIVITY RADY V OBLASTI SLUŽOBNÉHO HODNOTENIA	122
5.2.1	Získavanie a analyzovanie informácií o SH	123
5.2.2	Návrhy na zmenu právnych predpisov	123
5.2.3	Zistenia Rady z odbornej štúdie Služobné hodnotenia štátneho zamestnanca a zberu informácií za rok 2020	124
5.3.	PODNETY K SLUŽOBNÉMU HODNOTENIU	135
5.4	ODPORÚČANIA RADY	141
ZDROJE	145	

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

IP	Inšpektoráty práce
KP	Krajské prokuratúry
KS	Krajské súdy
kódex	Etický kódex štátneho zamestnanca
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)
RŠS, Rada	Rada pre štátnu službu
RÚVZ	Regionálne úrady verejného zdravotníctva
RVPS	Regionálne veterinárne a potravinové správy
Správa	Správa o stave a vývoji štátnej služby
Stratégia	Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020
ÚV SR	Úrad vlády Slovenskej republiky
Zákonník práce	zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

ZOZNAM TABULIEK

tabuľka č. 1	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 2	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 3	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 4	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 5	použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 6	tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 7	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na ÚV SR a ministerstvách za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 8	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na ÚV SR a ministerstvách za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 9	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 10	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 11	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

tabuľka č. 12	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OÚOŠS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 13	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 14	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 15	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 16	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OS a KS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 17	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 18	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 19	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 20	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na KP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 21	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 22	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 23	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v IP v roku 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 24	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na IP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 25	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

tabuľka č. 26	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 27	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 28	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OŠSCP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 29	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 30	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 31	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OOP za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 32	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 33	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 34	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 35	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RVPS za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 36	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 37	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 38	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

tabuľka č. 39	štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RÚVZ za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 40	počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚVZ za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 41	výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 42	výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
tabuľka č. 43	prehľad riešených podnetov za rok 2020
tabuľka č. 44	hodnotené oblasti služobného hodnotenia
tabuľka č. 45	výsledky služobných hodnotení podľa dosiahnutých bodov
tabuľka č. 46	prehľad podnetov štátnych zamestnancov, týkajúcich sa služobného hodnotenia, ktorými sa zaoberala Rada, (01.01.2018 – 31.12.2020)

ZOZNAM GRAFOV

graf č. 1	štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 2	porovnanie vedúcich a radových štátnych zamestnancov za rok 2020 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 3	rodová štruktúra štátnych zamestnancov v roku 2019 a roku 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 4	štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 5	štruktúra štátnych zamestnancov podľa dosiahnutého vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

graf č. 6	štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2019 a za rok 2020 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 7	celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 8	celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat, v rokoch 2019 a 2020 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 9	porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 10	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 11	rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 12	štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 13	štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 14	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 15	rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 16	štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 17	štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

graf č. 18	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OS a KS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 19	rodová štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 20	štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS podľa vzdelania za rok 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 21	štruktúra štátnych zamestnancov na OS a KS poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 22	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 23	rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 24	štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 25	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 26	rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 27	štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 28	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 29	rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 30	štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 31	štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

graf č. 32	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 33	rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 34	štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 35	štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 36	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 37	rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 38	štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 39	obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 40	rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 41	štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 42	štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov
graf č. 43	prehľad podaní za rok 2020
graf č. 44	prehľad podaní za rok 2019

HLAVNÉ ZISTENIA A ODPORÚČANIA

Správu o stave a vývoji štátnej služby v SR za rok 2020 (Správa) predkladá Rada pre štátnu službu (RŠS/Rada) v zmysle § 14 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o štátnej službe) Národnej rade Slovenskej republiky (NR SR) ako tretiu za obdobie svojho pôsobenia.

HLAVNÉ ZISTENIA

Legislatíva

V uplynulom roku boli v NR SR schválené úpravy zákona o štátnej službe dvomi nepriamymi novelami. Rada považuje obsah aj spôsob prijímania zmien za problematický. Zmeny prijaté NR SR a ďalšie predkladané návrhy zmien zavádzajú spôsob obsadzovania miest niektorých riaditeľov špecializovanej miestnej štátnej správy priamym vymenovaním bez stanovenia odborných kritérií a možnosťou odvolania bez udania dôvodu (politické nominácie).

V porovnaní s inými krajinami vykazuje Slovensko vysokú mieru politizácie¹. Bolo tomu tak aj pred prijatím súčasného zákona o štátnej službe v roku 2017, za čo medzinárodné inštitúcie SR opakovane kritizovali. Európska komisia dokonca žiadala prijatie nového zákona o štátnej službe ako podmienku pre čerpanie financií z operačného programu Efektívna verejná správa². Realizované aj navrhované zmeny vyvolávajú obavy z návratu k nadmerným politickým nomináciám so všetkými negatívnymi dôsledkami. Novelizácia zákonov, ktoré sa týkajú systému štátnej služby, si vyžaduje odbornú diskusiu a potrebu zapojiť do nej všetky relevantné subjekty. Rada nie je zástancom nepriamych noviel týchto zákonov a ani prijímania ich noviel v skrátanom legislatívnom konaní.

Naopak, Rada víta legislatívne zmeny vychádzajúce z aplikačnej praxe a sama sa na nich podieľa. V uplynulom roku iniciovala zmenu zákona o štátnej službe, ktorá zabezpečila rovnaké podmienky vo vzťahu k domáckej práci pre štátnych zamestnancov a zamestnancov služobných úradov pracujúcich v režime podľa Zákonníka práce v čase núdzového stavu.

Všeobecná charakteristika štátnej služby

Rada každoročne vo svojej Správe upozorňuje na nevyhnutnosť urýchlené dokončiť vytvorenie centrálného registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov. Tieto registre boli plánované už v rámci Stratégie riadenia ľudských

¹ Napr.: A Comparative Overview of Public Administration Characteristics and Performance in EU28, 2017, 4 Staroňová K., Rybař M.: Ministerial or Party Roots of Civil Service Patronage? Evidence from a Parliamentary Democracy, 2019

² Staroňová K., Prachárová, V.: Chystané zmeny na okresných úradoch by boli skokom späť. Denník N 22.1.2021, <https://dennikn.sk/2237084/chystane-zmeny-na-okresnych-uradach-by-boli-skokom-spat/?ref=list>

zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020. Absencia tohto systému značne limituje účinné riadenie štátnej služby.

Podľa aktuálnych informácií z Úradu vlády SR (ÚV SR) sa prekladá termín dobudovania až na 1. február 2022, čo neumožní minimálne do tohto termínu jeho reálne využitie na plánovanie a riadenie štátnej služby.

Rada preto získava údaje priamo od služobných úradov. V termíne do 26.02.2020 zaslalo Rade údaje 208 služobných úradov (viď príloha č. 2), čo je o 16 služobných úradov viac ako pri zasielaní podkladov do Správy za rok 2019. Celkovo služobné úrady, ktoré nám poskytli údaje, majú spolu 36 155 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest z celkového počtu 36 510 (99 %).

Štátna správa je organizovaná sústavou 216 služobných úradov. Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch, ktoré Rade poskytli informácie za rok 2020, sa v porovnaní s rokom 2019 nezmenila. Táto ostala na úrovni 94,1 % v roku 2020 oproti 94,6 % za rok 2019.

Počet radových štátnych zamestnancov sa oproti minulému roku znížil z 30 933 na 29 720 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Počet vedúcich štátnych zamestnancov sa oproti roku 2019, kedy ich bolo 3945, zvýšil na 4325 (čo percentuálne predstavuje mierne navýšenie o 1,4%).

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov v roku 2020 bol 4043, čím mierne prekračuje počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov, 3830, pričom z dôvodu organizačnej zmeny bolo ukončených 560 štátnozamestnaneckých pomerov, čo predstavuje 14,62 % z celkového počtu.

Dve tretiny štátnych zamestnancov sú ženy (75,6 % zo sledovaných úradov), čím sa Slovensko sa radí medzi krajiny s nadpriemerným zastúpením žien v štátnej správe spomedzi krajín OECD. Ale z celkového počtu 4325 vedúcich štátnych zamestnancov tvoria ženy iba 59,44 % .

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania nedošlo k výrazným zmenám oproti roku 2019. V roku 2020 má až 75 % štátnych zamestnancov vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má 5 % a stredoškolské vzdelanie 20 %. Rozsah vzdelania potrebného pre konkrétne pracovné štátnozamestnanecké miesto určuje charakteristika platových tried štátneho zamestnanca. Slovenskí úradníci štátni zamestnanci majú vo väčšej miere (v porovnaní s EÚ) ukončený II. stupeň vysokoškolského vzdelania, čo môže naznačovať nesúlad medzi náplňou práce a požadovaným vzdelaním.

V roku 2020 došlo k miernemu nárastu štátnych zamestnancov, ktorým bol priznaný osobný plat. Počet týchto štátnych zamestnancov je 514, oproti roku 2019, kedy osobný plat poberalo 501 štátnych zamestnancov.

K otázkam služobného hodnotenia nám poskytlo údaje 208 služobných úradov o 31 941 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 34 045 štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 93,8 %. Z 31 941 štátnych zamestnancov je 27 697 radových štátnych zamestnancov a 4244 sú vedúci štátni zamestnanci. Štátni zamestnanci dosahovali najviac vynikajúce výsledky (44%), veľmi

dobré výsledky (32%). Vedúci štátni zamestnanci dosahovali ešte výraznejšie pozitívne hodnotenie, vynikajúce výsledky dosiahlo až 69%, veľmi dobré výsledky 27%.

Správa analyzuje vybrané aspekty štátnej služby (napr. obsadenosť štátnozamestnaneckých miest, počet nových štátnych zamestnancov, ukončených štátnozamestnaneckých pomerov, rodovej a vekovej štruktúry, osobných platoch, služobnom hodnotení) v triedení podľa deviatich typov služobných úradov. Táto typológia vychádza z ich postavenia, kompetencii a činnosti, ktorú vykonávajú v rámci štátnej správy.

Aktivity Rady pre štátnu službu

Rada považuje za dôležité aj ďalšie aktivity na zvyšovanie povedomia o štátnej službe a jej princípoch. V uplynulom roku boli viaceré aktivity realizované vzhľadom na epidemiologickú situáciu v online forme, ale naďalej pokračovala zahraničná spolupráca, spolupráca s univerzitami, prednášky, diskusie, vystúpenia v médiách.

Z najvýznamnejších podujatí uvedieme:

- Stretnutie s novovymenovanými prednostami okresných úradov
- Prednášky pre študentov Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach
- Stretnutie a nadviazanie spolupráce s predstaviteľmi riadenia štátnej služby Poľskej republiky
- Aktivity v oblasti rozvoja etiky (prednášky, tréningy, vystúpenia v médiách)

Rada pokračuje vo vydávaní Newslettru „Služba“ a informovaní prostredníctvom webovej stránky. V uplynulom roku začala Rada v záujme prevencie systematicky zverejňovať rozbor riešených podnetov a výpovedí.

Jednou z kľúčových kompetencií Rady vybavovanie podnetov občanov a štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca. V roku 2020 bolo Rade doručených 28 písomností, z toho 21 predstavovalo kvalifikované podnety podľa zákona o štátnej službe. K dátumu 31.12.2020 v 10 prípadoch konštatovala porušenie princípov štátnej služby. Najviac opakujúcimi sa problémami bola oblasť služobného hodnotenia a realizácie organizačných zmien. Za znepokojujúce považujeme, že až v 6 prípadoch z toho služobný úrad na odporúčania Rady nereagoval a neposkytol jej spätnú väzbu.

Okrem vybavovania podnetov Rada v záujme lepšej orientácie občanov a štátnych zamestnancov a efektívneho riešenia podaní vypracovala pre podávateľov podnetov usmernenie, v ktorom vysvetlila svoj prístup v prípadoch, keď podávateľ podnetu paralelne využíva aj iné podania a kontrolné mechanizmy v systéme štátnej správy.

V uplynulom roku Rada prvýkrát od svojho vzniku prešetrovala tri prípady výpovedí daných štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu. Všetky výpovede súviseli s organizačnými zmenami a zaslala služobnému úradu stanovisko s návrhom opatrení. Zároveň identifikovala aj oblasti, ktoré v právnej úprave považuje za problematické – ide o nevyváženosť vzťahu medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom pri prešetrovaní výpovede a plynutie lehôt. Tieto oblasti plánuje riešiť využitím svojej kompetencie predkladať ÚV SR návrhy legislatívnych zmien.

Etika

1. januára 2020 nadobudla účinnosť vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca (kódex).

Novela zákona o štátnej službe, účinná od 1.1.2020³ vytvorila možnosť pre zriadenie etických poradcov na služobných úradoch. Úlohou etických poradcov je zabezpečovať prevenciu, poskytovať pomoc pri riešení etických problémov a dilem, nastavovať etické pravidlá podľa špecifik služobných úradov, komunikovať etické otázky, organizovať tréningy, spolupracovať pri zapracovaní etiky do všetkých oblastí manažmentu ľudských zdrojov, zisťovať a vyhodnocovať stav a vnímanie etiky na služobných úradoch a vyhodnocovať účinnosť prijatých opatrení.

Rada považuje podporu a koordináciu etických poradcov za dôležitý aspekt rozvoja etiky v štátnej službe. Dňa 23. októbra 2020 sa uskutočnilo prvé stretnutie s etickými poradcami, vzhľadom na pandémiu v online forme. Cieľom stretnutia bolo poskytnutie informácií o poslaní, úlohách a aktivitách etických poradcov v služobných úradoch a o činnosti Rady v oblasti etiky. Rada poskytla aj základné informácie o Etickom kódexe, výklade k nemu a prezentovala vybrané riešené prípady. Súčasťou podujatia bol aj praktický tréning - riešenie konkrétnych etických dilem. Na základe pozitívnej spätnej väzby od účastníkov plánuje Rada stretnutia s etickými poradcami organizovať pravidelne.

S cieľom priblížiť novoustanoveným etickým poradcom aktivity a skúsenosti zo zahraničia Rada v newsletteri Služba počas roka 2020 publikovala rozhovory s etickými poradcami z Nemecka, Estónska a Poľska.

Rada pre štátnu službu pokračovala aj v roku 2020 v realizovaní etických tréningov pre služobné úrady.

Rada sa snaží reagovať aj na priame otázky štátnych zamestnancov alebo služobných úradov, ktoré sa im v praxi vyskytnú a riešila aj prvý podnet, kde Rada popri porušení princípov štátnej služby po prvýkrát konštatovala aj porušenie Etického kódexu.

Členovia Rady a pracovníci zamestnanci kancelárie prezentovali informácie o etike na viacerých odborných podujatiach, napr. vystúpenie v rámci projektu Otvorené vládnutie, ktoré organizoval Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti, podcast o etike pre Ústav verejnej politiky Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK, prednáška pre Ekonomickú fakultu Technickej univerzity v Košiciach, vystúpenie v TV Bratislava, diskusia o etike pre občianske združenie Dobrý úradník, spolupráca na štúdiu o konflikte záujmov pre Európsky parlament.

³ Zákon č. 470/2019, 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

Služobné hodnotenie

Podrobne sa Rada služobnému hodnoteniu venovala v odbornej štúdií “Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca”.⁴

Rada využila dáta z dotazníkového prieskumu a získala ďalšie údaje od služobných úradov (vzorka 192 služobných úradov, čo predstavuje 98 % systemizovaných štátnozamestnaneckých miest) a realizovala kvalitatívny výskum formou polo štruktúrovaných rozhovorov.

Hlavné zistenia:

- Služobné hodnotenie nie je vnímané ako jednoznačne pozitívny nástroj
- V SR služobné hodnotenie nie je prepojené na víziu, misiu a ciele služobných úradov
- Hodnotiacim subjektom býva spravidla iba priamy nadriadený
- Hodnotiace kritériá a škála sú centrálné určené
- Nevyužíva sa celá hodnotiaca škála (1 až 5), výrazne prevláda hodnotenie „vynikajúce a veľmi dobré výsledky.“
- V SR sa služobné hodnotenie vedúcich štátnych zamestnancov, iba minimálne líši od hodnotenia štátnych zamestnancov
- Štátni zamestnanci majú silnú potrebu spätnej väzby, ale dostávajú ju málo
- Priebeh hodnotiaceho rozhovoru závisí od formálnosti vzťahov medzi štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami
- Pre kvalitný priebeh služobného hodnotenia sú dôležité aj poznatky a zručnosti hodnotiteľov v oblasti manažmentu ľudských vzťahov
- Dôležitá je koordinácia a zdieľanie poznatkov na služobných úradoch aj centrálné
- Voči výsledkom služobného hodnotenia môže štátny zamestnanec podať námietku alebo podnet na Radu, využíva sa málo
- Poznatky zo služobného hodnotenia je možné široko využiť, ale v SR sa využívajú málo

⁴ Štúdia je dostupná na webovej stránke Rady https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7698_sluzobne-hodnotenia-statneho-zamestnanca-v1_0.pdf

HLAVNÉ ODPORÚČANIA

V oblasti legislatívy

- Proces skráteného legislatívneho konania striktne využívať iba v prípade mimoriadnych okolností a obmedziť v čo najvyššej možnej miere úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov prostredníctvom nepriamych noviel zákona o štátnej službe a súvisiacich právnych predpisov a prostredníctvom poslaneckých návrhov.
- Terajší systém politických nominácií je veľmi neprehľadný, netransparentný, bez jasne stanovených kritérií. Preto je potrebné otvoriť za účasti odborníkov diskusiu o tom, kde je hranica politických nominácií. Jednoznačne stanoviť, ktoré pozície vyžadujú „politický mandát“ a ktoré stabilných profesionálov, čím by sa dalo v budúcnosti vyhnúť problémom s výmenou administratívy.
- Zamerať sa na to, aby aj politickí nominanti boli odborníci na danú oblasť a aby ich nominácia bola verejne obhájiteľná. Preto tam, kde je to vhodné, Rada odporúča napr. realizovať verejné vypočutie, zverejňovať profesijné životopisy vedúcich štátnych zamestnancov a zverejňovať ďalšie relevantné informácie o nich.
- Využívať a zdokonaľovať existujúce mechanizmy na to, aby vláda mohla realizovať svoje programové vyhlásenie - napr. hodnotenie vedúcich štátnych zamestnancov naviazať na víziu a ciele služobného úradu, služobné hodnotenie realizovať častejšie ako raz ročne, v prípade menej výkonných štátnych zamestnancov využiť operatívne vyhodnocovanie zadávaných úloh, hodnotiť ich progres vo výkone štátnej služby a na základe toho rozhodovať, kto by mal ostať v systéme a kto nesplní kritéria.

V oblasti základných údajov o štátnej službe

- Dobudovať centrálny informačný systém, štát by jeho vytvorením získal nástroj, ktorý by výrazným spôsobom pomohol pri strategickom plánovaní pracovnej sily a uskutočňovaní efektívnej personálnej a mzdovej politiky.
- Analyzovať nastavenie počtu štátnozamestnaneckých miest a vyhodnocovať obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch. Skúmať a vyhodnocovať dôvody neobsadenosti štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch.
- Analyzovať postavenie žien v štátnej správe s prihliadnutím na ich podiel vo vedúcich funkciách a mzdovú diferenciáciu oproti postaveniu mužov v štátnej správe.
- Sledovať využívanie zvýšenia, zníženia a odobratia osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie.
- Zisťovať dôvody opodstatnenosti poberania osobného platu.

V oblasti etiky

Po prijatí Etického kódexu sú pre reálne zlepšenie etického povedomia potrebné ďalšie kroky:

- Relevantný vplyv na to, aký význam sa etike bude prikladať a ako bude zapracovaná do celého manažmentu ľudských zdrojov, má postoj vedenia služobného úradu.
- Pokračovať v zriaďovaní pozície etického poradcu, alebo štátnych zamestnancov, ktorí sú poverení etickou agendou. Bolo by potrebné, aby na každom služobnom úrade existoval štátny zamestnanec, na ktorého sa môžu ostatní štátni zamestnanci obrátiť, ak majú etický problém a ktorý bude tému etiky monitorovať a aktívne rozvíjať.
- Aktivity a kompetencie služobných úradov sú rôzne, preto by bolo vhodné, aby sa služobné úrady (najmä tie, ktoré majú „eticky rizikovú agendu“) snažili rozpracovať etický kódex na ich špecifické podmienky.
- Pre štátnych zamestnancov sú pri riešení etických problémov kľúčové postoje ich vedúcich a kolegov. Preto by bolo vhodné sa na centrálnej úrovni venovať nielen líderstvu, ale aj etickému líderstvu.
- Je potrebné pokračovať v realizácii etických tréningov najmä pre vedúcich štátnych zamestnancov, ktorí majú relevantný vplyv na etické správanie štátnych zamestnancov. Rada bude v realizácii tréningov pokračovať aj online formou.
- Vzdelávacie aktivity pre štátnych zamestnancov, ktoré sú realizované Centrom vzdelávania a inými inštitúciami, by mali byť doplnené o oblasť etiky.
- Bolo by veľmi efektívne vytvoriť na centrálnej úrovni štátnej služby systém on-line etických tréningov, ktorý by umožnil rýchly transfer vedomostí a zručností a plošný účinok na všetkých štátnych zamestnancov. Vzhľadom na postavenie a kapacity Rady nie je možné to riešiť na tejto úrovni, preto by bolo vhodné systém riešiť napr. prostredníctvom Sekcie štátnej a verejnej služby ÚV SR, Centra vzdelávania, alebo externe, čo by vyžadovalo doplňujúce zdroje.
- Prieskumy Rady naznačujú, že v oblasti etiky sa štátni zamestnanci málo orientujú, málo je táto diskutovaná aj v medzi občanmi, podnikateľmi a málo rezonuje v médiách. Preto je dôležité pokračovať v advokačných aktivitách v médiách, na univerzitách, konferenciách a iných podujatiach.
- Tému etiky je potrebné otvárať a diskutovať o nej nielen na úrovni štátnej služby, ale v celej spoločnosti, v podnikateľskom sektore, na akademickej pôde, spolupracovať s médiami.

V oblasti služobného hodnotenia

Na základe získaných informácií a skúseností z prešetrovaných podnetov Rada vidí priestor na zlepšenie systémového rámca aj praktickej aplikácie služobného hodnotenia vo viacerých oblastiach:

Pre tvorcov systému napríklad Rada odporúča:

- Zvážiť inú škálu (nie 1 až 5) a uviesť ju verbálne, napr. zúžením na 3 stupne (prekročil očakávania, spĺňa očakávania, nedosahuje očakávania), alebo rozšírením na 6-7 stupňov alebo zrušiť bodovanie a nahradiť ho slovným hodnotením.
- Zaviesť osobitné hodnotenie pre vedúcich štátnych zamestnancov a prepojiť ho so strategickými cieľmi a výsledkami organizácie, útvaru. Hodnotiť manažérske a líderské schopnosti.
- Otestovať 180-stupňové hodnotenie a analyzovať aj podmienky a využitie 360-stupňového hodnotenia.
- Služobné hodnotenie je možné oveľa intenzívnejšie využiť na adaptáciu vzdelávania štátnych zamestnancov, formy vzdelávania prispôbiť cieľovej skupine. Napríklad u vedúcich štátnych zamestnancov tréningy viac zamerať na manažérske schopnosti a zručnosti., rozvíjanie schopnosti hodnotiteľov viesť rozhovor, poskytovať spätnú väzbu, operatívne manažovať ľudí, riešiť problémy. Nacvičovať konkrétne postupy, reakcie a správanie, „role-play“. Využívať prípadové štúdie, využívať podnety a odporúčania Rady.

Pre skvalitnenie služobného hodnotenia je potrebné riešiť aj ďalšie, súvisiace oblasti, napríklad:

- Dlhodobo budovať osobné úrady ako profesionálne útvary na oblasť riadenia ľudských zdrojov, analyzovať súčasný stav vzdelávania z pohľadu, či zodpovedá súčasným a budúcim potrebám.
- Stanovovať víziu, strategické ciele, najmä na úradoch s celoslovenskou pôsobnosťou, aby zamestnanci vedeli, o čo sa majú usilovať a k čomu majú ich aktivity smerovať. Pri výbere top manažmentu overovať aj strategické myslenie, schopnosť nastaviť víziu inštitúcie, smerovanie útvaru, integritu.
- Vytvoriť komunikačnú platformu na úrovni generálnych tajomníkov služobných útvarov, ale aj vedúcich štátnych zamestnancov a štátnych zamestnancov, cez ktorú by bolo možné vymieňať si skúsenosti a informácie, zdieľať dobrú prax, vrátane poznatkov o služobnom hodnotení.
- Dôležité je aj podporovať medzinárodné kontakty a spoluprácu v tejto aj iných oblastiach riadenia ľudských zdrojov (konferencie, kontakty, aktívna účasť na podujatiach).

- Posilňovať mechanizmy ochrany štátnych zamestnancov, ktorí upozornia na neetické konanie.

Odporúčania pre služobné úrady a hodnotiteľov

- Na úrovni top manažmentu inštitúcie (minister/predseda úradu a generálny tajomník služobného úradu) komunikovať, že služobné hodnotenie je prínosný, dôležitý nástroj pri riadení ľudských zdrojov a považujú ho za dôležitý.
- Rozpracovať a konkretizovať oblasti a kritéria služobného hodnotenia na podmienky služobného úradu. U vedúcich štátnych zamestnancov prepojiť služobné hodnotenie so stratégiou organizácie, víziou, dlhodobými cieľmi organizácie a ich prepojenie na individuálne ciele štátnych zamestnancov.
- Služobné úrady by sa mali snažiť koordinovať hodnotiteľov, aby sa znížili rozdiely v „prísnosti hodnotiteľov“ a usmerňovať hodnotiteľov, aby využívali sebahodnotenie.
- Diskutovať otázky hodnotiacej škály s hodnotiteľmi aj hodnotenými, analyzovať príčiny nevyužívania celej hodnotiacej škály, negatívneho vnímania „štandardných výsledkov“ ako zlého hodnotenia, nastavovania interných kritérií pre zaradovanie hodnotených štátnych zamestnancov do jednotlivých stupňov.
- Je potrebné posilňovať vnímanie služobného hodnotenia ako dialógu medzi hodnoteným a hodnotiteľom, posilňovať priebežné sledovanie a hodnotenie výkonu a priebežné poskytovanie spätnej väzby.
- Služobné úrady môžu usmerňovať hodnotiteľov, aby si priebežne pripravovali podklady pre hodnotenie, ale nechali priestor na vyjadrenie aj pre hodnoteného.
- Dôležité je dbať na transparentnosť služobného hodnotenia pokiaľ ide o ciele, využitie výsledkov, pravidlá, kritériá a proces hodnotenia, vopred ich zverejňovať a komunikovať všetkým štátnym zamestnancom. Pridať viac slovného hodnotenia, aj pri hodnotení „vynikajúce“ a „veľmi dobré výsledky“, usmerňovať štátnych zamestnancov, kde by sa mali zlepšovať, na aké budúce úlohy sa majú pripraviť. Slovné hodnotenie zvýši využiteľnosť hodnotenia napríklad pri preložení štátneho zamestnanca.
- Overovať, ako je služobné hodnotenie vnímané zo strany štátnych zamestnancov (či je vnímané ako spravodlivé a férové, transparentné) a reagovať na zistenia.
- Využívať informácie zo služobného hodnotenia v riadení ľudských zdrojov (pri odmeňovaní, vzdelávaní, rozvoji štátnych zamestnancov, výbere, riadení slabého výkonu, odvolaní z funkcie, skončení štátnozamestnaneckého pomeru).
- Vzhľadom na zistenia z podnetov, ktoré poukazujú na opakujúce sa pochybenia formálneho charakteru, zabezpečovať pre hodnotiteľov školenia o správnom postupe pri služobnom hodnotení, aj opakovane. Väčšina pochybení, ktoré

Rada identifikovala, nepredstavovali zložité problémy a dalo by sa im predísť už len tým, že by hodnotitelia dodržali napríklad lehoty alebo formu rozhovoru požadovanú zákonom a Vyhláškou.

1. LEGISLATÍVA

V uplynulom roku boli v NR SR schválené úpravy zákona o štátnej službe dvomi nepriamymi novelami, konkrétne zákonom č. 126/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony a zákonom č. 423/2020 Z. z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s reformou súdnictva. Rada považuje obsah aj spôsob prijímania zmien za problematický z nižšie uvedených dôvodov.

Zmeny prijaté NR SR a ďalšie predkladané návrhy zmien zavádzajú spôsob obsadzovania miest riaditeľov inšpektorátov životného prostredia, riaditeľov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny či vedúcich odborov okresných úradov, ktorí zastrešujú výsostne odbornú agendu (školsťvo, živnostenské podnikanie, kataster, životné prostredie a ďalšie), priamym vymenovaním bez stanovenia akýchkoľvek odborných kritérií a možnosťou odvolania bez udania dôvodu (politické nominácie). Pritom odbornosť, manažérske zručnosti, ale aj osobnostné predpoklady uchádzačov umožňuje preveriť otvorené výberové konanie, ktoré zaručuje možnosť každého, kto splní potrebné požiadavky, uchádzať sa o funkciu v štátnej správe. Už dnes je známe, že získanie odborníkov na špecializované činnosti na úrovni miestnej štátnej správy je problém, namiesto výberu sa robí skôr „nábor“.

Nová vláda po voľbách má nové priority, iné predstavy o spôsobe výkonu politiky a fungovania administratívy. Môže mať problém so „zdedeným“ personálnym obsadením, ktoré nemusí byť optimálne na výkon jej zámerov. Preto sú prítomné snahy rýchlo si s tým poradiť tak, že sa urobí výmena na viacerých postoch na základe politického rozhodnutia. Ak sa však takáto výmena, na základe neustálych legislatívnych zmien, bude opakovať po každých voľbách, Slovensko nebude mať šancu vytvoriť stabilnú, profesionálnu, výkonnú a motivovanú štátnu službu, ktorá bude atraktívna pre kvalitných profesionálov.

V porovnaní s inými krajinami vykazuje Slovensko vysokú mieru politizácie.⁵ Pred účinnosťou aktuálne platného zákona o štátnej službe bolo možné odvolávať vedúceho zamestnanca bez udania dôvodu. Výsledkom bola veľmi silná politizácia štátnej správy. Medzinárodné inštitúcie za to SR opakovane kritizovali. Európska komisia dokonca žiadala prijatie nového zákona o štátnej službe ako podmienku pre čerpanie financií z operačného programu Efektívna verejná správa.⁶

⁵ Napr.: A Comparative Overview of Public Administration Characteristics and Performance in EU28, 2017, 4 Staroňová K., Rybař M.: Ministerial or Party Roots of Civil Service Patronage? Evidence from a Parliamentary Democracy, 2019

⁶ Staroňová K., Prachárová, V.: Chystané zmeny na okresných úradoch by boli skokom späť. Denník N 22.1.2021, <https://dennikn.sk/2237084/chystane-zmeny-na-okresnych-uradoch-by-boli-skokom-spat/?ref=list>

Aj dáta z prieskumu Rady⁷ medzi štátnymi zamestnancami ukazujú, že za najväčšie problémy štátnej služby považujú politizáciu a nestabilitu (až 56 % to považuje za najväčší problém) a silno sa prikláňali k výroku, že pre získanie a stabilizáciu kvalitných ľudí v štátnej službe je dôležité jej odpolitizovanie.

Po prijatí nového zákona o štátnej službe, účinného od júna 2017, sa zrušila možnosť odvolania vedúcich štátnych zamestnancov bez udania dôvodu s cieľom zvýšiť profesionalitu a odpolitizovanie štátnej služby. Zmeny, ktoré vidíme v poslednom období, vyvolávajú obavy, že sa vrátíme späť pred rok 2017, k politickým nomináciám so všetkými negatívnymi dôsledkami.

Novelizácia zákonov, ktoré sa týkajú systému štátnej služby, si vyžaduje odbornú diskusiu a potrebu zapojiť do nej všetky relevantné subjekty. Rada nie je zástancom nepriamych noviel týchto zákonov a ani prijímania takýchto noviel v skrátanom legislatívnom konaní.

Pokiaľ ide o skrátané legislatívne konanie, ide o legitímny proces, ktorý umožňuje v krátkom čase schváliť návrh zákona, pričom v ňom neplatia časové lehoty súvisiace s rokováním o návrhu zákona a nie je povinné ani pripomienkové konanie. Avšak zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov uvádza, že vynechať inak povinné pripomienkovanie navrhovaného zákona zo strany orgánov verejnej moci či verejnosti možno iba v prípade, ak nastanú mimoriadne okolnosti, najmä ohrozenie ľudských práv a základných slobôd alebo bezpečnosti, ak hrozia štátu značné hospodárske škody, v prípade vyhlásenia núdzového stavu alebo opatrení na riešenie mimoriadnej situácie. Návrh na vylúčenie možnosti pripomienkovania môže byť teda použitý iba výnimočne, ak je potrebné urýchlene upraviť mimoriadnu situáciu.

Skrátané legislatívne konanie upravuje aj rokovací poriadok NR SR, podľa ktorého môže o prerokovanie zákona v skrátanom legislatívnom konaní požiadať vláda. Je na rozhodnutí parlamentu, či ho pripustí. Možno tak však urobiť len v taxatívne vymedzených prípadoch ako je ohrozenie základných ľudských práv a slobôd, ohrozenie bezpečnosti alebo hrozba značných hospodárskych škôd, ktoré by vznikli v prípade neschválenia zákona v skrátanom legislatívnom konaní.

V prípade zmien doteraz nastaveného systému štátnej služby Rada skrátané legislatívne konanie a zmeny prijímané formou nepriamych noviel zákona o štátnej službe nepovažuje za šťastné riešenie. Nesystémové kroky môžu mať nepriaznivý vplyv na stabilizáciu a profesionalizáciu štátnej služby, môžu vyvolať zvýšené finančné náklady napr. na odstupné, na výberové konania, na zaškolenie nových štátnych zamestnancov a v neposlednom rade môžu viesť k zbytočným súdnym sporom. Na druhej strane treba povedať, že Rada víta a oceňuje legislatívne zmeny vychádzajúce z aplikačnej praxe, ktoré systém štátnej služby zlepšujú a sama sa snaží na jeho

⁷ Správa a stave a vývoji štátnej služby 2018

zlepšovaní svojimi návrhmi založenými na poznatkoch získaných svojou činnosťou podieľať.

1.1 ZMENY ZÁKONA O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

1.1.1 Zákon č. 126/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákonom č. 126/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony bola prijatá 13. mája 2020 v skrátanom legislatívnom konaní prvá nepriama novela zákona o štátnej službe.

V dôvodovej správe⁸ sa k uvedenej novele uvádza, že cieľom návrhu zákona je najmä:

- 1) odstrániť rozpor medzi zákonom č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom o štátnej službe, ktorý spočíva v tom, že v kompetencii generálneho riaditeľa ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny je menovať a odvolávať riaditeľov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorí nie sú štatutárnym orgánom, nakoľko úrady práce, sociálnych vecí a rodiny nemajú právnu subjektivitu. Z tohto dôvodu bolo do zákona o štátnej službe navrhované doplniť ustanovenie, pod ktoré bude možné štátnozamestnanecký pomer riaditeľa úradu práce, sociálnych vecí a rodiny subsumovať

Dôsledky legislatívnej zmeny v praxi

Zmena oproti pôvodnému stavu spočíva v tom, že na riaditeľov úradov práce vymenúvaných a odvolávaných generálnym riaditeľom ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny sa zmenou ich postavenia na štatutárny orgán vzťahuje ustanovenie § 7 ods. 7 zákona o štátnej službe, ktorý stanovuje, že na štátneho zamestnanca vymenovaného do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu sa nevzťahujú ustanovenia § 38 až 44, § 51, § 52, § 55 až 69, § 71 ods. 1, § 72 až 81, § 82 ods. 1 až 3 a 5, § 85, § 87 až 96, § 102, § 103, § 117 až 123, § 163, § 164 ods. 3 až 9 a § 165, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

V praxi to znamená, že riaditelia úradov práce na základe prijatej zmeny vykonávajú štátnu službu podľa § 36 ods. 2 zákona o štátnej službe v dočasnej štátnej službe, ich štátnozamestnanecký pomer sa podľa § 82 ods. 4 zákona o štátnej službe skončí

⁸ Dôvodová správa <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=478087>

dňom uvedeným v odvolaní z tejto funkcie, vzdaním sa tejto funkcie podľa osobitného predpisu, alebo dňom uplynutia doby vykonávania tejto funkcie a vzhľadom na to, že sa na nich nevzťahuje ustanovenie § 61 zákona o štátnej službe, ktorý stanovuje dôvody odvolania z funkcie vedúceho zamestnanca, riaditelia úradov práce môžu byť odvolaní aj bez udania dôvodu.

Rada v tejto súvislosti považuje za potrebné opätovne upozorniť na skutočnosť, že uvedená zmena môže byť chápaná ako snaha o politizáciu štátnej správy a obchádzanie princípů stability v zmysle čl. 8 zákona o štátnej službe.

- 2) zmeniť kvalifikačné podmienky na výkon funkcie generálneho tajomníka služobného úradu s tým, že doterajšia podmienka troch rokov praxe vo verejnej správe a troch rokov praxe v riadiacej funkcii sa nahrádza jedinou podmienkou piatich rokov praxe v riadiacej funkcii

Dôsledky legislatívnej zmeny v praxi

Generálny tajomník je služobne najvyšší vedúci zamestnanec všetkým štátnym zamestnancom v príslušnom služobnom úrade, ktorý je oprávnený konať v príslušnom služobnom úrade vo veciach štátnozamestnaneckých vzťahov, ako aj vo veciach právnych vzťahov upravujúcich služobný pomer, ak to ustanovuje osobitný predpis. Vypustenie podmienky troch rokov praxe vo verejnej správe a troch rokov praxe v riadiacej funkcii a jej nahradenie iba požiadavkou piatich rokov praxe v riadiacej funkcii umožňuje do funkcie generálneho tajomníka služobného úradu vymenovať osobu bez akýchkoľvek skúseností a poznatkov z oblasti fungovania štátnej služby.

Napriek tomu, že v prípade funkcie generálneho tajomníka služobného úradu ide jednoznačne o politickú nomináciu, máme za to, že je dôležité, aby aj politickí nominanti boli odborníci na danú oblasť a ich nominácia by mala byť verejne obhájitelná. Ak chceme do štátnej služby prilákať profesionálov a udržať ich v systéme, musíme profesionalizovať manažment ľudských zdrojov. Preto je kľúčové, aby generálny tajomník bol profesionálom v riadení ľudských zdrojov, tejto problematike sa naplno venoval a neustále sa v nej zdokonaľoval.⁹

Prieskumy a poznatky Rady ukazujú, že riadenie ľudských zdrojov a manažérske zručnosti vedúcich zamestnancov sú výraznými nedostatkami, ktoré štátni zamestnanci pociťujú.

Často sa opakujúcimi problémami, s ktorými sa štátni zamestnanci na Radu obracajú, sú nejasné riadenie a pridelovanie úloh, nedostatočná komunikácia, neschopnosť riešiť konflikty na pracovisku, šikana na pracovisku. Rada opakovane odporúča zlepšiť

⁹ Bližšie pozri Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu, Šabová, Z., Zemanovičová, D.: Ako vyberať „trojky“ na ministerstvách? Hospodárske noviny, 14.9.2020

manažérske vzdelávanie a zručnosti vedúcich zamestnancov. Vo viacerých riešených prípadoch pritom boli identifikované nedostatky aj u generálnych tajomníkov.

- 3) umožniť služobným úradom pružnejšie a rýchlejšie reagovať na potrebu zmien v ich organizačnej štruktúre vyvolanú nutnosťou prispôbiť sa meniacemu sa vonkajšiemu prostrediu vypustením povinnosti služobného úradu vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala najskôr dva mesiace od nadobudnutia jej platnosti

Dôsledky legislatívnej zmeny v praxi

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne a nenarušila výkon služobných úloh. Ak ide o organizačnú zmenu, pri ktorej je daná štátnemu zamestnancovi výpoveď, je účinnosť tejto zmeny dôležitá.

Vypustením povinnosti služobného úradu vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala najskôr dva mesiace od nadobudnutia jej platnosti dochádza k situáciám, kedy v prípade výpovede danej štátnemu zamestnancovi z tohto dôvodu účinnosť organizačnej zmeny nastáva pred uplynutím jeho výpovednej doby.

Rada v tejto súvislosti riešila niekoľko podnetov štátnych zamestnancov na porušenie princípov štátnej služby a návrhov na prešetrenie výpovedí a konštatovala, že hoci bolo predmetné ustanovenie § 24 ods. 2 zo zákona o štátnej službe vypustené, požiadavka na hospodárne využívanie verejných zdrojov a riadenie štátnych zamestnancov ostáva zhmotnená v princípe efektívneho riadenia. Pokiaľ je organizačná zmena uskutočnená pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže pridelovať prácu a následne mu musí nariadiť čerpanie služobného voľna, počas ktorého štátnemu zamestnancovi z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa vypláca náhradu mzdy vo výške jeho funkčného platu. Uvedený spôsob naplánovania organizačnej zmeny je pre služobný úrad nehospodárny a predstavuje plytvanie verejnými prostriedkami.

- 4) rozšíriť výpočet právnych titulov na prijatie do dočasnej štátnej služby tak, aby sa služobným úradom umožnilo v prípade potreby na prechodný čas posilniť ich personálne kapacity, dočasná štátna služba na základe nového právneho titulu bude trvať do obsadenia voľného štátnozamestnaneckého miesta, avšak najviac šesť mesiacov, zároveň sa štátny zamestnanec prijatý do dočasnej štátnej služby podľa § 36 ods. 3 písm. e) nebude môcť prihlásiť do užšieho vnútorného výberového konania

Dôsledky legislatívnej zmeny v praxi

Dočasná štátna služba je štátna služba na určitú dobu. Režim prijímania uchádzačov do dočasnej štátnej služby upravuje zákon o štátnej službe v dvoch variantoch, a to tak bez výberového konania, ako aj len na základe výberového konania. Na rozdiel od toho, do stálej štátnej služby je možné prijať štátneho zamestnanca ako aj občana, ktorý sa uchádza o prijatie do nej len na základe výberového konania alebo na základe hromadného výberového konania.

Do dočasnej štátnej služby bez výberového konania možno napr. prijať občana na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného, vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu alebo je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, ďalej bez výberového konania možno prijať odborníka ústavného činiteľa, štátneho zamestnanca, v služobnom pomere, ktorý je vyslaný vykonávať štátnu službu na daný služobný úrad alebo aj občana, ktorý úspešne absolvoval štipendijný program na posilnenie analytických kapacít vo verejnej správe. K uvedeným právnym titulom na prijatie do dočasnej štátnej služby bez výberového konania bola doplnená možnosť obsadiť na dobu šesť mesiacov akékoľvek voľné štátnozamestnanecké miesto.

1.1.2 Zákon č. 423/2020 Z. z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s reformou súdnictva

Úpravy zákona o štátnej službe vyplynuli aj z ďalšej jeho nepriamej novely, a to zo zákona č. 423/2020 Z. z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s reformou súdnictva. V prípade tejto nepriamej novely podľa dôvodovej správy¹⁰ *„Predkladaný návrh zákona bol vypracovaný v nadväznosti na súčasne predkladaný návrh ústavného zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Z. z. v znení neskorších predpisov a predstavuje vykonávací zákon k navrhovaným ústavným zmenám. Okruh tém, ktoré návrh zákona rieši, je determinovaný obsahom ústavných zmien a Programovým vyhlásením vlády Slovenskej republiky na roky 2020 až 2024 v časti týkajúcej sa súdnictva.“*

Zmeny v zákone o štátnej službe v tomto prípade, podľa vyššie uvedenej dôvodovej správy, majú súvis najmä so zriadením Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky.

Návrh zákona bol síce predmetom riadneho pripomienkového konania, avšak Rada považuje za potrebné upozorniť, že do návrhu zákona bol následne v rámci prerokovania návrhu zákona vo výboroch NR SR zakomponovaný návrh ústavnoprávneho výboru NR SR, podľa ktorého, na základe prechodných ustanovení, *„riaditeľ inšpektorátu životného prostredia vymenovaný podľa osobitného predpisu*

¹⁰ Dôvodová správa <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=484605>

pred 1. januárom 2021 sa považuje za štatutárny orgán vymenovaný podľa osobitného predpisu podľa tohto zákona“.

Zmena oproti pôvodnému stavu spočíva v tom, že riaditelia inšpektorátu boli síce aj predtým (v zmysle § 9 ods. 4 zák. č. 525/2003 Z. z. o štátnej správe starostlivosti o životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov) vymenúvaní a odvolávaní generálnym riaditeľom, avšak nemali postavenie štatutára, nemohol na nich preto platiť § 7 ods. 7 zákona o štátnej službe, ktorý stanovuje, že na štátneho zamestnanca vymenovaného do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu sa nevzťahujú ustanovenia § 38 až 44, § 51, § 52, § 55 až 69, § 71 ods. 1, § 72 až 81, § 82 ods. 1 až 3 a 5, § 85, § 87 až 96, § 102, § 103, § 117 až 123, § 163, § 164 ods. 3 až 9 a § 165, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

V praxi to znamená, že od 1.1.2021 riaditelia inšpektorátov životného prostredia vykonávajú štátnu službu podľa § 36 ods. 2 v dočasnej štátnej službe (*§ 36 ods. 2: Štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, riaditeľ kancelárie bezpečnostnej rady, štatutárny orgán, ktorý je vymenovaný podľa osobitného predpisu, veľvyslanec, odborník ústavného činiteľa, justičný čakatel' a štátny zamestnanec podľa § 7 ods. 8 vykonáva štátnu službu v dočasnej štátnej službe; to sa nevzťahuje na štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe, ktorý uvedenú funkciu vykonáva na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55*) a ich štátnozamestnanecký pomer sa podľa § 82 ods. 4 skončí dňom uvedeným v odvolaní z tejto funkcie, vzdaním sa tejto funkcie podľa osobitného predpisu, alebo dňom uplynutia doby vykonávania tejto funkcie (*§ 82 ods.4: Štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, riaditeľa kancelárie bezpečnostnej rady alebo štatutárneho orgánu vymenovaného do funkcie podľa osobitného predpisu, ktorý vykonáva štátnu službu v dočasnej štátnej službe, sa skončí dňom uvedeným v odvolaní z tejto funkcie, vzdaním sa tejto funkcie podľa osobitného predpisu,36a) alebo dňom uplynutia doby vykonávania tejto funkcie. Štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii vymenovaného podľa tohto zákona, ktorý vykonáva štátnu službu v dočasnej štátnej službe, sa skončí aj vzdaním sa funkcie*).

Rada v tejto súvislosti považuje za potrebné upozorniť na skutočnosť, že uvedená zmena (obdobne ako v prípade riaditeľov úradov práce) môže byť chápaná ako snaha o politizáciu štátnej správy a obchádzanie princípu stability v zmysle čl. 8 zákona o štátnej službe. Podľa názoru Rady v danom prípade ide o účelové ustanovenie, ktoré nemá žiadny súvis s reformou súdnictva. Vzhľadom na to, že toto ustanovenie bolo na návrh ústavnoprávneho výboru doplnené až v rámci prerokovania návrhu zákona v NR SR, nebolo umožnené účastníkom medzirezortného pripomienkového konania vzniesť proti tomu námietky.

1.1.3 Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Dňa 5.11.2020 bol do národnej rady doručený vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (Zákonník práce).

Rada predložila v rámci medzirezortného pripomienkového konania stanovisko k návrhu zákona, pretože zmeny dotknutých ustanovení Zákonníka práce sa vzťahujú aj na štátnych zamestnancov a ich navrhovaná zmena by mala dopad aj na oblasť výkonu štátnej služby. Pri vypracovaní stanoviska a návrhov na zmenu alebo doplnenie právnych predpisov upravujúcich výkon štátnej služby Rada vychádzala najmä z výkonu svojej činnosti a zistení problémov v aplikačnej praxi v súvislosti s vybavovaním písomných podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca.

V tejto súvislosti Rada považovala z hľadiska štátnej služby za nanajvýš dôležité zamerať pozornosť na zabezpečenie rovnakých pracovných podmienok zamestnancov v režime Zákonníka práce ako aj štátnych zamestnancov podliehajúcich úprave v zmysle zákona o štátnej službe. Z poznatkov Rady vyplynulo, že pre štátnych zamestnancov ako aj služobné úrady predstavovalo vyhlásenie núdzového stavu náročnú situáciu z hľadiska organizácie práce a zabezpečenia riadneho plnenia ich povinností, často v časovej tiesni. Za takýchto okolností, podľa názoru Rady, bolo potrebné jednoznačne upraviť ich práva a povinnosti a predchádzať rôznym prístupom v závislosti od právneho názoru. Rada preto v záujme jednotnej aplikácie zákona o štátnej službe navrhla Úradu vlády Slovenskej republiky (ÚV SR) a sociálnemu výboru NR SR, aby bol do § 171 zákona o štátnej službe priamo doplnený aj § 250b Zákonníka práce. Na podporu tohto návrhu uviedla aj úmysel zákonodarcu chrániť verejné zdravie a predchádzať vzniku a šíreniu prenosných ochorení, ktorý je všeobecný, nie špecificky zameraný na určitú kategóriu zamestnancov. Štátne orgány spravidla zamestnávajú osoby v rôznych typoch pracovnoprávných vzťahov a nie je dôvodné robiť medzi nimi rozdiely vo vzťahu k práci z domácnosti, ak to druh ich práce plnohodnotne umožňuje.

NR SR dňa 4. februára 2021 schválila predmetný návrh zákona, ktorého čl. X bod 2 upravuje § 171 zákona o štátnej službe tak, že ustanovenie § 250b Zákonníka práce sa vzťahuje aj na štátnych zamestnancov.

1.2. ZMENY PRIPRAVOVANÉ V OBLASTI RIADENIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY

V súvislosti s pripravovanými legislatívnymi zmenami zákona o štátnej službe v nasledujúcom období Rada oslovila ÚV SR ako gestora zákona o štátnej službe a požiadala o relevantné informácie v tejto oblasti. Podľa vyjadrenia Sekcie štátnej

služby a verejnej služby ÚV SR¹¹ zmeny zákona o štátnej službe vyplývajú z uznesenia č. 547 z 9. septembra 2020, kedy vláda SR schválila návrh Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na september až december 2020 a z návrhu Rámcového plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na VIII. volebné obdobie.

Podľa schváleného Rámcového plánu legislatívnych úloh vlády SR na VIII. volebné obdobie by mal ÚV SR predložiť na rokovanie vlády SR v rokoch 2021 - 2023 dve novelizácie zákona o štátnej službe, konkrétne:

- a) V priebehu IV. štvrťroka 2021 predložiť novelizáciu v súvislosti s Centrálnym informačným systémom štátnej služby a spustenie komplexného systému piatich registrov - registra výberových konaní, registra úspešných absolventov, registra nadbytočných štátnych zamestnancov, registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov. V nadväznosti na aktuálny stav prípravných prác možno predpokladať posunutie termínu predloženia návrhu novelizácie zákona o štátnej službe do legislatívneho procesu, a teda aj na rokovanie vlády SR.
- b) V priebehu III štvrťroka 2022 predložiť zmenu právnej úpravy v nadväznosti na predpokladané schválenie koncepcie odmeňovania štátnych zamestnancov a koncepcie zavedenia a rozvoja líderstva v štátnej službe. Výsledkom koncepcií má byť nastavenie nového systému odmeňovania, ktorý by mal byť zameraný na zjednotenie platových tried a vytvorenie platových pásiem tak, aby boli podporené princípy rovnakého a spravodlivého odmeňovania, ako aj kariérneho rastu.

1.3 ODPORÚČANIA RADY

- Proces skráteného legislatívneho konania striktne využívať iba v prípade mimoriadnych okolností, najmä v prípade ohrozenia ľudských práv a základných slobôd alebo bezpečnosti, v prípade, že štátu hrozia značné hospodárske škody, v prípade vyhlásenia núdzového stavu alebo opatrení na riešenie mimoriadnej situácie.
- Obmedziť v čo najvyššej možnej miere úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov prostredníctvom nepriamych noviel zákona o štátnej službe a súvisiacich právnych predpisov a prostredníctvom poslaneckých návrhov.
- Umožniť za účasti odborníkov, rešpektujúc odporúčania medzinárodných organizácií, diskusiu o tom, kde je hranica politických nominácií, terajší systém je veľmi neprehľadný, netransparentný, bez jasne stanovených kritérií.

¹¹ Zdroj: Informácia Sekcie štátnej služby a verejnej služby úradu vlády

- stanoviť, ktoré pozície vyžadujú „politický mandát“ a ktoré stabilných profesionálov, čím by sa dalo v budúcnosti vyhnúť problémom s výmenou administratívy. Rada má zo svojej činnosti poznatky o špecifických problémoch v štátnej službe na úrovni miestnej štátnej správy, tam je možné napr. viesť legitímnu diskusiu o posilnení postavenia a kompetencií okresných úradov, aby prednostovia mohli rozhodovať o finančných a personálnych otázkach.
- Vzhľadom na to, že otvorené výberové konania sú zárukou toho, že kľúčové vedúce pozície v štátnej službe budú obsadzované odborníkmi, zamerať sa na to, aby aj politickí nominanti boli odborníci na danú oblasť a aby ich nominácia bola verejne obhájiteľná. Preto tam, kde je to vhodné, Rada odporúča napr. realizovať verejné vypočutie, zverejňovať profesijné životopisy vedúcich štátnych zamestnancov a zverejňovať ďalšie relevantné informácie o nich.
- Využívať a zdokonaľovať existujúce mechanizmy na to, aby vláda mohla realizovať svoje programové vyhlásenie - napr. hodnotenie vedúcich zamestnancov naviazať na víziu a ciele služobného úradu, služobné hodnotenie realizovať častejšie ako raz ročne, v prípade menej výkonných štátnych zamestnancov využiť operatívne vyhodnocovanie zadávaných úloh, hodnotiť ich progres vo výkone štátnej služby a na základe toho rozhodovať, kto by mal ostať v systéme a kto kritéria nespĺňa.
- Rozlišovať nároky na pozície v inštitúciách, ktoré z povahy vecí naplňajú programové vyhlásenia vlády a teda sa rozhodujú skôr v horizonte volebného cyklu (najmä ministerstvá) a nároky na pozície v inštitúciách, ktoré zabezpečujú verejný záujem v dlhodobom horizonte, nezávisle od aktuálneho rozloženia politických síl a potrebujú vysokokvalifikovaných stabilných odborníkov (najmä regulačné orgány).

2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Rada už dva roky za sebou v Správach za rok 2018 a za rok 2019 konštatovala a zároveň upozorňovala, že v podmienkach SR chýba nadrezortný integrovaný informačný systém. Vzhľadom k tomu, že nie sú prístupné ani základné parametre o štátnych zamestnancoch, Rada opätovne iniciovala a realizovala zber základných údajov o štátnozamestnaneckých miestach vo forme dotazníka (vid príloha č. 1), ktorý bol zaslaný na všetky služobné úrady v SR. Obdobný zber bol realizovaný aj pri príprave Správy za rok 2019. Nakoľko Rada disponuje údajmi za obidva roky, v rámci tejto Správy by sme chceli predstaviť aj porovnanie vývoja a smerovania štátnej služby. Dotazník bol rozposlaný v novembri 2020 na všetky služobné úrady.

Z vyššie uvedeného počtu služobných úradov Rade nezaslali odpoveď: Ministerstvo zdravotníctva SR, Okresný súd Bratislava III, Regionálne úrady verejného zdravotníctva Nitra a Rožňava. Ministerstvo zdravotníctva SR neposkytlo Rade údaje ani pri príprave Správy za rok 2019. Finančné riaditeľstvo SR, Slovenská informačná služba a Zbor väzenskej a justičnej stráže informovali Radu, že ani za rok 2020 nemajú zamestnancov podľa zákona o štátnej službe.

V termíne do 26.02.2020 zaslalo Rade údaje 208 služobných úradov (vid príloha č. 2), čo je o 16 služobných úradov viac ako pri zasielaní podkladov do Správy za rok 2019. Celkovo služobné úrady, ktoré nám poskytli údaje, majú spolu 36 155 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest z celkového počtu 36 510¹² (99 %).

Rada podotýka, že zber údajov dotazníkovou formou sa, žiaľ, ukazuje ako menej spoľahlivý a zdĺhavý. Pritom základné informácie o štruktúre a počte štátnych zamestnancov sú kľúčovými informáciami pre formulovanie stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Rada každoročne vo svojej Správe upozorňuje na nevyhnutnosť urýchlene dokončiť vytvorenie centrálného registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov. Tieto registre boli plánované už v rámci Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020.¹³ Zákon o štátnej službe¹⁴ 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 štátnej služby. Absencia tohto systému značne limituje účinné riadenie štátnej služby.

¹² Informácia o celkovom počte systemizovaných štátnozamestnaneckých miestach k dátumu 1.7.2020 poskytnutá Sekciou štátnej služby a verejnej služby ÚV SR

¹³ ÚVSR (2015) Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

¹⁴ 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 infraštruktúra¹⁵ ako súčasť Centrálného metainformačného systému verejnej správy.¹⁶ Projekt so zazmluvnenou sumou 4,9 mil. eur predpokladal dobudovanie CISŠS do konca roka 2021. Podľa aktuálnych informácií z Úradu vlády SR sa prekladá termín dobudovania až na 1. február 2022, čo minimálne do tohto termínu neumožní jeho reálne využitie na plánovanie a riadenie štátnej služby.¹⁷

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

V nasledujúcej časti Správy za rok 2020 analyzujeme údaje poskytnuté jednotlivými služobnými úradmi. Kapitola „Základné údaje o štátnej službe“ je rozdelená na dve podkapitoly. V prvej časti prezentujeme sumárne údaje o štátnej službe, v druhej prezentujeme bližšie informácie o deviatich typoch služobných úradov.

2.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA ŠTÁTNEJ SLUŽBY

2.1.1 Počet služobných úradov a obsadenosť štátnozamestnaneckých miest

Štátna správa je organizovaná sústavou 216 služobných úradov.

Na štátnu službu sa vzťahuje zákon o štátnej službe a taxatívne vymedzené ustanovenia Zákonníka práce v rámci jeho 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 213 služobných úradov má systemizované štátnozamestnanecké miesta s celkovým počtom 36 510 miest (podľa údajov Sekcie štátnej služby a verejnej služby ÚV SR), čo v prepočte na počet obyvateľov SR vychádza na jedného štátneho zamestnanca 150 občanov. Toto číslo je podobné s Českou republikou, kde na jedného štátneho zamestnanca pripadá 154 občanov ČR. Česká republika má podľa Výročnej správy o štátnej službe za rok 2019 systemizovaných 69 790 štátnozamestnaneckých miest.¹⁸

¹⁵ https://www.opii.gov.sk/download/b/zamery/Zamer_NP_CISSS.pdf

¹⁶ <https://metais.vicpremier.gov.sk/>

¹⁷ Informácia poskytnutá Sekciou štátnej služby a verejnej služby ÚV SR

¹⁸ Výročná zpráva o státní službě za rok 2019 <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocní-zpráva-vyrocní-zpráva-o-statni-sluzbe.aspx>

Nasledujúca komparácia sa týka len služobných úradov, ktoré poskytli informácie v rámci zberu dát Rady, t. j. 208 služobných úradov, v ktorých pracuje 34 045 štátnych zamestnancov a majú 36 155 systematizovaných štátnozamestnaneckých miest.

Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch, ktoré Rade poskytli informácie za rok 2020, sa v porovnaní s rokom 2019 nezmenila. Táto ostala na úrovni 94,1 % v roku 2020 oproti 94,6 % za rok 2019. V tabuľke je vidieť, že len niečo viac ako tretina služobných úradov (32 %) stále vykazuje plnú obsadenosť. Pre porovnanie obsadenosti v služobných úradoch za roky 2019 a 2020 uvádzame tabuľku č. 1.

tabuľka č. 1 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Obsadenosť	Počet úradov 2019	Podiel úradov 2019 v %	Počet úradov 2020	Podiel úradov 2020 v %
50 % - 60 %	1	1 %	0	0 %
61 % - 70 %	2	1 %	2	1 %
71 % - 80 %	5	3 %	11	5 %
81 % - 85 %	10	5 %	9	4 %
86 % - 90 %	26	14 %	33	16 %
91 % - 95 %	40	21 %	45	22 %
96 % - 99 %	45	24 %	42	20 %
100 %	61	32 %	66	32 %

V roku 2020 sú neobsadené štátnozamestnanecké miesta na úrovni 5,8 %, čo predstavuje 2110 štátnozamestnaneckých miest. Dôvody, pre ktoré sú tieto miesta neobsadené, môžu byť rôzne, napríklad neúspešná realizácia výberových konaní (kde môže byť problematické prilákať odborníkov v určitých oblastiach do štátnej správy zo súkromného sektora, resp. nevhodné nastavené právne predpisy, ktorými sú určené špecifikácie na štátnych zamestnancov¹⁹) alebo tiež nevhodne stanovený počet potrebných štátnozamestnaneckých miest zo strany služobného úradu.

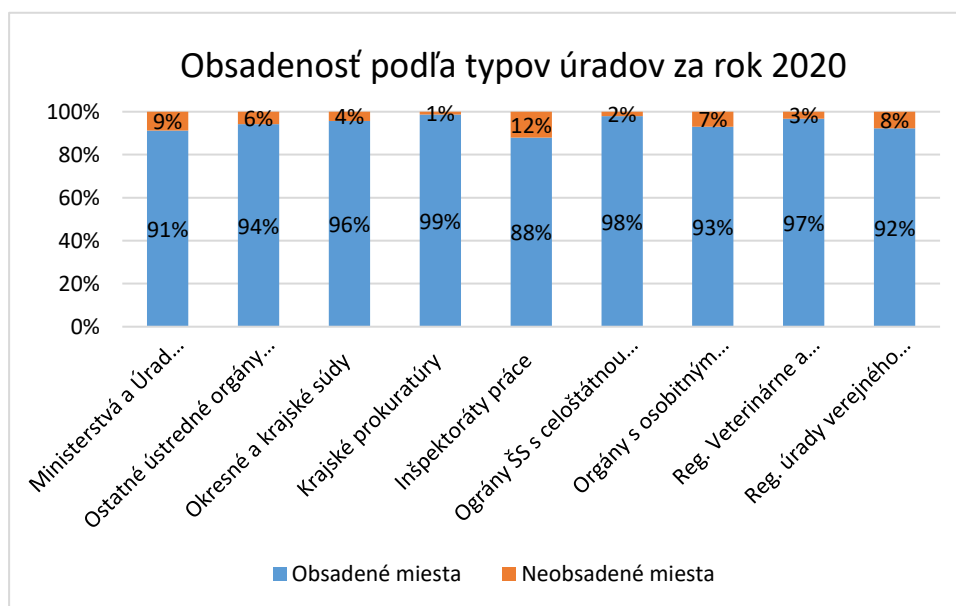
Bolo by vhodné sledovať a vyhodnocovať obsadenosť štátnozamestnaneckých miest jednotlivých úradov. V minulosti dochádzalo k situáciám, keď úrady čerpali mzdové prostriedky aj na neobsadené systematizované štátnozamestnanecké miesta.²⁰ Vytvorenie registra štátnozamestnaneckých miest by pomohlo sprehľadniť situáciu a zefektívniť realizáciu výberových konaní.

Najvyššiu obsadenosť štátnozamestnaneckých miest majú stále krajské prokuratúry (KP), najnižšiu Inšpektoráty práce (IP), ktoré oproti minulému roku predbehli Regionálne útvary verejného zdravotníctva (RÚVZ).

¹⁹ Napr. Nariadenie vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností podľa ktorého postupujú RÚVZ pri obsadzovaní vysoko špecializovaných miest, kde sú parametre tak nastavené, že je pre nich problematické obsadiť určité miesta

²⁰ <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/341744-vyhodit-treba-v-prvom-rade-cierne-duse>

graf č. 1 štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.1.2 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov

Počet radových štátnych zamestnancov sa oproti minulému roku znížil z 30 933 na 29 720 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Počet vedúcich štátnych zamestnancov sa oproti roku 2019, kedy ich bolo 3945, zvýšil na 4325 (čo percentuálne predstavuje mierne navýšenie o 1,4%). Pre porovnanie, v susednej Českej republike bol v roku 2019²¹ podiel vedúcich zamestnancov na služobných miestach 13,1 %.

Pri vedúcich štátnych zamestnancov sú uplatňované osobitosti pri výberových konaniach a odmeňovaní. Podiel vedúcich štátnych zamestnancov môže poukazovať na efektívnosť pri zabezpečovaní riadiacich funkcií v služobných úradoch, ale aj to, ako je nastavené rozpätie riadenia pri jednotlivých vedúcich štátnych zamestnancoch.

Štruktúru vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie uvádza tabuľka č 2. Najväčší nárast vedúcich štátnych zamestnancov môžeme sledovať pri kategórii poverení na výkon funkcie vedúceho štátneho zamestnanca, kde došlo k navýšeniu počtu vedúcich štátnych zamestnancov o 176.

²¹ Výročná zpráva o státní službě za rok 2019 <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocní-zprava-vyrocní-zprava-o-statni-sluzbe.aspx>

tabuľka č. 2 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

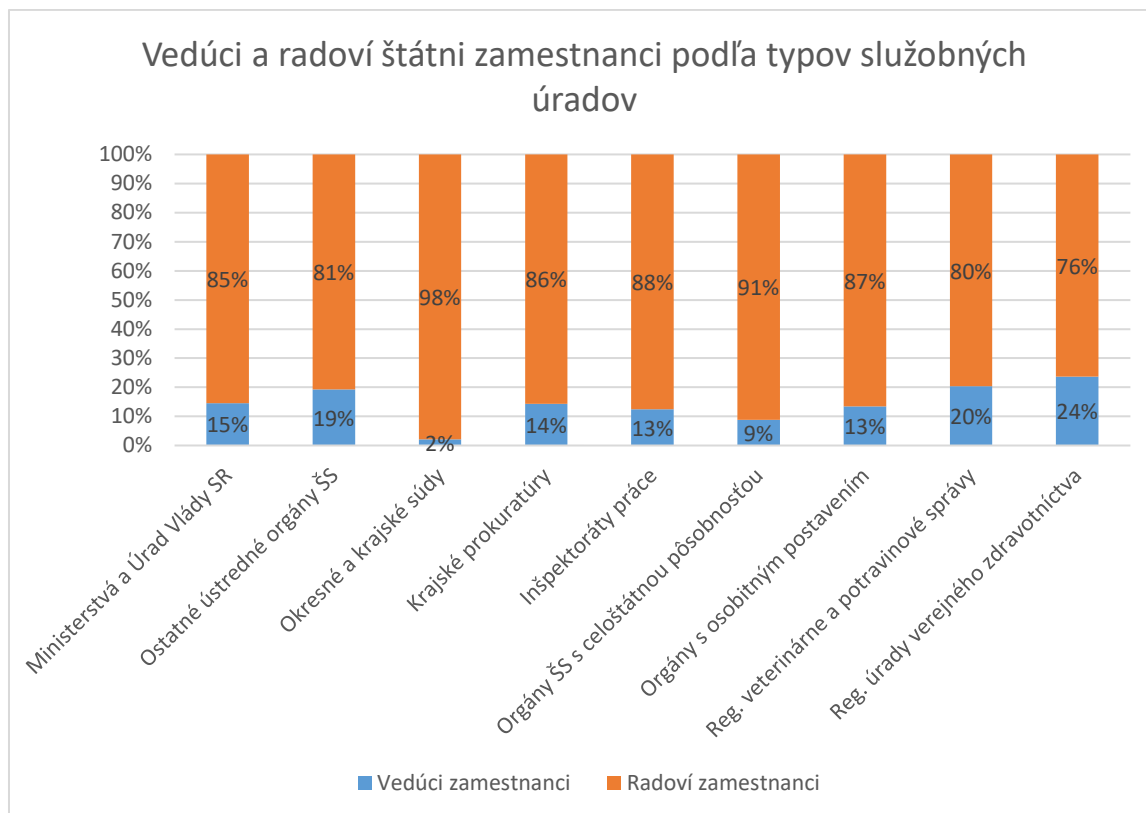
	2019	2019	2020	2020
Vymenovaní do funkcie	3624	92 %	3855	89 %
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	188	5 %	364	9 %
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	133	3 %	106	2 %

Medzi jednotlivými typmi služobných úradov sú rozdiely v podiele vedúcich štátnych zamestnancov. Stratégia²² konštatuje, že najviac vedúcich štátnych zamestnancov bolo evidovaných v ústredných orgánoch štátnej správy. Naše zistenia indikujú vysoký počet vedúcich štátnych zamestnancov na Regionálnych veterinárnych a potravinových správach a Regionálnych úradoch verejného zdravotníctva, čo pravdepodobne súvisí s nízkou obsadenosťou radových pozícií. Najnižší podiel vedúcich štátnych zamestnancov majú okresné (OS) a krajské súdy (KS) s vysokým počtom administratívnych pozícií. Ministerstvo vnútra poskytlo Rade sumárne údaje za všetky okresné úrady a ministerstvo. Podiel vedúcich štátnych zamestnancov na MV SR predstavuje 8,2 % a na okresných úradoch 16 %.

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov v roku 2020 bol 4043, čím mierne prekračuje počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov, 3830, pričom z dôvodu organizačnej zmeny bolo ukončených 560 štátnozamestnaneckých pomerov, čo predstavuje 14,62 % z celkového počtu.

²² ÚV SR (2015) Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020

graf č. 2 porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2020 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

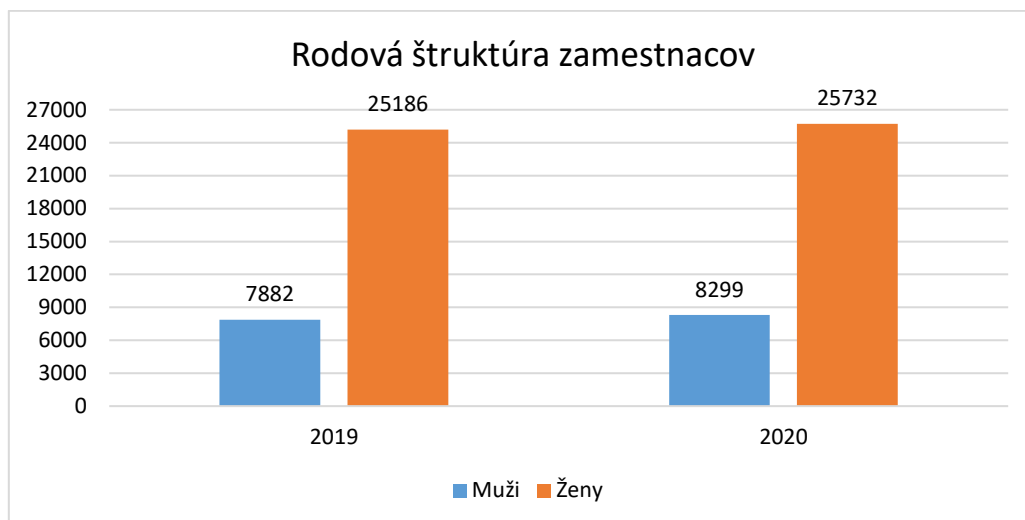


2.1.3 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania

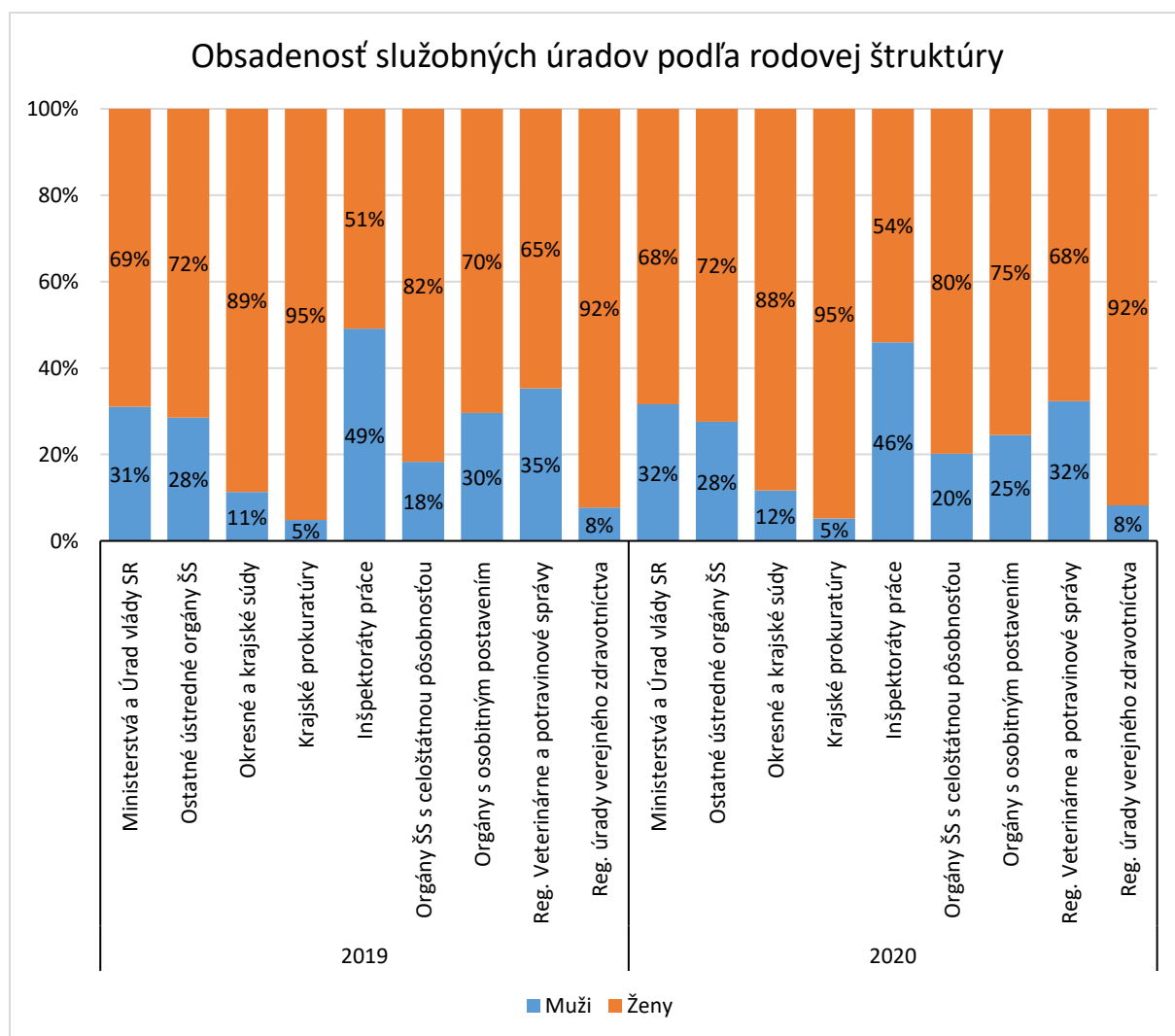
Údaje o štruktúre štátnych zamestnancov naznačujú, že dve tretiny štátnych zamestnancov sú ženy (75,6 % zo sledovaných úradov). Slovensko sa radí medzi krajiny s nadpriemerným zastúpením žien v štátnej správe spomedzi krajín OECD.²³ Z celkového počtu 4325 vedúcich štátnych zamestnancov tvoria 59,44 % ženy a 40,55 % muži.

²³ OECD (2019): Government at Glance. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2019_8ccf5c38-en

graf č. 3 rodová štruktúra štátnych zamestnancov v roku 2019 a roku 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

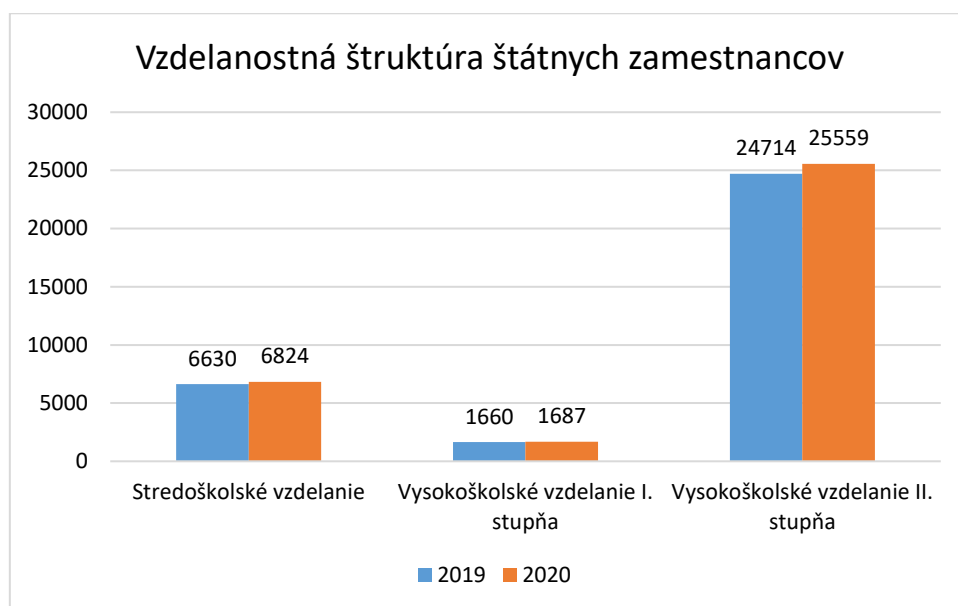


graf č. 4 štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



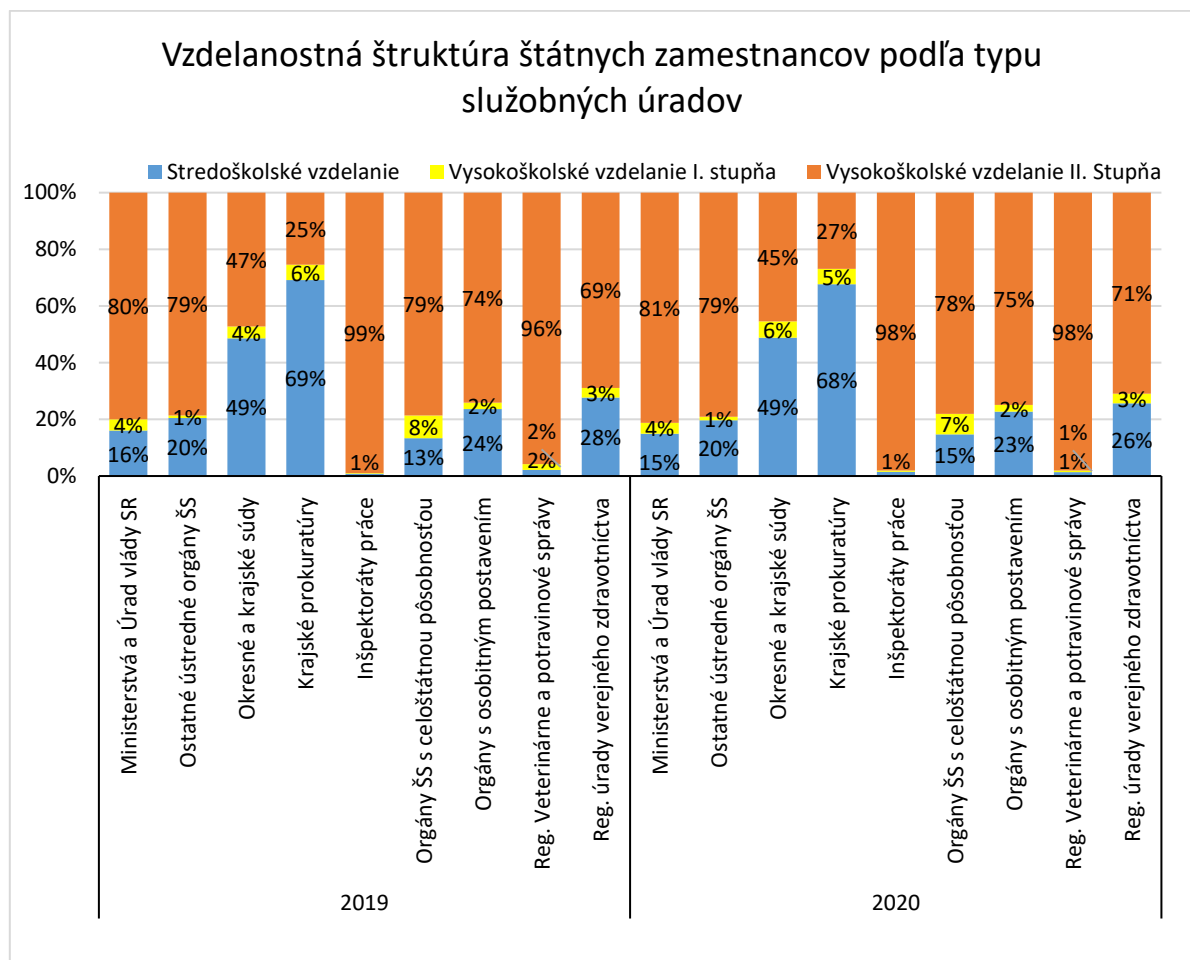
Z hľadiska dosiahnutého **vzdelania** nedošlo k výrazným zmenám oproti roku 2019. V roku 2020 má až 75 % štátnych zamestnancov vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má 5 % a stredoškolské vzdelanie 20 %. Rozsah vzdelania potrebného pre konkrétne štátnozamestnanecké miesto určuje charakteristika platových tried štátneho zamestnanca.²⁴ Slovenskí štátni zamestnanci 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. Rada na túto skutočnosť upozorňovala už v Správe za rok 2019.

graf č. 5 štruktúra štátnych zamestnancov podľa dosiahnutého vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



²⁴ Príloha č. 2 k zákonu č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

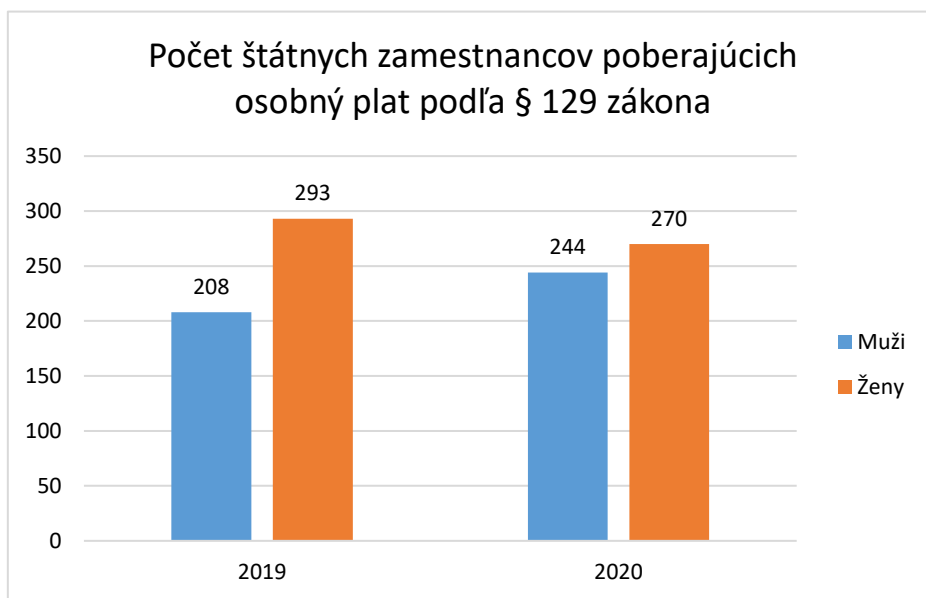
graf č. 6 štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2019 a za rok 2020 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



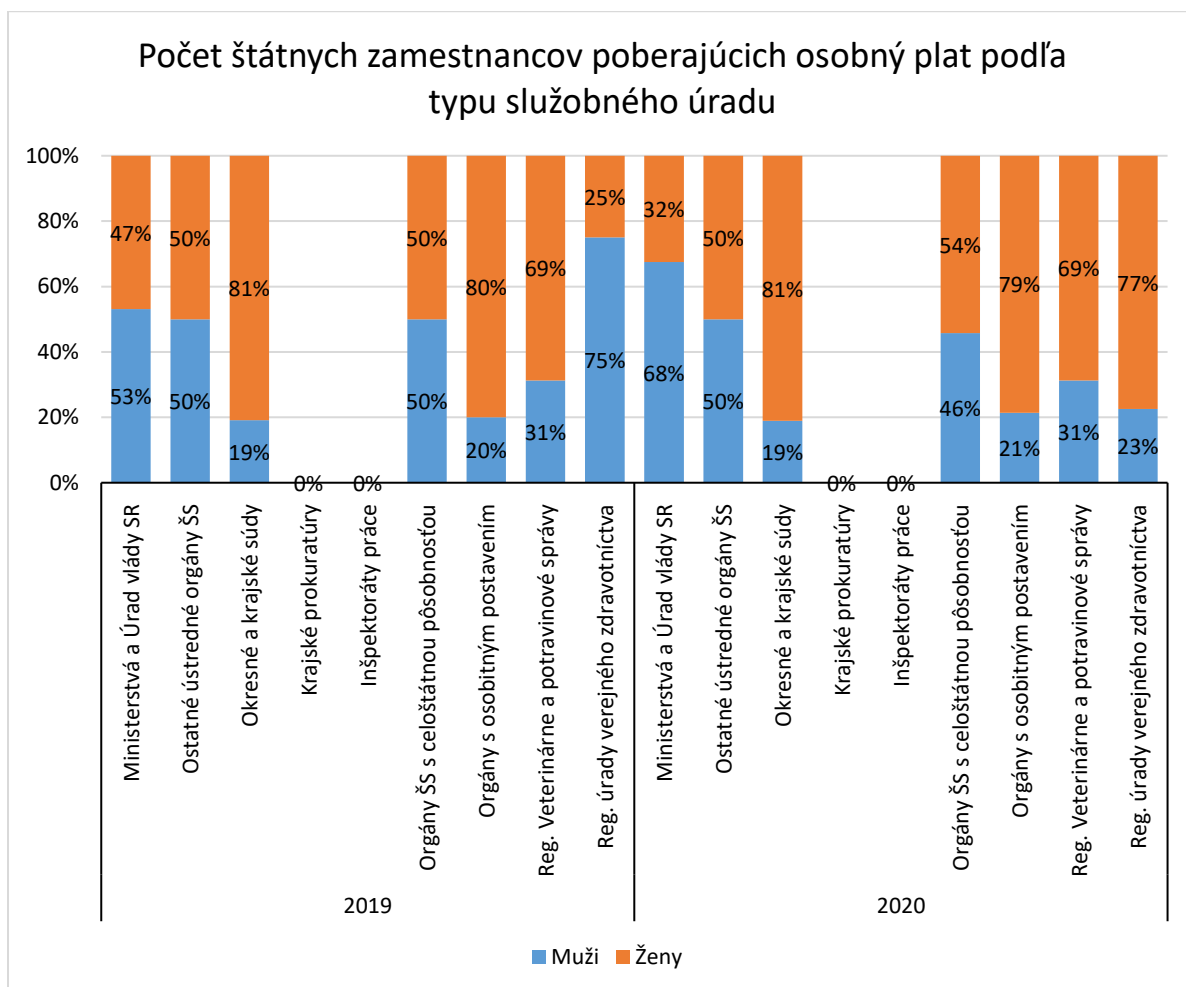
2.1.4 Inštitút osobného platu

V tohtoročnej Správe sa Rada zamerala na priznanie osobného platu určeného štátnemu zamestnancovi, ktorý vykonáva počas štátnej služby osobitne významné úlohy, alebo plní mimoriadne náročné úlohy. V roku 2020 došlo k miernemu nárastu štátnych zamestnancov, ktorým bol osobný plat priznaný. Počet týchto štátnych zamestnancov je 514, oproti roku 2019, kedy daný osobný plát poberalo 501 štátnych zamestnancov. V grafe č. 3 je možné pozorovať, že dochádza k znižovaniu rozdielu medzi poberateľmi osobného platu z hľadiska pohlavia v rámci celej štátnej služby.

graf č. 7 celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



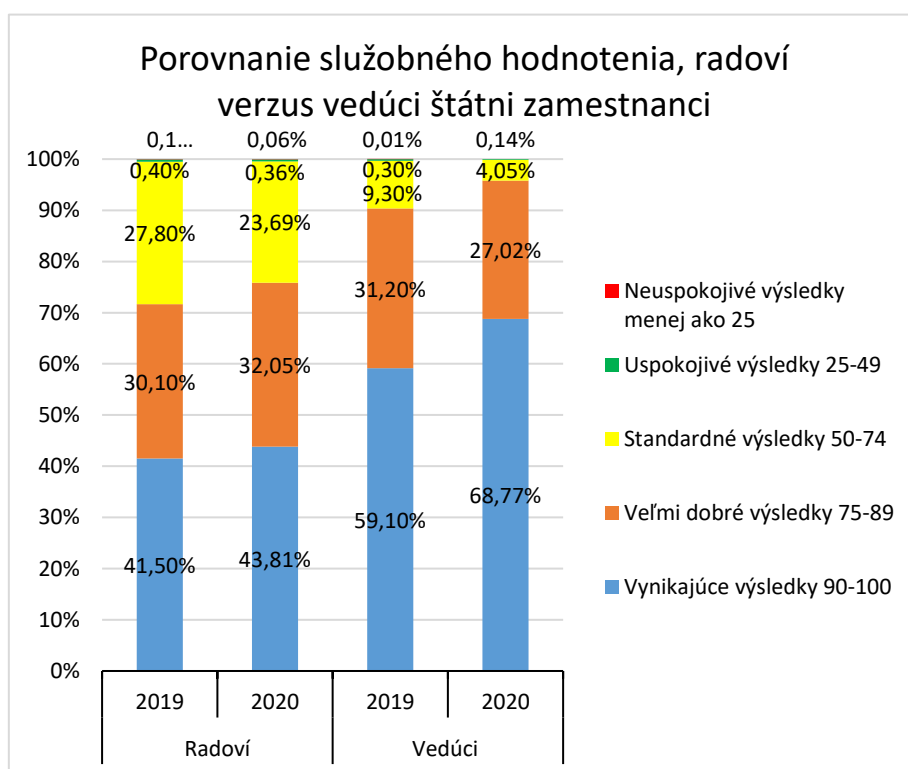
graf č. 8 celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2019 a 2020 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



2.1.5 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe

Služobné hodnotenie je nástroj, ktorým má vedúci zamestnanec hodnotiť štátnych zamestnancov z hľadiska jeho odborných vedomostí, jeho výkonnosti, schopností a kompetencie, ako aj jeho prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu. Opätovne sa zaviedlo zákonom o štátnej službe účinným od júna 2017. Keďže výsledky služobného hodnotenia za rok 2019 sa reálne mali do výkonu štátnej služby premietnuť v roku 2020, 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. Zároveň, nakoľko Rada disponuje informáciami o výsledkoch služobných hodnotení za rok 2018 premietnutých do výkonu v roku 2019, bolo možné vykonať porovnanie. K otázkam služobného hodnotenia nám poskytlo údaje 208 služobných úradov o 31 941 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 34 045 miest to predstavuje 93,8 %. Z 31 941 štátnych zamestnancov je 27 697 radových štátnych zamestnancov a 4244 sú vedúci štátni zamestnanci.

graf č. 9 porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



tabuľka č.3 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percenta 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	10425	41,5 %	12135	43,81 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	7555	30,1 %	8878	32,05 %
štandardné výsledky, 50-74	6985	27,8 %	6563	23,69 %
uspokojivé výsledky, 25-49	100	0,4 %	102	0,36 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	30	0,1 %	19	0,06 %

tabuľka č. 4 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percenta 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	1768	59,1 %	2919	68,77 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	933	31,2 %	1147	27,02 %
štandardné výsledky, 50-74	279	9,3 %	172	4,05 %
uspokojivé výsledky, 25-49	10	0,3 %	6	0,14 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	1	0,0 %	0	

Ak porovnáme výsledky, vedúci štátni zamestnanci dosahujú vyššie percento „vynikajúcich výsledkov“ oproti radovým štátnym zamestnancom o 24,96 %. Radoví štátni zamestnanci mali vyššie percento v kategórii „štandardné výsledky“ oproti vedúcim štátnym zamestnancom o 19,64 %. Dané údaje potvrdzujú rovnaký trend aj z predchádzajúceho roka.

tabuľka č. 5 použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2019	2020
Námietky podané proti služobnému hodnoteniu	46	43
Počet námietok, ktorým bolo vyhovené	18	19
Zvýšenie/ zníženie osobného príplatku	274	425
Odvolanie z funkcie	1	0
Ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru	1	0

Z tabuľky č. 5 jasne vyplýva fakt, že inštitút služobného hodnotenia sa stále v praxi ako manažérsky nástroj dostatočne nevyužíva. Z celkového počtu vykonaných služobných hodnotení 31 941, bolo podaných len 43 námietok, ktorým bolo vyhovené v 19 prípadoch. Zmena osobného príplatku sa vykonala len v 425 prípadoch, čo predstavuje len 1,33 % a k odvolaniu z funkcie a ukončeniu štátnozamestnaneckého

pomeru ani nedošlo. 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.

Služobné hodnotenie je komplexná téma a Rada k nej vydala v roku 2020 samostatnú štúdiu.²⁵

2.2 ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE PODĽA TYPOLÓGIE SLUŽOBNÝCH ÚRADOV

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

tabuľka č.6 tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2019 a za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Typy úradov	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest 2019 ²⁶	Percentá 2019	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest 2020	Percentá 2020
Ministerstvá a ÚV SR	5628	89 %	14 438	91,2 %
Ostatné ústredné orgány ŠS	939	88,4 %	1383	93,8 %
Okresné a krajské súdy	3816	98,1 %	4048	95,76 %
Krajské prokuratúry	599	99,1 %	594	98,67 %
Inšpektoráty práce	383	89,6 %	416	87,94 %
Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	2 606	91,6 %	10765	97,9 %
Orgány s osobitným postavením	689	88 %	699	93,07 %
RVPS	653	97,1 %	719	96,76 %
RÚVZ	870	91,1 %	983	92,21 %

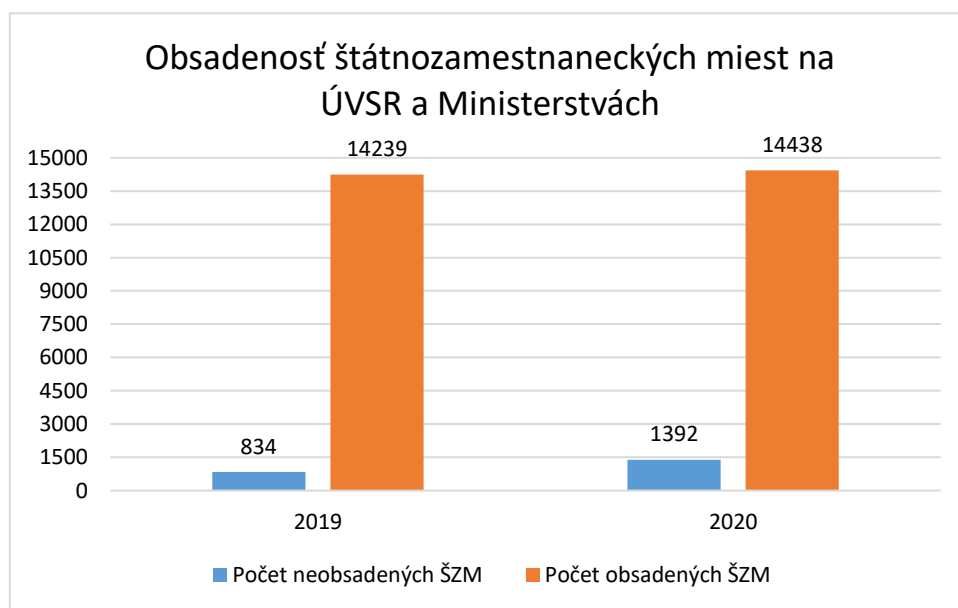
²⁵ https://radaprestatnustluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7698_sluzobne-hodnotenia-statneho-zamestnanca-v1_0.pdf

²⁶ Vzhľadom na nepresnosť niektorých údajov zaslaných služobnými úradmi, boli niektoré odpovede minulý rok vylúčené.

2.2.1 Úrad vlády SR a ministerstvá

Okrem Ministerstva zdravotníctva SR na základe žiadosti o vyplnenie dotazníka Rade odpovedalo spolu s ÚV SR aj 13 ministerstiev. ÚV SR a zvyšné ministerstvá majú spolu 15 830 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je len 14 438 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 91 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 1392, čo predstavuje 9 %). Ani jeden služobný úrad nemá 100 % obsadenosť.

graf č. 10 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za rok 2019 a rok 2020
zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je 12 209 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 2 229 (15,4 %).

tabuľka č. 7 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na ÚV SR a ministerstvách za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vymenovaní do funkcie	2043
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	134
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	52

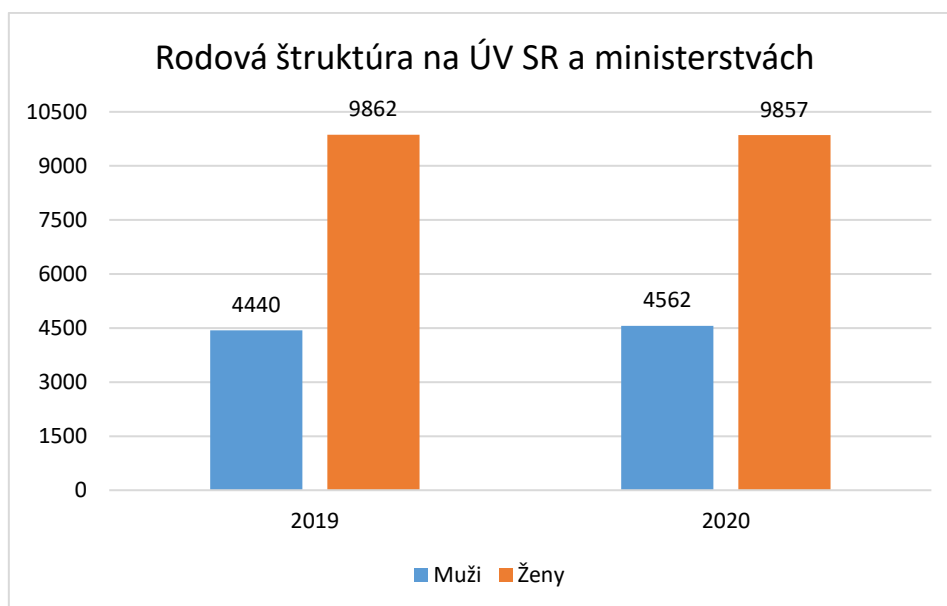
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 2 055 a počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov 1 797, z toho z dôvodu organizačnej zmeny bolo ukončených 351 štátnozamestnaneckých pomerov. Najviac ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny bolo na MV SR v počte 132.

tabuľka č. 8 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na ÚV SR a ministerstvách za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	699	1231
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	746	531
preložením z iného služobného úradu	120	157
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	138	136

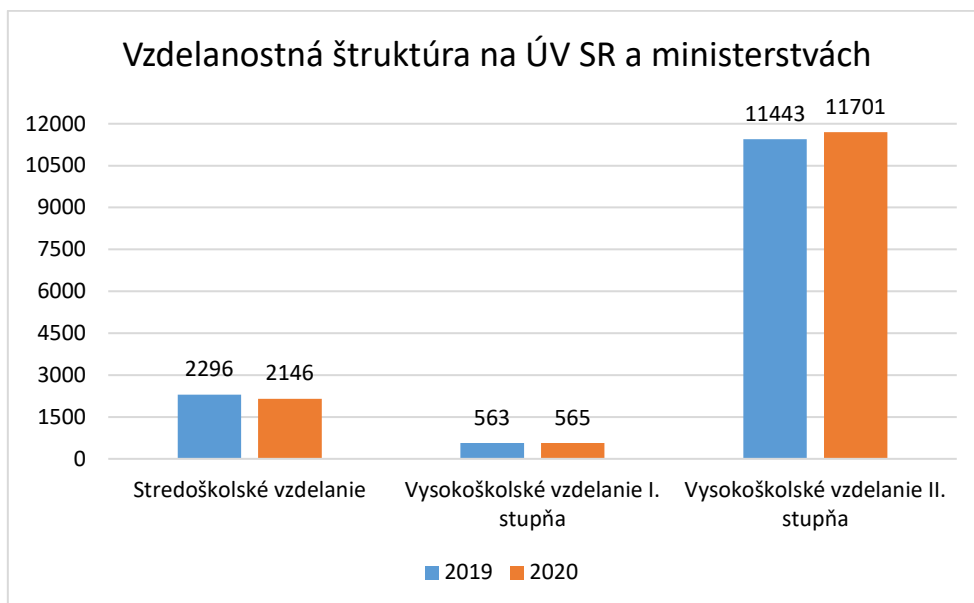
Z pohľadu rodovej štruktúry je na ÚV SR a ministerstvách zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 68 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 11 rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

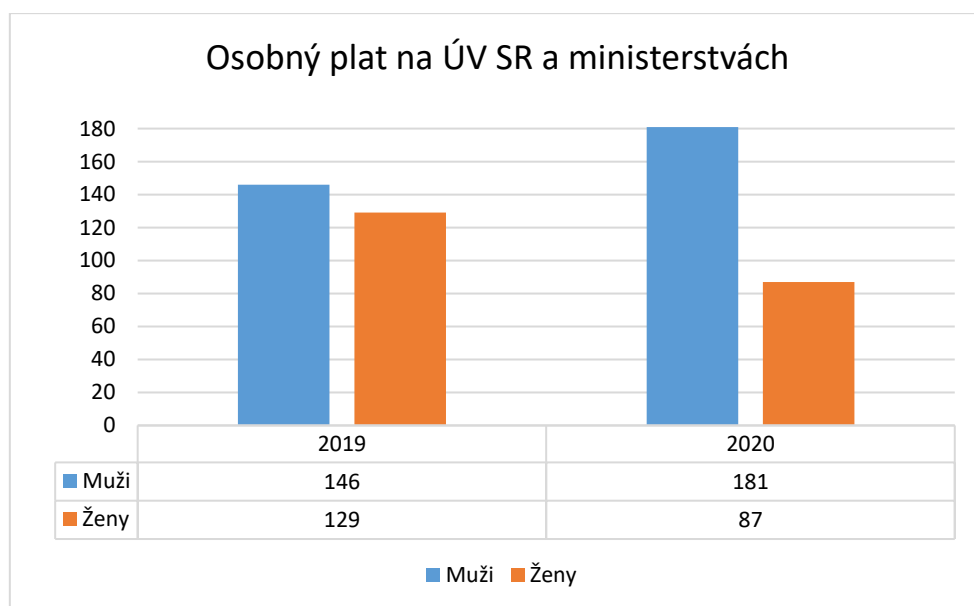


Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 11 701 zamestnancov (81 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 565 štátnych zamestnancov (3,9 %). Stredoškolské vzdelanie má 2146 štátnych zamestnancov (14,8 %).

graf č. 12 štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



graf č. 13 štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



V roku 2020 došlo k miernemu poklesu počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Počet týchto štátnych zamestnancov je 268, oproti roku 2019, kedy osobný plat poberalo 275 štátnych zamestnancov.

K otázkam služobného hodnotenia sa nevyjadrili všetky služobné úrady presne. Napriek tomu sa nám podarilo získať údaje o 13 200 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 14 438 štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 91,4 %. Z 13 200 štátnych zamestnancov je 10 905 radových štátnych zamestnancov a 2295 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č. 9 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev
zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	1444	37,7 %	6748	61,87 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	1598	41,7 %	3236	29,67 %
štandardné výsledky, 50-74	758	19,7 %	879	8,06 %
uspokojivé výsledky, 25-49	27	0,7 %	35	0,32 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	3	0,08 %	7	0,06 %

tabuľka č. 10 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev
zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

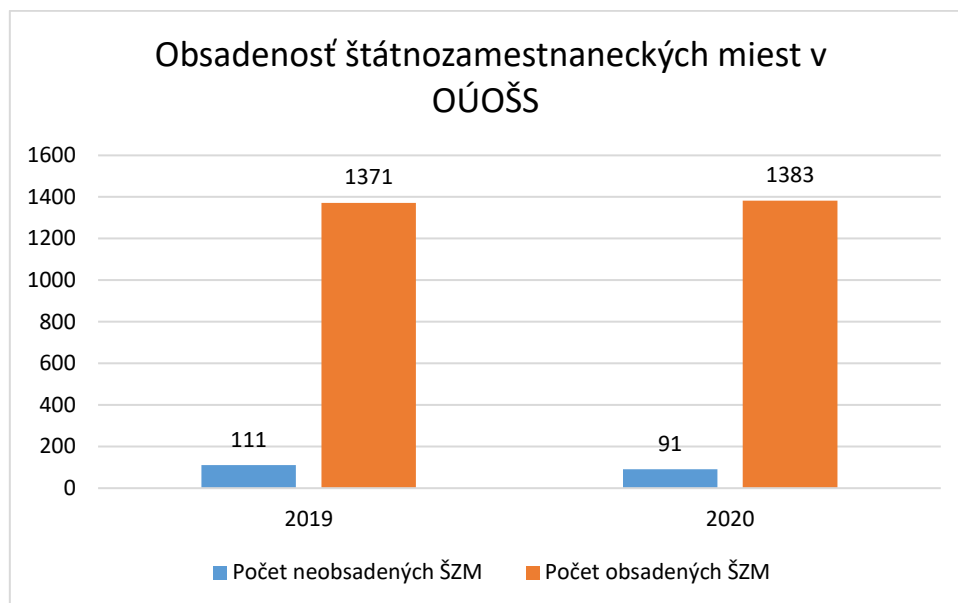
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percenta 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	294	45,5 %	1896	82,61 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	311	48,2 %	368	16,03 %
štandardné výsledky, 50-74	39	6,0 %	29	1,26 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,1 %	2	0,08 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Voči služobným hodnoteniam bolo spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaných 21 námietok, z ktorých bolo vyhovené desiatim. Fakt, že nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku sa reálne nevyužíva ani na ÚV SR ani na ministerstvách potvrdzuje zmena osobného príplatku len v 20 prípadoch. Taktiež nikto na základe služobného hodnotenia nebol odvolaný z funkcie a nikomu nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

2.2.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy

V tejto časti uvádzame údaje od nasledovných služobných úradov: Správa štátnych hmotných rezerv SR, Štatistický úrad SR, Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky, Úrad jadrového dozoru, Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR, Úrad priemyselného vlastníctva SR, Úrad pre verejné obstarávanie a Protimonopolný úrad SR. Ostatné ústredné orgány štátnej správy (OÚOŠS) majú spolu 1474 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je 1383 miest, čo predstavuje 93,82 % (počet neobsadených miest je 91, čo predstavuje 6,17 %).

graf č. 14 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je 1125 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Z celkového počtu obsadených miest je 258 vedúcich štátnych zamestnancov.

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

Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie	249
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	5
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	4

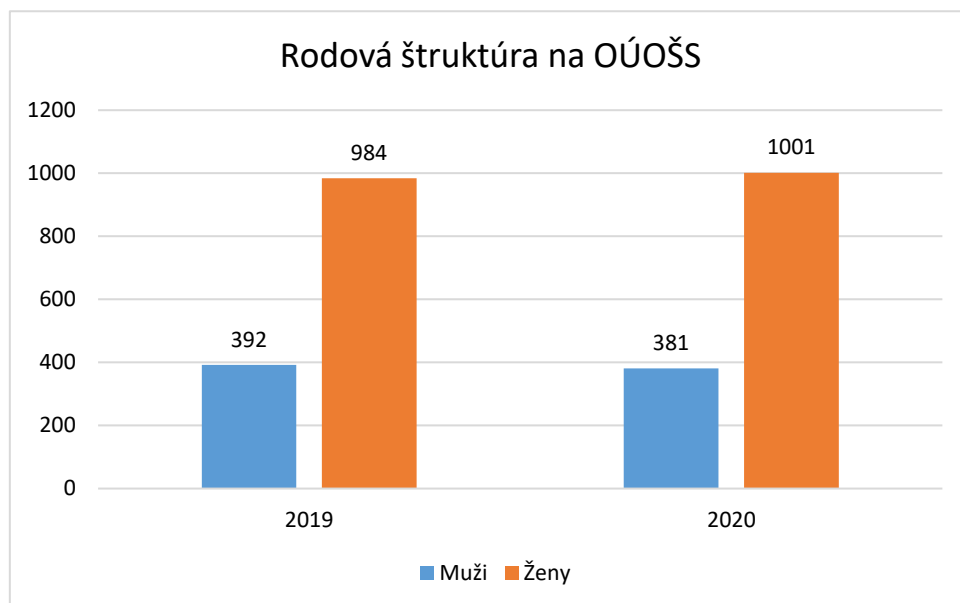
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 162 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 187, z toho 67 z dôvodu organizačnej zmeny.

tabuľka č. 12 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OÚOŠS za rok 2019 a rok 2020 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	53	91
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	89	60
preložením z iného služobného úradu	6	6
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	10	5

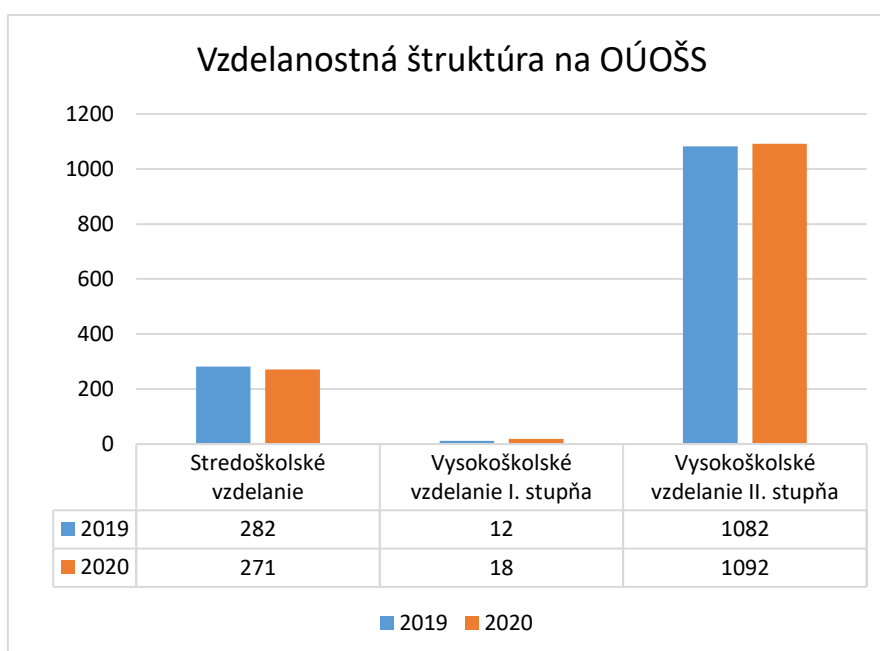
Z pohľadu rodovej štruktúry je na OÚOŠS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 72,37 % oproti mužom.

graf č. 15 rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



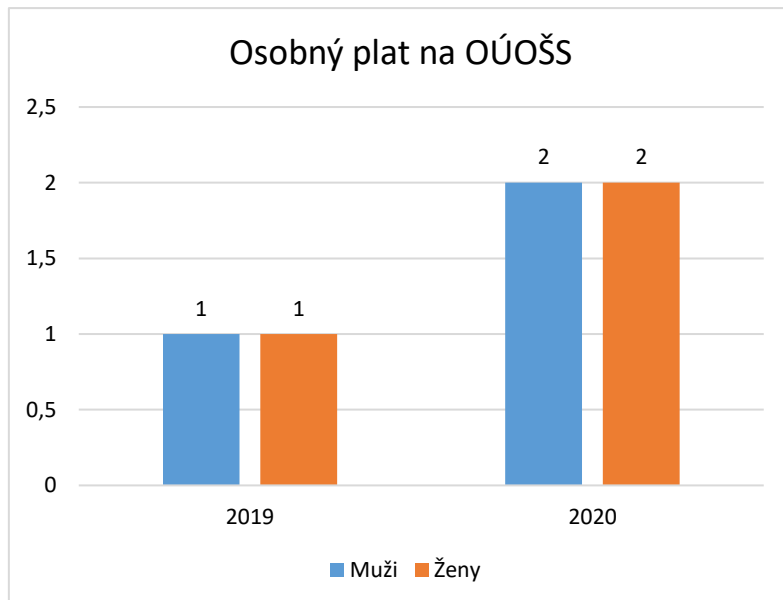
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OÚOŠS má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1092 zamestnancov (78,95 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú iba 18 štátni zamestnanci (1,3 %). Stredoškolské vzdelanie má 271 štátnych zamestnancov (19,59 %).

graf č. 16 štruktúra štátnych zamestnancov v OÚOŠS podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Inštitút osobného platu sa na OÚOŠS takmer nevyužíva. Dôvodom nízkeho využívania môže byť hospodárnosť a zodpovedné narábanie s pridelenými finančnými prostriedkami.

graf č. 17 štruktúra štátnych zamestnancov v OÚOŠS poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z celkového počtu reálne obsadených 1383 štátnozamestnaneckých miest sa nám podarilo získať údaje k 1306 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 94,4 %. Zo 1306 štátnych zamestnancov je 1063 radových štátnych zamestnancov a 243 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č. 13 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	226	31,7 %	170	15,99 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	393	55,2 %	382	35,93 %
štandardné výsledky, 50-74	89	12,5 %	508	47,78 %
uspokojivé výsledky, 25-49	3	0,4 %	3	0,28 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

tabuľka č. 14 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	15	33,3 %	112	46,09 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	33	66,6 %	96	39,5 %
štandardné výsledky, 50-74	0		35	14,4 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

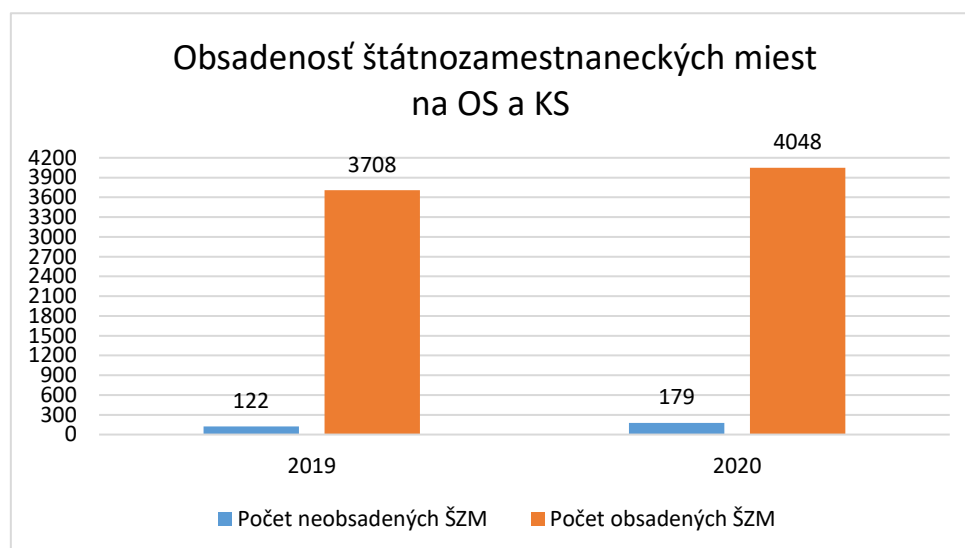
Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaná len jedna námietka,

ktorej bolo čiastočne vyhovené. Pri OÚOŠS sa nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku v súvislosti so služobným hodnotením využil v 29 prípadoch. Nikto na základe služobného hodnotenia nebol odvolaný z funkcie a s nikým nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

2.2.3 Okresné a krajské sudy

OS a KS majú spolu 4227 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 4 048 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 95,76 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 179, čo predstavuje 4,23 %). Až 45,1 % OS a KS majú 100 % obsadenosť. Jediný služobný úrad, ktorý v tejto časti neposkytol informácie je Okresný súd Bratislava III.

graf č. 18 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OS a KS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 3 964. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 84, z toho je 76,1 % žien.

tabuľka č. 15 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vymenovaní do funkcie	80
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	3
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	1

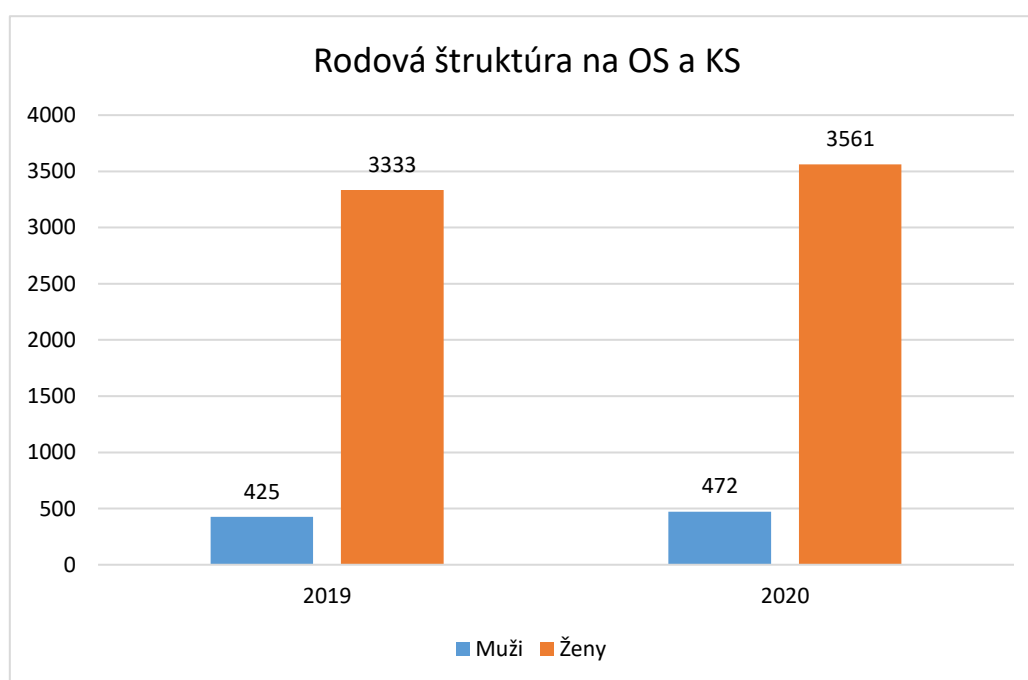
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 445 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 406, z toho iba 19 z dôvodu organizačnej zmeny a to iba na 1 služobnom úrade.

tabuľka č. 16 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OS a KS za rok 2019 a rok 2020
zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	316	257
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	141	136
preložením z iného služobného úradu	38	26
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	20	26

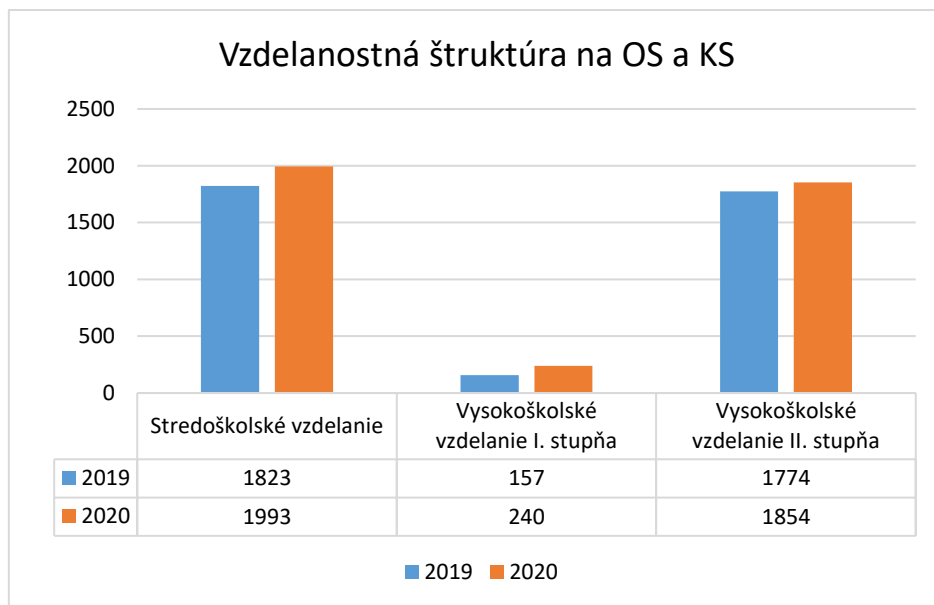
Z pohľadu rodovej štruktúry je na OS a KS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 87,96 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 19 rodová štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS zdroj za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



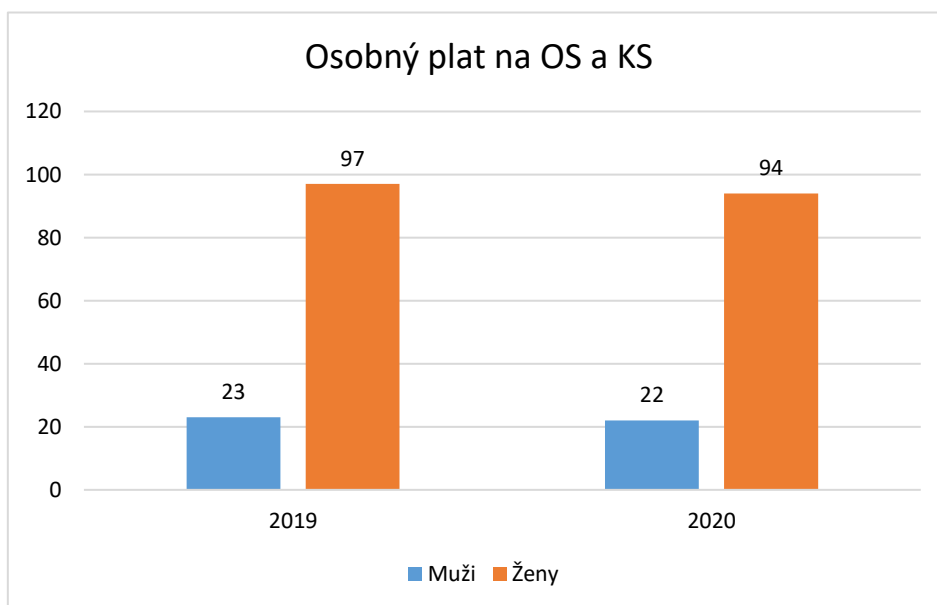
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OS a KS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1 854 štátnych zamestnancov (45,8 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté iba 240 štátnych zamestnancov (5,9 %). Stredoškolské vzdelanie má 1 993 štátnych zamestnancov (49,23 %).

graf č. 20 štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS podľa vzdelania za rok 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



V roku 2020 došlo k miernemu poklesu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Počet týchto štátnych zamestnancov je 116, oproti roku 2019, kedy osobný plat poberalo 120 štátnych zamestnancov. Poberateľmi osobného platu sú viac ženy, až 81 % osobných platov. Je namieste otázka, či tento osobný plat poberajú štátni zamestnanci, ktorí sú v rovnakých pozíciách v rámci všetkých súdov, kde sa predpokladá, že majú rovnakú pracovnú naplň.

graf č. 21 štruktúra štátnych zamestnancov na OS a KS poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 3 934 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 97,18 %. Z celkového počtu 3 934 štátnych zamestnancov je 3 842 radových štátnych zamestnancov a 92 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č. 17 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	2390	74,7 %	2885	75,09 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	758	23,7 %	901	23,45 %
štandardné výsledky, 50-74	41	1,2 %	51	1,32 %
uspokojivé výsledky, 25-49	6	0,1 %	4	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	1	0,0 %	1	0,02 %

tabuľka č. 18 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

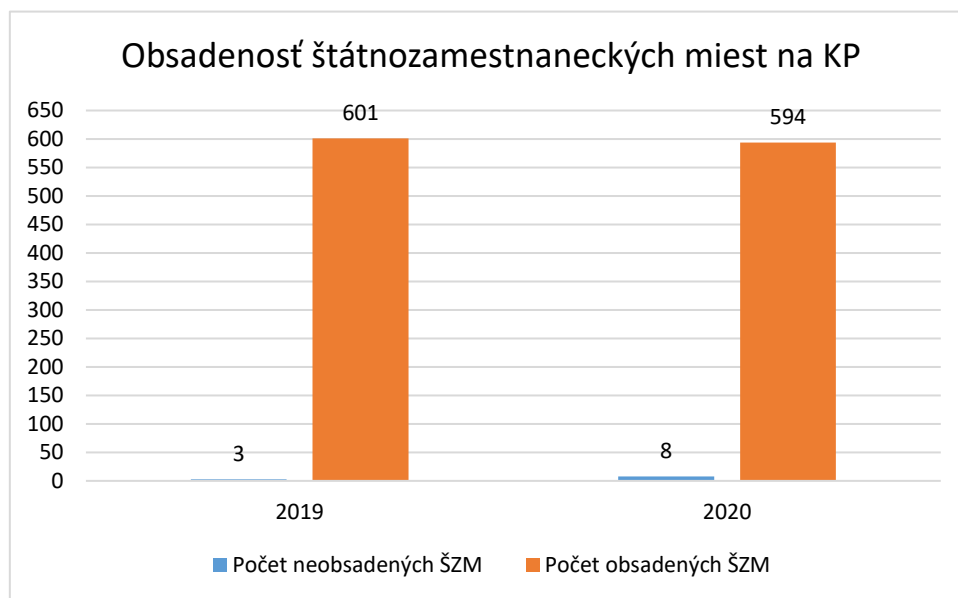
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	65	94,2 %	88	95,65 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3	4,3 %	4	4,34 %
štandardné výsledky, 50-74	0		0	
uspokojivé výsledky, 25-49	1	1,4 %	0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Voči služobným hodnoteniam bolo spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaných len 10 námietok. Vyhovené bolo 6 námietkam. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OS a KS v tejto súvislosti využitý v 119 prípadoch, a to len na 4 súdoch z počtu 62 súdov. Na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie. K ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

2.2.4 Krajské prokuratúry

KP majú spolu 602 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 594 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 98,67 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 8 čo predstavuje 1,32 %). Skoro všetky KP majú 100 % obsadenosť.

graf č. 22 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 509. Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 85 vedúcich štátnych zamestnancov, z toho je 88,23 % žien.

tabuľka č. 19 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vymenovaní do funkcie	84
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	0
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	1

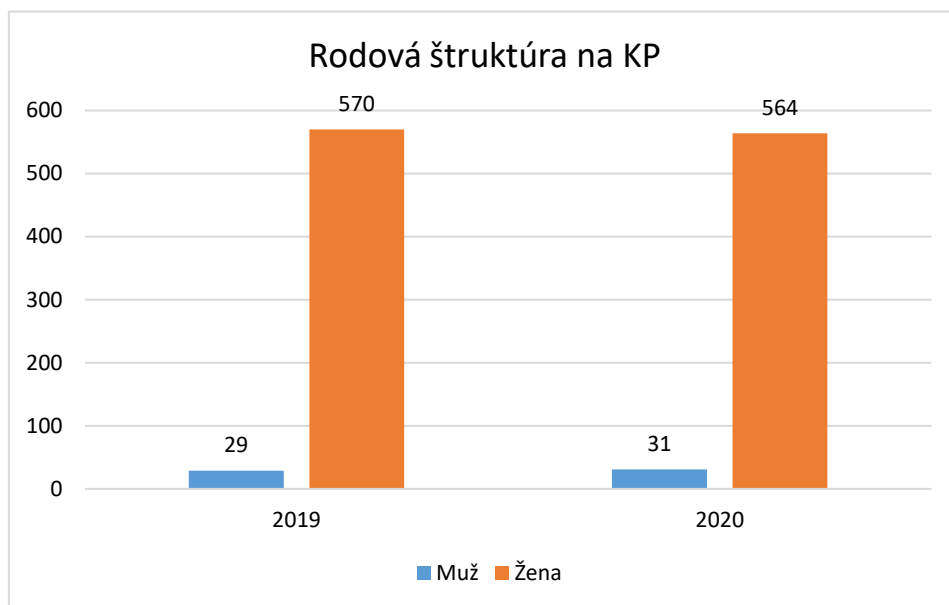
Ku koncu roka 2019 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 46 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 75, z toho z dôvodu organizačnej zmeny 36.

tabuľka č. 20 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na KP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	33	35
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	18	10
preložením z iného služobného úradu	1	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

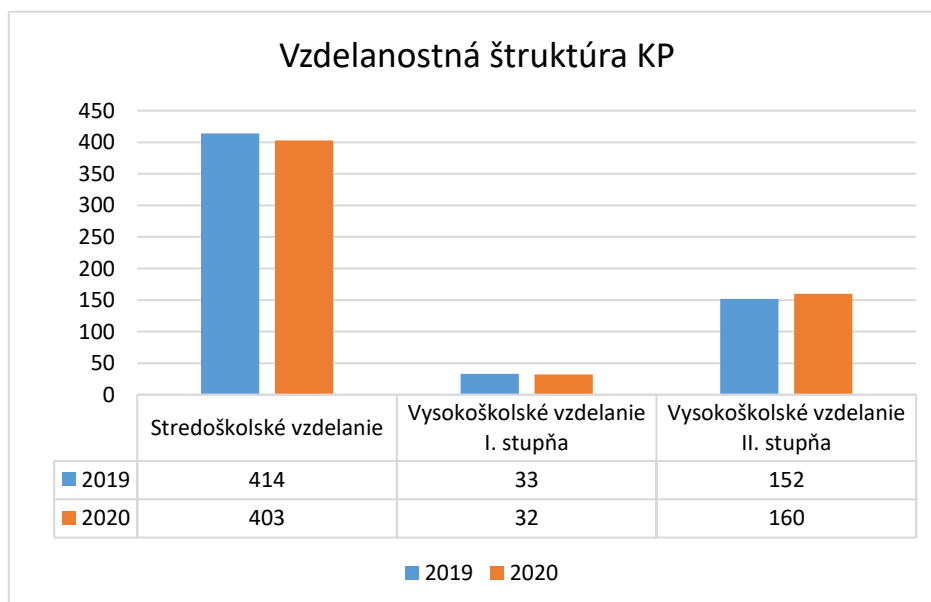
Na KP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 94,94 % všetkých štátnych zamestnancov.

graf č. 23 rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z pohľadu dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov KP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 160 štátnych zamestnancov (26,93 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 32 štátnych zamestnancov (5 %). Stredoškolské vzdelanie má 403 štátnych zamestnancov (67,84 %).

graf č. 24 štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

V otázke služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 581 štátnych zamestnancov. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest

to predstavuje 97,8 %. Z 581 štátnych zamestnancov je 496 radových štátnych zamestnancov a 85 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č. 21 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	285	56,55 %	311	62,7 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	207	41 %	166	33,46 %
štandardné výsledky, 50-74	8	1,5 %	16	3,22 %
uspokojivé výsledky, 25-49	4	0,7 %	3	0,6 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

tabuľka č.22 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

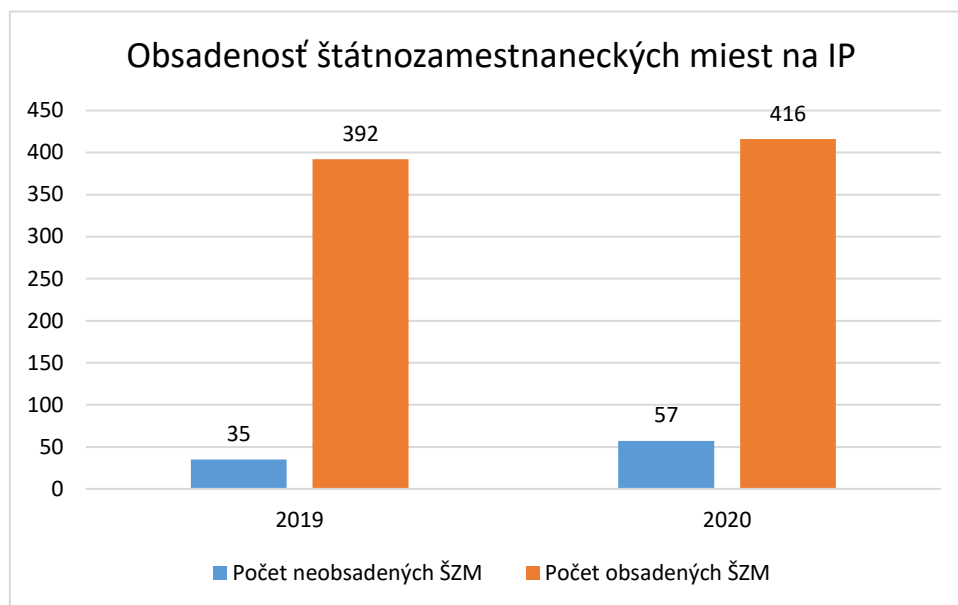
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	58	75,3 %	69	81,17 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	19	24,6 %	16	18,82 %
štandardné výsledky, 50-74	0		0	
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Voči služobným hodnoteniam nebola podaná žiadna námietka. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol KP využitý v 190 prípadoch, pričom v každom prípade išlo o zvýšenie osobného príplatku. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie. K ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

2.2.5 Inšpektoráty práce

Inšpektoráty práce (IP) majú spolu 473 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 416 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 87,949 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 57 čo predstavuje 12,05 %). Iba jeden z IP má 100 % obsadenosť.

graf č. 25 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 373. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 43.

tabuľka č. 23 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v IP v roku 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vymenovaní do funkcie	34
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	9
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	0

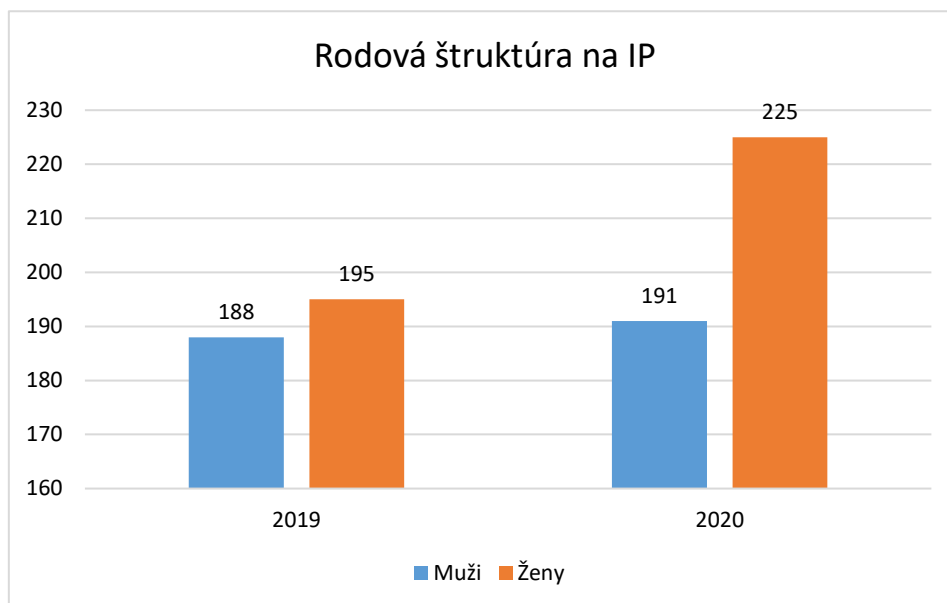
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 22 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 32, z toho z dôvodu organizačnej zmeny 5.

tabuľka č. 24 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na IP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	12	10
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	20	9
preložením z iného služobného úradu	2	3
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

Z hľadiska rodovej štruktúry na IP sa oproti roku 2019 sa zvýšil podiel žien na služobných úradoch.

graf č. 26 rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov IP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa až 408 štátnych zamestnancov (98,07 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú iba 2 štátni zamestnanci a stredoškolské vzdelanie má 6 štátnych zamestnancov.

graf č. 27 štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 377 štátnym zamestnancom. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 90,62 %. Z 377 štátnych zamestnancov je 321 radových štátnych zamestnancov a 56 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č.25 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	57	27,5 %	22	6,85 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	97	46,8 %	214	66,66 %
štandardné výsledky, 50-74	52	25,1 %	84	26,16 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0,0 %	1	0,31 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	1	0,4 %	0	

tabuľka č. 26 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	11	35,4 %	20	35,71 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	19	61,2 %	36	64,28 %
štandardné výsledky, 50-74	1	3,2 %	0	
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

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

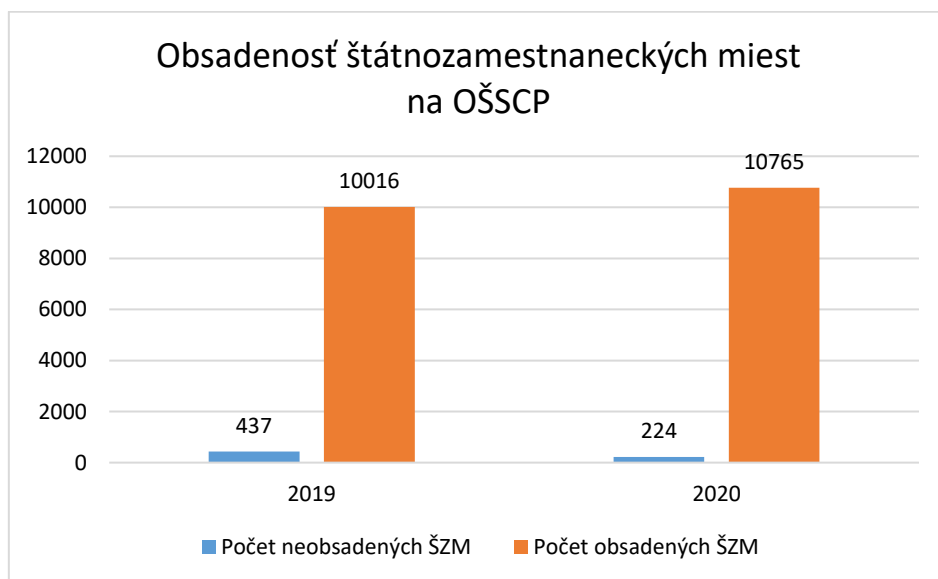
2.2.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou

Z dožiadaných orgánov štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou (OŠSCP) nám odpovedali: *Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity, Centrum pre medzinárodnoprávnú ochranu detí a mládeže, Dopravný úrad, Hlavný banský úrad, Pôdohospodárska platobná agentúra, Pamiatkový úrad SR, Puncový úrad SR, Štátna pokladnica, Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb, Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí, Úrad vládneho auditu, Úrad verejného zdravotníctva, Najvyšší kontrolný úrad, Plemenárska inšpekcia SR, Slovenská inšpekcia životného prostredia, Slovenský metrologický inšpektorát, Slovenská obchodná inšpekcia, Slovenská stavebná inšpekcia Bratislava, Štátna školská inšpekcia, Štátny ústav na kontrolu liečiv, Štátna veterinárna a potravinová správa SR, Ústredný kontrolný a skúšobný*

ústav poľnohospodársky a Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv Nitra.

OŠSCP majú spolu 10 989 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 10 765 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 97,9 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 224 čo predstavuje 2,03 %).

graf č. 28 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je 9 694 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 1 071, z toho je 67,04 % obsadených ženami.

tabuľka č. 27 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie	936
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	114
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	21

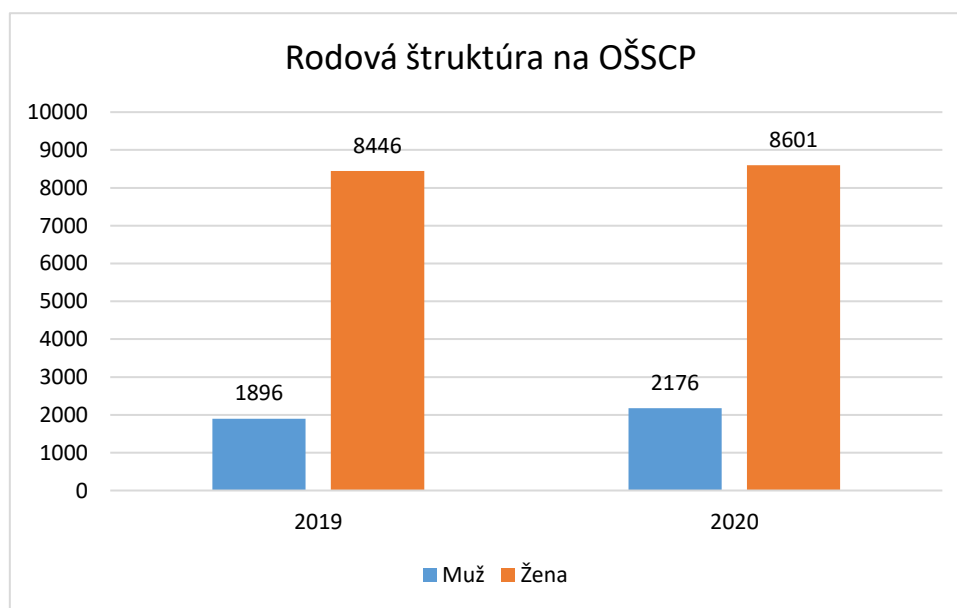
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 1063 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 1122, z toho 66 z dôvodu organizačnej zmeny.

tabuľka č. 28 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OŠSCP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	785	701
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	565	330
preložením z iného služobného úradu	24	20
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	12	12

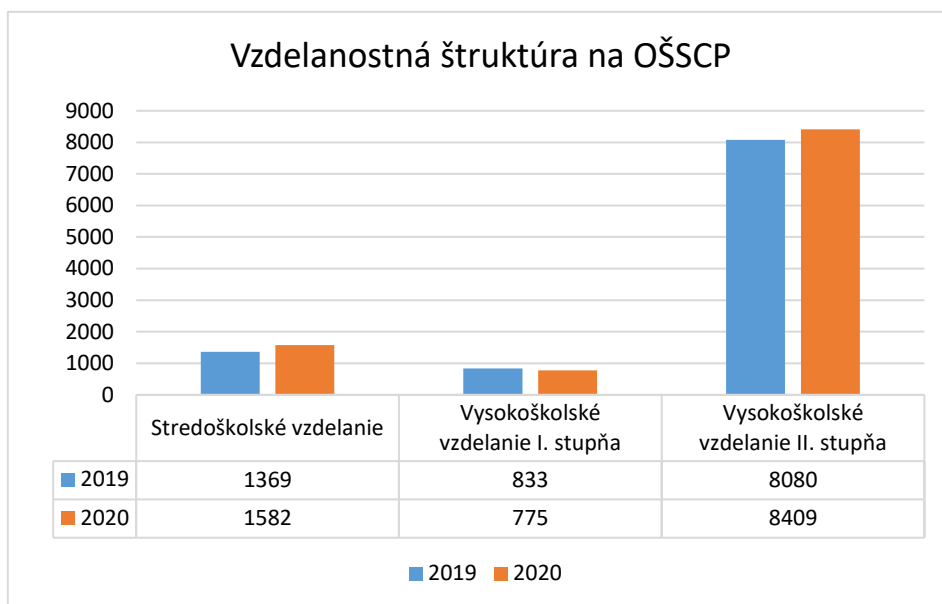
Z pohľadu rodovej štruktúry na OŠSCP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 79,89 %.

graf č. 29 rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



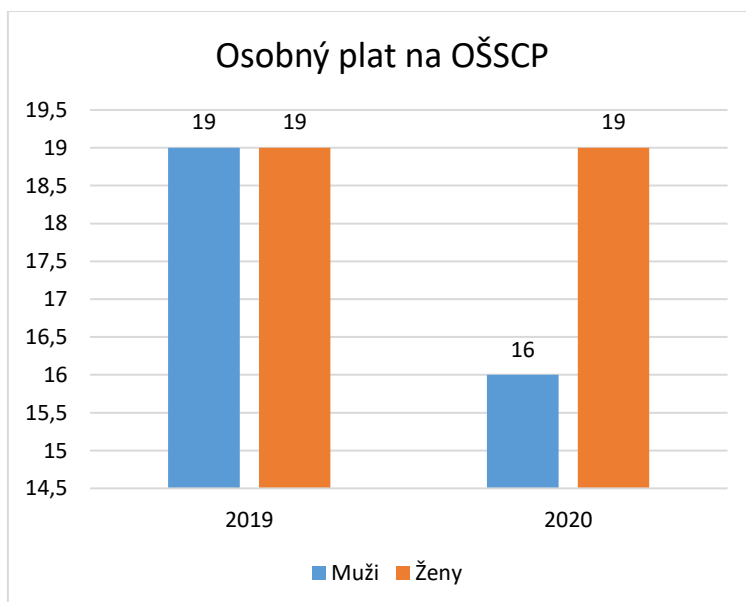
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OŠSCP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 8 409 štátnych zamestnancov (78,1 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 775 štátnych zamestnancov (7,19 %). Stredoškolské vzdelanie má 1 582 štátnych zamestnancov (14,69 %).

graf č. 30 štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Inštitút osobného platu sa využíva minimálne. V OŠSCP môžeme pozorovať pokles štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Za rok 2020 len 0,32 % štátnych zamestnancov malo priznaný osobný plat.

graf č. 31 štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberaajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest máme informácie týkajúce sa služobných hodnotení ku 10 366 štátnym zamestnancom, čo

predstavuje 96,2 %. Z 10 366 štátnych zamestnancov je 9 370 radových štátnych zamestnancov a 996 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č. 29 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	508	33,5 %	1068	11,39 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	567	37,4 %	3426	36,56 %
štandardné výsledky, 50-74	423	27,9 %	4813	51,36 %
uspokojivé výsledky, 25-49	14	0,9 %	52	0,55 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	3	0,2 %	11	0,11 %

tabuľka č.30 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	174	63,27 %	395	39,65 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	80	29 %	510	51,2 %
štandardné výsledky, 50-74	20	7,2 %	88	8,83 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,3 %	3	0,3 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

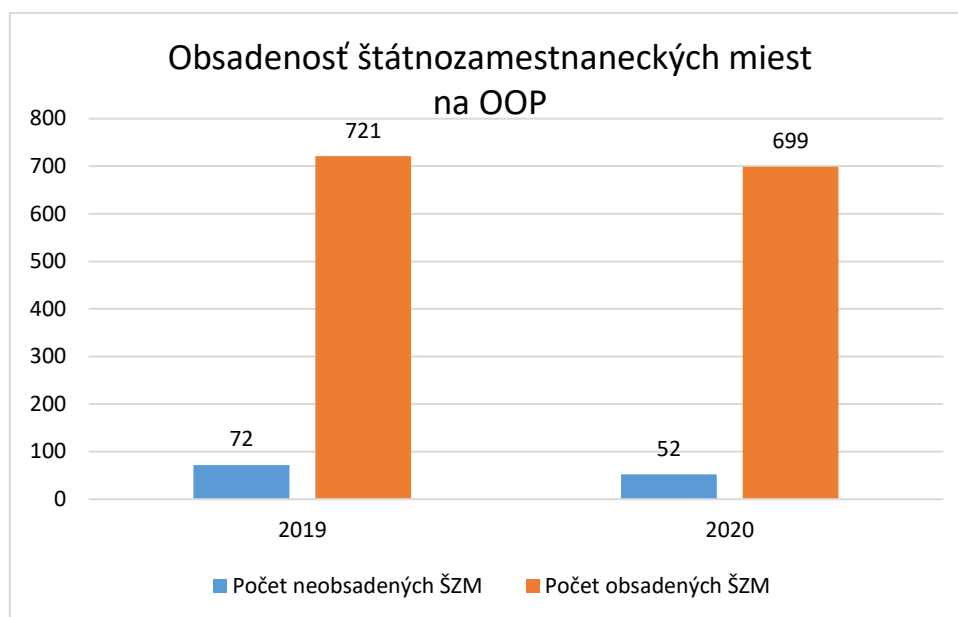
Voči služobným hodnoteniam bolo spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaných 7 námietok, z toho len v dvoch prípadoch bolo námietkam vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OŠSCP použitý v 34 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

2.2.7 Orgány s osobitým postavením

Z orgánov s osobitným postavením (OOP) nám odpovedali všetky dožiadané orgány: Špecializovaný trestný súd Pezinok, Generálna prokuratúra SR, Kancelária NR SR, Kancelária Najvyššieho súdu SR, Kancelária prezidenta SR, Kancelária Súdnej rady SR, Kancelária Ústavného súdu SR a Kancelária verejného ochrancu práv.

OOP majú spolu 751 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je v skutočnosti 699 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 93,07 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 52, čo predstavuje 6,92 %).

graf č. 32 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 599. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 100.

tabuľka č. 31 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OOP za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vymenovaní do funkcie	88
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	7
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	5

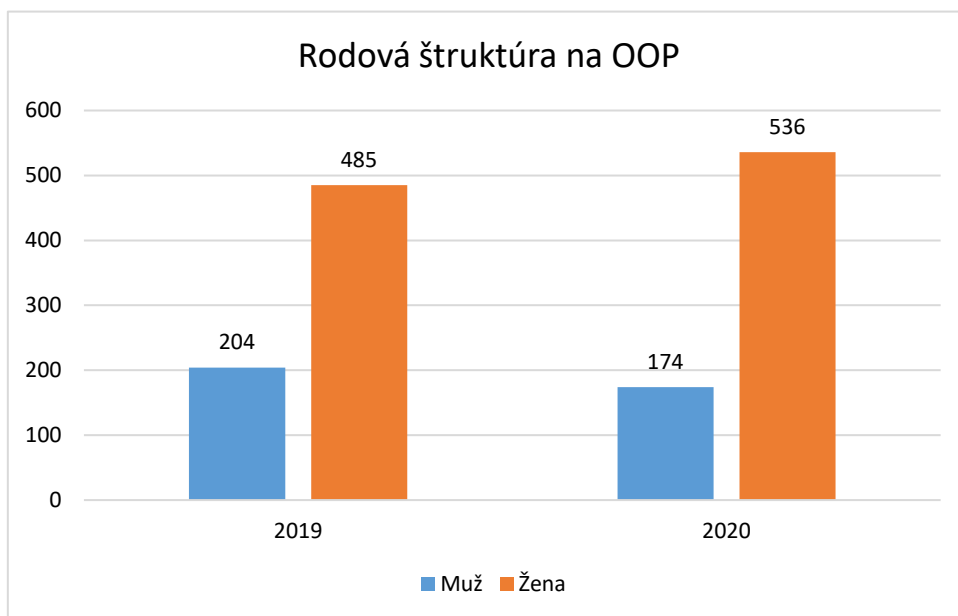
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 90 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 93, z toho 16 z dôvodu organizačnej zmeny.

tabuľka č. 32 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	36	19
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	51	38
preložením z iného služobného úradu	23	11
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	21	22

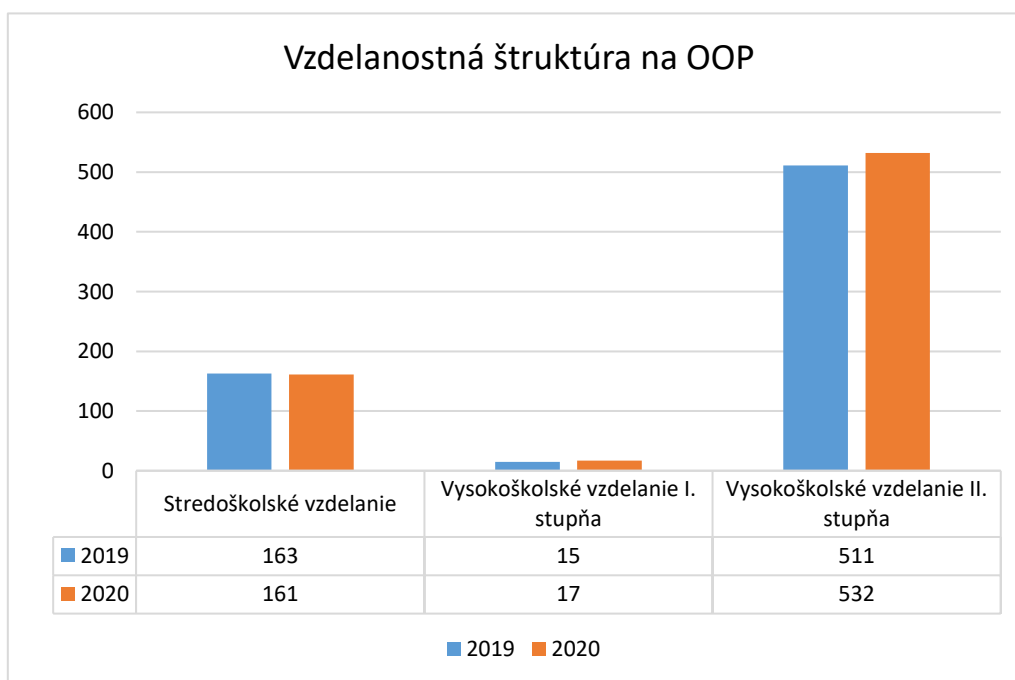
Žien na OOP je zamestnaných viac, tvoria 76,68 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 33 rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



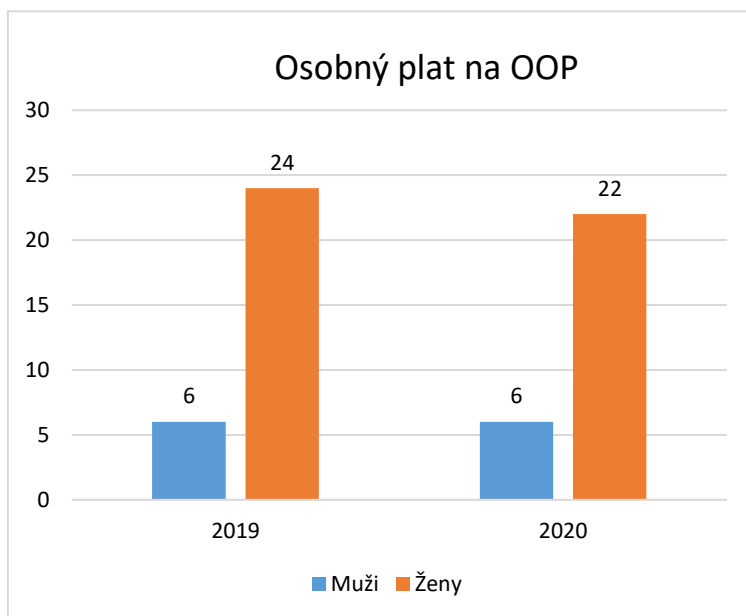
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OOP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 532 štátnych zamestnancov (76,1 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má 17 štátnych zamestnancov (2,43 %). Stredoškolské vzdelanie má 161 štátnych zamestnancov (23,03 %).

graf č. 34 štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Inštitút osobného platu sa využíva minimálne. V OOP môžeme pozorovať pokles štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Za rok 2020 len 4 % štátnych zamestnancov mali priznaný osobný plat.

graf č. 35 štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 636 štátnym zamestnancom, čo predstavuje 90,98 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest. Z nich je 547 radových štátnych zamestnancov a 89 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č.33 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	354	80,0 %	450	82,26 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	64	14,4 %	76	13,89 %
štandardné výsledky, 50-74	24	5,4 %	21	3,83 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

tabuľka č.34 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

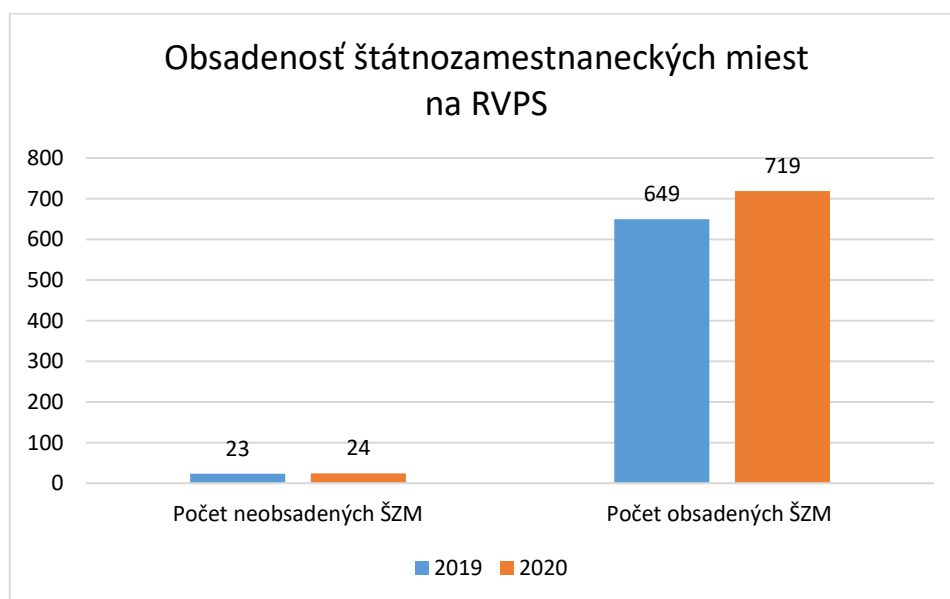
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	71	89,87 %	83	93,25 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	5	6,3 %	6	6,74 %
štandardné výsledky, 50-74	3	3,8 %	0	
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Voči služobným hodnoteniam neboli spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol OOP použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec 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 743 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 719 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 96,76 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 24, čo predstavuje 3,2 %). 21 RVPS má 100 % obsadenosť.

graf č. 36 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 510. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 209, z čoho je 64,11 % žien.

tabuľka č. 35 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RVPS za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vymenovaní do funkcie	130
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	68
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	11

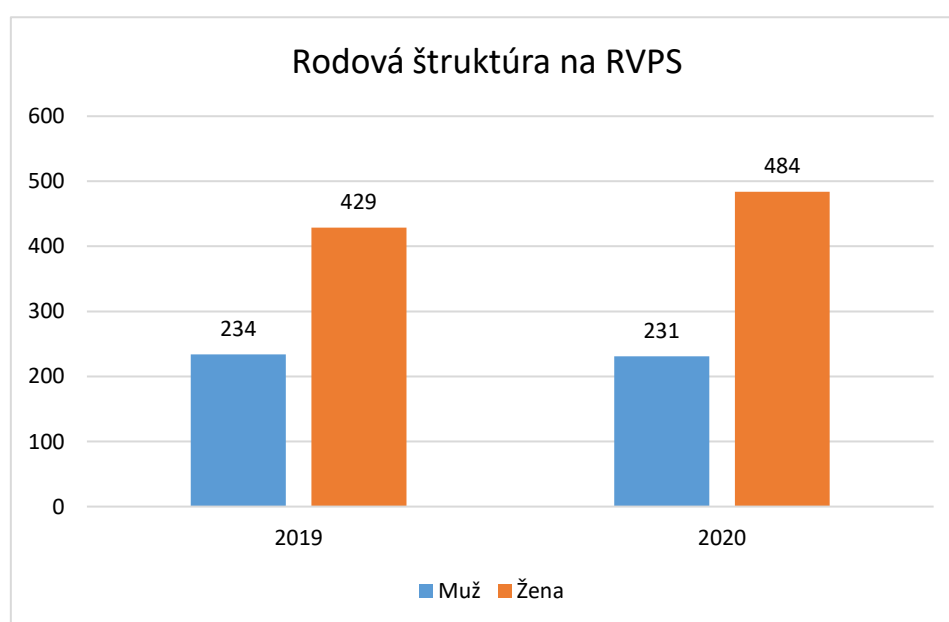
Ku koncu roka 2020 bolo prijatých 71 nových štátnych zamestnancov a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 51, ani jeden štátnozamestnanecký pomer nebol ukončený z dôvodu organizačnej zmeny.

tabuľka č. 36 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	23	25
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	24	35
preložením z iného služobného úradu	6	11
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

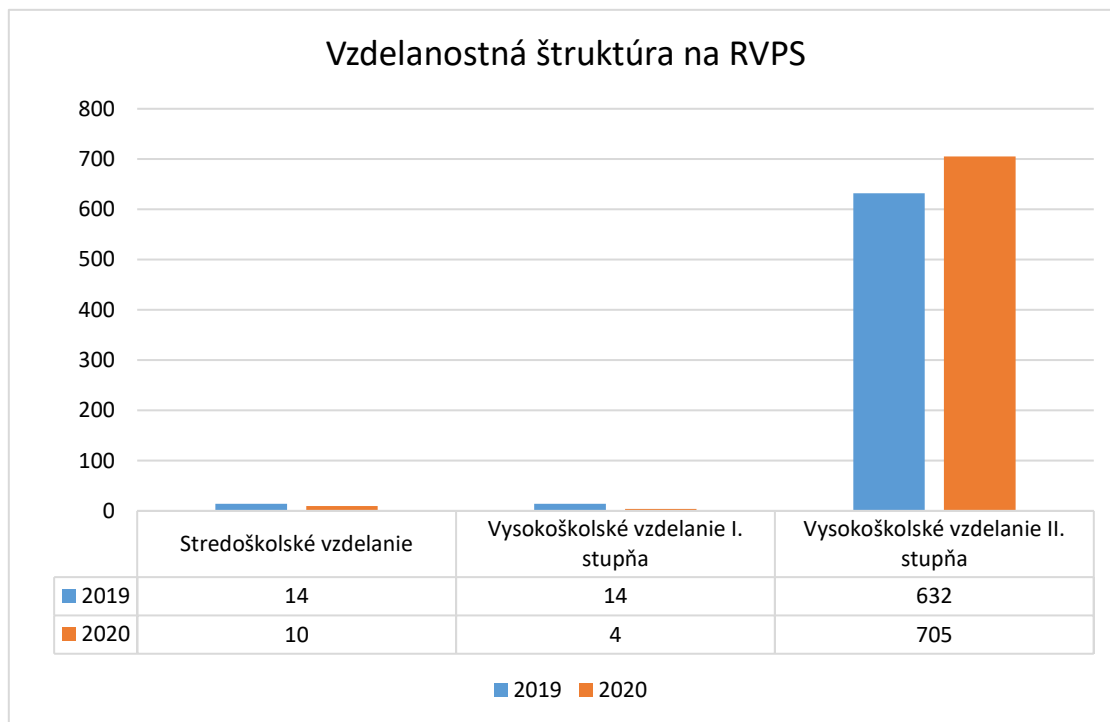
Na RVPS je zamestnaných viac žien, ktorých je 67,31 % z celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

graf č. 37 rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RVPS má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 705 štátnych zamestnancov (98,05 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú 4 štátni zamestnanci (0,55 %). Stredoškolské vzdelanie má 10 štátnych zamestnancov (1,39 %).

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



Na základe predložených údajov, jediný služobný úrad medzi RVPS, ktorý využíva inštitút osobného platu, je RVPS Nitra.

Vo veci služobného hodnotenia máme informácie týkajúce sa 657 štátnych zamestnancov. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 91,37 %. Zo 657 štátnych zamestnancov je 478 radových štátnych zamestnancov a 179 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č.37 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2020	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	273	62,4 %	337	70,5 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	153	35,0 %	129	26,98 %
štandardné výsledky, 50-74	9	2,0 %	11	2,3 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,2 %	1	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	1	0,2 %	0	

tabuľka č.38 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

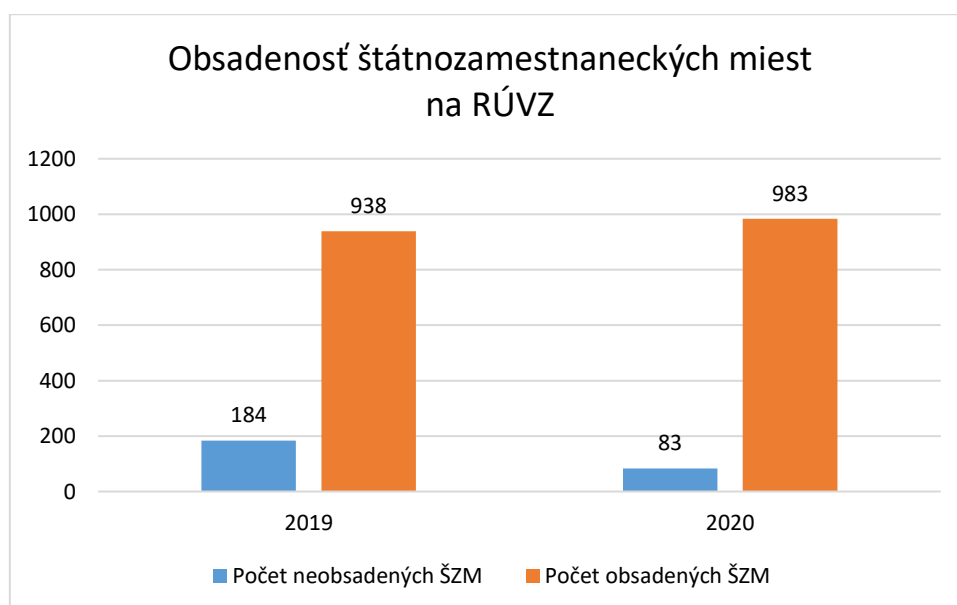
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	48	96 %	161	89,94 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	2	4 %	18	10,05 %
štandardné výsledky, 50-74	0		0	
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaná jedna námietka, ktorej bolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol využitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

2.2.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva

Regionálne úrady verejného zdravotníctva (RÚVZ) majú spolu 1066 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 983 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 92,21 % (Počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 83, čo predstavuje 7,7 %). Len sedem RÚVZ má 100 % obsadenosť.

graf č. 39 obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Počet radových štátnych zamestnancov je 737 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 246, z toho 85,36 % žien.

tabuľka č. 39 štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RÚVZ za rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci zamestnanci vymenovaní do funkcie	211
Poverení na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	24
Poverení zastupovaním vedúceho zamestnanca	11

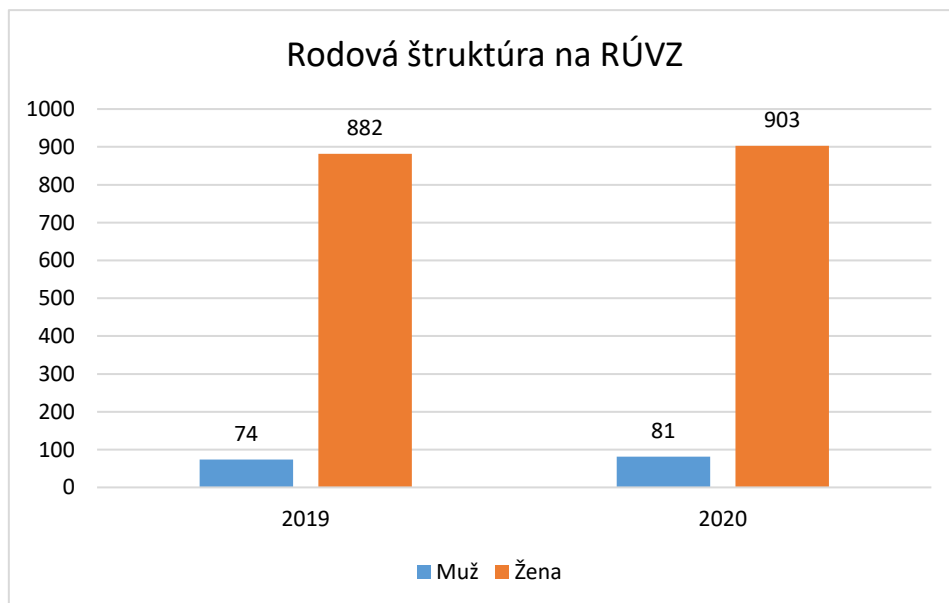
Ku koncu roka 2020 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 89 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 67, z toho žiaden z dôvodu organizačnej zmeny.

tabuľka č. 40 počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚVZ za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov:	2019	2020
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	25	51
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	28	37
preložením z iného služobného úradu	5	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

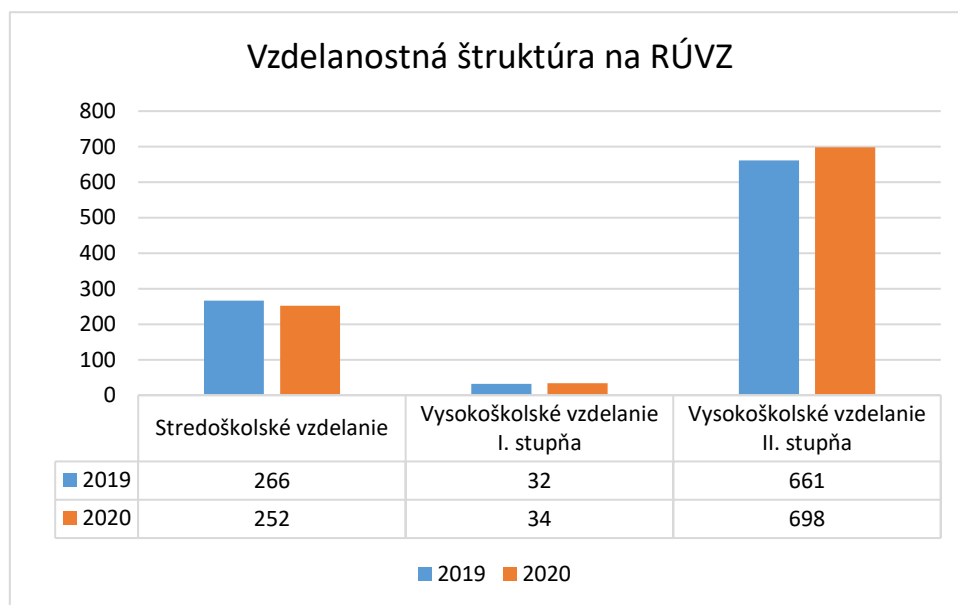
Až 91,86% štátnych zamestnancov RÚVZ tvoria ženy.

graf č. 40 rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

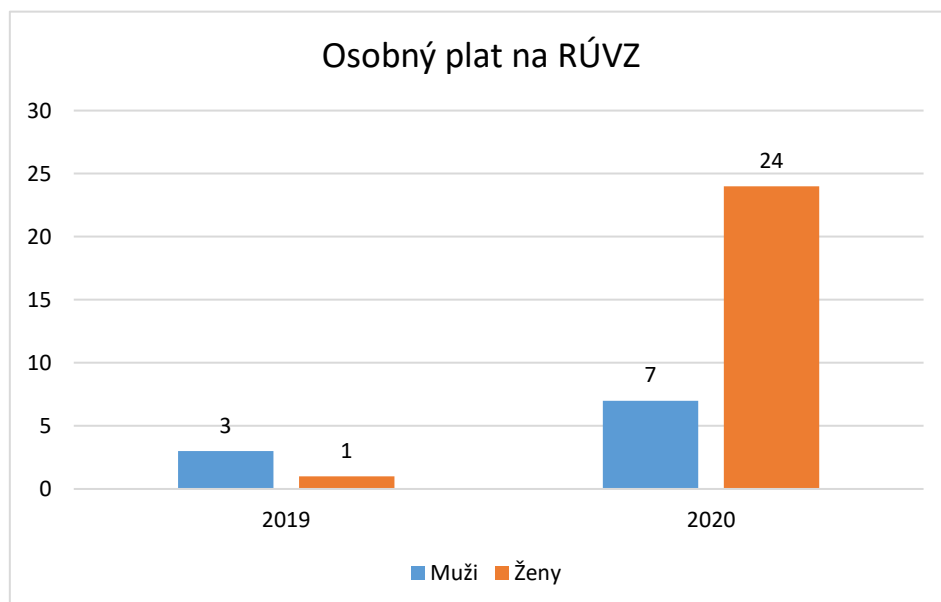


Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RÚVZ má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 698 štátnych zamestnancov (71 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má 34 štátnych zamestnancov (3,45 %). Stredoškolské vzdelanie má 252 štátnych zamestnancov (25,63 %).

graf č. 41 štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



graf č. 42 štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



V prípade osobných plátov môžeme sledovať pri RÚVZ oproti minulému roku nárast, avšak oproti iným služobným úradom využívanie tohto inštitútu nie je výrazne vyššie

vzhľadom na počet štátnych zamestnancov. Osobný plat poberá len 3,15 % štátnych zamestnancov na RÚVZ.

Z celkového počtu reálne obsadených 983 miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia k 884 štátnym zamestnancom, čo predstavuje 89,92 %. Z nich je 675 radových štátnych zamestnancov a 209 sú vedúci štátni zamestnanci.

tabuľka č.41 výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	89	19,6 %	144	21,33 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	182	40,1 %	348	51,55 %
štandardné výsledky, 50-74	176	38,8 %	180	26,66 %
uspokojivé výsledky, 25-49	6	1,3 %	3	0,44 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

tabuľka č.42 výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	53	39,2 %	95	45,45 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	34	25,1 %	93	44,49 %
štandardné výsledky, 50-74	48	35,5 %	20	9,56 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0		1	0,47 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Voči služobným hodnoteniam boli spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané tri námietky, ktorým vyhovené nebolo. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol RÚVZ použitý v 33 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

2.3 ODPORÚČANIA RADY

- Dobudovať centrálny informačný systém, štát by jeho vytvorením získal nástroj, ktorý by 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.
- Analyzovať postavenie žien v štátnej správe s prihliadnutím na ich podiel vo vedúcich funkciách a mzdovú diferenciáciu oproti postaveniu mužov v štátnej správe.
- Sledovať využívanie zvýšenia, zníženia a odobratia osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie.
- Zisťovať dôvody opodstatnenosti poberania osobného platu.

3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

3.1 AKTIVITY RADY

Uplynulý rok 2020 bol poznačený epidemiologickou situáciou vo všetkých oblastiach spoločenského života na Slovensku. Čiastočne sa to odrazilo aj v činnosti Rady v tom, že niektoré plánované podujatia Rada nemohla zrealizovať vôbec alebo ich mohla zrealizovať len za sprísnených a tým obmedzujúcich podmienok.

V septembri sa zástupcovia Rady zúčastnili na stretnutí s novovymenovanými prednostami okresných úradov, ktoré zorganizovalo Ministerstvo vnútra SR. Jeho cieľom bolo informovať prednostov jednak o postavení a kompetenciách Rady a taktiež o postavení a kompetenciách samotných prednostov. Zúčastnené strany sa dohodli na vzájomnej spolupráci a s tým súvisiacej potrebe ďalšieho stretnutia, ktoré poskytne širší priestor na podrobnejšiu diskusiu o témach, ako sú podnety štátnych zamestnancov a etika v štátnej službe. Predbežný termín stretnutia bol dohodnutý na október 2020 v Banskej Bystrici. Vzhľadom na vyvíjajúcu sa epidemiologickú situáciu však toto stretnutie nebolo možné zrealizovať.

Pokiaľ ide o ďalšie aktivity Rady, bolo nutné prispôbiť sa prijatým opatreniam. Preto Rada zorganizovala online formou plánované školenie etických poradcov, ktorého sa zúčastnilo takmer päťdesiat účastníkov zo služobných úradov naprieč Slovenskou republikou. Etickým poradcom boli touto formou sprostredkované informácie o úlohách a podmienkach pre prácu etických poradcov, etickom kódexe a etických problémoch, ktoré doposiaľ Rada riešila. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že Rada bude aj v budúcom období podporovať etických poradcov, bude im poskytovať tréningy, informácie, pomáhať pri riešení zložitých etických dilem a vytvárať komunikačné platformy na zdieľanie dobrej praxe.

Rada pre štátnu službu v zmysle zákona vykonáva dohľad nad dodržiavaním etického kódexu. V tejto súvislosti bola pre štátnych zamestnancov zo strany Rady plánovaná realizácia etických tréningov. Členky Rady v októbri uskutočnili etický tréning pre vybraných vedúcich štátnych zamestnancov Úradu jadrového dozoru. Predstavili základné zistenia o etike v SR, etický kódex a jeho zásady a spoločne s účastníkmi uvažovali nad riešením konkrétnych etických dilem. V decembri uskutočnili ďalší etický tréning. Na základe reakcií účastníkov Rada považuje takýto tréning formou práce v malej skupine v budúcnosti za aplikovateľný aj pre iné inštitúcie.

Online formou sa v rámci projektu Otvorené vládnutie organizovaným Úradom splnomocnenca vlády Slovenskej republiky pre rozvoj občianskej spoločnosti uskutočnila aj diskusia na tému **Etika v štátnej službe a etické rozhodovanie**. Zástupcovia Rady na nej prezentovali informácie týkajúce sa stavu a vnímania etiky v štátnej službe, etického kódexu, aktivít Rady a trendov v zahraničí. Na konkrétnych príkladoch naznačili riešenie etických dilem a poskytli základné

informácie k etickému rozhodovaniu. Po prezentácii účastníci diskutovali o uvedených témach.

Zamestnanec Kancelárie Rady sa spolu s profesorom Christophom Demmkem a Jarim Autoniemim z University Vaasa a Florianom Lennerom z Mníchovskej univerzity podieľal na komparatívnej štúdii The Effectiveness of Conflict of Interest Policies in the EU-Member States (Efektivita úprav konfliktu záujmov v členských krajinách Európskej únie). Štúdiu vydal Európsky parlament v októbri 2020.

Členka Rady diskutovala o etike a hodnotovom ukotvení štátnych zamestnancov v podcaste Verejne o politike, ktorý pripravil Ústav verejnej politiky Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK, s ktorou má Rada uzatvorené aj memorandum o spolupráci. Vystúpila aj v TV Bratislava, kde spolu s riaditeľom bratislavského magistrátu a bývalým členom Rady Ctiborom Košťálom diskutovala o etike v štátnej a verejnej službe.

Členka Rady v online diskusii organizovanej občianskym združením Dobrý úradník objasnila proces tvorby Etického kódexu a prezentovala zistenia a aktivity Rady v oblasti etiky, ako aj najnovšie trendy v zahraničí. Diskutujúcich zaujímali aj otázky transparentného zamestnávania, postzamestnaneckých obmedzení či prechodov zamestnancov medzi súkromným a verejným sektorom.

V rámci spolupráce na základe Memoranda s Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach sa pripravili členka Rady a zamestnanci Kancelárie Rady prednášku o etike pre študentov prvého ročníka študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy. So študentami diskutovali online formou o etických otázkach a riešili aj konkrétne etické dilemy.

Na základe Memoranda o spolupráci medzi Radou a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach Rada zrealizovala prednášku pre 1. ročník študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy s témou prednášky „Systém štátnej služby v Slovenskej republike“ so zameraním na prezentáciu princípov štátnej služby, postavenie a kompetencie Rady a taktiež prednášku na tému Etika v štátnej službe.

V rámci medzinárodnej spolupráce sa zástupcovia Rady zúčastnili na pracovnom rokovaní s vedúcim štátnej služby Poľskej republiky, podpredsedom Rady pre štátnu službu, poradcom predsedu vlády Poľskej republiky, poradcom vedúceho kancelárie predsedu vlády a ďalšími zástupcami poľskej strany. Nosnou témou rokovania bola vzájomná výmena poznatkov o systéme štátnej služby a špecifikách právnych úprav v jednotlivých krajinách. V priebehu rokovania boli prediskutované témy výberového konania, spôsob zaškolenia nových zamestnancov, fluktuácia, systém odmeňovania a vzdelávania štátnych zamestnancov. Obidve strany zhodnotili problematiku vytvárania pozitívneho obrazu štátnej správy a tým prilákania mladých ľudí do štátnej služby. V tejto súvislosti sa strany zhodli na dôležitosti prínosu spolupráce s univerzitami, ktoré vychovávajú budúce generácie možných štátnych úradníkov. V závere stretnutia

zástupcovia oboch krajín vyjadrili presvedčenie o prospešnosti rozvoja vzájomnej spolupráce a výmene dobrej praxe v budúcnosti.

Rada vyvíjala svoju činnosť aj v oblasti legislatívy. V nadväznosti na vyhlásenie núdzového stavu na jar 2020 bol v apríli novelizovaný Zákonník práce. Okrem iného v ňom pribudol § 250b, ktorý dočasne modifikuje niektoré ustanovenia pre prípad mimoriadnych okolností, okrem iného s cieľom chrániť verejné zdravie a predchádzať vzniku a šíreniu prenosných ochorení. Medzi takto modifikované ustanovenia patrí aj § 52, ktorý upravuje domácku prácu a teleprácu a ktorý sa podľa § 171 zákona o štátnej službe delegovane aplikuje aj na štátnozamestnanecké vzťahy. Podľa názoru Rady v zmysle § 250b Zákonníka práce sa teda za mimoriadnych okolností ustanovenie o domáckej práci a telepráci v modifikovanom znení delegovane použije aj na štátnozamestnanecké vzťahy. Z podnetov štátnych zamestnancov, z komunikácie s Republikovou radou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (RC SLOVES), ako aj ÚV SR, vyplynulo, že medzi štátnymi zamestnancami a služobnými úradmi existujú pochybnosti o tom, či sa právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti podľa § 250b Zákonníka práce vzťahuje aj na štátnych zamestnancov, keďže explicitné prepojenie § 171 zákona o štátnej službe naň absentuje.

V nadväznosti na tento stav neistoty a berúc do úvahy názor, podľa ktorého zo znenia právnych predpisov jednoznačne vyplýva platnosť úpravy domáckej práce a telepráce pre štátnozamestnanecké pomery, predložila Rada ÚV SR, ako aj výboru NR SR pre sociálne veci návrh, aby bolo ustanovenie § 250b Zákonníka práce doplnené medzi ustanovenia explicitne vymenované v § 171 zákona o štátnej službe. Navrhovanou zmenou Rada sledovala zjednodušenie a zjednotenie úpravy domáckej práce a telepráce pre všetkých zamestnancov (aj) štátnych orgánov a zlepšenie ochrany verejného zdravia.

Dňa 4. februára 2021 schválila NR SR predmetný návrh zákona, ktorého čl. X bod 2 upravuje § 171 zákona o štátnej službe tak, že ustanovenie § 250b Zákonníka práce sa vzťahuje aj na štátnych zamestnancov, rozširujúc úpravu prítomnosti na pracovisku a domáckej práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu aj na štátnych zamestnancov.

V záujme čo najširšej informovanosti štátnych zamestnancov a služobných úradov o problematike štátnej služby na Slovensku Rada aj v roku 2020 pokračovala vo vydávaní newslettera. Obsahovo sa v ňom zameriava na informácie o činnosti Rady, novinky v oblasti štátnej služby na Slovensku, ako aj zaujímavé odkazy na články a informácie o vývoji štátnej služby vo svete. V jednotlivých číslach našli jeho odberatelia zaujímavé články a informácie z oblasti služobného hodnotenia, z oblasti etiky v štátnej službe a taktiež analýzy konkrétnych prípadov podnetov riešených Radou zameraných na organizačné zmeny realizované v služobných úradoch, na podozrenia z porušenia princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe, efektívneho riadenia podľa čl. 4 a princípu rovnakého zaobchádzania podľa čl. 9

zákona o štátnej službe v súvislosti s domáckou prácou a v súvislosti so služobným hodnotením štátneho zamestnanca.

Aby Rada poskytla štátnym zamestnancom, ako aj služobným úradom, lepší prehľad o tom, ktoré situácie predstavujú, prípadne nepredstavujú porušenie princípov štátnej služby alebo Etického kódexu štátneho zamestnanca, začala na svojej webovej stránke systematicky zverejňovať analýzy riešených podnetov.

Analýza podnetov môže pomôcť štátnym zamestnancom alebo občanom ľahšie sa zorientovať v problematike týkajúcej sa porušovania princípov štátnej služby alebo Etického kódexu, v problematike kompetencií Rady, a tým aj v schopnosti posúdiť, či v situácii, v ktorej sa nachádzajú, je adekvátne obrátiť sa na Radu pre štátnu službu alebo na iný orgán štátnej moci.

V neposlednom rade môže analýza podnetov pôsobiť aj ako nástroj prevencie a pomôcť služobným úradom v tom, aby sa nedopúšťali konania, ktoré Rada vyhodnotila ako porušenie princípov štátnej služby.²⁷

Rada, podobne, ako pri podnetoch, zverejňuje aj rozbor prešetrov výpovedí v anonymizovanej podobe. Rozbory slúžia prevencii porušení služobnými úradmi a budú užitočné aj štátnym zamestnancom, ktorí zvažujú podanie žiadosti o prešetrovanie výpovede.²⁸

V rámci pôsobnosti vypracúvať odborné štúdie k aplikovaniu princípov štátnej služby a ustanovení obsiahnutých v Etickom kódexe štátneho zamestnanca Rada spracovala a zverejnila na svojej webovej stránke odbornú štúdiu týkajúcu sa služobného hodnotenia. Štúdia vychádza z dát a informácií poskytnutých služobnými úradmi a štátnymi zamestnancami, Sekciou štátnej služby a verejnej služby ÚV SR, expertov, s ktorými sme mali možnosť prediskutovať naše zistenia a odporúčania. Cieľom odbornej štúdie bolo na základe údajov od služobných úradov a kvantitatívnych a kvalitatívnych dát, ktoré získala Rada z prieskumov, analyzovať stav a vnímanie inštitútu služobného hodnotenia, identifikovať problematické oblasti a navrhnúť zlepšenia. Využitie štúdie Rada vidí

- v práci hodnotiteľov, hodnotených a služobných úradov, ktorým môže poskytnúť informácie o tom, ako je služobné hodnotenie vnímané, v čom vidia štátni zamestnanci problémy, aká je dobrá prax v SR a poznatky zo zahraničia a tým im pomôcť pri praktickej realizácii služobných hodnotení,
- ako východisko pre tvorcov systému na revíziu, dopracovanie a vylepšenie niektorých oblastí, pričom inšpiráciou môžu byť aj poznatky zo zahraničia či súkromného sektora.

²⁷ <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/analyzy-vybranych-podnetov/>

²⁸ <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/analyzy-vybranych-vypovedi/>

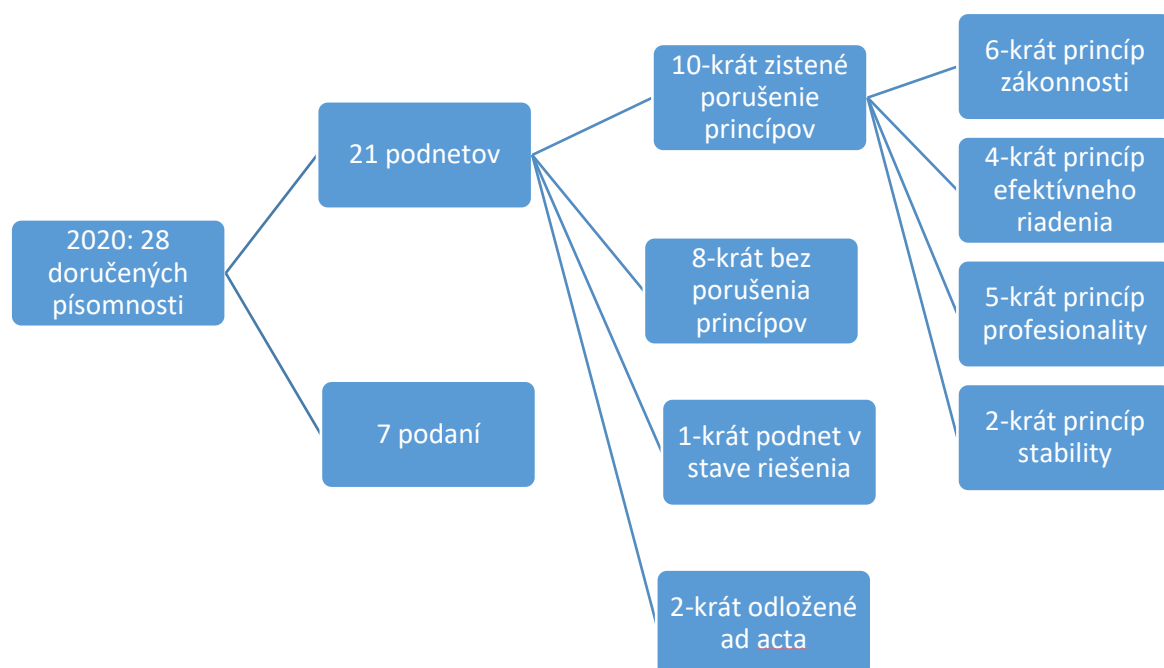
Štúdia vyúsťuje do návrhu odporúčaní, ktoré smerujú jednak k aplikácii služobného hodnotenia v praxi, ale aj k návrhom na niektoré systémové zmeny, ktoré by mohli inštitút služobného hodnotenia vylepšiť a zvýšiť jeho akceptáciu hodnotiteľmi i hodnotenými (bližšie o záveroch štúdie pojednáva kapitola o služobnom hodnotení).

3.2 PODNETY

V činnosti Rady v rámci jej pôsobnosti rezonovali podnety občanov a štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Nasledujúci graf poskytuje prehľad o počte doručených písomností Rade, počte vyhodnotených písomností ako podnetov a o počte zistení porušenia princípov štátnej služby za rok 2020:

Graf. č. 43 prehľad podaní za rok 2020



Na vysvetlenie je potrebné uviesť, že nie každú písomnosť doručenú Rade bolo možné kvalifikovať ako podnet v zmysle zákona o štátnej službe. Ako Rada uvádza na svojej webovej stránke, podnetom sa rozumie písomné podanie občana alebo štátneho zamestnanca, ktoré svojím obsahom poukazuje na porušenie princípov štátnej služby služobným úradom. Za podnet nie je možné považovať sťažnosť občana alebo štátneho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ani sťažnosť, ktorú môže podať štátny zamestnanec, ak sa domnieva, že jeho práva priznané mu zákonom o štátnej

službe, ostatnými všeobecne záväznými predpismi a služobnými predpismi boli porušené.

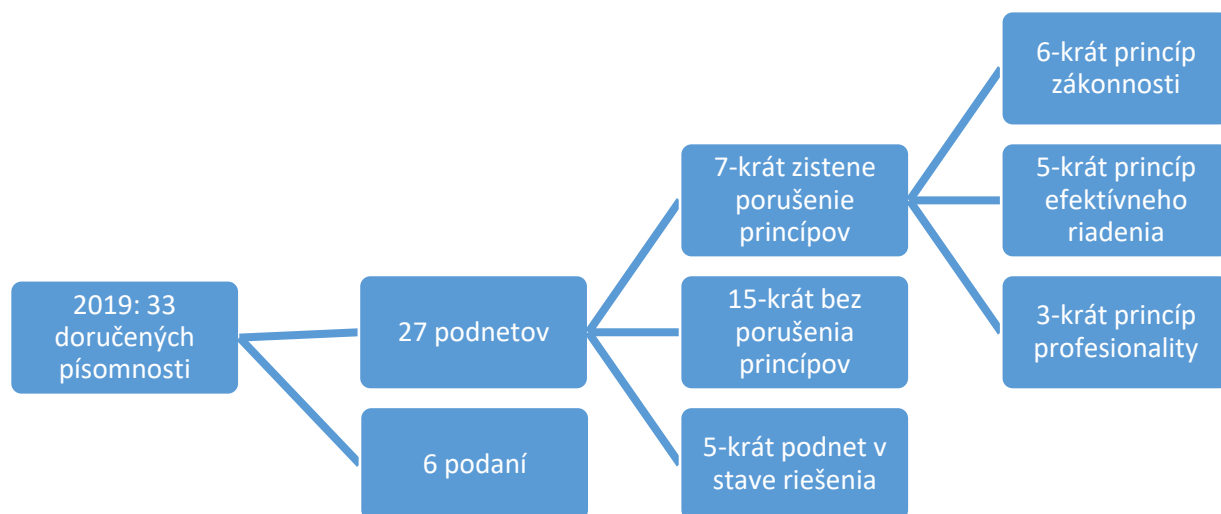
Rada sa stretáva aj s anonymnými podaniami a podaniami doručenými e-mailom. V takomto prípade sa nejedná o podnet podľa § 14 ods. 1 písm. g) zákona a Rada takéto podanie nevybavuje postupom stanoveným pre vybavovanie podnetov. Pokiaľ to však povaha veci a obsah podania umožňuje, Rada preverí aj informácie uvedené v takýchto podaniach, alebo ich spracuje v rámci iných svojich kompetencií.

V záujme lepšej orientácie občanov a štátnych zamestnancov Rada vypracovala pre podávateľov podnetov usmernenie, v ktorom upozorňuje, že v systéme štátnej správy existujú viaceré kontrolné mechanizmy, ktoré majú zabezpečiť odstránenie nedostatkov a priniesť nápravu v činnosti orgánov štátnej správy. Niektoré z nich sa vzťahujú na činnosť orgánov štátnej správy všeobecne (napríklad zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov, zákon č. 10/1996 z kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov). Iné sú zamerané len na oblasť výkonu štátnej služby, napríklad sťažnosť štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby podľa § 116 zákona o štátnej službe alebo podnet občana alebo štátneho zamestnanca na porušenie princípov štátnej služby alebo Etického kódexu podľa § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe. Tieto predpisy nie sú navzájom prepojené a obsah podaní sa často vecne prekrýva. Aby sa zamedzilo rozporným alebo duplicitným výstupom a paralelným konaniam, je potrebné, aby sa kontrolné orgány koordinovali s cieľom čo najrýchlejšieho a najefektívnejšieho vyriešenia konkrétnej situácie.

Súčasne Rada odporúča v prípadoch, kedy je to relevantné, pred podaním podnetu využiť tieto mechanizmy. Ak ich štátny zamestnanec využije a zároveň podá podnet Rade, Rada preverí, či nedôjde k náprave v rámci služobného úradu a až následne posúdi, či napriek vybaveniu veci služobným úradom nedošlo k porušeniu princípov štátnej služby, resp. bude sa zaoberať len tými časťami podnetu, ktoré nie sú predmetom prebiehajúceho konania. Preto je tiež vhodné, ak podávateľ podnetu na Radu k svojmu podaniu rovno priloží výsledok vybavenia predchádzajúceho podania.

V prípadoch zistenia porušenia princípov štátnej služby, Rada odporučila služobným úradom prijatie nápravných opatrení a o tejto skutočnosti bezodkladne písomne upovedomila ÚV SR. O výsledku vybavenia podnetu zároveň oboznámila oznamovateľa, a to aj v prípadoch, keď porušenie princípov štátnej služby nebolo zistené. Súčasne Rada služobné úrady žiadala o spätnú väzbu, akým spôsobom Radou odporúčané nápravné opatrenia zrealizovali. V tejto súvislosti musíme opätovne konštatovať, že postoje a reakcie jednotlivých služobných úradov na odporúčania Rady boli rôzne. Niektoré služobné úrady ich zobrali iba na vedomie, niektoré ich zrealizovali, avšak od niektorých Rada, aj napriek urgenciám, spätnú väzbu nedostala.

Graf. č. 44 prehľad podaní za rok 2019



V roku 2020 Rada vybavovala podnety na porušenie princípov štátnej služby v prípade nasledovných služobných úradov (vid tabuľka 43):

Názov služobného úradu	Porušenie princípov štátnej služby	Radou navrhnuté nápravné opatrenia	Spätná väzba od služobného úradu o realizácii navrhnutých nápravných opatrení
Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR	Zistené porušenie princípu efektívneho riadenia a profesionality pri realizácii výberového konania	- zabezpečiť, aby štátni zamestnanci zodpovední za výberové konania postupovali pri ich realizácii odborne, svedomito a aby dôsledne posudzovali vhodnosť uchádzačov o štátnozamestnanecké miesta, - zabezpečiť, aby sa štátni zamestnanci zodpovední za výberové konanie zúčastnili kompetenčného vzdelávania zameraného na realizáciu výberových konaní.	Bez spätnej väzby
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	Zistené porušenie princípu zákonnosti v súvislosti so služobným hodnotením	- oznámiť termín služobného hodnotenia štátnemu zamestnancovi najmenej tri dni pred jeho uskutočnením v zmysle § 122 ods. 10 zákona o štátnej službe, - služobné hodnotenie vykonávať formou hodnotiaceho rozhovoru v zmysle § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe, - vypracúvať služobné hodnotenie v zmysle § 2 ods. 3 podľa vzoru služobného hodnotenia, ktoré tvorí prílohu vyhlášky úradu vlády, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení, - postupovať v zmysle § 123 ods. 3 zákona o štátnej službe podľa ktorého ak hodnotený štátny zamestnanec v služobnom hodnotení nedosiahne vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, hodnotiteľ alebo komisia pre služobné hodnotenie mu odporučí návrhy na zlepšenie vykonávania štátnej služby. Ak hodnotený štátny zamestnanec	Služobný úrad upozornil štátnych zamestnancov, aby postupovali pri služobnom hodnotení v súlade so zákonom o štátnej službe a vyhláškou úradu vlády, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení. Zadal požiadavku dodávateľovi aplikácie Hodnotenie tak, aby výstup služobného hodnotenia z aplikácie bol totožný s prílohou vyhlášky. Uložil osobnému úradu zorganizovať školenia na tému „Služobné hodnotenie“.

		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 prípade nutnosti zabezpečiť preškolenie hodnotiteľov resp. členov hodnotiacich komisií.	
Ministerstvo spravodlivosti SR	Zistené porušenie princípu profesionality z dôvodu nedostatočného plnenia služobných úloh	- zabezpečiť, aby štátni zamestnanci pri plnení svojich služobných úloh dôsledne dodržiavali svoje povinnosti v zmysle § 111 ods. 1 písm. e) zákona o štátnej službe, - zabezpečiť, aby sa štátni zamestnanci zodpovední za vyhotovenie rozhodnutia služobného úradu zúčastnili kompetenčného vzdelávania zameraného na pravidlá slovenského jazyka.	Bez spätnej väzby
Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti, efektívneho riadenia a stability v súvislosti s odopretím prístupu k programu SAP, efektívnym zastupovaním, pri realizácii čiastkového služobného hodnotenia a služobného hodnotenia	- zabezpečiť, aby si dotknutí vedúci zamestnanci služobného úradu plnili svoje povinnosti v súlade s § 111 a 113 zákona o štátnej službe a internými predpismi služobného úradu, - zabezpečiť, aby vedúci štátni zamestnanci pri služobnom hodnotení štátnych zamestnancov striktne dodržiavali ustanovenia zákona o štátnej službe a vyhlášky o služobnom hodnotení, - zabezpečiť účasť menovaných štátnych zamestnancov na kompetenčnom vzdelávaní zameranom na služobné hodnotenie, - zabezpečiť, aby služobný úrad pri preraďovaní štátnych zamestnancov a pri poverovaní štátnych zamestnancov zastupovaním postupoval striktne v zmysle zákona o štátnej službe a tak, aby boli tieto úkony vykonané efektívne a hospodárne.	Bez spätnej väzby
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti v súvislosti so služobným hodnotením	- vykonať riadne služobné hodnotenie za rok 2019, - v prípade pochybností o správnom postupe pri	Na základe stanoviska ÚV SR služobný úrad zrealizoval iba opakované služobné hodnotenie.

		uplatňovaní zákona o štátnej službe požiadať o stanovisko Úrad vlády SR, ktorý podľa § 21 tohto zákona zabezpečuje jednotný postup služobných úradov pri uplatňovaní tohto zákona.	
Pôdohospodárska platobná agentúra	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu efektívneho riadenia z dôvodu nekvalifikovanej/ kontraproduktívnej komunikácie so štátnymi zamestnancami v služobnom úrade	- venovať pozornosť manažérskym, najmä komunikačným zručnostiam vedúcich štátnych zamestnancov, vyhodnocovať ich pri služobnom hodnotení a pomáhať vedúcim štátnym zamestnancom sa v nich zdokonaľovať, - zabezpečiť školenie vedúcich štátnych zamestnancov v oblasti komunikácie, poskytovania informácií, spätnej väzby, motivácie štátnych zamestnancov, - zvýšiť informovanosť štátnych zamestnancov o relevantnom dianí na odbore.	Služobný úrad zorganizuje školenie pre prednostov okresných úradov k ustanoveniam zákona o štátnej službe predovšetkým so zameraním na práva a povinnosti vedúcich zamestnancov v štátnozamestnaneckých vzťahoch, zároveň umožní manažérske vzdelávanie vedúcich zamestnancov.
Ministerstvo dopravy a výstavby SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo hospodárstva SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo hospodárstva SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo hospodárstva SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu profesionality v súvislosti s priestupkovým konaním	- zaviesť povinnosť upovedomiť účastníka konania o tom, že správny orgán nemôže rozhodnúť v zákonom stanovenej lehote a to pred uplynutím tejto lehoty, napríklad prostredníctvom interného predpisu, - preškoliť štátnych zamestnancov, ktorí boli zodpovední za vybavenie podania oznamovateľa, v oblasti time managementu,	Bez spätnej väzby

		- vykonávať zo strany nadriadených štátnych zamestnancov priebežnú kontrolu dodržiavania vyššie uvedených lehôt, najmä v kritických obdobiach, ako napríklad v prípade opatrení COVID-19.	
Kancelária Najvyššieho súdu SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	V riešení		
Ministerstvo vnútra SR	Rada odložila podnet ad acta, nakoľko oznamovateľ podnetu nereagoval na žiadosť o doplnenie podnetu		
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru	- zabezpečiť, aby štátni zamestnanci zodpovední za organizačné zmeny postupovali pri ich realizácii odborne a v zmysle platnej legislatívy, - zabezpečiť, aby dal služobný úrad faktický stav do súladu s právnym stavom v zmysle s § 55 ods. 1 písm. f), ods. 3 zákona o štátnej službe.	Bez spätnej väzby
Ministerstvo obrany SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti, efektívneho riadenia, profesionality, stability pri realizácii organizačnej zmeny, pri čiastkovom služobnom hodnotení, prideľovanie úloh v rozpore s opisom štátnozamestnaneckého miesta	- zabezpečiť vzdelávanie vedúcich štátnych zamestnancov k organizačným zmenám a k zmenám štátnozamestnaneckých pomerov, - vyvodenie disciplinárnej zodpovednosti voči vedúcim zamestnancom za porušenie Nariadenia ministra obrany SR č. 62/2012 o organizačných zmenách Ministerstva obrany SR, - zrealizovať nové čiastkové služobné hodnotenie v súlade so zákonom o štátnej službe a vyhláškou úradu vlády, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení, - zabezpečiť vzdelávanie štátnych zamestnancov služobného úradu v oblasti Etického kódexu, pri tomto opatrení Rada vie poskytnúť spoluprácu.	Bez spätnej väzby

Ministerstvo vnútra SR	Rada odporučila oznamovateľovi, aby počkal na vybavenie sťažnosti služobným úradom		
Ministerstvo hospodárstva SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti a princípu profesionality v súvislosti s plnením povinnosti štátneho zamestnanca pri tvorbe interného riadiaceho aktu	- zabezpečiť, aby štátni zamestnanci zodpovední za tvorbu riadiacich aktov služobného úradu postupovali pri ich tvorbe odborne a v zmysle platnej legislatívy – za tým účelom zabezpečiť pre dotknuté odbory školenie zamerané na tvorbu riadiacich aktov.	Školenie zamerané na tvorbu riadiacich aktov bude zorganizované v závislosti od epidemiologickej situácie, zatiaľ bola problematika prerokovaná na pracovných poradách dotknutých odborov
Úrad pre verejné obstarávanie	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo zdravotníctva SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		

Z vyššie uvedeného porovnania podaní v roku 2020 s rokom 2019 a prehľadu služobných úradov, ktorých sa podnety štátnych zamestnancov za rok 2020 týkali, vyplýva, že podnety v roku 2020 poukazovali najmä na podozrenia z porušenia princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia, princípu stability a princípu profesionality. Tieto podozrenia vznikali v súvislosti s konaním služobných úradov predovšetkým v oblasti výkonu služobných hodnotení, v oblasti realizácie organizačných zmien a s tým súvisiacimi skončeniami štátnozamestnaneckého pomeru štátnych zamestnancov zo strany služobného úradu. Na základe toho musíme skonštatovať, že podnety štátnych zamestnancov aj v roku 2020 opakovane obsahujú podozrenia na porušenie tých istých princípov štátnej služby.

3.3 ROZBOR PODNETOV ŠTÁTNÝCH ZAMESTNANCOV

Na dokreslenie činnosti Rady v tejto oblasti uvádzame analýzy vybraných podnetov.

3.3.1 Podnet na podozrenie z porušenia práva zamestnanca na výkon práce z domácnosti počas pandémie

Rada, v ktorej pôsobnosti v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe je vybavovanie písomných podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického

kódexu štátneho zamestnanca, po preskúmaní písomnosti oznamovateľky označenej ako „Podnet pre porušenie princípov štátnej služby“ **nezistila v danom prípade porušenie princípov štátnej služby.**

Oznamovateľka podnetu vyjadrila podozrenie z porušenia princípu zákonnosti a princípu rovnakého zaobchádzania podľa čl. 2 a 9 zákona o štátnej službe služobným úradom v súvislosti s vydaním interného predpisu služobného úradu. Podľa názoru oznamovateľky predmetný interný predpis nezohľadňuje ustanovenie § 250b ods. 2 písm. b) zákona č. 66/2020 Z. z. z 2. apríla 2020, ktorým sa dopĺňa Zákonník práce.

Oznamovateľka tiež vyjadrila podozrenie z porušenia princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe služobným úradom v súvislosti s nevytvorením podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby a tým zvýšením rizika nákazy na jej pracovisku.

K aplikácii § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Podľa § 250b ods. 2 písm. b) cit:

„Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.“

Z činnosti Rady pri vybavovaní podnetov štátnych zamestnancov, z komunikácie s Republikovou centrálou SLOVES, ako aj ÚV SR, Sekciou štátnej služby a verejnej služby, vyplynulo, že medzi štátnymi zamestnancami a služobnými úradmi vyvstávajú pochybnosti o tom, či sa právo zamestnanca podľa § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce vzťahuje aj na štátnych zamestnancov. Tieto pochybnosti vyvstávajú z absencie explicitného prepojenia § 171 zákona o štátnej službe na Zákonník práce. Podľa názoru Rady je potrebné ustanovenie § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce použiť aj na štátnozamestnanecké vzťahy. Ustanovenie § 52 Zákonníka práce, kam systematicky patrí výkon práce z domácnosti zamestnanca, sa nachádza v druhej časti Zákonníka práce. Ustanovenie § 250b Zákonníka práce predstavuje pravidlo, ktoré za mimoriadnych okolností dočasne modifikuje o .i. aj ustanovenia druhej časti Zákonníka práce, teda aj § 52 Zákonníka práce. Keďže § 52 sa použije na štátnozamestnanecké vzťahy, za mimoriadnych okolností sa na ne použije v modifikovanom znení. Na podporu možno uviesť aj úmysel zákonodarcu chrániť verejné zdravie a predchádzať vzniku a šíreniu prenosných ochorení, ktorý je všeobecný, nie špecificky zameraný na určitú kategóriu zamestnancov. Štátne orgány spravidla zamestnávajú osoby v rôznych typoch pracovnoprávných vzťahov a nie je dôvodné robiť medzi nimi rozdiely vo vzťahu k práci z domácnosti, ak to druh ich práce plnohodnotne umožňuje. Z poznatkov Rady vyplýva, že pre štátnych zamestnancov aj služobné úrady

predstavovalo vyhlásenie núdzového stavu náročnú situáciu z hľadiska organizácie práce a zabezpečenia riadneho plnenia ich povinností, často v časovej tiesni. Za takýchto okolností je, podľa názoru Rady, potrebné jednoznačne upraviť ich práva a povinnosti a predchádzať rôznym prístupom v závislosti od právneho názoru. Rada preto v záujme jednotnej aplikácie zákona o štátnej službe navrhla ÚV SR a sociálnemu výboru NR SR, aby bol do § 171 zákona o štátnej službe priamo doplnený aj § 250b Zákonníka práce.

Vo svojom podnete oznamovateľka uviedla, že interný predpis služobného úradu, podľa jej názoru, nezohľadňuje ustanovenie § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Oznamovateľke bolo oznámené, že na základe interného predpisu ukončujú všetky druhy domáckej práce. Oznamovateľka poslala list služobnému úradu, v ktorom mu oznámila, že si uplatňuje právo podľa § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a ostáva na domáckej práci. Služobný úrad jej odpovedal, že sa na oznamovateľku § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce nevzťahuje a v prípade, že oznamovateľka nenastúpi na pracovisko, bude čeliť pracovnoprávnym postihom. Následne sa oznamovateľka stala dočasne práceneschopnou.

Rada zastáva názor, že sa ustanovenia § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce majú aplikovať aj na štátnych zamestnancov, no prihliadajúc k zníženej predvídateľnosti tohto ustanovenia spôsobeného absenciou explicitného prepojenia daného ustanovenia s ustanovením § 171 zákona o štátnej službe, nepovažuje Rada za objektívne spravodlivé skonštatovať v konaní služobného úradu porušenie princípu zákonnosti.

Rada skúmala aj komunikáciu služobného úradu s oznamovateľkou z pohľadu princípu efektívneho riadenia. Rada považuje korektnú komunikáciu služobného úradu so štátnym zamestnancom za súčasť princípu efektívneho riadenia, kedy otvorená komunikácia umožňuje viesť štátnych zamestnancov tak, aby sa postupovalo účelne a hospodárne pri dosahovaní výstupov štátnych zamestnancov a aby boli štátni zamestnanci informovaní a motivovaní k dobrým výsledkom. Predchádza sa tak nedorozumeniam, odlišne nastaveným očakávaniam, konfliktom alebo aj pocitu nevypočutia či vnímanej nespravodlivosti.

Služobný úrad vo svojej súčinnosti uviedol, že sa nebráni využívaniu inštitútu domáckej práce, resp. práce vykonávanej príležitostne z domu podľa § 52 Zákonníka práce. Podľa služobného úradu bol viacerým štátnym zamestnancom, na základe žiadostí podporených relevantnými dôvodmi, takýto spôsob výkonu práce umožnený na základe vzájomnej dohody a stále takto prácu vykonávajú. Služobný úrad uviedol, že oznamovateľkin spôsob komunikácie, teda jednostranné uplatnenie si práva, považoval za konfrontačný.

Rada považuje oblasť medziľudských vzťahov za obzvlášť citlivú a aj v prípadoch neexistencie priameho porušenia princípu štátnej služby považuje za dôležité sa tejto oblasti preventívne venovať, aby sa zabránilo budúcim porušeniam princípov štátnej služby a vyššie uvedeným následkom nedorozumení v komunikácii.

Kontext posudzovanej komunikácie, podľa názoru Rady, tvorí aj skutočnosť, že oddelenie oznamovateľky (OO), sa už raz, ako je nižšie uvedené, presúvalo pre nevyhovujúce pracovné podmienky. Nevyhovujúce pracovné podmienky spôsobovali zvýšenú chorobnosť a pravdepodobne aj vyššiu stresovú záťaž pracovníkov OO. Služobný úrad sám uviedol, že nové priestory sú staršie, neklimatizované, hoci sú z pohľadu optimálnych pracovných podmienok vyhovujúcejšie ako pracovisko, z ktorého bol OO presťahovaný. Rada chápe, že najlepším riešením pre zamestnancov OO by bola práca v moderných, klimatizovaných a optimálnych pracovných podmienkach. No v kroku služobného úradu – v presťahovaní pracoviska nenachádza porušenie princípu efektívneho riadenia. Naopak, Rada presťahovanie považuje za snahu riešiť nevyhovujúci stav predchádzajúcich priestorov pri obmedzených možnostiach služobného úradu. Javí sa, že skúsenosť oznamovateľky s predchádzajúcimi nevyhovujúcimi priestormi, proces presťahovania do súčasných nemoderných a neklimatizovaných priestorov prispeli k jej nespokojnosti, čo v spojitosti s vypätým obdobím počas krízy COVID-19 viedlo k jej uplatneniu práva podľa § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Toto uplatnenie služobný úrad vnímal ako konfrontačné, no Rada ho, vo svetle vyššie uvedeného kontextu, považuje za pochopiteľné.

Rada nenašla na konaní služobného úradu porušenie princípu efektívneho riadenia, no z aplikačnej praxe Rade vyplýva, že neriešená nespokojnosť štátnych zamestnancov naberá na intenzite a môže prerásť v budúce problémy pre služobný úrad, prípadne v odchod cenného štátneho zamestnanca a preto Rada považuje za dôležité, aby sa týmto problémom predchádzalo.

Rada zastáva názor, že služobné úrady majú predchádzať vzniku medziľudským problémom a venovať pozornosť ich riešeniu. Napríklad v prípade oznamovateľky sú dve oblasti, v ktorých by služobný úrad mohol vyriešiť jej výhrady a zabrániť tak budúcim problémom. Prvou oblasťou je oblasť medziľudských vzťahov medzi oznamovateľkou, riaditeľom OO a služobným úradom. Tu vidí Rada priestor pre etického poradcu, ktorého zriadenie umožňuje Etický kódex štátneho zamestnanca (alebo pre inú osobu, ktorá má dôveru zúčastnených strán, pokiaľ nie je etický poradca zriadený). Etický poradca napomáha správne uplatneniu pravidiel zakotvených v etickom kódexe vrátane § 5, Dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch.

Využitie etického poradcu pri mediácii medzi služobným úradom, oznamovateľkou a riaditeľom OO a taktiež možný ústretový krok zo strany služobného úradu v podobe započítania domáckej práce oznamovateľky odo dňa, keď už mala byť prítomná na pracovisku, prípadne poskytnutie náhradného voľna za toto obdobie, by mohli byť základom urovnania nezhôd. Ďalším dôležitým krokom by mohlo byť vysvetlenie oznamovateľkinho motívu uplatnenia práva podľa § 250b ods. 2 písm. b) Zákonníka práce tak, aby bolo vyjasnené, že sa nejednalo o konfrontáciu alebo nerešpektovanie autority služobného úradu a jeho predstaviteľov, ale o snahu riešiť oznamovateľkou dlhodobo pociťovaný problém.

Druhou oblasťou, ktorá, podľa názoru Rady, vplýva na medziľudské vzťahy, je stav súčasného pracoviska oznamovateľky. Preto je dôležité štátnych zamestnancov informovať o súčasnom stave a prípadných krokoch, ktoré by mohli situáciu zlepšiť. Rada rozumie obmedzeným materiálno-technickým možnostiam služobného úradu, no z aplikačnej praxe vyplýva, že pokiaľ štátny zamestnanec nepociťuje snahu služobného úradu riešiť jeho výhrady a nevidí ich možnú perspektívu riešenia, jeho nespokojnosť narastá a prejavuje sa aj v ostatných oblastiach práce. Tým strácajú tak štátny zamestnanec, ako aj služobný úrad. Rada považuje za dôležité, aby štátni zamestnanci, zvlášť takí, ktorí sú hodnotení pozitívne, vedeli, že sa ich výhrady riešia.

K pracovným podmienkam na pracovisku oznamovateľky

Zo spisového materiálu vyplynulo, že v čase oznamovateľkinho nástupu do štátnej služby mal služobný úrad len jedno pracovisko. V roku 2017 sa OO v ktorom oznamovateľka pracuje, presťahovalo do inej budovy. Vzhľadom na to, že sa po presťahovaní do nových priestorov zvýšila chorobnosť zamestnancov, po liste riaditeľa OO sa uskutočnilo posúdenie pracovných podmienok pri práci u zamestnancov OO. Posúdenie uskutočnila zdravotná služba, ktorá skonštatovala nedostatky v podobe príliš tesného umiestnenia pracovných stolov, nevhodných tvarov stolov a absencie zdravotných pomôcok. Po roku prebehlo presťahovanie do súčasných priestorov. Služobný úrad uviedol, že hoci boli priestory staršie, neklimatizované a s vetraním priestorov prostredníctvom okien, z hľadiska požiadaviek na optimálne pracovné podmienky boli tieto priestory vyhovujúcejšie, keďže zamestnanci boli umiestnení v počte 2-3 do kancelárií o rozlohe cca 20m² a boli im zabezpečené vyhovujúcejšie pracovné stoly a nové pracovné kreslá.

Vo svojom liste, reagujúcim na list generálneho tajomníka služobného úradu, oznamovateľka uviedla, že ako problematické z pohľadu pracovného prostredia vníma, že pracovné miesta na súčasnom pracovisku sú umiestnené blízko seba alebo v tesnej blízkosti dverí a vyslovila pochybnosť, či na jedného zamestnanca pripadá 9m² podlahovej plochy v miestnosti. Oznamovateľka ďalej namietala vetranie miestností a stav sociálnych zariadení.

Čo sa týka súčasného pracoviska, na rozdiel od predchádzajúceho pracoviska na ňom nebolo uskutočnené posúdenie pracovných podmienok pri práci zamestnancov.

Oznamovateľka uviedla, že vo veci nevyhovujúcich pracovných podmienok sa počas celého obdobia po presťahovaní obracala na priameho nadriadeného vedúceho. Boli riešené iba nevyhnutné opravy, napr. v kancelárii oznamovateľky bolo vymenené sklo na okne, keďže sa nasťahovala do kancelárie s rozbitým sklom. Oznamovateľka ďalej uviedla, že nemá informáciu, či opravy v ostatných kanceláriách boli zrealizované (zatekanie zo stropu, netesnenie okien, nefunkčné radiátory, nemožnosť manipulovať s oknami a pod.).

K otázke rozdielnej kvality pracovísk v rámci služobného úradu Rada uvádza, že vzhľadom na rozdielne dispozičné možnosti pracovísk, ktoré má k dispozícii služobný

úrad oznamovateľky, je prirodzené, že kvalita a druh pracovných podmienok bude u jednotlivých útvarov rozdielny, a to aj v rámci jedného pracoviska, napr. veľkosťou a vybavením kancelárií. Samotný rozdiel nemožno pokladať za diskrimináciu, keďže je následkom historického vývoja materiálno-technických možností každého služobného úradu a nie diskrimináciou voči konkrétnemu zamestnancovi. Pre Radu je určujúce, aby každé pracovisko spĺňalo zákonné štandardy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (princíp zákonnosti). Pre tento dôvod Rada dožiadala oznamovateľku, či sa obrátila na inšpektorát práce alebo iný orgán, v kompetencii ktorého je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Rada má v svojej kompetencii ochranu princípov zákona o štátnej službe. Svojvoľným posúdením pracovných podmienok Radou, mimo svojej kompetencie, by mohla nastať situácia, v ktorej by orgán, v ktorého kompetencii je bezpečnosť a ochrana, rozhodol inak, ako je stanovisko Rady, a tým by došlo k nesúladu pri inštitucionálnom postupe. V prípade oznamovateľky, ak jej služobný úrad neuskutoční posúdenie pracovných podmienok, oznamovateľka by sa mala obrátiť na inšpektorát práce alebo iný orgán, v kompetencii ktorého je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Môže tak urobiť aj služobný úrad, ak by sa podnety na stav pracovného prostredia množili, tak ako v minulosti pri predchádzajúcom pracovisku.

Na základe vyššie uvedeného a na základe skutkového stavu vyplývajúceho zo spisového materiálu, Rada nezistila porušenie princípu zákonnosti, ani princípu rovnakého zaobchádzania.

Napriek tomu Rada vychádzajúc aj z tohto podnetu predložila Úradu vlády SR, ako aj výboru NR SR pre sociálne veci vyššie uvedený návrh na doplnenie ustanovenia § 250b Zákonníka práce medzi ustanovenia explicitne vymenované v § 171 zákona o štátnej službe.

3.3.2 Podnet, ktorým štátny zamestnanec (oznamovateľ) poukázal na možné porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle § 55 zákona o štátnej službe

Rada, v ktorej pôsobnosti v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe je vybavovanie písomných podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca, po preskúmaní písomnosti oznamovateľa **zistila v danom prípade porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe.**

Ku skutočnostiam uvedeným oznamovateľom v podnete malo dôjsť po prijatí novely zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

(kompetenčný zákon), ktorou bolo okrem iného zriadené nové ministerstvo (služobný úrad) a zrušený ostatný ústredný orgán štátnej správy (OÚO ŠS).

Podľa oznamovateľa nezvolil služobný úrad pri svojej zmene správny postup, keď namiesto postupu v zmysle ustanovenia § 179 zákona o štátnej službe postupoval podľa § 55 ods. 10 zákona o štátnej službe, teda ako pri zmene jeho názvu, tvrdiac, že novelou kompetenčného zákona došlo iba ku zmene názvu služobného úradu v dôsledku akejsi „transformácie“ OÚO ŠS. V dôsledku takéhoto postupu a argumentácie, predložil služobný úrad štátnym zamestnancom iba jednostranné oznámenie, ktoré považuje za dodatok k služobnej zmluve.

Oznamovateľ v podnete poukázal na dôvodovú správu predmetnej novely, v ktorej sa píše, že sa navrhuje zriadiť služobný úrad (nové ministerstvo) a OÚO ŠS zároveň zanikne. Z uvedeného je podľa oznamovateľa zrejmé, že celý proces „transformácie“ bol od začiatku vnímaný a odôvodňovaný ako zriadenie nového ústredného orgánu štátnej správy s novým služobným úradom, ktorý prevezme práva a povinnosti zanikajúceho OÚO ŠS.

Ako oznamovateľ ďalej uviedol, v dôsledku zániku služobného úradu došlo v zmysle § 24 písm. d) zákona o štátnej službe k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta v služobnom úrade, ktorý zanikol, a k vytvoreniu nového štátnozamestnaneckého miesta v inom služobnom úrade, a teda k organizačnej zmene.

Oznamovateľ ďalej uviedol, že ak by išlo iba o zmenu názvu služobného úradu, ustanovenie novely kompetenčného zákona by neriešilo prechod práv a povinností z jedného subjektu na druhý, ale postačilo by ustanovenie, v ktorom by bolo uvedené, že všade tam, kde sa doteraz používalo označenie OÚO ŠS, sa po novom rozumie služobný úrad.

V záujme objektívneho prešetrenia podnetu požiadala Rada o poskytnutie súčinnosti služobný úrad. Ten v odpovedi na žiadosť uviedol, že novelou kompetenčného zákona malo dôjsť ku generálnej sukcesii práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov, pracovnoprávných vzťahov a iných právnych vzťahov zamestnancov. Ako ďalej uviedol, v prípade tohto prechodu práv nedošlo k vzniku, zmene ani k zániku práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru, nemenil sa obsah služobných zmlúv štátnych zamestnancov, nemenili sa činnosti vykonávané štátnymi zamestnancami, nemenilo sa sídlo, čím nemalo dôjsť k žiadnej zmene štátnozamestnaneckého pomeru. Služobný úrad tiež uviedol, že Štatistický úrad SR ho eviduje ako subjekt s rovnakým IČO, ako mal OÚO ŠS, a je podľa neho zrejmé, že sa jedná o rovnaký subjekt a nie o inú právnickú osobu a prechod práv a povinností sa prejavil iba formálne, a to ako zmena názvu služobného úradu.

Ako služobný úrad ďalej uviedol, zmena služobného úradu podľa § 55 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe sa má týkať prípadov preloženia štátneho zamestnanca do iného služobného úradu, a to buď v individuálnom prípade alebo hromadne v prípade zániku služobného úradu podľa § 177 zákona o štátnej službe alebo prevodu časti

služobného úradu podľa § 178 zákona o štátnej službe, čo vyplýva aj z dikcie § 55 ods. 3 zákona o štátnej službe, podľa ktorého sa zmena podľa § 55 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe vykoná dohodou o zmene štátnozamestnaneckého úradu preložením. V nadväznosti na to je v zmysle § 56 ods. 1 zákona o štátnej službe preloženie štátneho zamestnanca do iného služobného úradu možné vykonať len na základe písomnej dohody uzavretej medzi generálnym tajomníkom služobného úradu, z ktorého sa má štátny zamestnanec preložiť, a generálnym tajomníkom služobného úradu, do ktorého sa má štátny zamestnanec preložiť. Uzatvorenie takejto dohody teda predpokladá rozdielne služobné úrady s rozdielnymi generálnymi tajomníkmi služobného úradu, avšak v prípade „transformácie“ OÚO ŠS na služobný úrad ide o totožný subjekt s totožným generálnym tajomníkom služobného úradu, z čoho má vyplývať, že dohodu vyžadovanú zákonom by nemal kto uzavrieť.

Tvrdenia služobného úradu nepovažovala Rada za správne a uviedla, že postup v zmysle § 55 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe treba dodržať aj v prípade § 179 zákona o štátnej službe, kedy dochádza k zrušeniu jedného služobného úradu, pričom zákon určí, na ktorý služobný úrad prejdú všetky práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu. Týmto zákonom bol v tomto prípade kompetenčný zákon. Rada rovnako nesúhlasila s tvrdením služobného úradu, že v by v danom prípade nebolo možné vykonať preloženie v zmysle § 56 ods. 1 zákona o štátnej službe, na ktorý podľa neho odkazuje ustanovenie § 55 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe. K uvedenému Rada dopĺňa, že v prípade zrušenia OÚO ŠS a vzniku služobného úradu, na ktorý prešli všetky práva a povinnosti, nešlo o prípad preloženia štátnych zamestnancov v zmysle § 56 ods. 1 zákona o štátnej službe, nakoľko ten vyžaduje súčasnú existenciu minimálne dvoch služobných úradov s dvoma rozdielnymi generálnymi tajomníkmi. Ani jedna z týchto podmienok však nebola splnená, keďže ku dňu vzniku služobného úradu bol OÚO ŠS zrušený.

V prípade, že by sa pri zmene služobného úradu v zmysle § 55 ods. 1 písm. f), ods. 3 malo postupovať podľa § 56 ods. 1, tak, ako to tvrdí služobný úrad, nebolo by možné uskutočniť splnutie (*postup, pri ktorom dochádza k zániku dvoch alebo viacerých služobných úradov, práva a povinnosti zanikajúcich služobných úradov prechádzajú na iný novozaložený služobný úrad, ktorý sa svojím vznikom stáva právnym nástupcom zanikajúcich služobných úradov*) ani rozdelenie (*postup, pri ktorom dochádza k zániku služobného úradu, pričom práva a povinnosti zanikajúceho služobného úradu prechádzajú na iné už existujúce služobné úrady, ktoré sa tým stávajú právnymi nástupcami zanikajúceho služobného úradu, alebo na novozaložené služobné úrady, ktoré sa svojím vznikom stávajú právnymi nástupcami zanikajúcich služobných úradov*) služobného úradu v zmysle § 177 zákona o štátnej službe, nakoľko by rovnako nebola splnená podmienka existencie súčasne aspoň dvoch služobných úradov.

S argumentáciou služobného úradu, že malo ísť iba o akúsi formálnu zmenu názvu služobného úradu v zmysle § 55 ods. 10 zákona o štátnej službe nie je možné súhlasiť, z viacerých dôvodov.

V prvom rade je potrebné poukázať na samotný zámer zriadenia služobného úradu, ktorý vyplýva z dôvodovej správy k novele kompetenčného zákona, kde, ako už bolo vyššie spomenuté, sa počítalo so zriadením nového ministerstva (služobného úradu) a nie iba s formálnou zmenou názvu existujúceho OÚO ŠS. To, že išlo o zmenu služobného úradu, potvrdzuje aj novelizované ustanovenie kompetenčného zákona, v ktorom sa píše, že pôsobnosť OÚO ŠS prechádza na služobný úrad. Zároveň je v ňom uvedené, že ak sa v doterajších predpisoch používa pojem OÚO ŠS, rozumie sa tým služobný úrad. V ďalšom odseku predmetného paragrafu je potom uvedené, že v súvislosti s prechodom kompetencií prechádzajú práva a povinnosti OÚO ŠS, vrátane práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov, pracovnoprávných vzťahov a iných právnych vzťahov zamestnancov na služobný úrad.

V prípade, ak by sa jednalo iba o „formálnu“ zmenu názvu, ako to uviedol služobný úrad, nebolo by potrebné upravovať prechod práv a povinností zo zanikajúceho úradu na novovzniknuté ministerstvo. Takýto postup predpokladá zákon o štátnej službe v zmysle ustanovenia § 179, v ktorom je uvedené, že ak sa na základe zákona služobný úrad zruší, ustanoví zákon, na ktorý služobný úrad prechádzajú práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu a ktorý služobný úrad je povinný v mene štátu uspokojiť práva štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu alebo uplatňovať jeho práva. Argumentom podporujúcim tvrdenie, že išlo o zmenu služobného úradu, je aj fakt, že prechod práv a povinností je možné uskutočniť medzi minimálne dvoma rôznymi subjektami, a nie pri zachovaní totožnosti subjektu, ako argumentuje služobný úrad. Ďalším argumentom podporujúcim tvrdenia Rady je fakt, že v prípade iba zmeny názvu služobného úradu by nemusela byť upravená problematika prechodu správy majetku štátu.

Ak by sa jednalo iba o zmenu názvu služobného úradu, postačoval by postup, aký bol zákonodarcom zvolený napríklad v ustanovení § 40u kompetenčného zákona, podľa ktorého *„Ak sa v doterajších právnych predpisoch používa pojem „Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky“ vo všetkých gramatických tvaroch, rozumie sa tým „Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky“ v príslušnom gramatickom tvare.“* alebo v ustanovení § 40g kompetenčného zákona.

Pokiaľ sa jedná o pozíciu generálneho tajomníka služobného úradu, tento je v prípade ministerstva menovaný a odvolávaný na návrh iného subjektu, ako v prípade ostatného ústredného orgánu štátnej správy iného, čo mal byť aj dôvod, prečo bola z pozície generálnej tajomníčky OÚO ŠS odvolaná a následne do pozície generálnej tajomníčky služobného úradu ministerstva menovaná totožná osoba. Táto skutočnosť len potvrdzuje fakt, že nešlo iba o akúsi formálnu zmenu názvu služobného úradu, ale o komplexnú zmenu, kedy došlo k zrušeniu jedného služobného úradu

a zároveň ku vzniku iného služobného úradu. Napriek skutočnosti, že na služobný úrad prešli všetky práva a povinnosti OÚO ŠS, jeho pôsobnosť, či správa majetku štátu, nemožno hovoriť o totožnom subjekte.

Skutočnosť, že išlo o organizačnú zmenu, zakladala v zmysle ustanovenia § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe výpovedný dôvod služobného úradu voči všetkým štátnym zamestnancom OÚO ŠS. Argumentáciu služobného úradu, že takýto postup by nebol efektívny s poukazom na čl. 4 zákona o štátnej službe a rovnako v súlade s princípom stability vyjadrenom v čl. 8 zákona o štátnej službe, nepovažuje Rada za správnu, nakoľko služobný úrad, ako orgán štátnej správy môže konať, alebo nekonať, iba tak, ako mu dovoľuje zákon.

Vzhľadom na všetky vyššie uvedené tvrdenia mala Rada v tomto prípade sa preukázané, že novelou kompetenčného zákona došlo k zmene služobného úradu a nie iba jeho názvu, a z toho dôvodu mal služobný úrad postupovať tak, že so zamestnancami, ktorí by súhlasili s preložením na novovzniknuté ministerstvo, by uzavrel dohodu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle § 55 ods. 3 zákona o štátnej službe a so zamestnancami, ktorí by s preložením nesúhlasili, mohol postupovať v zmysle ustanovenia § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe, nakoľko by to bol výpovedný dôvod služobného úradu. Týmto postupom by bol zachovaný jednak princíp zákonnosti v zmysle čl. 2 a zároveň princíp stability v zmysle čl. 8 zákona o štátnej službe, podľa ktorého je možné dať výpoveď iba zo zákonom ustanovených dôvodov.

Na základe uvedených skutočností **Rada konštatovala, že v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru – zmenou služobného úradu bol porušený princíp zákonnosti v zmysle čl. 2 zákona o štátnej službe.**

Nápravné opatrenia a upovedomenie Úradu vlády SR

Rada v súlade so zákonom odporučila služobnému úradu prijať nápravné opatrenia, a to

- zabezpečiť, aby štátni zamestnanci zodpovední za organizačné zmeny postupovali pri ich realizácii odborne a v zmysle platnej legislatívy a
- uviesť faktický stav do súladu s právnym stavom v zmysle § 55 ods. 1 písm. f), ods. 3 zákona o štátnej službe.

O svojich záveroch Rada tiež bezodkladne informovala Úrad vlády SR.

3.4 PREŠETROVANIE VÝPOVEDE DANEJ ŠTÁTNEMU ZAMESTNANCOVI NAJvyššieho služobného úradu

Rada prvýkrát od svojho vzniku v roku 2020 prešetrovala tri prípady výpovedí daných štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu. Všetky výpovede boli štátnym zamestnancom dané v súvislosti s organizačnými zmenami v služobnom

úrade. Vo všetkých troch prípadoch Rada zistila porušenie princípov štátnej služby a služobným úradom zaslala stanovisko spolu s návrhom nápravných opatrení.

Podľa zákona o štátnej službe 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. Štátny zamestnanec 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. Štátny zamestnanec 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.

Generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý dal štátnemu zamestnancovi výpoveď, môže prešetriť výpoveď sám, ak žiadosti o prešetrenie výpovede v celom rozsahu vyhovie. Inak ju predloží spolu so spisovým materiálom a písomným vyjadrením Rade do piatich dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobnému úradu. Súčasťou predloženého spisového materiálu sú aj kópie dokumentov z osobného spisu štátneho zamestnanca, ktoré súvisia s výpoveďou.

Rada prešetrí, či je postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou v súlade so zákonom a za týmto účelom preverí tvrdenia a skutočnosti uvedené v žiadosti o prešetrenie výpovede a pripojené dôkazy. Rada si môže vyžiadať od služobného úradu ďalšie potrebné informácie. Služobné úrady sú povinné na základe výzvy oznámiť Rade skutočnosti, ktoré majú význam pre prešetrenie výpovede. Rada si môže vyžiadať doplňujúce informácie aj od štátneho zamestnanca. Rada vychádza aj zo skutočností, ktoré sú všeobecne známe alebo ktoré sú jej známe z úradnej činnosti.

Výsledok prešetrenia výpovede

Ak Rada zistí, že postup služobného úradu nebol v súlade so zákonom, vydá **písomné stanovisko**, v ktorom uvedie dôvod, pre ktorý nie je výpoveď v súlade so zákonom, a súčasne navrhne opatrenie, ktoré má služobný úrad prijať za účelom odstránenia nesúlady výpovede so zákonom. Rada vydá stanovisko do 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom. Rada doručuje stanovisko služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi.

V prípade, že Rada zistí, že postup služobného úradu bol v súlade so zákonom, písomne to oznámi služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom. Rada doručuje **písomné oznámenie** služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi.

Stanovisko Rady má pre služobný úrad a pre štátneho zamestnanca odporúčajúci charakter. V prípade, ak sa služobný úrad s názorom Rady nestotožní, môže štátny zamestnanec využiť stanovisko Rady v súdnom konaní.

V rámci prešetrovania výpovedí z aplikácie ustanovení týkajúcich sa prešetrovania výpovedí v praxi, podľa názoru Rady, vyplývajú dve problematické oblasti:

➤ **nevyváženosť v štátnozamestnaneckých vzťahoch**

- ak štátny zamestnanec nepodá žiadosť o prešetrenie výpovede do piatich dní od doručenia výpovede, na žiadosť sa neprihliada, teda pri nedodržaní lehoty štátny zamestnanec stratí nárok na prešetrenie výpovede
- ak služobný úrad nepostúpi žiadosť o prešetrenie výpovede prešetrovacej komisii a najvyšší služobný úrad Rade do piatich dní od doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca, za nedodržanie lehoty mu nehrozí žiaden negatívny následok

Vzhľadom na to, že výpoveď je vážnym zásahom do života štátneho zamestnanca a taktiež vzhľadom na plynutie výpovednej doby, mali by byť podmienky aj pre služobné úrady nastavené tak, aby boli nútené uvedenú lehotu dodržať.

➤ **lehoty určené v kalendárnych dňoch v súvislosti s prešetrovaním výpovede prešetrovacou komisiou a taktiež v súvislosti s prešetrovaním výpovede danej štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu Radou**

- v prípade prešetrovania výpovede prešetrovacou komisiou zriadenou na príslušnom služobnom úrade by takto stanovené lehoty nemali byť problém, nakoľko „sídlo“ prešetrovacej komisie je totožné so sídlom služobného úradu a prešetrovací komisia by nemala mať problém získať potrebné doplňujúce informácie k žiadosti o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca, i keď aj v tomto prípade by to niekedy mohlo byť dosť problematické
- v prípade prešetrovania výpovede Radou lehoty stanovené v kalendárnych dňoch môžu byť podstatne problematickejšie, nakoľko sídlo Rady nie je totožné so sídlom služobného úradu a zákon predpokladá doručovanie písomností medzi radou, služobným úradom a štátnym zamestnancom, čo môže zo strany Rady dodržanie zákonom stanovenej lehoty na vybavenie prešetrovania výpovede negatívne ovplyvniť, prípadne znemožniť

Na základe vyššie uvedeného Rada pripravuje návrh na legislatívnu zmenu ustanovení týkajúcich sa prešetrovania výpovede.

3.5 ROZBOR PREŠETRENÍ VÝPOVEDÍ REALIZOVANÝCH RADOU

3.5.1 Prešetrenie výpovede – výpoveď daná v súlade so zákonom o štátnej službe, porušenie princípu efektívneho riadenia a princípu profesionality

Rada, v ktorej pôsobnosti v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. i) zákona o štátnej službe je prešetrenie výpovede danej štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, po preskúmaní žiadosti o prešetrenie výpovede štátnej

zamestnankyne podľa § 91 ods. 5 v spojení s § 94 zákona o štátnej službe konštatuje, že **postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátnej zamestnankyne výpoveďou bol v súlade so zákonom o štátnej službe, avšak v samotnom procese realizácie organizačnej zmeny došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu efektívneho riadenia a princípu profesionality.** Tieto pochybenia nemajú vplyv na platnosť výpovede.

Štátna zamestnankyňa podala žiadosť o prešetrovanie výpovede, ktorá bola doručená služobnému úradu a následne ju služobný úrad spolu s priloženou dokumentáciou postúpil Rade ako orgánu príslušnému na prešetrovanie výpovede danej štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu.

V žiadosti o prešetrovanie výpovede štátna zamestnankyňa uviedla, že rozhodnutím generálnej tajomníčky služobného úradu zo dňa 24.11.2020 bola realizovaná organizačná zmena podľa § 24 zákona o štátnej službe a s účinnosťou od 01.12.2020 sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto vo funkcii štátny radca v organizačnom útvere v odbore štátnej služby, na ktorom bola štátna zamestnankyňa podľa služobnej zmluvy zaradená.

Dňa 25.11.2020 bolo štátnej zamestnankyni na osobnom úrade služobného úradu oznámené skončenie jej štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 73 ods. 2 zákona o štátnej službe z dôvodu § 75 ods. 1 písm. b) podľa tohto zákona v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 25 zákona o štátnej službe. Na osobnom úrade dostala štátna zamestnankyňa k nahliadnutiu dokumenty vzťahujúce sa k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta, ako aj k prerokovaniu výpovede a zrušenia štátnozamestnaneckého miesta odborovou organizáciou. Štátna zamestnankyňa požiadala o kópie týchto dokumentov a podľa jej slov jej zamestnanci osobného úradu oznámili, že jej ich v danej chvíli nemôžu poskytnúť, keďže sú na dokumentoch označení ostatní štátni zamestnanci, ktorí dostali výpoveď. Zamestnanci osobného úradu jej odporučili, aby podala žiadosť podľa zákona o slobodnom prístupe k informáciám a dokumenty jej osobný úrad poskytne touto cestou.

Vo svojej žiadosti o prešetrovanie výpovede štátna zamestnankyňa žiadala prehodnotenie a prešetrovanie výpovede, pričom dôvodom je, že s výpoveďou nesúhlasí a myslí si, že jej štátnozamestnanecké miesto je na služobnom úrade potrebné a obhájitelné. Namietala tiež časovú tieseň pri výbere voľných štátnozamestnaneckých miest, na ktoré by mohla byť preložená v rámci služobného úradu. Podľa jej vyjadrenia sa musela rozhodnúť hneď pri oznámení skončenia jej štátnozamestnaneckého pomeru na osobnom úrade.

Ďalej štátna zamestnankyňa žiadala, aby jej služobný úrad poskytol dokumenty spojené s výpoveďou o ktoré požiadala na stretnutí na osobnom úrade, nakoľko na nich ostatní zamestnanci nie sú identifikovaní osobnými údajmi, ale systematizačným kódom.

Rada sa oboznámila s doručenými podkladmi a dospela k záveru, že služobný úrad z formálneho hľadiska pri realizácii organizačnej zmeny a výpovede nepochybil. Ďalej sa Rada zamerala na preskúmanie, či pri výpovedi nedošlo k porušeniu princípov štátnej služby, nad ktorými Rada podľa § 14 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe vykonáva dohľad a z tohto dôvodu podľa § 92 zákona o štátnej službe vyzvala služobný úrad o poskytnutie doplňujúcich informácií.

Služobný úrad v odpovedi uviedol, že dôvodom na zrušenie štátnozamestnaneckých miest bolo zosúladenie schváleného limitu počtu zamestnancov ako záväzného ukazovateľa štátneho rozpočtu podľa uznesenia vlády SR č. 500 zo dňa 14. októbra 2019 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2020 - 2022 v rozpočtovej kapitole služobného úradu. Služobný úrad ďalej uviedol, že pri rušení štátnozamestnaneckých miest v prvom rade využíva rušenie voľných štátnozamestnaneckých miest, prirodzenú fluktuáciu zamestnancov (napr. odchod do dôchodku, odchod na vlastnú žiadosť) a rušenie dočasne uvoľnených štátnozamestnaneckých miest. Vzhľadom k tomu, že tieto možnosti neboli postačujúce na dosiahnutie zákonného limitu, bolo nevyhnutné zrušiť postupne aj obsadené štátnozamestnanecké miesta. O tejto situácii bola podľa vyjadrenia služobného úradu informovaná aj štátna zamestnankyňa v rámci osobného prerokovania organizačnej zmeny a zrušenia jej štátnozamestnaneckého miesta.

K dôvodu, pre ktorý bolo zrušené práve štátnozamestnanecké miesto štátnej zamestnankyne, služobný úrad uviedol, že vychádzal z návrhov príslušných vedúcich zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívne fungovanie príslušného odboru a komplexne zabezpečiť potrebný okruh činností. V snahe racionalizovať činnosti odboru, na ktorom bola štátna zamestnankyňa zaradená, bolo nevyhnutné, aby činnosti tých štátnych zamestnancov, ktorých štátnozamestnanecké miesta budú zrušené, boli schopní vykonávať ďalší štátni zamestnanci odboru. Dotyčná štátna zamestnankyňa, podľa vyjadrenia služobného úradu, nemala špecifické vzdelanie a nespĺňala kvalifikačné predpoklady na to, aby mohla vykonávať vysoko odbornú agendu v danej oblasti. Činnosti vyplývajúce z jej opisu štátnozamestnaneckého miesta dokážu plnohodnotne vykonávať ostatní štátni zamestnanci, ktorí všetci spĺňajú kvalifikačné predpoklady.

Podľa názoru Rady služobný úrad uviedol presvedčivé dôvody a kritéria zrušenia štátnozamestnaneckého miesta a výpovede štátnej zamestnankyni, zamerané na efektívny výkon štátnej služby ako aj kontinuitu štátnej služby a vzájomnú zastupiteľnosť štátnych zamestnancov, ktorí na odbore ostali.

Čo sa týka dôvodov na organizačnú zmenu, zrušenie štátnozamestnaneckého miesta, ako aj kritéria, podľa ktorého dostala výpoveď štátna zamestnankyňa, Rada skonštatovala, že nedošlo k porušeniu zákona ani žiadneho z princípov štátnej služby.

K namietanej časovej tiesni Rada dožiadala služobný úrad o vysvetlenie, prečo sa štátna zamestnankyňa mala rozhodnúť o ponúkaných štátnozamestnaneckých miestach v rámci služobného úradu v momente doručenia výpovede a prečo jej

služobný úrad neposkytol dlhšiu dobu na rozmyslenie. Služobný úrad uviedol, že pri osobnom prerokovaní organizačnej zmeny postupoval v súlade so zákonom – informoval sťažovateľku o zákonných možnostiach skončenia štátnozamestnaneckého pomeru či preloženia na iné vhodné štátnozamestnanecké miesto podľa § 29 ods. 1 zákona o štátnej službe. Služobný úrad tiež uviedol, že rokoval so štátnou zamestnankyňou a oznámil jej aj možnosť neskoršieho preloženia na štátnozamestnanecké miesto, kde je uvedená požiadavka na ovládanie cudzieho jazyka, ak doloží do uplynutia výpovednej doby potrebný certifikát.

Podľa Rady predstavuje prerokovanie výpovede vypätú situáciu, v ktorej sa štátny zamestnanec dostáva pod značný psychický tlak. Táto situácia je zvýraznená charakterom štátnej služby, ktorý predstavuje spravidla stálejšieho zamestnávateľa ako súkromný sektor, čomu nasvedčuje aj princíp stability štátnej služby. Navyše, výpoveď podľa § 73 ods. 2 zákona o štátnej službe z dôvodu § 75 ods. 1 písm. b) v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 25 zákona o štátnej službe štátny zamestnanec často nevie predvídať, ani k nej nedochádza z jeho zavinenia.

Pre tieto dôvody sa Rada domnieva, že, pokiaľ to okolnosti umožňujú, štátny zamestnanec by mal dostať priestor na uskutočnenie informovanej voľby o svojej kariére, vrátane výberu voľných štátnozamestnaneckých miest na preloženie, ktoré má služobný úrad k dispozícii, a to aj keby tento čas na rozhodnutie predstavoval malý časový úsek, napr. niekoľko hodín. Podľa § 74 ods. 2 zákona o štátnej službe začína výpovedná doba plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Vzhľadom na to, že rozhodnutie o zrušení štátnozamestnaneckých miest bolo vydané dňa 24.11.2020 a bolo štátnym zamestnancom oznamované 25.11.2020, mal služobný úrad dostatočný priestor, aby poskytol svojim nadbytočným štátnym zamestnancom čas na premyslenie tak vážneho kariérneho rozhodnutia, najmä ak sa ho títo dožadovali.

Rada dodáva, že hoci štátna zamestnankyňa neskôr zo strany služobného úradu dostala priestor na dodanie potrebných jazykových certifikátov, ktoré by ju kvalifikovali na niektoré z voľných štátnozamestnaneckých miest v rámci služobného úradu, a prisľub, že v takom prípade služobný úrad vezme výpoveď späť, z právneho hľadiska je pre štátneho zamestnanca rozdiel medzi situáciou, keď už výpovedná lehota plynie a dôjde k späť vzatiu výpovede, a situáciou, kedy výpoveď ešte nebola daná a výpovedná lehota ani nezačala plynúť.

Podľa Rady princíp profesionality o. i. požaduje, aby služobný úrad a štátni zamestnanci, ktorí v jeho mene konajú, postupovali odborne a svedomito, a aby takto aj jednali s inými štátnymi zamestnancami, osobitne pri náročných životných situáciách, akou výpoveď bezpochyby je. Zároveň, podľa názoru Rady, v danom prípade služobnému úradu nič nebránilo poskytnúť štátnej zamestnankyni požadovaný čas na rozmyslenie, hoci by sa aj jednalo o kratší časový úsek. Rada preto

skonštatovala, že **v danej situácii došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu profesionality.**

Pokiaľ ide o poskytnutie písomností, o ktoré štátna zamestnankyňa žiadala, podľa názoru Rady mohol služobný úrad postupovať efektívnejšie, pokiaľ by jej ich aj vydal s určitým časovým odstupom, no mimo režimu zákona o slobodnom prístupe k informáciám. Tento zákon slúži predovšetkým na kontrolu verejnej moci občanmi a verejnosťou a nie na komunikáciu služobného úradu so štátnym zamestnancom. Zároveň postup podľa tohto zákona predstavuje administratívnu záťaž pre služobný úrad, ktorej sa dalo spomenutým krokom predísť. Uvedené však nemá vplyv na zákonnosť výpovede.

Rada napokon prešetrila otázku zrušenia štátnozamestnaneckého miesta pred uplynutím výpovednej lehoty spolu s otázkou, ako má služobný úrad v úmysle prideľovať prácu štátnej zamestnankyni po zrušení jej štátnozamestnaneckého miesta.

Služobný úrad uviedol, že organizačnú zmenu a zrušenie štátnozamestnaneckých miest k 01.12.2020 realizoval v súlade s § 24 zákona o štátnej službe v nadväznosti na potrebu zosúladiť požadovaný stav zamestnancov do konca roku 2020 so schváleným limitom. Vzhľadom na to, že štátnozamestnanecké miesto bolo zrušené k 01.12.2020, služobný úrad postupoval v súlade s § 142 ods. 3 Zákonníka práce a počas plynutia výpovednej doby nariadil štátnej zamestnankyni dočerpanie nevyčerpanej dovolenky podľa § 111 Zákonníka práce.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne a nenarušila plnenie služobných úloh.

Podľa § 24 ods. 2 zákona o štátnej službe v znení účinnom do 21.05.2020 mal služobný úrad povinnosť vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala až deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď. Hoci zákonom č. 126/2020 Z. z. bolo od 21.05.2020 ustanovenie § 24 ods. 2 zo zákona o štátnej službe vypustené, voči čomu Rada v rámci medzirezortného pripomienkového konania namietala, požiadavka na hospodárne využívanie verejných zdrojov a riadenie štátnych zamestnancov naďalej ostáva zhmotnená v princípe efektívneho riadenia.

Pokiaľ je organizačná zmena uskutočnená pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže prideľovať prácu a následne mu musí nariadiť čerpanie služobného voľna. Uvedený spôsob naplánovania organizačnej zmeny je nehospodárny pre služobný úrad a predstavuje plytvanie verejných prostriedkov.

Napriek tomu, že služobný úrad uviedol, že štátnej zamestnankyni nariadil dočerpanie nevyčerpanej dovolenky, výpovedná doba je podľa § 74 ods. 1 zákona o štátnej službe

2 mesiace. Uvedený čas nie je možné plne vykryť dočerpaním dovolenky, a to ani za predpokladu, že by sa jej započítal do dovolenky bonus za dosiahnutie 33 rokov a nárok na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Výpovedná doba začala navyše plynúť na konci roka, kedy býva dovolenkový fond štátnych zamestnancov spravidla značne vyčerpaný.

Rada preto vyhodnotila spôsob načasovania organizačnej zmeny služobným úradom ako nehospodárny, a teda v rozpore s princípom efektívneho riadenia.

Na základe vyššie uvedeného Rada navrhla služobnému úradu tieto odporúčania:

- pri plánovaní výpovedí, pri ktorých služobný úrad ponúka štátnemu zamestnancovi vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo má štátny zamestnanec možnosť súhlasiť s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto, vytvoriť štátnym zamestnancom dostatočný časový priestor na uskutočnenie informovanej voľby.
- zosúladiť účinnosť organizačných zmien a výpovedí štátnym zamestnancom tak, aby mohol byť štátny zamestnanec služobným úradom využitý a nedochádzalo k nehospodárnosti, teda aby nedošlo k situácii, kedy štátnemu zamestnancovi plynie výpovedná doba, no služobný úrad mu už nemôže pridelovať prácu podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta a súčasne je mu povinný poskytovať náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Podľa § 91 ods. 7 zákona o štátnej službe má stanovisko prešetrovacej komisie pre služobný úrad aj pre štátneho zamestnanca odporúčací charakter. Podľa § 94 zákona o štátnej službe sa toto ustanovenie primerane použije aj na prešetrenie výpovede Radou.

Služobný úrad, na základe žiadosti Rady o poskytnutie spätnej väzby, informoval Radu v tom zmysle, že odporúčania Rady vzal na vedomie a podľa organizačných a technických možností sa bude usilovať o minimalizovanie negatívneho dopadu organizačných zmien na verejné financie. Ako dôvod realizácie predmetných zmien a opatrení v organizačnom poriadku a štruktúre uviedol potrebu zefektívniť činnosť služobného úradu s ohľadom na plnenie nevyhnutných operatívnych úloh na základe viacerých legislatívnych zmien v oblasti životného prostredia v súlade s kompetenciami služobného úradu.

3.5.2 Prešetrenie výpovede – výpoveď daná v rozpore so zákonom o štátnej službe, porušenie princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia a princípu stability

Rada, v ktorej pôsobnosti v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. i) zákona o štátnej službe je prešetrenie výpovede danej štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, po preskúmaní žiadosti o prešetrenie výpovede štátneho

zamestnanca podľa § 91 ods. 5 v spojení s § 94 zákona o štátnej službe **zistila, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou nebol v súlade so zákonom.**

Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a pri uskutočnení organizačnej zmeny súčasne **došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe a princípu stability podľa čl. 8 zákona o štátnej službe.**

Dňa 17. decembra 2020 podal štátny zamestnanec žiadosť o prešetrovanie výpovede, ktorá bola služobnému úradu doručená 18. decembra 2020. Vzhľadom na to, že išlo o prešetrovanie výpovede danej štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, bola žiadosť spoločne s priloženou dokumentáciou služobným úradom postúpená a dňa 30. decembra 2020 doručená Rade.

Zo žiadosti o prešetrovanie výpovede, ako aj zo spisového materiálu, vyplynulo, že dodatkom k rozhodnutiu z 11. decembra 2020 došlo k organizačnej zmene v služobnom úrade. Jedným z miest, ktoré boli organizačnou zmenou dotknuté a s účinnosťou od 1. januára 2021 zrušené, bolo aj štátnozamestnanecké miesto obsadené štátnym zamestnancom, ktorý žiadosť o prešetrovanie výpovede podal.

Dňa 14. decembra 2020 sa uskutočnilo stretnutie na osobnom úrade za účasti štátneho zamestnanca, jeho vedúceho zamestnanca, štátnych zamestnancov osobného úradu a zástupcov zamestnancov. Na tomto stretnutí bolo zrušenie miesta oznámené štátnemu zamestnancovi. Následne mu bolo ponúknuté štátnozamestnanecké miesto podľa § 29 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii, pričom štátny zamestnanec toto miesto odmietol. Dňa 15. decembra 2020 bola štátnemu zamestnancovi doručená výpoveď.

Vo svojej žiadosti o prešetrovanie výpovede zo dňa 17. decembra 2020 štátny zamestnanec namietal, že služobný úrad mal k dispozícii vhodnejšie štátnozamestnanecké miesto, ktoré mu neponúkol, a tým pádom došlo zo strany služobného úradu k porušeniu zákona o štátnej službe, konkrétne § 29 ods. 1, podľa ktorého:

„Vhodným štátnozamestnaneckým miestom pre štátneho zamestnanca, ktorý môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste, ak spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta na účely tohto zákona, je voľné štátnozamestnanecké miesto v stálej štátnej službe v nasledujúcom poradí:

- a) *v tom istom odbore štátnej služby v tej istej funkcii podľa § 53,*
- b) *v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii podľa § 53,*
- c) *v tom istom odbore štátnej služby v inej funkcii podľa § 53 alebo*

d) *v inom odbore štátnej služby v inej funkcii podľa § 53.*“

Zároveň podľa § 29 ods. 3 zákona o štátnej službe:

„Vhodným štátnozamestnaneckým miestom podľa odsekov 1 a 2 je aj štátnozamestnanecké miesto, na ktorého obsadenie je vyhlásené výberové konanie, do uskutočnenia výberového konania.“

Podľa názoru štátneho zamestnanca mu malo byť zo strany služobného úradu, podľa ustanovenia § 29 ods. 1 písm. a) v nadväznosti na ustanovenie § 29 ods. 3 zákona o štátnej službe, ponúknuté aj štátnozamestnanecké miesto, ktoré spĺňalo podmienku rovnakého odboru a rovnakej funkcie, akú štátny zamestnanec zastával, a to napriek tomu, že na toto štátnozamestnanecké miesto bolo dňa 25. novembra 2020 vyhlásené výberové konanie s termínom uskutočnenia výberového konania dňa 16. decembra 2020.

Služobný úrad uviedol, že výberové konanie nezrušil z dôvodu, že na tomto mieste bol umiestnený štátny zamestnanec v dočasnej štátnej službe, ktorého služobná zmluva trvala od 1. júla 2020 maximálne na 6 mesiacov, t. j. do 1. januára 2021 a preto služobný úrad nemohol dané miesto ponúknuť štátnemu zamestnancovi v čase ponukovej povinnosti dňa 14. decembra 2020. Toto zdôvodnenie služobného úradu však neobstojí v súvislosti so skutočnosťou, že na predmetné štátnozamestnanecké miesto bolo napriek jeho obsadenosti štátnym zamestnancom v dočasnej štátnej službe vyhlásené výberové konanie.

Štátny zamestnanec vo svojej žiadosti o prešetrovanie výpovede uviedol, že skutočnosť, že predmetné štátnozamestnanecké miesto bolo obsadené štátnym zamestnancom v dočasnej štátnej službe a súčasne bolo na jeho obsadenie vyhlásené výberové konanie, nemala vplyv na povinnosť služobného úradu postupovať v zmysle ustanovenia § 29 ods. 3 zákona o štátnej službe, podľa ktorého aj dané štátnozamestnanecké miesto spĺňalo atribút vhodného štátnozamestnaneckého miesta a služobný úrad mal povinnosť ponúknuť ho prioritne jemu, ako štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, voči ktorému mal služobný úrad v súvislosti so zrušením jeho štátnozamestnaneckého miesta ponukovú povinnosť.

Rada sa zamerala na preskúmanie, či služobný úrad z formálneho hľadiska pri realizácii organizačnej zmeny a výpovedi štátneho zamestnanca nepochybil, ako aj na otázku, či pri výpovedi nedošlo k porušeniu princípov štátnej služby, nad ktorými Rada podľa § 14 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe vykonáva dohľad. Z tohto dôvodu podľa § 92 zákona o štátnej službe Rada vyzvala služobný úrad o poskytnutí nasledovných doplňujúcich informácií:

1. vyjadrenia, či bol návrh dodatku k rozhodnutiu z 11. decembra 2020, ktorým došlo k organizačnej zmene v služobnom úrade a následne k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca, vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov podľa § 169 zákona o štátnej službe;

2. vyjadrenia, či výpoveď štátneho zamestnanca bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce spolu s predložením kópie písomnej žiadosti o prerokovanie výpovede štátneho zamestnanca, doručenej odborovej organizácii a kópie dokladu o takomto prerokovaní;
3. vyjadrenia o dôvode, pre ktorý bolo štátnozamestnanecké miesto štátneho zamestnanca zrušené pred uplynutím výpovednej lehoty spolu s vyjadrením, ako má služobný úrad v úmysle prideľovať prácu štátnemu zamestnancovi po zrušení jeho štátnozamestnaneckého miesta.

Služobný úrad na základe tejto výzvy Rade predložil dokumenty preukazujúce prerokovanie organizačnej zmeny, ktorou sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto štátneho zamestnanca, ako aj prerokovanie jeho výpovede so zástupcami zamestnancov. K dôvodu, pre ktorý bolo štátnozamestnanecké miesto štátneho zamestnanca zrušené pred uplynutím výpovednej lehoty, služobný úrad uviedol, že organizačná zmena bola realizovaná v súvislosti s Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 649/2020 zo dňa 14. októbra 2020, ktorým boli schválené limity počtu zamestnancov, miezd, platov, služobných príjmov a ostatných osobných vyrovnaní v kapitolách štátneho rozpočtu na rok 2021.

K otázke ponukovej povinnosti Rada uvádza nasledovné:

Podľa všeobecnej časti dôvodovej správy k zákonu o štátnej službe bola jedným z jeho hlavných cieľov stabilizácia štátnej služby. Účelom stabilizácie štátnej služby je zníženie fluktuácie, oslabenie následkov politických cyklov na personálnu politiku a zvýšený rozvoj štátnych zamestnancov, ktorí sú hlavnou hodnotou služobného úradu. Stabilizácia štátnej služby sa premietla do samostatného princípu stability štátnej služby podľa čl. 8 zákona o štátnej službe.

Osobitná časť dôvodovej správy k ustanoveniu § 29 zákona o štátnej službe uvádza, že výpočet vhodných štátnozamestnaneckých miest v odsekoch 1 a 2 je definovaný na subsidiárnom princípe, čo znamená, že ak v konkrétnom prípade nie je možné aplikovať vhodné štátnozamestnanecké miesto podľa písm. a), až následne sa pristúpi k písm. b).

Dôvodová správa k novele zákona o štátnej službe, ktorou sa zaviedol § 29 ods. 3, na ktorý sa vo vzťahu k výberovému konaniu štátny zamestnanec odvoláva, uvádza, že s cieľom posilnenia právnej istoty a princípu stability sa v súvislosti so zadefinovaním vhodného štátnozamestnaneckého miesta v zákone 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. Účelom ponukovej povinnosti je zachovávanie personálneho kapitálu služobného úradu tak, aby nestrácal finančné prostriedky za uskutočnenie výberového konania ako aj za adaptáciu nových štátnych zamestnancov a aby služobný úrad využíval jestvujúce ľudské zdroje.

Služobný úrad uviedol, že „z ustálenej judikatúry (rozsudky Najvyššieho súdu SR) vyplýva, že v rozhodnom čase je vhodné miesto v tom istom mieste výkonu, ako je dohodnuté v zmluve.“ služby v inom mieste.

Z vyjadrenia služobného úradu sa javí, že vo vyššie uvedenom vyjadrení odkazuje na ustanovenia a judikatúru k § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré upravuje ponukovú povinnosť, pri ktorej je výpoveď zo strany zamestnávateľa možná, pokiaľ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Uvedené ustanovenie Zákonníka práce však nie je uvedené v § 171 zákona o štátnej službe a preto je pôsobnosť daného ustanovenia pre potreby štátnej služby vylúčená. Postup pri ponukovej povinnosti v štátnozamestnaneckom vzťahu ustanovuje § 29 zákona o štátnej službe. Ustanovenie § 29 zákona má kogentný charakter, pričom služobný úrad postupuje pri ponukovej povinnosti subsidiárne a štátnemu zamestnancovi ponúkne ako prvé to štátnozamestnanecké miesto, ktoré v zmysle postupu podľa § 29 zákona o štátnej službe prichádza ako prvé do úvahy.

Zákon o štátnej službe reguluje štátnozamestnanecké vzťahy, ktorých fungovanie je zabezpečované z verejných prostriedkov. To sa prejavuje aj v špecifickom znení ponukovej povinnosti podľa zákona o štátnej službe, ktorá zužuje priestor pre rozhodovanie služobného úradu. Vyššia rigidnosť postupu pri ponukovej povinnosti v štátnozamestnaneckých vzťahoch oproti regulácii podľa Zákonníka práce odráža princíp stability, ktorý chráni štátneho zamestnanca pred zjavne nevhodnými pracovnými ponukami smerujúcimi k splneniu ponukovej povinnosti *pro forma*, ktorých skutočným cieľom je získanie nesúhlasu zamestnanca s danou ponukou, čím je splnená podmienka platnosti výpovede zo strany služobného úradu. Postup pri ponukovej povinnosti podľa zákona o štátnej službe tiež sleduje princíp efektívneho riadenia, ktorý vyžaduje efektívne a hospodárne vynakladanie zdrojov, vrátane riadenia štátnych zamestnancov a zachovávania ľudských zdrojov.

Podľa názoru Rady nie je podstatné, či je štátnozamestnanecké miesto voľné v momente ponukovej povinnosti, ale či je na dané štátnozamestnanecké miesto možné preložiť štátneho zamestnanca, ktorého štátnozamestnanecké miesto je zrušené organizačnou zmenou. Dátum zrušenia štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca a skončenia dočasnej štátnej služby štátneho zamestnanca na mieste, ktorého neponúknutie štátny zamestnanec namieta, je rovnaký, t. j. 1. januára 2021. Štátneho zamestnanca teda bolo možné na uvedené miesto plynulo preložiť. Služobný úrad mal o tejto skutočnosti vedomosť minimálne od 10. decembra 2020, teda 5 dní pred uskutočnením výberového konania, keďže v tom čase nariadil štátnemu zamestnancovi služobnú cestu za účelom oznámenia zrušenia jeho štátnozamestnaneckého miesta a uskutočnenia ponukovej povinnosti.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že nesprávnym postupom pri ponukovej povinnosti služobný úrad porušil ustanovenia § 29 ods. 1 a 3 zákona o štátnej službe.

Nedodržaním ustanovení zákona o štátnej službe zároveň došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe.

Následkom nesplnenia ponukovej povinnosti zo strany služobného úradu je strata štátneho zamestnanca v štátnej službe, resp. jeho nevyužitie pre potreby služobného úradu. Došlo tiež k nákladom na strane služobného úradu (uskutočnenie výberového konania, prešetrenie výpovede, poskytovanie informácií k prešetreniu výpovede) a na strane štátneho zamestnanca (podanie žiadosti o prešetrenie výpovede, nemožnosť pokračovať v štátnozamestnaneckom pomere). Dané kroky nemožno považovať ani za efektívne, ani za hospodárne vynakladanie prostriedkov.

Na základe vyššie uvedeného Rada konštatuje porušenie princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe.

Tým, že pri organizačnej zmene nebola voči štátnemu zamestnancovi riadne splnená ponuková povinnosť, nebol jeho štátnozamestnanecký pomer skončený zákonným spôsobom a bolo narušené stabilné pracovné prostredie v rámci služobného úradu.

Vzhľadom na to Rada konštatuje aj porušenie princípu stability podľa čl. 8 zákona o štátnej službe.

K otázke realizácie organizačnej zmeny Rada uvádza nasledovné:

Rada preskúmala otázku zrušenia štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca pred uplynutím výpovednej lehoty spolu s otázkou, ako má služobný úrad v úmysle prideľovať prácu štátnemu zamestnancovi po zrušení jeho štátnozamestnaneckého miesta.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne a nenarušila plnenie služobných úloh.

K otázke dôvodu, pre ktorý bolo štátnozamestnanecké miesto štátneho zamestnanca zrušené pred uplynutím výpovednej lehoty, služobný úrad uviedol, že dôvodom zrušenia bolo uznesenie vlády č. 649/2020 zo dňa 14. októbra 2020 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2021 až 2023, na základe ktorého služobný úrad pristúpil k racionalizačným opatreniam.

Podľa § 24 ods. 2 zákona o štátnej službe v znení účinnom do 21.05.2020 služobný úrad vykoná organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď. Hoci zákonom č. 126/2020 Z. z. bolo od 21. mája 2020 ustanovenie § 24 ods. 2 zo zákona o štátnej službe vypustené, požiadavka na hospodárne využívanie verejných zdrojov a riadenie štátnych zamestnancov ostáva zhmotnená v princípe efektívneho riadenia. Pokiaľ je organizačná zmena uskutočnená pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže prideľovať prácu a následne mu musí

nariadiť čerpanie služobného voľna, počas ktorého štátnemu zamestnancovi z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa vypláca náhradu mzdy vo výške jeho funkčného platu. Uvedený spôsob naplánovania organizačnej zmeny je pre služobný úrad nehospodárny a predstavuje plytvanie verejnými prostriedkami.

Podľa služobným úradom predloženej dokumentácie zo dňa 18. decembra 2020, ktorou služobný úrad oznámil prekážku na strane zamestnávateľa, má štátny zamestnanec čerpať zvyšnú dovolenku za kalendárny rok 2020 od 17. do 19. februára 2021, nárok na dovolenku za rok 2021 v rozsahu 5 dní má štátny zamestnanec čerpať od 22. do 26. februára 2021 a vo zvyšnej dobe existuje prekážka na strane zamestnávateľa, počas ktorej poskytuje služobný úrad štátnemu zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu.

Výpovedná doba štátneho zamestnanca začala plynúť od 1. januára 2021. To znamená, že v mesiacoch január a február 2021, okrem 8 dní, počas ktorých má štátny zamestnanec nariadené čerpanie dovolenky, mu služobný úrad nemá možnosť prideľovať prácu podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Rada preto považuje spôsob načasovania organizačnej zmeny za odporujúci princípu efektívneho riadenia.

Na základe vyššie uvedeného Rada navrhla služobnému úradu tieto odporúčania:

- uviesť vzťah medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom do súladu so zákonom,
- zosúladiť účinnosť organizačných zmien a výpovedí štátnym zamestnancom tak, aby mohol byť štátny zamestnanec služobným úradom využitý a nedochádzalo k nehospodárnosti, teda aby nedošlo k situáciám, kedy štátnemu zamestnancovi síce plyní výpovedná doba, avšak služobný úrad mu už nemôže prideľovať prácu podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta a súčasne je mu povinný poskytovať náhradu mzdy vo výške zodpovedajúcej jeho funkčnému platu.

Služobný úrad, na základe žiadosti Rady o poskytnutie spätnej väzby, Rade oznámil, že vzhľadom k skutočnosti, že stanovisko Rady má pre služobný úrad odporúčací charakter, odporúčania Rady vzal na vedomie.

4. ETIKA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE

4.1 PRIJATIE A ÚČINNOSŤ ETICKÉHO KÓDEXU ŠTÁTNEHO ZAMESTNANCA

Dňa 1. januára 2020 nadobudla účinnosť vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca (kódex). Kódex pripravila Rada na základe dát o stave etiky v štátnej službe v SR, dobrej praxe v zahraničí, odporúčaní OECD, Rady Európy, znalosti expertov na etiku v SR aj poznatkov služobných úradov.

Etický kódex obsahuje zásady, ktoré vychádzajú z princípov štátnej služby a hodnôt, na ktorých je postavený zákon o štátnej službe. Kódex definuje nasledujúce zásady: politickú neutralitu, nestrannosť, konanie vo verejnom záujme, dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch a profesionalitu. Každá zásada je doplnená demonštratívnym výpočtom želaného správania štátnych zamestnancov. Špeciálne je upravená oblasť darov. Kódex podrobnejšie upravuje aj vzťahy zodpovednosti pri jeho dodržiavaní a postupy pri prevencii a riešení etických dilem. Podrobnejšie je upravená úloha Rady, služobného úradu, vedúcich zamestnancov a etických poradcov. Kódex kladie dôraz aj na ochranu oznamovateľov neetického konania.

Radou pripravený kódex pozitívne zhodnotila Skupina štátov proti korupcii (GRECO) v správe z piateho hodnotiaceho kola SR cit.: „*Príprava etického kódexu pre štátnych zamestnancov, ktorý je doplnený konkrétnymi príkladmi správania sa je vítaným vývojom.*“²⁹

Na základe informácie z ÚV SR³⁰ sú odporúčania Rady v oblasti etiky štátnych zamestnancov zodpovedne zohľadňované, a to už pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, kedy je Etický kódex štátneho zamestnanca súčasťou jednej z prvotných informácií, ktorú novoprijatý štátny zamestnanec obdrží, a to v rámci súpisu interných predpisov ÚV SR, s ktorými je povinný sa oboznámiť v priebehu adaptačného vzdelávania.

4.2 VÝKLAD K ETICKÉMU KÓDEXU

Rada pripravila k Etickému kódexu aj výklad, ktorý podrobnejšie vysvetľuje jeho ustanovenia a pomocou príkladov pomáha štátnym zamestnancom aj služobným úradom riešiť situácie, s ktorými sa môžu stretávať v praxi. Výklad obsahuje aj usmernenie pre služobné úrady, ako s Etickým kódexom pracovať a ako postupovať pri ustanovení etického poradcu. Výklad je základnou pomôckou pri aplikácii Etického

²⁹ <https://rm.coe.int/grecoeval5rep-2018-9-final-eng-slovakrep-public/168096d061>, bod 66

³⁰ List riaditeľa právneho odboru ÚV SR z 8.3.2021.

kódexu, preto Rada okrem jeho zverejnenia na svojej webovej stránke realizovala aj viaceré aktivity s cieľom oboznámiť štátnych zamestnancov a služobné úrady aj odbornú verejnosť s jeho obsahom.

Skúsenosť z kontaktu so štátnymi zamestnancami aj služobnými úradmi v priebehu roku 2020 ukázala, že výklad im pomáha aplikácii kódexu a využívajú ho. V praxi Rady a počas školení rezonovali najmä otázky politickej neutrality a vyjadrovania štátnych zamestnancov na verejnosti a na sociálnych sieťach. Zároveň sa ukazuje, že mnohé služobné úrady majú svoje špecifiká, napr. riešenie vzťahu inšpektorov k regulovaným subjektom, prechody štátnych zamestnancov medzi súkromným sektorom a štátnou službou. Rada v takýchto prípadoch poskytla štátnym zamestnancom a služobným úradom usmernenia, ktoré budú slúžiť aj na aktualizáciu a doplnenie výkladu v budúcnosti.

4.3 ZRIADENIE POZÍCIE ETICKÉHO PORADCU

Novela zákona o štátnej službe, účinná od 1.1.2020, vytvorila podmienky pre zriadenie etických poradcov na služobných úradoch. Vymenovanie etického poradcu je zakotvené ako možnosť, nie povinnosť služobného úradu..

V zmysle § 14a ods. 2 zákona o štátnej službe generálny tajomník služobného úradu môže vymenovať štátneho zamestnanca s jeho súhlasom za poradcu pre etické správanie v štátnej službe. Úlohou poradcu je najmä nezávislé a nestranné posudzovanie súladu konania, vystupovania a postupu štátneho zamestnanca a služobného úradu s Etickým kódexom, navrhovanie opatrení na rozvoj etiky v služobnom úrade a opatrení na prevenciu v oblasti etiky. S týmto ustanovením korešponduje § 8 ods. 4 Etického kódexu, upravujúce postup štátnych zamestnancov a etických poradcov, ak majú pochybnosť o súlade správania sa s Etickým kódexom.

S cieľom podporiť ustanovenie etických poradcov v služobných úradoch, vymenovať na túto pozíciu najvhodnejšie osoby a zabezpečiť podmienky pre ich plnohodnotnú prácu sa Rada tejto problematike venovala aj vo výklade k Etickému kódexu. Popísala potrebné osobnostné predpoklady a požiadavky na etického poradcu, predpokladanú náplň práce a aktivity na rozvoj etiky v služobných úradoch. Uviedla aj požiadavky na vytvorenie vhodných podmienok pre činnosť etického poradcu.

4.4 PRÁCA S ETICKÝMI PORADCAMI A AKTIVITY RADY

Úlohou etických poradcov je zabezpečovať prevenciu, poskytovať pomoc pri riešení etických problémov a dilem, nastavovať etické pravidlá podľa špecifik služobných úradov, komunikovať etické otázky, organizovať tréningy, spolupracovať pri zapracovaní etiky do všetkých oblastí manažmentu ľudských zdrojov, zisťovať a

vyhodnocovať stav a vnímanie etiky na SÚ a vyhodnocovať účinnosť prijatých opatrení. Dôležité je informovať Radu, ako sa implementuje Etický kódex, v akých oblastiach sú potrebné usmernenia, resp. zmeny. Etický poradca by mal byť v kontakte s vedením služobného úradu, Radou a inými etickými poradcami.

Pre vytvorenie efektívneho etického systému je dôležitá aj etická infraštruktúra a vytvorenie predpokladov pre prácu poradcov. Kľúčová je podpora a postoj vedenia organizácie, ktorý má silný vplyv na to, či sa etická agenda bude vnímať ako formálna, alebo bude živou agendou, ktorá pomôže štátnym zamestnancom a služobným úradom. Štátni zamestnanci musia byť informovaní o tom, že majú etického poradcu a môžu sa na neho obracať. Etickí poradcovia musia mať dôveru zamestnancov a vytvorené podmienky na prácu, napr. samostatnú miestnosť, byť k dispozícii v dohodnutých termínoch, mať zabezpečený diskretný spôsob komunikácie.

S cieľom priblížiť novoustanoveným etickým poradcovi aktivity a skúsenosti zo zahraničia Rada v newsletteri Služba počas roka 2020 publikovala rozhovory s etickými poradcami z Nemecka, Estónska a Poľska. Zahraniční etickí poradcovia priblížili ich postavenie v inštitúcii, obsah práce aj praktické príklady, ktoré riešili. Rada plánuje aj naďalej prinášať osvedčené postupy a skúsenosti z krajín, kde je práca etických poradcov už dlhodobo etablovaná.

Snahou Rady je poskytovať etickým poradcovi informácie, nové poznatky súvisiace s etikou, organizovať stretnutia s nimi, pomáhať im pri riešení zložitých etických dilem, zhromažďovať a šíriť informácie, ako sa etické pravidlá aplikujú, šíriť dobrú prax a vytvárať neformálnu platformu na komunikáciu a výmenu skúseností. Zahraničné skúsenosti hovoria, že veľmi nápomocná je vzájomná komunikácia medzi etickými poradcami na rôznych služobných úradoch a výmena dobrej praxe. Preto Rada plánuje vytvoriť platformu na komunikáciu skúseností a zdieľanie dokumentov.

Rada v roku 2020 zisťovala, aká je situácia na jednotlivých služobných úradoch. V októbri dostala odpovede od 52 služobných úradov. Z nich 63% ustanovilo etických poradcov a 37% poverilo niektorého zo zamestnancov, aby súčasťou ich agendy bola aj etika (ďalej spolu ako „etickí poradcovia“). Počet poradcov narastá, k aprílu 2021 je ich 55. Väčšina služobných úradov, ktoré zaslali odpoveď, ustanovila etických poradcov vymenovaním (57 %), ostatné úrady inak (mailom štátnym zamestnancom, informovaním na porade). Väčšina (90 %) služobných úradov doposiaľ neriešila etické problémy, 10 % riešilo najmä medziľudské vzťahy a disciplinárne konania. Po prijatí Etického kódexu a etických tréningoch je možné predpokladať, že vnímavosť na etické otázky sa zvýši a môže narásť aj počet riešených otázok.

Rada považuje podporu a koordináciu etických poradcov za dôležitý aspekt rozvoja etiky v štátnej službe. Dňa 23. októbra 2020 sa uskutočnilo **prvé stretnutie s etickými poradcami**, vzhľadom na pandémiu v online forme. Cieľom stretnutia bolo poskytnutie informácií o poslaní, úlohách a aktivitách etických poradcov v služobných úradoch a o činnosti Rady v oblasti etiky. Rada poskytla aj základné informácie o Etickom

kódexe, výklade k nemu a prezentovala vybrané riešené prípady. Súčasťou podujatia bol aj praktický tréning - riešenie konkrétnych etických dilem.

Na základe pozitívnej spätnej väzby od účastníkov plánuje Rada stretnutia s etickými poradcami organizovať pravidelne. V apríli 2021 plánujeme uskutočniť ďalšie stretnutie, na ktorom sa budeme venovať etickému rozhodovaniu a diskusii k návrhu informatívneho letáku pre štátnych zamestnancov, kde budú jednoduchou formou vysvetlené jednotlivé etické princípy a postupy pri riešení etických dilem. Priestor bude aj pre zdieľanie skúseností s etickou agendou, ktorú majú etickí poradcovia na služobných úradoch.

4.5 ETICKÉ TRENINGY

Aj v roku 2020 pokračovala Rada v realizovaní etických tréningov. Vzhľadom na epidemiologickú situáciu sa ich formát prispôbil epidemiologickým požiadavkám (skupina maximálne 6 osôb). V rámci tréningov boli predstavené základné zistenia o etike v SR, etický kódex a jeho zásady a spoločne s účastníkmi riešenia konkrétnych etických dilem. Na základe reakcií účastníkov považujeme takýto tréning formou práce v malej skupine za využiteľný aj v budúcnosti.

4.6 ETICKÁ PORADŇA, DOPYTY A PODNETY NA PODOZRENIA Z PORUŠENIA ETICKÉHO KÓDEXU

Rada sa snaží reagovať aj na priame otázky štátnych zamestnancov alebo služobných úradov, ktoré sa im v praxi vyskytnú. Rada napríklad riešila otázky služobného úradu, ktoré sa týkali povinnosti štátneho zamestnanca oznamovať konflikt záujmov. Štátny zamestnanec v minulosti pôsobil v advokátskej kancelárii, ktorá riešila a rieši aj prípady organizačného útvaru, kde je teraz dotýčný štátny zamestnanec zaradený. Otázky sa týkali aj viacerých súvisiacich oblastí – pôsobenie štátneho zamestnanca v nadácii, ktorú založili spoločníci advokátskej kancelárie, kde predtým pracoval, zamestnanie jeho blízkych osôb v advokátskej kancelárii a výkon inej zárobkovej činnosti.

Vzhľadom na znenie zákona o štátnej službe účinne od 1.1.2020, ktoré v § 14 ods. 1 písm. g) a h) explicitne uvádza aj vybavovanie podnetov štátnych zamestnancov a občanov o porušení Etického kódexu, Rada na svojej webovej stránke pripravila formuláre, ktoré môžu podávateľia takýchto podnetov využiť. Viaceré podnety za rok 2020 obsahovali podozrenia štátnych zamestnancov z porušenia princípov štátnej služby, ako aj Etického kódexu. Z uvádzaných porušení sa viaceré týkali konania pred účinnosťou Etického kódexu a Rada preto nemohla konštatovať jeho porušenie. Pokiaľ však konanie naplnilo znaky porušenia niektorého z princípov štátnej služby, Rada ho posúdila touto optikou.

V októbri 2020 bol Rade doručený prvý podnet, kde Rada popri porušení princípov štátnej služby po prvýkrát konštatovala aj porušenie § 5 ods. 4 Etického kódexu. Podnet súvisel s realizáciou organizačnej zmeny na služobnom úrade.

Rada konštatovala, že po uskutočnení organizačnej zmeny malo dôjsť k zmene opisu štátnozamestnaneckého miesta podávateľa podnetu tak, aby bol v súlade s kompetenciami novovzniknutého odboru. Namiesto toho boli podávateľovi podnetu priamym nadriadeným pridelené úlohy, ktoré neboli v súlade s opisom jeho štátnozamestnaneckého miesta. Vzhľadom k tomu, že podávateľ podnetu na nesúlad opisu štátnozamestnaneckého miesta upozornil, bol na neho vyvíjaný nátlak v ďalších oblastiach súvisiacich s jeho prácou (nútenie k prevzatíu určitých dokumentov).

Rada dospela k záveru o porušení Etického kódexu v súvislosti s princípom zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe. Podľa § 4 ods. 5 zákona o štátnej službe nesmie služobný úrad štátneho zamestnanca akýmkoľvek spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať z dôvodu, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru. V nadväznosti na toto ustanovenie Etický kódex štátneho zamestnanca vyžaduje od štátneho zamestnanca, aby sa zdržal konania, ktoré poškodzuje zamestnancov upozorňujúcich na všetky formy neetického a protiprávneho konania.

Rada v súvislosti s porušením Etického kódexu odporučila služobnému úradu zabezpečiť vzdelávanie štátnych zamestnancov v tejto oblasti a ponúkla svoju spoluprácu. V súlade s § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe informovala aj ÚV SR. Celý rozbor podnetu je dostupný na webovej stránke Rady <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/analyzy-vybranych-podnetov/>.

4.7 AKTIVITY NA PODPORU ETIKY

Výsledky odbornej štúdie Etika v štátnej službe, ako aj ďalšie poznatky Rady z jej činnosti ukazujú, že nestačí Etický kódex len prijať. Treba aj aktívne šíriť informácie, zvyšovať povedomie a komunikovať so štátnymi zamestnancami, služobnými úradmi, zahraničnými partnermi, univerzitami, mimovládnyimi organizáciami aj odbornou verejnosťou. Rada v uplynulom roku realizovala viaceré aktivity a aktívne sa zapájala aj do odborných podujatí. Vzhľadom na epidemiologickú situáciu sa od niektorých plánovaných podujatí upustilo, obmedzili sa zahraničné vystúpenia a viaceré aktivity sa realizovali v online forme alebo s limitovaným počtom účastníkov. Z najdôležitejších aktivít uvedieme riešenie etických dilem a predstavenie práce zahraničných etických poradcov v newsletteri Služba a prednášky a diskusie o etike pre médiá, odbornú verejnosť a univerzity (k aktivitám Rady bližšie v časti 3.1 Aktivity Rady).

Plánované aktivity Rady:

- naďalej viesť etickú poradňu pre štátnych zamestnancov a reagovať na otázky od služobných úradov,
- pokračovať v realizovaní etických tréningov pre služobné úrady,
- koordinovať a usmerňovať prácu etických poradcov, poskytovať im informácie, podporu, platformu na komunikáciu,
- vypracúvať ďalšie odborné štúdie k aktuálnym témam z oblasti etiky,
- šíriť dobrú prax v oblasti etiky v SR aj v zahraničí medzi štátnymi zamestnancami a služobnými úradmi,
- naďalej pokračovať v šírení etického povedomia cez newsletter a riešenie etických dilem, vystúpeniami na univerzitách a iných odborných podujatiach, publikovaním článkov.

4.8 ODPORÚČANIA RADY

V oblasti etiky v štátnej službe sa urobili prvé potrebné kroky - bol prijatý jednotný Etický kódex pre štátneho zamestnanca, Rada zverejnila jeho výklad, na služobných úradoch sa začali vytvárať pozície etických poradcov, alebo zamestnancov, ktorí sa etike venujú, začali sa realizovať etické tréningy, Rada začala komunikovať s etickými poradcami a pomáhať im.

Pre reálne zlepšenie etického povedomia a úrovne etiky v štátnej službe sú potrebné **ďalšie kroky**:

- Relevantný vplyv na to, aký význam sa etike bude prikladať a ako bude zapracovaná do celého manažmentu ľudských zdrojov, **má vedenie služobného úradu**. Preto je potrebné pokračovať v realizácii etických tréningov na tejto úrovni. Rada doposiaľ realizovala takéto tréningy pre pracovníkov Kancelárie prezidentky SR a vybraných vedúcich pracovníkov Úradu jadrového dozoru. Záujem prejavilo viacero inštitúcií, ale vzhľadom na pandemickú situáciu sa v roku 2020 všetky nerealizovali. Rada bude v realizácii tréningov pokračovať aj online formou.
- Ako sme uviedli, 55 služobných úradov má už zriadenú **pozíciu etického poradcu**, bolo by potrebné, aby na každom služobnom úrade existoval zamestnanec, na ktorého sa môžu štátni zamestnanci obrátiť, ak majú etický problém a ktorý bude tému etiky monitorovať a aktívne rozvíjať. Aktivity a kompetencie služobných úradov sú rôzne, preto by bolo vhodné, aby sa služobné úrady (najmä tie, ktoré majú „eticky rizikovú agendu“) snažili rozpracovať etický kódex na ich **špecifické podmienky**.

- Empirické údaje zo zahraničia, ale aj prieskumy Rady ukazujú, že pre etické napredovanie je kľúčové **etické líderstvo**. Pre štátnych zamestnancov sú pri riešení etických problémov kľúčové postoje ich vedúcich a kolegov. Preto by bolo vhodné sa na centrálnej úrovni venovať nielen líderstvu, ale aj etickému líderstvu. Rada navrhovala, aby bol projekt líderstva, ktorý realizuje ÚV SR, doplnený aj o etické líderstvo. Bolo by vhodné zvážiť aj pokračovanie projektu so zameraním na etické líderstvo.
- Etickému líderstvu by sa mali venovať aj **vzdelávacie aktivity** pre štátnych zamestnancov, v prvej fáze najmä pre vedúcich štátnych zamestnancov. Rada v odporúčaníach (v Správe za rok 2018, 2019, v odbornej štúdii Etika v štátnej službe) navrhovala viaceré oblasti, o ktoré by sa vzdelávanie pre štátnych zamestnancov, poskytované Centrom vzdelávania a inými inštitúciami malo doplniť. V oblasti etiky je potrebné doplnenie tém vzdelávania o etické líderstvo, zapracovanie etiky do jednotlivých oblastí manažmentu ľudských zdrojov (napr. prijímania zamestnancov, hodnotenia, motivácie, vzdelávania, prepúšťania), rozpracovanie etických zásad na podmienky konkrétnych služobných úradov.
- Bolo by veľmi efektívne vytvoriť na centrálnej úrovni štátnej služby systém **on-line etických tréningov**, ktorý by umožnil rýchly transfer vedomostí a zručností a plošný účinok na všetkých zamestnancov. Vzhľadom na postavenie a kapacity Rady nie je možné to riešiť na tejto úrovni, preto by bolo vhodné systém riešiť napr. prostredníctvom Sekcie štátnej a verejnej služby ÚV SR, Centra vzdelávania, alebo externe, čo by vyžadovalo doplňujúce zdroje.
- Prieskumy Rady naznačujú, že v oblasti etiky sa štátni zamestnanci málo orientujú, málo je diskutovaná aj medzi občanmi, podnikateľmi, a málo rezonuje v médiách. Preto je dôležité pokračovať v **advokačných aktivitách** v médiách, na univerzitách, konferenciách a iných podujatiach.
- Špecifikum etických tréningov je, že nemôžu byť založené iba na prenose informácií, ale potrebné je aktívne zapojenie participantov formou riešenia konkrétnych prípadových štúdií. Rada plánuje vypracovať a postupne dopĺňať **zbierku etických prípadových štúdií**. Bolo by vhodné, aby sa prípadové štúdie tvorili a využívali aj na služobných úradoch, univerzitách a mimovládnych organizáciách.
- V štátnej správe je potrebné posilniť **zúčtovateľnosť, skladanie účtov**, aby daňoví poplatníci mali informácie nielen o tom, aké výsledky a výstupy má služobný úrad, ale aj o tom, ako využíva ľudské zdroje a rozvíja u zamestnancov etiku a etické postupy.
- Tému etiky je potrebné otvárať a diskutovať o nej nielen na úrovni štátnej služby, ale v celej spoločnosti, v podnikateľskom sektore, na akademickej pôde, spolupracovať s médiami.

5. SLUŽOBNÉ HODNOTENIE ŠTÁTNEHO ZAMESTNANCA

Služobné hodnotenie je jedným z kľúčových nástrojov riadenia ľudských zdrojov. Poskytuje zdôvodnenie pre rozhodnutia týkajúce sa vzdelávania, odmeňovania, preloženia štátneho zamestnanca alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, kariérneho rastu. Zároveň dáva zamestnávateľovi možnosť komunikovať štátnemu zamestnancovi hodnoty, poslanie, víziu a ciele organizácie a umožňuje pretaviť stratégiu a ciele organizácie do individuálnych výkonnostných cieľov a úloh.

5.1 PRÁVNA ÚPRAVA SLUŽOBNÉHO HODNOTENIA

Služobné hodnotenie sa ako inštitút riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe zaviedlo **zákonom č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe** a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Služobné hodnotenie bolo naviazané na finančné benefity, napr. na možnosť získať ďalší plat či zmenu osobného príplatku. Novely zákona priniesli zmeny, napríklad už s účinnosťou od 1. apríla 2002 bolo zrušené poskytnutie ďalšieho platu v nadväznosti na výsledok služobného hodnotenia. Prepojenie výsledkov služobného hodnotenia na stanovenie osobného príplatku však zotrvalo až do roku 2009.

Zákom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov bola povinnosť služobného hodnotenia nahradená možnosťou vedúcich štátnych zamestnancov hodnotiť podriadených, resp. služobné úrady mohli prijať pravidlá formou interných predpisov alebo pokynov.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov opätovne zaviedol povinné služobné hodnotenie ako jeden z nových prvkov naviazaný na princíp efektívneho riadenia a princíp profesionality. Cieľom právnej úpravy bolo zaviesť jednotný systém služobného hodnotenia pre všetkých štátnych zamestnancov.

Zákon zaviedol tri druhy služobného hodnotenia (za kalendárny rok, čiastkové a opakované), v ktorých sa hodnotia štyri základné oblasti (odborné vedomosti, výkonnosť, schopnosti a kompetencie a prístup k rozvoju osobnostných predpokladov a k vzdelávaniu). Podrobnosti o služobnom hodnotení sú upravené vyhláškou ÚV SR,³¹ zákon stanovuje aj kategórie štátnych zamestnancov, na ktorých sa služobné hodnotenie nevzťahuje.³²

Služobné hodnotenie vykonáva vedúci štátny zamestnanec, v niektorých prípadoch osobitná komisia. Vykonáva sa raz ročne, s výnimkou čiastkového služobného hodnotenia (najmä ak u štátneho zamestnanca má prísť k zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením) a opakovaného služobného hodnotenia

³¹ Vyhláška ÚV SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

³² Štátni zamestnanci vo verejnej funkcii a ďalší štátni zamestnanci vykonávajúci štátnu službu na základe zvolenia alebo vymenovania do funkcie (§ 7 Zákona o štátnej službe).

(ak štátny zamestnanec dosiahol neuspokojivé výsledky v služobnom hodnotení za kalendárny rok).

Služobné hodnotenie sa vykoná spravidla do 31. januára za predchádzajúci kalendárny rok. Termín hodnotenia oznámi hodnotiteľ štátnemu zamestnancovi najmenej tri dni vopred. Samotné hodnotenie prebieha formou hodnotiaceho rozhovoru. V ňom hodnotiteľ zhodnotí vykonávanie štátnej služby hodnoteného štátneho zamestnanca v každej hodnotenej oblasti, zdôvodní výsledok služobného hodnotenia a odporúčania na zlepšenie vykonávania štátnej služby, ktoré sa uvádzajú v prípade, ak štátny zamestnanec nedosiahol hodnotenie „vynikajúce výsledky“ alebo „veľmi dobré výsledky“. Hodnotený štátny zamestnanec môže uviesť svoj pohľad na dosiahnuté výsledky v každej hodnotenej oblasti, vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia, resp. aj k návrhom na zlepšenie.

Zákon stanovuje štyri hodnotené oblasti. Podrobnosti o tom, čo sa danou oblasťou rozumie, upravuje vyhláška ÚV SR.³³ RŠS v Správe o stave a vývoji štátnej služby v roku 2018 navrhovala, aby odborné vedomosti štátnych zamestnancov 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 štátnej služby. Tento návrh bol akceptovaný.

Kritériá aj bodové ohodnotenie sú s výnimkou oblasti „schopnosti a kompetencie“ rovnaké pre radových aj vedúcich štátnych zamestnancov.

V každej hodnotenej oblasti môže štátny zamestnanec získať maximálny počet bodov (tabuľka 44) Na základe súčtu všetkých bodov sa stanoví výsledok služobného hodnotenia a štátny zamestnanec je zaradený do jednej z piatich kategórií.

³³ Vyhláška ÚV SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

tabuľka č. 44 hodnotené oblasti služobného hodnotenia

Odborné vedomosti (max. 30 bodov)	Do 31.12.2019: ³⁴ „Odborné vedomosti štátneho zamestnanca sa hodnotia z hľadiska dodržiavania a uplatňovania Ústavy Slovenskej republiky, právne záväzných aktov Európskej únie, právnych predpisov Slovenskej republiky, služobných predpisov a ostatných vnútorných predpisov.“
	Od 01.01.2020: ³⁵ „Odborné vedomosti štátneho zamestnanca sa hodnotia z hľadiska osvojenia si potrebných poznatkov, kvality a rozsahu získaných vedomostí a schopnosti používať osvojené poznatky a získané vedomosti pri vykonávaní štátnej služby.“
Výkonnosť (max. 40 bodov)	Výkonnosť štátnych zamestnancov sa hodnotí z hľadiska kvality plnenia služobných úloh pri vykonávaní štátnej služby, množstva plnenia pridelených služobných úloh a ich náročnosti, dodržiavania termínov a samostatnosti.
Schopnosti a kompetencie (max. 20 bodov)	Schopnosti a kompetencie štátnych zamestnancov sa hodnotia z hľadiska: • schopnosti organizovať a plánovať, • iniciatívy a angažovanosti, • sociálnych a komunikačných zručností, • schopnosti riešiť problémy, • tímovej spolupráce a schopnosti pracovať pod tlakom.
	Pri hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov sa okrem schopností a kompetencií uvedených vyššie hodnotia aj manažérske kompetencie, ktorými sú riadiace schopnosti a analytické, koncepčné a strategické myslenie.
Prístup k rozvoju osobnostných predpokladov a k vzdelávaniu (max. 10 bodov)	Prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu sa hodnotí z hľadiska prejavenej záujmu štátnych zamestnancov o využitie dostupných možností vzdelávania.

Aplikačná prax služobných úradov, poznatky ÚV SR aj odporúčania RŠS vyústili v roku 2019 do prijatia rozsiahlej novely zákona s účinnosťou od 1. januára 2020,

³⁴ Ust. § 3 ods. 2 Vyhlášky ÚV SR 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 v znení účinnom do 31.12.2019

³⁵ Ust. § 3 ods. 2 Vyhlášky ÚV SR 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 v znení účinnom od 1.1.2020

ktorá priniesla zmeny aj v oblasti služobného hodnotenia. Došlo najmä k nasledovným úpravám:

- modifikácia termínu na vykonanie služobného hodnotenia (zohľadnenie prípadov, keď k vykonaniu služobného hodnotenia nedôjde napríklad z dôvodu prekážky na strane hodnotiteľa)
- povinnosť vykonať služobné hodnotenie aj ex post, ak štátny zamestnanec alebo hodnotiteľ skončí vykonávanie štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste
- povinnosť hodnotiteľa odôvodniť výsledok služobného hodnotenia aj v písomnej forme, ak má služobné hodnotenie na štátneho zamestnanca negatívny dôsledok (ak štátny zamestnanec dosiahne uspokojivé výsledky (4) alebo neuspokojivé výsledky (5))
- zmeny pri podávaní a vyhodnocovaní námietok. Štátny zamestnanec je povinný námietku odôvodniť. Zavádzajú sa aj lehoty pre vyhodnotenie námietok. Stanovuje sa postup pre prípady, keď je hodnotiteľom štátneho zamestnanca štatutárny orgán (napr. minister).

S účinnosťou od 1. januára 2020 došlo aj k novelizácii **vyhlášky ÚV SR o služobnom hodnotení**,³⁶ ktorá priniesla najmä tieto zmeny:

- hodnotiteľ môže písomne odôvodniť výsledok služobného hodnotenia aj vtedy, ak štátny zamestnanec dosiahne vynikajúce výsledky (1), veľmi dobré výsledky (2) alebo štandardné výsledky (3)
- odborné vedomosti sa hodnotia z hľadiska osvojenia si potrebných poznatkov, kvality a rozsahu získaných vedomostí a schopnosti používať osvojené poznatky a získané vedomosti pri vykonávaní štátnej služby
- v prílohe vyhlášky (Vzor pre služobné hodnotenie) je uvedená informácia pre štátnych zamestnancov o možnosti podať voči služobnému hodnoteniu námietku.

5.2 AKTIVITY RADY V OBLASTI SLUŽOBNÉHO HODNOTENIA

Oblasti služobného hodnotenia sa Rada venovala vo viacerých svojich výstupoch (Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, odborná štúdia Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca z roku 2020, návrhy na zmenu právnych predpisov, podnety štátnych zamestnancov).

³⁶ Vyhláška ÚV SR 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

5.2.1 Získavanie a analyzovanie informácií o SH

V prvej Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018 Rada na základe rozsiahleho zberu dát z roku 2019 (dotazník na vzorke 16 % štátnych zamestnancov a zber údajov od 173 služobných úradov) zmapovala východiskový stav vo viacerých oblastiach riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe. Čo sa služobného hodnotenia týka, výsledky ukázali, že novozavedený systém nebol dostatočne akceptovaný hodnotiteľmi ani hodnotenými štátnymi zamestnancami. Rada preto odporúčala systém analyzovať a vylepšovať a zároveň navrhla aj niektoré konkrétne vylepšenia (doplniť k bodovému hodnoteniu aj slovné vyjadrenie, zaviesť do formulárov poučenie štátnych zamestnancov o možnosti podať voči výsledkom hodnotenia námietku a naviazať hodnotenie odborných vedomostí namiesto znalosti právnych predpisov na kvalitu výkonu služobných úloh).³⁷

V roku 2020 získala Rada ďalšie údaje od služobných úradov (vzorka 192 služobných úradov, čo predstavuje 98 % systemizovaných štátnozamestnaneckých miest) a realizovala **kvalitatívny výskum** formou pološtruktúrovaných rozhovorov s 20 štátnymi zamestnancami. Informácie využila v odbornej štúdii.

V roku 2021 získala Rada informácie od 208 služobných úradov o služobnom hodnotení, ktoré predstavujú údaje o 31 941 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 34 045 miest to predstavuje 93,8 %. Z 31 941 štátnych zamestnancov je 27 697 radových zamestnancov a 4 244 sú vedúci štátni zamestnanci.

5.2.2 Návrhy na zmenu právnych predpisov

Rada využila svoju kompetenciu v zmysle ustanovenia §14 (1) f zákona o štátnej službe a predložila návrhy na zmenu právnych predpisov súvisiacich so služobným hodnotením. V Správe za rok 2018 Rada navrhla doplniť k bodovému hodnoteniu aj slovné vyjadrenie, zaviesť do formulárov poučenie štátnych zamestnancov o možnosti podať voči výsledkom hodnotenia námietku a naviazať hodnotenie odborných vedomostí namiesto znalosti právnych predpisov na kvalitu výkonu služobných úloh).³⁸ Ako je uvedené vyššie, tieto návrhy boli zapracované do zmeny zákona o štátnej službe a Vyhlášky Úradu vlády SR³⁹ s účinnosťou od 1. januára 2020.

Uvedené návrhy vyplývali aj z poznatkov z vybavovania podnetov. Jeden z prípadov sa týkal otázky, do akej miery je hodnotiteľ povinný „poučiť“ hodnoteného o možnosti podať námietku a či možno vyjadrenie na hodnotiacom formulári chápať ako námietku

³⁷ Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu, str.86 a nasl.

³⁸ Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu, str. 86 a nasl.

³⁹ Vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

voči služobnému hodnoteniu v zmysle zákona o štátnej službe. Hoci v tomto prípade Rada nezistila porušenie princípov štátnej služby, v záujme jednoznačnosti navrhla, aby informácia o možnosti vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia bola uvedená priamo v písomnom vyhotovení služobného hodnotenia. Námietky štátnych zamestnancov voči neobjektívnosti služobného hodnotenia Rada navrhla eliminovať povinnosťou hodnotiteľa odôvodniť výsledok služobného hodnotenia aj v písomnej forme, najmä ak má hodnotenie pre zamestnanca negatívny dôsledok, teda ak zamestnanec dosiahne uspokojivé výsledky (4) alebo neuspokojivé výsledky (5).

5.2.3 Zistenia Rady z odbornej štúdie Služobné hodnotenia štátneho zamestnanca a zberu informácií za rok 2020

Podrobne sa Rada služobnému hodnoteniu venovala v odbornej štúdií Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca.⁴⁰

Rada využila dáta z dotazníkového prieskumu a získala ďalšie údaje od služobných úradov (vzorka 192 služobných úradov, čo predstavuje 98 % systemizovaných štátnozamestnaneckých miest) a realizovala kvalitatívny výskum formou polo štruktúrovaných rozhovorov s 20 štátnymi zamestnancami (vzorka pokrýva radových štátnych zamestnancov, stredný aj vysoký manažment, hodnotiteľov aj hodnotených, rôzna typy organizácií aj regionálne rozloženie služobných úradov).

V roku 2021 Rada získala informácie od služobných úradoch k viacerým oblastiam služobného hodnotenia, preto zistenia z odbornej štúdie v texte dopĺňame o porovnanie z novozískanými informáciami o služobnom hodnotení za rok 2020.

Na základe rozsiahleho zberu dát autori štúdie ponúkajú komplexný pohľad na služobné hodnotenie, jeho ciele, význam, kritéria a postupy, väzbu na odmeňovanie, vzdelávanie, kariérny rast, riadenie slabého výkonu. V štúdii je zmapovaná aj právna úprava služobného hodnotenia, jeho transparentnosť, objektívnosť a spravodlivosť. Pokryté je aj využitie poznatkov zo služobného hodnotenia, koordinácia a školenia a riešené podnety štátnych zamestnancov.

Hlavné závery

- ***SH nie je vnímané ako jednoznačne pozitívny nástroj***

Prieskum RŠS (Dotazníkový prieskum 2019) ukazuje, že až 42 % hodnotených štátnych zamestnancov zastáva názor, že služobne hodnotenie bolo pre nich neprínosné alebo málo prínosné, dokonca aj u vedúcich štátnych zamestnancov iba mierne prevláda názor (40 %), že služobné hodnotenia boli veľmi prínosné a prínosné.

⁴⁰ Štúdia je dostupná na webovej stránke Rady
https://radaprestatnuszsluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7698_sluzobne-hodnotenia-statneho-zamestnanca-v1_0.pdf

Neskorší kvalitatívny prieskum (2020) naznačuje, že názory štátnych zamestnancov sa rôznia. Niektorí respondenti nevideli význam služobného hodnotenia, niektorí naopak považovali služobné hodnotenie za dobrý a potrebný manažérsky nástroj.

Pozitívny je názorový posun u viacerých vedúcich štátnych zamestnancov, ako aj u štátnych zamestnancov, v čase. Kým prvé služobné hodnotenie podľa nových pravidiel brali ako formalitu, teraz sa nad ním oveľa viac zamýšľajú. Pripravujú si podklady počas roka, oceňujú, že existuje formalizovaný akt hodnotiaceho rozhovoru, počas ktorého vedúci štátni zamestnanci dávajú a vo viacerých prípadoch aj dostávajú spätnú väzbu. Väčšina hodnotiteľov uvádzala, že sa služobné hodnotenie viac akceptuje a zlepšuje. Informácie naznačujú, že postoj štátnych zamestnancov sa mení mierne v prospech pozitívneho vnímania služobného hodnotenia ako potrebného manažérskeho nástroja.

- ***V SR služobné hodnotenie nie je prepojené na víziu, misiu a ciele služobných úradov***

Aj pre štátnu správu je dôležité strategické uvažovanie, nastavenie vízie a cieľov, ale aj mechanizmov „skladania účtov“. Služobné hodnotenie by malo vychádzať z vízie, cieľov organizácie a ich prepojenia na individuálne ciele štátnych zamestnancov. Pre štátneho zamestnanca je potom jasné, kam má ich úsilie a aktivity v konečnom výsledku smerovať.

V SR má veľmi málo služobných úradov stanovené vízie a ciele, ktoré chce organizácia dosiahnuť. Na základe zberu dát od služobných úradov (2019) menej ako 20 % služobných úradov má spracovanú víziu. Premieta sa to aj do služobného hodnotenia, bez vízie vedúci štátni zamestnanci nevedia dobre usmerňovať štátnych zamestnancov, kam sa majú posúvať, aby organizácia dosahovala strategické ciele, porovnateľné špičkovými, podobne zameranými, organizáciami v zahraničí.

V SR sa málo využívajú verejné odpočty, verejné diskusie k výročným správam či ročným správam o činnosti. V takom prostredí je nízka potreba zaoberať sa stanovovaním vízie, stratégie, cieľov, a väzbe na služobné hodnotenie jednotlivcov.

- ***Hodnotiacim subjektom býva spravidla iba priamy nadriadený***

Hodnotenie pochádzajúce od viacerých subjektov môže priniesť nový pohľad a informácie pre hodnoteného štátneho zamestnanca a môže byť dôležité pre nasmerovanie jeho rozvoja. Predpokladá sa, že ak hodnotenie bude pochádzať od viacerých subjektov, bude objektívnejšie, spravodlivejšie, a zvýši sa aj akceptácia výsledku. Napr. pri 180-stupňovom hodnotení hodnotia štátni zamestnanci svojich nadriadených a pri 360-stupňovom hodnotení je zapojených viacero skupín hodnotiteľov (napríklad nadriadení aj podriadení, kolegovia, kolegovia z iných organizačných útvarov, prípadne klienti).

V SR hodnotenie robí priamy nadriadený, ktorý si v niektorých prípadoch vyžaduje aj **sebahodnotenie**. Počet sebahodnotení sa zvyšuje. Štátni zamestnanci by uvítali aj

hodnotenie nadriadených podriadenými. Skôr skeptické názory boli na uplatnenie 360-stupňového hodnotenia.

- **Hodnotiace kritériá a škála sú centrálne určené**

Zákon stanovuje štyri **hodnotenú oblasti** (odborné vedomosti, výkonnosť, schopnosti a kompetencie, prístup k osobnému rozvoju). Podrobnosti o tom, čo sa danou oblasťou rozumie, upravuje vyhláška ÚV SR.⁴¹ V každej hodnotenej oblasti je určený maximálny počet bodov, ktoré môže štátny zamestnanec získať.

Na základe súčtu všetkých bodov sa stanoví výsledok služobného hodnotenia a štátny zamestnanec je zaradený do **jednej z piatich kategórií**. Pri hodnotení 1-3 (vynikajúce výsledky, veľmi dobré výsledky, štandardné výsledky) podľa § 2 ods. 6 Vyhlášky hodnotiteľ môže písomne odôvodniť výsledok, pri hodnotení 4 a 5 hodnotiteľ písomne odôvodní výsledok.

tabuľka č. 45 výsledky služobných hodnotení podľa dosiahnutých bodov

Výsledky služobného hodnotenia podľa dosiahnutých bodov:
90 – 100 bodov: vynikajúce výsledky – 1
75 – 89 bodov: veľmi dobré výsledky – 2
50 – 74 bodov: štandardné výsledky – 3
25 – 49: uspokojivé výsledky – 4
menej ako 25 bodov: neuspokojivé výsledky – 5

Výsledok služobného hodnotenia má vplyv na kariéru a štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca. Ak štátny zamestnanec dosiahne výsledok 5, vykoná sa najskôr po 3 mesiacoch opakované služobné hodnotenie. Ak je jeho výsledok aj v opakovanom služobnom hodnotení 5, môže mu služobný úrad dať výpoveď. Ak vedúci štátny zamestnanec dosiahne výsledok 4, môže byť odvolaný z vedúcej funkcie.

Služobné hodnotenie je previazané aj na platové podmienky štátneho zamestnanca. Štátny zamestnanec, ktorý dosiahne výsledok 1 alebo 2, má nárok na **jednorazový odmenu** a na základe výsledkov služobného hodnotenia **možno zvýšiť, znížiť alebo odňať osobný príplatok**.

- **Nevyužíva sa celá hodnotiaci škála (1 až 5)**

Informácie zo zberu dát od služobných úradov ukazujú, že pri služobnom hodnotení za rok 2019 najviac (40 %) štátnych zamestnancov dosahuje hodnotenie „vynikajúce výsledky“. **Výsledok „vynikajúce a veľmi dobré výsledky“ dosahuje viac ako 70 % štátnych zamestnancov.** Menej ako 1 % štátnych zamestnancov dosahuje hodnotenie „uspokojivé a neuspokojivé výsledky“.

⁴¹ Vyhláška ÚV SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

Informácie o výsledkoch služobného hodnotenia za rok 2020⁴² ešte výraznejšie poukazujú na tento trend. Až **76 % hodnotených štátnych zamestnancov dostalo hodnotenie „vynikajúce a veľmi dobré výsledky“**, pričom počet štátnych zamestnancov so „štandardnými výsledkami“ sa znížil z 28 % za rok 2019 na 24 % za rok 2020.

Pri niektorých typoch služobných úradov sa to prejavuje ešte výraznejšie, napr. na ÚV SR a ministerstvách sa zvýšil podiel hodnotení „vynikajúce a veľmi dobré výsledky“ z 79 % za rok 2019 na **92 % za rok 2020** a znížil podiel hodnotení „štandardné výsledky“ z 20 % na 8 %.

Pri niektorých typoch služobných úradov sa naopak výrazne zvýšil počet hodnotení „štandardné výsledky“, napríklad u OÚOŠS z 13 % za rok 2019 na 48 % za rok 2020 a znížil sa podiel hodnotení vynikajúce výsledky (z 32 % na 16 %) a veľmi dobré výsledky (z 55 % na 36 %).

Ešte výraznejšie sa problém nevyužívania celej hodnotiacej škály prejavuje pri hodnoteniach vedúcich štátnych zamestnancoch. Za rok 2019 **viac ako 90 % dosahuje hodnotenie „vynikajúce a veľmi dobré výsledky“** a menej ako 1 % „uspokojivé výsledky“. Iba 1 vedúci štátny zamestnanec mal hodnotenie „neuspokojivé výsledky“.

Pri **vedúcich štátnych zamestnancov sa pri služobnom hodnotení za rok 2020 ešte zvýšil podiel hodnotení „vynikajúce výsledky“** z 59 % za rok 2019 na 69 % za rok 2020. Spolu sa podiel „vynikajúce“ a „veľmi dobré výsledky“ **zvýšil na 96 %**.

Niektoré typy služobných úradov pri hodnotení vedúcich štátnych zamestnancoch **nemajú nikoho s hodnotením „štandardné výsledky“ ani „uspokojivé“ a „neuspokojivé výsledky“ (Okresné súdy, Krajské súdy; Krajské prokuratúry; Inšpektoráty práce; Orgány s osobitným postavením, Regionálne veterinárne a potravinové správy).**

Naopak pri niektorých služobných úradoch je hodnotenie za rok 2020 viac vyvážené a začalo sa využívať aj hodnotenie „štandardné výsledky“, napríklad pri Ostatných ústredných orgánoch štátnej správy.

Výrazne pozitívne hodnotenie vedúcich štátnych zamestnancov nekorešponduje so zisteniami RŠS z prieskumov a vybavovania podnetov. Podľa nich u vedúcich štátnych zamestnancov existujú rezervy v manažérskych zručnostiach, schopnosti viesť ľudí, poskytovať spätnú väzbu a motivovať podriadených.

Zároveň by sa priaznivé hodnotenie štátnych zamestnancov a vedúcich štátnych zamestnancov malo premietnuť do nadpriemerných výstupov služobného úradu. Medzinárodné porovnania však ukazujú, že v SR máme v profesionalite a efektívnosti

⁴² Pri komentovaní SH za rok 2020 vychádzame z údajov o služobnom hodnotení v kapitole 2.

verejných inštitúcií rezervy a výsledky verejného sektora sú v porovnaní so zahraničím považované skôr za podpriemerné.⁴³

Vysvetlení môže byť viacero. Jedným môže byť skutočnosť, že organizácie nemajú víziu, smer, ako by mohli zamestnanci napredovať a zlepšovať sa, preto ich vedúci štátni zamestnanci hodnotia priaznivejšie. Ďalším vysvetlením môže byť, že vedúci štátni zamestnanci nedostatočne poznajú prax a trendy v zahraničí a nevedia, v akých oblastiach by sa dalo zlepšovať a nastavovať ambicióznejšie ciele. V niektorých prípadoch je to aj obavou hodnotiteľov dávať horšie hodnotenia, pretože je to pre nich náročnejšie, ľudsky nepríjemné, chcú sa vyhnúť konfliktom, alebo, na druhej strane, chcú štátnym zamestnancom finančne priliepať.

Poznatky Rady z vybavovania podnetov naznačujú izolovanosť inštitútu služobného hodnotenia od ostatných prvkov riadenia ľudských zdrojov. Stáva sa, že zamestnanca, ktorý bol v služobnom hodnotení hodnotený veľmi dobre, sa neskôr snažia prepustiť a vyčítajú mu, že nepodáva kvalitné výkony.

- ***V SR sa služobné hodnotenie vedúcich štátnych zamestnancov iba minimálne líši od hodnotenia štátnych zamestnancov***

Väčšina krajín EUPAN má odlišné hodnotenie pre vedúcich štátnych zamestnancov, ktoré je zamerané na dosahovanie strategických cieľov organizácie a manažérske a vodcovské schopnosti.

V SR je hodnotenie štátnych zamestnancov a vedúcich štátnych zamestnancov v zásade rovnaké. Rozdiel je iba pri hodnotení schopností a kompetencií vedúcich štátnych zamestnancov, pri ktorých sa hodnotia aj manažérske kompetencie, ktorými sú riadiace schopnosti a analytické, koncepčné a strategické myslenie. U vedúcich štátnych zamestnancov je služobné hodnotenie iba v minimálnej miere previazané na celkové ciele organizácie alebo útvarov.

- ***Zložitou otázkou je spravodlivosť a objektívnosť služobného hodnotenia. Dôležité preto je, aby štátni zamestnanci systému služobného hodnotenia dôverovali a boli oboznámení, ako bude prebiehať***

V kvalitatívnom prieskume 2020 respondenti uvádzali, že za dôležitú poistku objektívnosti hodnotenia považujú dôveru voči vedúcim štátnym zamestnancom. Poukazovali aj na problém „rôznej prísnosti“ hodnotiteľov a z toho vyplývajúci problém vzájomnej porovnateľnosti hodnotenia. K objektívnosti služobného hodnotenia môže prispieť viac slovného hodnotenia.

⁴³ Pozri napr. porovnania Hammerschmid, G., Palaric, E., Thijs, N. (2018): A Comparative Overview of Public Administration Characteristics and Performance in EU28. DG for Employment, Social Affairs and Inclusion (EC); Európska komisia (2019): Správa o Slovensku 2019 (Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Európskej Rade, Rade, Európskej Centrálnej Banke a Euroskupine). Pracovný dokument útvarov komisie, Európska komisia: „Verejná správa a širšie podnikateľské prostredie sú naďalej nevyhovujúce. Napriek úsiliu, ktoré sa realizovalo v rámci stratégie lepšej regulácie (RIA 2020), nedosahuje verejná správa primeranú účinnosť v dôsledku nedostatočnej spolupráce medzi administratívnymi úrovňami, ako aj v dôsledku častých legislatívnych, regulačných a daňových zmien.“

Naviazanie služobného hodnotenia na odmeňovanie a sociálny pohľad na zamestnanca vedú k skresleniu v prospech lepšieho hodnotenia. Niektorí hodnotitelia mali tendenciu prisudzovať lepšie hodnotenie v snahe finančne prilápať štátnym zamestnancom. Podobne, súcit so zamestnancami môže skresliť objektivitu hodnotenia.

Výnimočne sa objavili aj názory, že pri služobnom hodnotení dochádza k subjektivismu a dokonca, že sa služobne hodnotenie zneužíva na zbavenie niektorých zamestnancov. Preto štátni zamestnanci považujú za potrebnú vyššiu ochranu tých, ktorí sú kritickí a upozorňujú na nekalé praktiky.

- ***Veľmi dôležitým prvkom v riadení ľudí je poskytovanie spätnej väzby***

Spätná väzba, ktorá je poskytnutá zo strany vedúcich štátnych zamestnancov po dobrom výkone, pôsobí pozitívne na motiváciu štátnych zamestnancov, ale aj na atmosféru na pracovisku. Viacerí respondenti uvádzali, že u mladých štátnych zamestnancov je potreba spätnej väzby vyššia. Hľadanie silných stránok zamestnancov je veľmi dôležité, ale na druhej strane je potrebné reagovať aj na nedostatočný pracovný výkon zamestnanca. Veľmi dôležitá je dôvera a vnímanie, že kritické hodnotenie zamestnanca je vedené snahou situáciu riešiť.

Dotazníkový prieskum 2019 ukazuje, že štátni zamestnanci majú silnú potrebu spätnej väzby, ocenenia ich práce, ale dostávajú ju málo. Iba 53 % štátnych zamestnancov je veľmi spokojných alebo skôr spokojných s prejavmi uznania za svoju prácu.

Necitlivá alebo nesprávna spätná väzba môže mať negatívne dopady nielen na motiváciu štátneho zamestnanca, ale aj na ich výkon. Zamestnanci lepšie reagujú na pozitívnu spätnú väzbu. Aj výsledky Kvalitatívneho prieskumu 2020 ukazujú, že hodnotiteľom sa ťažšie komunikuje negatívna spätná väzba, niekedy sa snažia negatívnej spätnej väzbe vyhnúť.

V Kvalitatívnom prieskume 2020 respondenti zdôrazňovali, že pozitívom služobného hodnotenia je práve poskytovanie spätnej väzby. Spätná väzba umožňuje pracovať na vlastnom rozvoji a eliminovaní nedostatkov, ktoré si samotný štátny zamestnanec ani nemusí uvedomovať. Väčšina respondentov sa vyjadrila, že spätná väzba v ich tíme býva poskytovaná aj mimo služobného hodnotenia, či už pravidelne, alebo operatívne, v prípade potreby.

Aj vedúci štátni zamestnanci sa vyjadrili, že počas hodnotiaceho rozhovoru dostali spätnú väzbu a že ju potrebujú.

- ***V SR sa služobné hodnotenie v zmysle zákona vykonáva raz ročne, hodnotiteľ si výsledky zhromažďuje priebežne⁴⁴***

⁴⁴ Ust. § 2 ods. 1 Vyhlášky ÚV SR č. 136/2017

Rovnako ako vo väčšine krajín EUPAN, sa v SR služobné hodnotenie realizuje jedenkrát ročne.

Pokiaľ ide o prípravu na hodnotenie, vedúci štátni zamestnanci uvádzali, že mali informácie o tom, ako majú postupovať. Vyhláška bola pre nich základným návodom, ale podľa niektorých štátnych zamestnancov nie je dostatočne detailná. Väčšina respondentov uviedla, že služobný úrad má vlastnú vnútornú úpravu postupu služobného hodnotenia (nariadenie služobného úradu, internú smernicu, metodický pokyn či odporúčanie služobného úradu).

Väčšina hodnotiteľov (kvalitatívny prieskum 2020) uvádzala, že absolvovali školenia o služobnom hodnotení v Centre vzdelávania a hodnotenia alebo na ich služobnom úrade. Príprava a priebeh služobného hodnotenia záviseli od toho, či vedúci štátny zamestnanec so štátnym zamestnancom komunikujú priebežne počas roka a priebežne dávajú spätnú väzbu. V týchto prípadoch trvalo formálne hodnotenie kratšie a rozhovor sa viac orientoval na poskytnutie neformálnej spätnej väzby.

Pokiaľ ide o prípravu podkladov, hodnotitelia používali podklady z poznámok, viedli si vlastné záznamy, prípadne mali zápisy z porád.

Pozitívny poznatok je, že viacerí hodnotitelia uvádzali, že na budúce hodnotenie sa budú viac pripravovať priebežne a zamýšľajú sa nad jeho vylepšením.

Hodnotení štátni zamestnanci uvádzali, že mali záujem o informácie o procese služobného hodnotenia, ale boli informovaní nedostatočne alebo vôbec. Je potrebné, aby na služobnom úrade aj hodnotení štátni zamestnanci dostali informácie o cieľoch, priebehu služobného hodnotenia a využití poznatkov z hodnotenia. Zvýši sa tým transparentnosť procesu a zrealizujú sa očakávania.

- ***Priebeh hodnotiaceho rozhovoru závisí od formálnosti vzťahov medzi štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami***

Hodnotiaci rozhovor je cennou príležitosťou na zhodnotenie výkonov a prístupu štátnych zamestnancov, poskytnutie spätnej väzby, komunikovanie budúcich aktivít, očakávaní, potrieb vzdelávania, predstáv o kariérnom raste. Pre vedúcich štátnych zamestnancov je to príležitosť získať spätnú väzbu od podriadených

Vyhláška ÚV SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení, definuje hodnotiaci formulár a základný postup pri rozhovore. Vedúci štátni zamestnanci si môžu praktickú realizáciu do značnej miery prispôbiť podľa svojich potrieb. Vo všetkých prípadoch (Kvalitatívny prieskum 2020) sa hodnotenie uskutočnilo formou rozhovoru, líšila sa však úroveň formálnosti, hĺbka pokrytia hodnotených oblastí a jeho dĺžka trvania.

Podľa uvedeného prieskumu rozhovory trvali od 15 minút do 3 hodín. Rozhovor trval dlhšie, pokiaľ bol hodnotený vedúci štátny zamestnanec.

Formálnosť alebo neformálnosť vzťahov má vplyv na atmosféru pri rozhovore, ale aj na to, či štátny zamestnanec a vedúci štátny zamestnanec priebežne komunikujú, hodnotia a plánujú aktivity do budúcnosti. Reakcie na priebeh hodnotiaceho rozhovoru boli zo strany hodnotených skôr pozitívne, štátni zamestnanci oceňovali, že bol vytvorený formálny rámec na poskytnutie spätnej väzby a vedúci štátni zamestnanci ocenili ich prácu.

- ***Pre kvalitný priebeh služobného hodnotenia sú dôležité aj poznatky a zručnosti hodnotiteľov v oblasti manažmentu ľudských vzťahov***

Zákon o štátnej službe požaduje, aby vedúci štátny zamestnanec absolvoval do šiestich mesiacov od začatia vykonávania funkcie manažérske vzdelávanie, ktoré zabezpečuje o. i. aj Centrum zriadené ÚV SR. Centrum zabezpečuje kurz „Vedenie hodnotiaceho rozhovoru“. Podľa vyjadrenia Centra aj Dotazníkového prieskumu 2019 sú kurzy hodnotené pozitívne a je o ne záujem, kapacity Centra však nedokážu uspokojiť dopyt. Vedúci štátni zamestnanci by uvítali vzdelávanie v oblasti bližšieho vysvetlenia kritérií a metodiky bodovania a hodnotenia, praktických zručností, komunikácie s hodnoteným, prepojenia služobného hodnotenia na ďalšie oblasti riadenia ľudských zdrojov.

Na základe Kvalitatívneho prieskumu 2020 sa väčšina hodnotených domnievala, že ich nadriadený štátny zamestnanec vie hodnotenie robiť. Pri schopnosti nadriadeného hodnotiť vyzdvihovali hodnotení najmä kontinuálnu spätnú väzbu a vzájomné dobré vzťahy.

- ***Dôležitá je koordinácia a zdieľanie poznatkov***

Pre získanie poznatkov, ako sa reálne služobné hodnotenie aplikuje, šírenia dobrej praxe a vylepšovania systému, je potrebná lepšia koordinácia a zdieľanie poznatkov a skúseností.

Na služobných úradoch boli štátnymi zamestnancami poskytnuté najmä technické informácie týkajúce sa realizácie služobného hodnotenia. Vedúci štátni zamestnanci informovali štátnych zamestnancov o blížiacich sa termínoch služobného hodnotenia, v niektorých prípadoch ich požiadali, aby si pripravili sebahodnotenie. Chýbala koordinácia a usmernenie, ako kritéria služobného hodnotenia uplatňovať, ako „prísne“ hodnotiť. Viacero respondentov navrhovalo koordináciu kritérií hodnotenia na úrovni hodnotiteľov formou dialógu medzi hodnotiteľmi a osobným úradom, aby bol dosiahnutý podobný štandard hodnotenia naprieč celým služobným úradom.

Zaznamenali sme aj dobrú prax, keď služobný úrad komunikoval, vysvetľoval štátnym zamestnancom účel a spôsob realizácie služobného hodnotenia a nastavil

podrobnejšie interné pravidlá, čím zvýšil akceptovateľnosť služobného hodnotenia zo strany štátnych zamestnancov.

Dôležitá je nielen koordinácia v rámci služobného úradu, ale aj usmerňovanie, vzdelávanie, komunikácia na centrálnej úrovni riadenia štátnej služby. Viacerí respondenti by uvítali vytvorenie platforiem a príležitostí na vzájomnú komunikáciu medzi služobnými úradmi.

- ***Voči výsledkom služobného hodnotenia môže štátny zamestnanec podať námietku***

Voči výsledkom služobného hodnotenia môže štátny zamestnanec podať námietku a ak jej hodnotiteľ, t. j. jeho priamy nadriadený, nevyhoví, hodnotiteľ ju predloží svojmu priamemu nadriadenému vedúcemu štátnemu zamestnancovi. Ten námietku prerokuje s hodnoteným štátnym zamestnancom. Podobne je stanovený postup aj pre prípady hodnotenia komisiou. Ďalší postup zákon o štátnej službe špecificky neupravuje, štátny zamestnanec má k dispozícii prostriedky ochrany stanovené zákonom o štátnej službe, napr. sťažnosť vo veciach vykonávania štátnej služby alebo podnet na RŠS.

Na základe údajov získaných od služobných úradov z roku 2020 bolo voči služobnému hodnoteniu podaných 46 námietok, z ktorých bolo vyhoveným v 15 prípadoch. Údaje z roku 2021 ukazujú, že počet námietok sa znížil na 43, z ktorých bolo vyhovené 19 prípadom.

Rade bolo za obdobie január 2018 – december 2020 doručených 11 podnetov, týkajúcich sa služobného hodnotenia, pričom v 5 prípadoch Rada konštatovala porušenie princípov štátnej služby.

- ***Poznatky zo služobného hodnotenia je možné široko využiť, ale v SR sa využívajú málo***

Služobné hodnotenie je súčasťou manažmentu ľudských zdrojov, v priebehu ktorého sa dajú získať veľmi cenné informácie, napríklad pre rozvoj zamestnancov, kariérny rast, vzdelávanie, motiváciu, odmeňovanie, skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, odvolanie z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca, výber štátneho zamestnanca.

Štátni zamestnanci by mali byť informovaní o tom, ako budú poznatky zo služobného hodnotenia a ich hodnotenia využívané. Z prieskumov RŠS vyplýva, že účel hodnotenia a využitie výsledkov nie sú štátnym zamestnancom, a dokonca ani vedúcim štátnym zamestnancom, zrejmé. Veľká časť respondentov uviedla, že nevedia, ako sa výsledky služobného hodnotenia využívajú.

V SR sa služobné hodnotenie vníma skôr izolovane, je veľmi slabo previazané na ďalšie uvedené oblasti manažmentu ľudských zdrojov.

Služobné úrady (Zber údajov SÚ 2019) síce uviedli, že služobné hodnotenie má vplyv na odmeňovanie (96 zo 173 služobných úradov), na vzdelávanie (38 zo 173 služobných úradov), kariérny rast (12 zo 173 služobných úradov), ale ďalšie získané informácie ukazujú, že reálne sa výsledky služobného hodnotenia využívajú málo. Niektorí respondenti (Kvalitatívny prieskum 2020) dokonca uvádzali, že jediným osudom služobného hodnotenia po hodnotiacom rozhovore je skončiť založené v archíve.

- *Väzba na odmeňovanie*

Väzba služobného hodnotenia na odmeňovanie nie je odborníkmi jednoznačne pozitívne vnímaná. Takáto väzba môže motivovať zamestnancov dosahovať stanovené ciele, identifikovať výkonnejších zamestnancov a zamerať sa na priority, ale na druhej strane môže viesť k zanedbávaniu dlhodobých, alebo priamo nemerateľných aktivít, posilňovať súťaživosť na úkor spolupráce a tímovej práce, môže viesť k snahe nadhodnocovať výkony a oslabiť zameranie na budúcnosť.

Napriek tomu, že v SR to právna úprava umožňuje, podľa informácií získaných od služobných úradov (Zber údajov služobných úradov 2020) sa možnosť zvýšenia alebo zníženia **osobného príplatku** vo väzbe na služobné hodnotenie reálne nevyužíva, bola využitá iba v 1 % zo všetkých vykonaných služobných hodnotení.⁴⁵ Zber údajov z roku 2021 naznačuje nárast prípadov zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku vo väzbe na služobné hodnotenie z 274 prípadov na 425 (tabuľka 6 v kapitole 2), ale stále je to iba 1,3 % z vykonaných služobných hodnotení.

Počas rozhovorov (Kvalitatívny prieskum 2020) respondenti uvádzali, že odmeňovanie je slabo naviazané na služobné hodnotenie a osobné príplatky. **Odmeny** sa udeľujú na základe iných kritérií a v inom čase, nenadväzujúcom na služobné hodnotenie. Často služobné úrady rozdelia celkovú sumu určenú na odmeny za služobné hodnotenie rovnakým dielom medzi štátnych zamestnancov, resp. sú iba minimálne rozdiely medzi štátnymi zamestnancami, ktoré nepôsobí motivačne. Nevhodné sa im javia aj termíny služobného hodnotenia v januári, kedy sú služobné úrady opatrnejšie, pretože finančný balík sa spravidla rozpúšťa na konci roka, keď už sú pokryté rozhodujúce výdavky a služobné úrady vedia, akú sumu môžu vyplatiť štátnym zamestnancom.

- *Väzba na vzdelávanie*

⁴⁵ Rada pre štátnu službu (2019): Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu

Niektorí respondenti (Kvalitatívny prieskum 2020) konštatovali, že do vzdelávania štátnych zamestnancov sa výsledky služobného hodnotenia premietajú, hodnotenie umožňuje identifikovať oblasti, v ktorých sa štátni zamestnanci potrebujú alebo chcú ďalej rozvíjať. Naopak, niektorí respondenti uvádzali, že služobné hodnotenie sa iba v obmedzenej miere využíva na nastavenie plánov vzdelávania. Štátni zamestnanci upozorňovali aj na malú ponuku vzdelávacích kurzov a ich nízku kvalitu.

- *Väzba na rozvoj zamestnancov a kariérny rast*

V prieskume RŠS (Kvalitatívny prieskum 2020) bola najmenej uvádzaná väzba služobného hodnotenia na kariérny rast. Väčšina respondentov nevníma možnosť kariérneho rastu v rámci služobného úradu, resp. vidí iba obmedzené možnosti kariérneho rastu. Odvolávajú sa na plochú organizačnú štruktúru alebo minimálnu fluktuáciu na riadiacich pozíciách.

Iba niektorí respondenti naznačovali, že ich služobný úrad sa venuje budúcemu rozvoju štátnych zamestnancov a kariérnemu rastu.

- *Väzba služobného hodnotenia na výber štátnych zamestnancov (napríklad na pozíciu vedúceho štátneho zamestnanca alebo pri preložení štátneho zamestnanca), na riadenie slabého výkonu, skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, odvolanie z funkcie*

Výsledky služobného hodnotenia sa takmer vôbec nevyužívajú na výber štátnych zamestnancov, skončenie štátnozamestnaneckého pomeru a odvolanie z funkcie.⁴⁶

Nikto z respondentov (Kvalitatívny prieskum 2020) sa nevyjadril, že by sa pri výbere štátnych zamestnancov bralo do úvahy jeho služobné hodnotenie. Podľa informácií získaných od služobných úradov (Zber údajov SÚ 2020) bol na základe služobného úradu odvolaný z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca jeden vedúci zamestnanec. Skončený nebol žiaden štátnozamestnanecký pomer. Podľa informácií od služobného úradu z roku 2021 nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru a žiaden vedúci štátny zamestnanec nebol odvolaný z funkcie.

Na izolovanosť služobného hodnotenia poukazujú aj informácie získané pri riešení podnetov. Uvedené informácie naznačujú, že sa so služobným

⁴⁶ Rada pre štátnu službu (2019): Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu.

hodnotením nepracuje systematicky a jeho výsledky nie sú vždy zapracované do celého systému riadenia ľudských zdrojov.

5.3. PODNETY K SLUŽOBNÉMU HODNOTENIU

Bližšie sa podnetom venuje kapitola 3.2 Podnety.

Oblasťou služobného hodnotenia sa Rada doposiaľ zaoberala len na základe podnetov štátnych zamestnancov. Za obdobie 2018 – 2020 bolo Rade doručených celkovo 11 podnetov k služobnému hodnoteniu (5 v roku 2018, 2 v roku 2019, 4 v roku 2020).

Prehľad podnetov štátnych zamestnancov, týkajúcich sa služobného hodnotenia, ktorými sa zaoberala Rada, (01.01.2018 – 31.12.2020)⁴⁷

2018		
Podnet služobné hodnotenie 1/2018	Namietaný problém	Spôsob vykonania hodnotenia a opomenutie zákonom stanovených povinností pri služobnom hodnotení služobným úradom: oznámenie dátumu hodnotenia 3 dni vopred, forma hodnotiaceho rozhovoru, možnosť vyjadriť sa k výsledkom. Služobný úrad nepostupoval v zmysle interného usmernenia
	Výsledok	V súvislosti so služobným hodnotením nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby
Podnet služobné hodnotenie 2/2018	Namietaný problém	Hodnotiteľ nedoplnil bodové hodnotenie o slovné alebo písomné zdôvodnenie, absencia vyjadrenia k námietke
	Výsledok	Išlo o námietku voči služobnému hodnoteniu, postúpenie písomnosti na služobný úrad
Podnet služobné hodnotenie 3/2018	Namietaný problém	Nezákonný postup pri vypracovaní služobného hodnotenia: štátny zamestnanec skončil štátnozamestnanecký pomer ku koncu januára, nebol s ním však vykonaný hodnotiaci pohovor, ani nedostal služobné hodnotenie za predošlý rok
	Výsledok	Porušenie princípu zákonnosti a efektívneho riadenia
	Opatrenia navrhované Radou	Zabezpečiť riadny výkon služobného hodnotenia do budúcnosti, prijať opatrenia, ktoré zabezpečia vysporiadanie vzájomných práv a povinností medzi štátnymi zamestnancami a služobným úradom pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru. Zabezpečiť napravenie vzniknutého stavu

⁴⁷ Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca, Rada pre štátnu službu, 2020, str. 89

	Reakcia služobného úradu	Oboznámenie vedúcich štátnych zamestnancov s požiadavkami na správny postup pri služobnom hodnotení, hodnotený štátny zamestnanec bol pozvaný na nový hodnotiaci rozhovor
Podnet služobné hodnotenie 4/2018	Namietaný problém	Neoznámenie termínu konania hodnotiaceho pohovoru 3 dni pred vykonaním, forma nebola v súlade so zákonom – jednalo sa o hromadný rozhovor. Neskoré oboznámenie štátneho zamestnanca s výsledkom rozhovoru, zabránilo štátnemu zamestnancovi vyjadriť sa k služobnému hodnoteniu v zákonnej lehote
	Výsledok	Porušenie princípu zákonnosti
	Opatrenia navrhované Radou	Všeobecne: napraviť vzniknutý stav
	Reakcia služobného úradu	Hodnotený štátny zamestnanec pozvaný na nové služobné hodnotenie, odporúčanie všetkým vedúcim štátnym zamestnancom, ako postupovať pri služobnom hodnotení
Podnet služobné hodnotenie 5/2018	Namietaný problém	Neodôvodnenie služobného hodnotenia, neumožnenie vyjadriť sa k výsledku hodnotenia, porušenie práva podať námietku
	Výsledok	V súvislosti so služobným hodnotením nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby

2019

Podnet služobné hodnotenie 1/2019	Namietaný problém	Služobné hodnotenie nebolo vopred oznámené, nekonalo sa formou pohovoru, iba písomne. Doručené po termíne. Nehodnotila sa celá agenda sťažovateľa, iba malá časť poznačená negatívnou medializáciou
	Výsledok	Porušenie zákona pri samotnom výkone služobného hodnotenia nebolo zistené. Zistené porušenie princípov zákonnosti a profesionality (čl. 2 a 6) pri postupe služobného úradu v nadväznosti na výsledok služobného hodnotenia
	Opatrenia navrhované Radou	Zabezpečiť, aby štátni zamestnanci služobného úradu postupovali pri výkone služobného hodnotenia v súlade so zákonom o štátnej službe a súvisiacimi predpismi
	Reakcia služobného úradu	Bez reakcie služobného úradu
Podnet služobné	Namietaný problém	Hodnotiteľ nepredložil námietku nadriadenému v trojdňovej lehote, stanovenie odporúčaní na zlepšenie pri výsledku služobného hodnotenia „2“

hodnotenie 2/2019	Výsledok	Pri výkone služobného hodnotenia porušenie princípov štátnej služby nebolo zistené, resp. k náprave došlo v rámci vybavenia námietky
------------------------------	-----------------	--

2020

Podnet služobné hodnotenie 1/2020	Namietaný problém	Oboznámenie s výsledkom služobného hodnotenia v rozpore so zákonom, porušenie princípu zákonnosti v konaní o služobnom hodnotení, nesúhlas s výsledkom hodnotenia
	Výsledok	Porušenie princípu zákonnosti
	Opatrenia navrhované Radou	Rada zistila, nedodržanie termínu na oznámenie služobného hodnotenia, služobné hodnotenie sa nekonalo formou hodnotiaceho rozhovoru a nebolo vypracované podľa vzoru stanoveného vyhláškou. Nedostatky napraviť a podľa potreby preškoliť hodnotiteľov
	Reakcia služobného úradu	Oboznámenie všetkých vedúcich štátnych zamestnancov o požiadavkách na výkon služobného hodnotenia, ponuka vzdelávania v oblasti služobného hodnotenia pre štátnych zamestnancov
Podnet služobné hodnotenie 2/2020	Namietaný problém	Žiadosť o prešetrenie vybavenia námietky voči postupu služobného hodnotenia: skúšanie z odborných otázok v rámci hodnotenia a nepríslušnosti hodnotiteľa, ktorý mal vykonať iba čiastkové hodnotenie. Nesúhlas s počtom získaných bodov
	Výsledok	Porušenie princípu zákonnosti
	Opatrenia navrhované Radou	Rada zistila rozpor v konaní služobného úradu. Služobný úrad sám na základe vybavenia sťažnosti štátneho zamestnanca dospel k záveru o jeho nezákonnosti, ale z tohto služobného hodnotenia vyvodil dôsledky – vykonanie opakovaného služobného hodnotenia. Vykonať riadne služobné hodnotenie a v prípade pochybnosti o výklade zákona požiadať o stanovisko ÚV SR, ktorý zabezpečuje jednotný postup pri uplatňovaní zákona
Podnet služobné hodnotenie 3/2020	Reakcia služobného úradu	Služobný úrad požiadal ÚV SR o stanovisko a postupoval podľa neho
	Namietaný problém	Nespokojnosť s výsledkom služobného hodnotenia
	Výsledok	V súvislosti so služobným hodnotením nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby

Podnet služobné hodnotenie 4/2020	Namietaný problém	Spôsob realizácie čiastkového služobného hodnotenia, nezaslanie odpovede na námietku
	Výsledok	Porušený princíp zákonnosti, profesionality a efektívneho riadenia
	Opatrenia navrhované Radou	Zrealizovať nové čiastkové služobné hodnotenie v súlade so zákonom a Vyhláškou

Problémy, s ktorými sa štátni zamestnanci stretávali, boli najčastejšie nedodržanie lehoty na oznámenie služobného hodnotenia, nedodržanie formy hodnotiaceho rozhovoru, neskoré oznámenie výsledku, ktoré znemožnilo štátnym zamestnancom podať námietku. Štátni zamestnanci uvádzali aj nemožnosť vyjadriť sa k výsledkom hodnotenia, nevykonanie hodnotenia vôbec, neodôvodnenie výsledku, nespokojnosť s výsledkom a chýbajúcu objektivitu pri hodnotení. V jednom z prípadov sa jednalo o komplexné posúdenie postupu služobného úradu voči štátnemu zamestnancovi, kde služobný úrad využil služobné hodnotenie na odvolanie vedúceho štátneho zamestnanca.

Rada pri vybavovaní podnetov podávateľov upozorňuje, že nie je oprávnená posudzovať samotný výsledok služobného hodnotenia, t. j. kvalitu vykonávania služobných úloh. To prináleží hodnotiteľovi a môže byť korigované priamo ním alebo jeho nadriadeným v rámci podania námietky. Rada namietané nedostatky posudzuje z pohľadu dodržiavania princípov štátnej služby, teda či služobné hodnotenie plnilo svoj účel a zmysel tak, ako to stanovuje zákon o štátnej službe, predovšetkým princíp zákonnosti, efektívneho riadenia a profesionality.

Ako vidno z tabuľky, Rada v 5 prípadoch konštatovala porušenie princípu zákonnosti, v jednom z nich v kombinácii s princípom efektívneho riadenia, v jednom v kombinácii s princípom profesionality a v jednom prípade v kombinácii s oboma. Porušenia zákonnosti sa týkali nedodržania lehoty na oznámenie služobného hodnotenia, formy hodnotiaceho rozhovoru (v jednom prípade bol napríklad hodnotiaci rozhovor vykonaný so štátnymi zamestnancami hromadne v zasadačke), nedodržania postupu pri prerokovaní námietky, nedodržania formy hodnotiaceho formuláru a pochybenia pri opakovanom služobnom hodnotení. Porušenie princípu efektívneho riadenia videla Rada v kombinácii schválenia dovolenky, skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a nedodržania termínov na oznámenie a vykonanie služobného hodnotenia. Porušenie princípu zákonnosti v kombinácii s porušením princípu profesionality Rada identifikovala pri nesprávnom postupe pri prerokovaní námietky štátneho zamestnanca voči služobnému hodnoteniu. Rada odporúčala nedostatky odstrániť zabezpečením riadneho výkonu služobného hodnotenia v budúcnosti a napraviť nežiadúci stav v konkrétnych prípadoch. Porušenie princípu zákonnosti v kombinácii s princípom profesionality a efektívneho riadenia sa týkalo čiastkového služobného hodnotenia,

termín služobného hodnotenia nebol oznámený včas, vedúci štátny zamestnanec si nevyhradil dostatočný čas na hodnotiaci rozhovor a služobný úrad pochybil pri riešení námietky voči služobnému hodnoteniu.

Aj keď išlo najmä o procesné nedostatky, z následne vyžiadaných informácií od služobných úradov Rada zistila, že v niektorých prípadoch malo nové hodnotenie vplyv aj na jeho výsledok – napríklad umožnenie riadneho hodnotiaceho rozhovoru a možnosť zamestnanca vyjadriť sa k záverom hodnotenia viedlo k prehodnoteniu pôvodného výsledku v prospech zamestnanca.

Najmä prípady z roku 2018, ktoré sa vzťahovali k prvému hodnoteniu za druhý polrok 2017, t.j. od účinnosti nového zákona o štátnej službe, odzrkadľujú nedostatočnú informovanosť o postupe hodnotiteľov pri hodnotení (pochybenia pri lehotách, námietkach, forme služobného hodnotenia). Tieto nedostatky sa v roku 2019 (hodnotenie za kalendárny rok 2018) v podnetoch vyskytovali menej, čo možno pripísať aj dlhšej dobe účinnosti zákona o štátnej službe, lepšiemu oboznámeniu sa s ním a absolvovaniu školení. Celkovo však všetky prípady poukazujú na neuvedomovanie si významu služobného hodnotenia pri riadení ľudských zdrojov a pracovných výkonov a slabú interakciu hodnotiteľov a hodnotených.

Príklad prešetrenia podnetu v oblasti služobného hodnotenia

Nedostatky pri služobnom hodnotení – neoznámenie termínu, nedodržanie formy, chýbajúce návrhy na zlepšenie (2020)

Štátny zamestnanec v súvislosti s hodnotením za kalendárny rok 2019 namietal, že jeho služobné hodnotenie hodnotiteľ vypracoval jednostranne dňa 20.01.2020 s tým, že dňa 28.01.2020 sa mal, v tom čase práce neschopný, dostaviť na pracovisko a oboznámiť sa s jeho obsahom. K tomu bol vyzvaný SMS správou dňa 27.01.2020. Po oboznámení sa s obsahom služobného hodnotenia nesúhlasil, keďže podľa jeho názoru forma hodnotenia bola v rozpore so zákonom a vyhláškou, termín služobného hodnotenia mu nebol oznámený vopred, najmenej tri dni pred jeho uskutočnením, hodnotenie nebolo vykonané formou hodnotiaceho rozhovoru a on ako hodnotený nemal možnosť vyjadriť sa k jednotlivým hodnoteným oblastiam. Zároveň, podľa jeho názoru, nebol bodový výsledok služobného hodnotenia objektívny.

Dňa 29.01.2020 bolo štátnemu zamestnancovi predložené nové obsahovo prerobené služobné hodnotenie za kalendárny rok 2019, ktoré odmietol podpísať z dôvodu, že bolo preňho menej priaznivé (nižšie bodové hodnotenie jednotlivých hodnotiacich oblastí), než služobné hodnotenie, s ktorým sa oboznámil dňa 28.01.2020, a navyše forma a zákonný postup vykonávania jeho služobného hodnotenia za kalendárny rok 2019 opäť neboli dodržané.

Služobný úrad vo svojej odpovedi Rade tvrdenia štátneho zamestnanca nevyvracal. V prípade obsahovo prerobeného služobného hodnotenia služobný úrad uznal, že pôvodné služobné hodnotenie nebolo vyhotovené v súlade so zákonom a vyhláškou, pretože v prípade, ak štátny zamestnanec dosiahne uspokojivé alebo neuspokojivé

výsledky v služobnom hodnotení, výsledok služobného hodnotenia musí hodnotiteľ v každej oblasti písomne odôvodniť. Predmetné služobné hodnotenie takéto odôvodnenie neobsahovalo.

Rada skonštatovala porušenie princípu zákonnosti tým, že hodnotiteľ neoznámil termín služobného hodnotenia štátnemu zamestnancovi najmenej tri dni pred jeho uskutočnením, nevykonával hodnotenie formou hodnotiaceho rozhovoru a nevypracoval služobné hodnotenie podľa vzoru služobného hodnotenia, ktoré tvorí prílohu vyhlášky. Pokiaľ išlo o nesúhlas štátneho zamestnanca s bodovým hodnotením v jednotlivých hodnotených oblastiach, Rada uviedla, že nie je oprávnená posudzovať výkon štátneho zamestnanca, keďže to prináleží hodnotiteľovi.

Rada odporučila služobnému úradu prijať tieto nápravné opatrenia:

- oznámiť termín služobného hodnotenia štátnemu zamestnancovi najmenej tri dni pred jeho uskutočnením, služobné hodnotenie vykonávať formou hodnotiaceho rozhovoru,
- vypracovať služobné hodnotenie v podľa vzoru vo vyhláške,
- ak hodnotený štátny zamestnanec v služobnom hodnotení nedosiahne vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, hodnotiteľ mu odporučí návrhy na zlepšenie vykonávania štátnej služby. Ak hodnotený štátny zamestnanec v služobnom hodnotení dosiahne uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky, hodnotiteľ náležite odôvodní výsledok v každej hodnotenej oblasti aj písomne,
- zabezpečiť preškolenie hodnotiteľov,
- napraviť stav u dotknutého zamestnanca.

O svojich záveroch Rada upovedomila ÚV SR. Služobný úrad Radu informoval o prijatí opatrení, ktoré zodpovedali požiadavkám Rady - oboznámenie všetkých vedúcich štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú služobné hodnotenie o požiadavkách na výkon hodnotenia a realizácia vzdelávania na tému „Služobné hodnotenie“ pre všetkých hodnotiteľov, ktorí vzdelávanie v roku 2018 a 2019 neabsolvovali, prípadne pre tých hodnotiteľov, ktorí o uvedené vzdelávanie prejavia záujem.

5.4 ODPORÚČANIA RADY

Na základe získaných informácií a skúseností z prešetrovaných podnetov Rada vidí priestor na zlepšenie systémového rámca aj praktickej aplikácie služobného hodnotenia vo viacerých oblastiach.

• Odporúčania pre tvorcov systému

- Bolo by vhodné definovať cieľ služobného hodnotenia (hodnotiaci alebo rozvojový) a postupne akcentovať prvky rozvojového hodnotenia. Hodnotenie by malo vychádzať zo splnenia cieľov a vízie organizácie, ktoré sú rozpracované až na úroveň jednotlivých zamestnancov.
- Posilniť flexibilitu služobného hodnotenia, aby si služobné úrady mohli prispôbiť hodnotenie špecifikám organizácie a jej organizačných útvarov, napríklad aby časť kritérií bola povinná a časť nastavená podľa špecifik organizácie.
- Zvážiť inú škálu (nie 1 až 5) a uviesť ju verbálne, napr. zúžením na 3 stupne (prekročil očakávania, spĺňa očakávania, nedosahuje očakávania), alebo rozšírením na 6-7 stupňov. Možno uvažovať aj nad zrušením bodovania a jeho nahradením slovným hodnotením.
- Zaviesť osobitné hodnotenie pre vedúcich štátnych zamestnancov a prepojiť ho so strategickými cieľmi a výsledkami organizácie, útvaru. Hodnotiť manažérske a líderské schopnosti.
- Otestovať 180-stupňové hodnotenie a analyzovať aj podmienky a využitie 360-stupňového hodnotenia.
- Rezervy sú aj v komunikácii účelu, postupov a využitia poznatkov služobného hodnotenia. Vhodné je zverejňovať metodické usmernenia, ktoré služobným úradom poskytuje Sekcia štátnej a verejnej služby, zvážiť online alebo telefonické konzultácie pred termínom hodnotenia v stanovených časoch. Analyzovať, ako s poznatkami a výsledkami hodnotenia pracujú služobné úrady, ako je previazané na iné oblasti riadenia ľudských zdrojov.
- Mapovať dobrú prax pri služobnom hodnotení doma a v zahraničí, zverejňovať na stránkach Sekcie štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR a Rady. Monitorovať, ako v praxi funguje služobné hodnotenie, zisťovať a analyzovať, ako ho vnímajú štátni zamestnanci a podľa toho revidovať, zjednodušovať a usmerňovať služobné úrady.
- Posilniť spoluprácu inštitúcií (Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR, Rada, výskumníci).
- Služobné hodnotenie je možné oveľa intenzívnejšie využiť na adaptáciu vzdelávania štátnych zamestnancov a prispôbiť ho súčasným, ako aj budúcim potrebám služobných úradov, rozvoju zamestnancov. Bolo by vhodné rozšíriť obsah vzdelávania, napr. u vedúcich štátnych zamestnancov sa

zamerať aj na strategické riadenie (vízia, rozpracovanie cieľov organizácie na nižšie útvary a jednotlivcov), komunikáciu, poskytovanie spätnej väzby, komunikovanie kritických oblastí, motiváciu, líderstvo, nastavenie kariérneho rastu, vypracovanie plánu rozvoja štátneho zamestnanca. Pomáhať vedúcim zamestnancom pochopiť potenciál zamestnanca, kde môže napredovať, rozvíjať sa, ako diferencovanie zamestnancov. Pravidelne aktualizovať obsah vzdelávania, reagovať aj na aktuálne témy, napr. situáciu v čase COVID-19, ako pracovať efektívne v nových podmienkach, aké sú nové možnosti, aký je vplyv týchto faktorov na výkon štátnych zamestnancov a zamerať sa na nové teórie, trendy, poznatky.

- Pri vzdelávaní hodnotených štátnych zamestnancov poskytnúť najmä informácie o cieľoch, priebehu, kritériách a možnostiach opravných prostriedkov, príprave na hodnotenie.
- U zamestnancov osobných úradov sa vo vzdelávaní zamerať najmä na ciele služobného hodnotenia, previazanie s víziou a stratégiou úradu, previazanosť hodnotenia na riadenie ľudských zdrojov, využívanie informácií a komunikáciu, sprostredkovanie nových trendov v služobnom hodnotení a ich prispôbenie na podmienky služobných úradov.
- Formy vzdelávania prispôbiť cieľovej skupine. Napríklad u vedúcich zamestnancov tréningy viac zamerať na manažérske schopnosti a zručnosti. Rozvíjať schopnosti hodnotiteľov viesť rozhovor, poskytovať spätnú väzbu, operatívne manažovať ľudí, riešiť problémy. Nacvičovať konkrétne postupy, reakcie a správanie, „role-play“. Využívať prípadové štúdie, využívať podnety a odporúčania Rady.
- Vyhodnotiť systém vzdelávania, zvýšiť dostupnosť a ponuku, aby ho mohol poskytovať širší okruh subjektov, čím by sa zvýšila ponuka kurzov. Konkurencia medzi poskytovateľmi môže pomôcť vytvárať tlak na zlepšovanie kvality kurzov.

Pre skvalitnenie služobného hodnotenia je potrebné riešiť aj ďalšie, **súvisiace oblasti**, napríklad:

- Dlhodobo budovať osobné úrady ako profesionálne útvary na oblasť riadenia ľudských zdrojov, analyzovať súčasný stav vzdelávania z pohľadu, či zodpovedá súčasným a budúcim potrebám (vyššie sme uviedli viacero námetov na nové obsahové zameranie, je potrebné vyhodnotiť aj kapacity a kvalitu poskytovaného vzdelávania zo strany subjektov, ktoré ich realizujú).
- Stanovovať víziu, strategické ciele, najmä na úradoch s celoslovenskou pôsobnosťou, aby zamestnanci vedeli, o čo sa majú usilovať a k čomu majú ich aktivity smerovať. Pri výbere top manažmentu overovať aj strategické myslenie, schopnosť nastaviť víziu inštitúcie, smerovanie útvaru, integritu.
- Vytvoriť komunikačnú platformu na úrovni generálnych tajomníkov služobných útvarov, ale aj vedúcich zamestnancov a štátnych zamestnancov, cez ktorú by bolo možné vymieňať si skúsenosti a informácie, zdieľať dobrú prax, vrátane poznatkov o služobnom hodnotení.

- Dôležité je aj podporovať medzinárodné kontakty a spoluprácu v tejto aj iných oblastiach riadenia ľudských zdrojov (konferencie, kontakty, aktívna účasť na podujatiach).
- Posilňovať mechanizmy ochrany zamestnancov, ktorí upozornia na neetické konanie.

Odporúčania pre služobné úrady a hodnotiteľov

- Základným predpokladom úspechu pri služobnom hodnotení je presvedčenie manažérov aj hodnotených o tom, že ide o prínosný, zmysluplný a funkčný nástroj. Top manažment a vrcholný predstaviteľ inštitúcie (minister/predseda úradu a generálny tajomník služobného úradu) by mali jasne komunikovať, že služobné hodnotenie podporujú ako dôležitý a prínosný pre fungovanie organizácie. Dôležité je nielen u hodnotiteľov, ale aj hodnotených zamestnancov informovať o cieľoch, prínose služobného hodnotenia a využití informácií zo služobného hodnotenia. Rozpracovať a konkretizovať oblasti a kritéria služobného hodnotenia na podmienky služobného úradu. U vedúcich zamestnancov prepojiť služobné hodnotenie so stratégiou organizácie, víziou, dlhodobými cieľmi organizácie a ich prepojenie na individuálne ciele štátnych zamestnancov.
- Služobné úrady by sa mali snažiť koordinovať hodnotiteľov, aby sa znížili rozdiely v „prísnosti hodnotiteľov“ a usmerňovať hodnotiteľov, aby využívali sebahodnotenie. Sebahodnotenie je dobrý podklad, aby sa sám ohodnotil, umožňuje diskusiu a zjednotiť štandardy (ako to vníma vedúci a ako zamestnanec) a očakávania výkonu do budúcnosti, hodnotení zamestnanci vnímajú, že na hodnotení participujú. Sebahodnotenie môže byť prínosné tak pre hodnoteného ako aj hodnotiteľa, napríklad v situácii, ak má vedúci veľa podriadených a mohol by opomenúť niektoré výkony, aktivity zamestnancov, ale zamestnanec ich v rámci sebahodnotenia urobí. Potom sa ľahšie zosúladiť očakávania.
- Diskutovať otázky hodnotiacej škály s hodnotiteľmi aj hodnotenými, analyzovať príčiny nevyužívania celej hodnotiacej škály, negatívneho vnímania „štandardných výsledkov“ ako zlého hodnotenia, nastavovania interných kritérií pre zaradovanie hodnotených štátnych zamestnancov do jednotlivých stupňov.
- Je potrebné posilňovať vnímanie služobného hodnotenia ako dialógu medzi hodnoteným a hodnotiteľom, posilňovať priebežné sledovanie a hodnotenie výkonu a priebežné poskytovanie spätnej väzby.
- Služobné úrady môžu usmerňovať hodnotiteľov, aby si priebežne pripravovali podklady pre hodnotenie, ale nechali priestor na vyjadrenie aj pre hodnoteného. Nevhodné je napr. ak hodnotiteľ príde už s hotovým hodnotením, ktoré chce iba podpísať. Je vhodné ak vedúci štátni zamestnanci dávajú spätnú väzbu priebežne a pri služobnom hodnotení sa robí zhrnutie. Najmä pri menej výkonných štátnych zamestnancoch je vhodné reagovať priebežne, tak, ako sa

problémy vyskytujú, a priebežne robiť podklady.

- Služobné úrady a hodnotitelia by mali v rámci zákonného limitu organizovať SH tak, aby mohli využiť informácie o rozpočtových možnostiach a vedeli prepojiť služobné hodnotenie s udeľovaním odmien.
- Dôležité je dbať na transparentnosť služobného hodnotenia pokiaľ ide o ciele, využitie výsledkov, pravidiel, kritériá a proces hodnotenia, vopred ich zverejňovať a komunikovať všetkým štátnym zamestnancom. Pridať viac slovného hodnotenia, aj pri hodnotení „vynikajúce“ a „veľmi dobré výsledky“, usmerňovať štátnych zamestnancov, kde by sa mali zlepšovať, na aké budúce úlohy sa majú pripraviť. Slovné hodnotenie zvýši využiteľnosť hodnotenia napríklad pri preložení zamestnanca.
- Na väčších úradoch zvážiť zriadiť „hotline“, vyčlenenie kapacity (zamestnanca, odboru, hodiny, počas ktorých môžu konzultovať), ktorý bude najmä v čase pred hodnotením zodpovedať na aktuálne otázky hodnotiteľov, najmä technického charakteru. Služobné úrady by mali usmerňovať hodnotiteľov, ako dodržať správny postup aj z formálnej stránky a informovať hodnotených o ich právach pri služobnom hodnotení.
- Overovať, ako je služobné hodnotenie vnímané zo strany štátnych zamestnancov (či je vnímané ako spravodlivé a férové, transparentné) a reagovať na zistenia.
- Využívať informácie zo služobného hodnotenia v riadení ľudských zdrojov (pri odmeňovaní, vzdelávaní, rozvoji zamestnancov, výbere, riadení slabého výkonu, odvolaní z funkcie, skončení štátnozamestnaneckého pomeru).
- Vzhľadom na zistenia z podnetov, ktoré poukazujú na opakujúce sa pochybenia formálneho charakteru, zabezpečovať pre hodnotiteľov školenia o správnom postupe pri služobnom hodnotení, aj opakovane. Väčšina pochybení, ktoré Rada identifikovala, nepredstavovali zložité problémy a dalo by sa im predísť už len tým, že by hodnotitelia dodržali napríklad lehoty alebo formu rozhovoru požadovanú zákonom a Vyhláškou.

ZDROJE

A Comparative Overview of Public Administration Characteristics and Performance in EU28, 2017, 4 Staroňová K., Rybař M.: Ministerial or Party Roots of Civil Service Patronage? Evidence from a Parliamentary Democracy, 2019

Staroňová k., Prachárová, V.: Chystané zmeny na okresných úradoch by boli skokom späť. Denník N 22.1.2021, Dostupné online: <https://dennikn.sk/2237084/chystane-zmeny-na-okresnych-uradoch-by-boli-skokom-spat/?ref=list>

Dôvodová správa (Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) Ministerstvo obrany SR, 2020, Dostupné online: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=478087>

Dôvodová správa (Vládny návrh ústavného zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov). Ministerstvo spravodlivosti SR. 2020. Dostupné online: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=484605>

Fifth evaluation round, Preventing corruption and promoting integrity in central governments (top executive functions) and law enforcement agencies. Evaluation report Slovak republic. 2019. Dostupné online: <https://rm.coe.int/grecoeval5rep-2018-9-final-eng-slovakrep-public/168096d061>

Fatričová, J. (2019): Systematický prehľad výskumu a analýza súčasného stavu v problematike manažmentu a hodnotenia pracovných výkonov zamestnancov. Habilitačná práca, Univerzita Komenského v Bratislave

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

Nariadenie vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností

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>

Remišová a kol. (2015): Etické vedenie ľudí v slovenskom podnikateľskom prostredí. Wolters Kluwer

Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca. Rada pre štátnu službu. 2020.
Dostupné online: https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7698_sluzobne-hodnotenia-statneho-zamestnanca-v1_0.pdf

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://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7194_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2018.pdf

Správa o stave štátnej služby za rok 2019. Rada pre štátnu službu. 2019. Dostupné online: https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7564_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2019.pdf

Staroňová, K. (2017): Performance appraisal in the EU Member States and the European Commission. Úrad vlády SR

Staroňová, K. (2018): Individual Performance Appraisal of Employees in Central Public Administration in Western Balkans, Baseline Analysis. ReSPA

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>

Šabová Z., Zemanovičová D., 2020. Ako vyberať „trojky“ na ministerstvách. Hospodárske noviny. Dostupné online:
<https://komentare.hnonline.sk/komentare/2210377-ako-vyberat-trojky-na-ministerstvach>

Výročná zpráva o státní službě za rok 2019. Ministerstvo vnitra České republiky, 2020. 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zbierka zákonov, Vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

Zbierka zákonov, Vyhláška ÚV SR 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 v znení účinnom do 31.12.2019

Príloha č. 1

Informácie o služobnom úrade

P.č.	Otázka	Odpoveď (údaj k 31.12.2020)	
1.	Celkový počet štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade podľa systemizácie		
2.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade		
3.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest vedúcim zamestnancom v služobnom úrade		
		Muži	Ženy
		a. vedúci zamestnanec vymenovaný do funkcie	
		b. štátny zamestnanec poverený na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca	
		c. štátny zamestnanec poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	
4.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov		
5.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny		
6.	Počet prijatých nových štátnych zamestnancov		
		2019	2020
		a. štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	
		b. štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	
		c. preložením z iného služobného úradu	
		d. štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	
7.	Štruktúra štátnych zamestnancov podľa vzdelania (počet zamestnancov s jednotlivými stupňami dosiahnutého vzdelania)	a. stredoškolské vzdelanie	
		b. vysokoškolské vzdelanie I. stupňa	
		c. vysokoškolské vzdelanie II. stupňa	
8.	Počet štátnych zamestnancov podľa pohlavia	a. mužské pohlavie	
		b. ženské pohlavie	
9.	Počet zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat podľa § 129 zákona		
		2019	2020
		a. muži	
		b. ženy	

			Počet radových zamestnancov	Počet vedúcich zamestnancov
10.	Výsledky služobných hodnotení za rok 2019 z dôvodu ich dopadov na rok 2020	a. vynikajúce výsledky 90-100		
		b. veľmi dobre výsledky 75-89		
		c. štandardné výsledky 50-74		
		d. uspokojivé výsledky 25-49		
		e. neuspokojivé výsledky menej ako 25		
11.	Aký počet námietok bol podaný na služobný úrad v súvislosti so služobným hodnotením za rok 2019 realizovaným na základe § 122 zákona? Akému počtu námietok bolo vyhovené?	a. Počet podaných námietok		
		b. Počet námietok, ktorým bolo vyhodené		
12.	Pri akom počte štátnych zamestnancov došlo v roku 2020 na základe služobného hodnotenia za rok 2019 k	a. zvýšeniu osobného príplatku		
		b. zníženiu osobného príplatku		
13.	Aký počet vedúcich štátnych zamestnancov bol odvolaný z funkcie v roku 2020 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2019			
14.	S akým počtom štátnych zamestnancov bol ukončený štátnozamestnanecky pomer v roku 2020 z dôvodu služobného hodnotenia za rok 2019			

Metodické usmernenie:

a. Prosíme vyplňať políčka označené svetlo modrou farbou.

b. V prípade štátnych zamestnancov, ktorí sú na materskej/rodičovskej dovolenke/dlhodobej PN uvádzať iba zastupujúcich zamestnancov, ktorí sú k danému dátumu na predmetnom štátnozamestnaneckom mieste v dočasnej štátnej službe

c. Uviesť aj štátnych zamestnancov podľa §36 zákona 55/2017 o štátnej službe v dočasnej štátnej službe

d. V prípade ak Váš služobný úrad zamestnáva projektových zamestnancov, ktorí sú nad rámec naplánovaných štátnozamestnaneckých miest prosím uveďte počet takých zamestnancov v otázke č. 1 a 2 (v tvare napr. 100 stálych zamestnancov + 15 projektových)

Príloha č. 2

NÁZOV SLUŽOBNÉHO ÚRADU	ADRESA 1	ADRESA 2
Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity (ARDAL)	Radlinského 32	813 19 Bratislava
Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže	Špitálska 8, P.O.Box 57	814 99 Bratislava
Dopravný úrad	Letisko M. R. Štefánika	823 05 Bratislava
Generálna prokuratúra SR	Štúrova 2	812 85 Bratislava
Hlavný banský úrad	Kammerhofská 25	969 01 Banská Štiavnica
Inšpektorát práce Bratislava	Za kasárňou 1	832 64 Bratislava
Inšpektorát práce Banská Bystrica	Partizánska cesta 98	974 33 Banská Bystrica
Inšpektorát práce Košice	Masarykova 10	040 01 Košice
Inšpektorát práce Nitra	Jelenecká 49	950 38 Nitra
Inšpektorát práce Prešov	Konštantínova 6	080 01 Prešov
Inšpektorát práce Trenčín	Hodžova 36	911 01 Trenčín
Inšpektorát práce Trnava	Jána Bottu 4	917 01 Trnava
Inšpektorát práce Žilina	Hlavná 2	010 09 Žilina
Kancelária Najvyššieho súdu SR	Župné námestie 13	814 90 Bratislava
Kancelária NR SR	Námestie Alexandra Dubčeka 1	812 80 Bratislava 1
Kancelária prezidenta SR	Štefánikova 2	811 05 Bratislava
Kancelária Súdnej rady SR	Hlavné námestie 8	814 22 Bratislava
Kancelária Ústavného súdu SR	Hlavná 110	042 65 Košice
Kancelária verejného ochrancu práv	P.O. Box 1	820 04 Bratislava 24
Krajská prokuratúra Banská Bystrica	Partizánska cesta 1	975 62 Banská Bystrica
Krajská prokuratúra Bratislava	Vajnorská 47	812 56 Bratislava 1
Krajská prokuratúra Košice	Mojmírova 5	041 62 Košice
Krajská prokuratúra Nitra	Damborského 1	949 66 Nitra
Krajská prokuratúra Prešov	Masarykova 16	080 01 Prešov 1
Krajská prokuratúra Trenčín	Legionárska 7158/5	912 50 Trenčín
Krajská prokuratúra Trnava	Dolné Bašty 1	917 44 Trnava 1
Krajská prokuratúra Žilina	Moyzesova 20	011 04 Žilina
Krajský súd v Banskej Bystrici	Skuteckého 7	974 87 Banská Bystrica
Krajský súd v Košiciach	Štúrova 29	041 51 Košice
Krajský súd v Nitre	Štúrova 9	950 48 Nitra
Krajský súd v Prešove	Hlavná 22	080 01 Prešov
Krajský súd v Trenčíne	Námestie sv. Anny 28	911 50 Trenčín
Krajský súd v Trnave	Vajanského 2	918 70 Trnava
Krajský súd v Žiline	Orolská 3	010 01 Žilina
Krajský súd v Bratislave	Záhradnícka 10	813 66 Bratislava
Ministerstvo dopravy a výstavby SR	Námestie slobody 6, P.O.Box 100	810 05 Bratislava
Ministerstvo financií SR	Štefanovičova 5, P.O.Box 82	817 82 Bratislava
Ministerstvo hospodárstva SR	Mlynské nivy 44/a	827 15 Bratislava 212
Ministerstvo kultúry SR	Nám. SNP 33	813 31 Bratislava
Ministerstvo obrany SR	Kutuzovova 8	832 47 Bratislava
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR	Dobrovičova 12	812 66 Bratislava
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	Špitálska 4	816 43 Bratislava 1
Ministerstvo spravodlivosti SR	Račianska ul. 71	813 11 Bratislava
Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR	Stromová 1	813 30 Bratislava
Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	Pribinova 2	812 72 Bratislava
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR	Hlboká cesta 2	833 36 Bratislava
Ministerstvo životného prostredia SR	Nám. Ľ. Štúra 1	812 35 Bratislava
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR	Štefánikova 15	811 05 Bratislava
Najvyšší kontrolný úrad	Priemyselná 2	824 73 Bratislava 26
Národný inšpektorát práce	Masarykova 10	040 01 Košice
Okresný súd Bánovce nad Bebravou	Hollého 3	957 01 Bánovce nad Bebravou
Okresný súd Banská Bystrica	Skuteckého 28	975 59 Banská Bystrica
Okresný súd Bardejov	Partizánska 1	085 75 Bardejov
Okresný súd Bratislava I	Záhradnícka 10	812 44 Bratislava I
Okresný súd Bratislava II	Drieňova 5	827 02 Bratislava II
Okresný súd Bratislava IV	Saratovská 1/A	844 54 Bratislava IV
Okresný súd Bratislava V	Prokofievova ul. 12	852 38 Bratislava V
Okresný súd Brezno	Kuzmányho 4	977 01 Brezno
Okresný súd Čadca	Ul. 17. novembra 1256	022 21 Čadca
Okresný súd Dolný Kubín	Radlinského 36	026 25 Dolný Kubín
Okresný súd Dunajská Streda	Jesenského ulica 2	929 01 Dunajská Streda
Okresný súd Galanta	Mierové nám. 1	924 23 Galanta
Okresný súd Humenné	Laborecká 17	066 34 Humenné
Okresný súd Kežmarok	Ul. Trhovište 16	060 01 Kežmarok
Okresný súd Komárno	Pohraničná 6	945 35 Komárno
Okresný súd Košice - okolie	Štúrova 29	041 10 Košice okolie
Okresný súd Košice I	Štúrova 29	041 60 Košice I
Okresný súd Košice II	Štúrova 29	042 11 Košice II
Okresný súd Levice	Kalvínske nám. 7	934 31 Levice

Okresný súd Liptovský Mikuláš	Tomášikova 5	031 33 Liptovský Mikuláš
Okresný súd Lučenec	Fíľakovská cesta 287	984 01 Lučenec
Okresný súd Malacky	Mierové nám. 10	901 19 Malacky
Okresný súd Martin	E. B. Lukáča 2A	036 61 Martin
Okresný súd Michalovce	Nám. Slobody 11	071 01 Michalovce
Okresný súd Námestovo	Námestie Antona Bernoláka 332/16	029 01 Námestovo
Okresný súd Nitra	Štúrova 9	949 68 Nitra
Okresný súd Nové Mesto nad Váhom	Hviezdoslavova 37	915 19 Nové Mesto nad Váhom
Okresný súd Nové Zámky	F. Rákocziho 15	940 16 Nové Zámky
Okresný súd Partizánske	1. mája 4	958 26 Partizánske
Okresný súd Pezinok	M. R. Štefánika 40	902 01 Pezinok
Okresný súd Piešťany	Nálepкова 36	921 01 Piešťany
Okresný súd Poprad	Štefánikova 100	058 01 Poprad
Okresný súd Považská Bystrica	Školská 226	017 33 Považská Bystrica
Okresný súd Prešov	Grešova 3	080 01 Prešov
Okresný súd Prievidza	Švéniho 5	971 72 Prievidza
Okresný súd Revúca	SNP 539/1	050 01 Revúca
Okresný súd Rimavská Sobota	Námestie Mihálya Tompu 1	979 14 Rimavská Sobota
Okresný súd Rožňava	Námestie 1. mája 2	048 20 Rožňava
Okresný súd Ružomberok	Dončova 8	034 01 Ružomberok
Okresný súd Senica	Námestie oslobodenia 1	905 30 Senica
Okresný súd Skalica	Námestie Slobody 15	909 01 Skalica
Okresný súd Spišská Nová Ves	Stará cesta 3	052 80 Spišská Nová Ves
Okresný súd Stará Ľubovňa	17. novembra 30	064 27 Stará Ľubovňa
Okresný súd Svidník	Sov. hrdinov 35	089 01 Svidník
Okresný súd Topoľčany	Nám. M. R. Štefánika 2238/55	955 15 Topoľčany
Okresný súd Trebišov	Nám. mieru 838	075 01 Trebišov
Okresný súd Trenčín	Piaristická 27	911 80 Trenčín
Okresný súd Trnava	Hlavná 49	917 83 Trnava
Okresný súd Veľký Krtíš	SNP 2	990 14 Veľký Krtíš
Okresný súd Vranov nad Topľou	M.R. Štefánika 874	093 32 Vranov nad Topľou
Okresný súd Zvolen	J. Kozáčka 19	960 68 Zvolen
Okresný súd Žiar nad Hronom	Dukelských hrdinov 23	965 35 Žiar nad Hronom
Okresný súd Žilina	Hviezdoslavova ul. 28	010 59 Žilina
Pamiatkový úrad	Cesta na Červený most 6	814 06 Bratislava
Plemenárska inšpekcia SR	Hlohovecká 5	951 41 Lužianky
Pôdohospodárska platobná agentúra	Hraničná ul. 12	821 05 Bratislava
Protimonopolný úrad SR	Drieňová 24	826 03 Bratislava
Puncový úrad Slovenskej republiky	Medená 10	814 56 Bratislava
Regionálna veterinárna a potravinová správa Banská Bystrica	Skuteckého 19	975 90 Banská Bystrica
Regionálna veterinárna a potravinová správa Čadca	Horná 2483, P.O.Box 45	022 01 Čadca
Regionálna veterinárna a potravinová správa Dolný Kubín	Pelhřimovská 2055/7	026 01 Dolný Kubín
Regionálna veterinárna a potravinová správa Humenné	Gaštanová 3	066 01 Humenné
Regionálna veterinárna a potravinová správa Komárno	Štúrova 5	945 01 Komárno
Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice mesto	Hlinkova 1/c	040 01 Košice - mesto
Regionálna veterinárna a potravinová správa Košice okolie	Kukučínova 24	040 01 Košice
Regionálna veterinárna a potravinová správa Levice	M.R. Štefánika 24	934 03 Levice
Regionálna veterinárna a potravinová správa Liptovský Mikuláš	Kollárova 2	031 01 Liptovský Mikuláš
Regionálna veterinárna a potravinová správa Lučenec	Ulica mieru 2	984 01 Lučenec
Regionálna veterinárna a potravinová správa Martin	Záturčianska 1	036 80 Martin
Regionálna veterinárna a potravinová správa Bratislava - mesto	Polianky 8	841 01 Bratislava
Regionálna veterinárna a potravinová správa Michalovce	Sama Chalupku 22	071 01 Michalovce
Regionálna veterinárna a potravinová správa Nitra	Akademická 1	949 01 Nitra
Regionálna veterinárna a potravinová správa Nové Mesto nad Váhom	Tajovského 235/7	915 01 Nové mesto nad Váhom
Regionálna veterinárna a potravinová správa Nové Zámky	Komjatická 65	940 89 Nové Zámky
Regionálna veterinárna a potravinová správa Poprad	Partizánska 83	058 01 Poprad
Regionálna veterinárna a potravinová správa Prešov	Levočská 112	080 01 Prešov 1
Regionálna veterinárna a potravinová správa Púchov	Moravská 1343/29	020 01 Púchov
Regionálna veterinárna a potravinová správa Rimavská Sobota	Kirijevská 22	979 01 Rimavská Sobota
Regionálna veterinárna a potravinová správa Spišská Nová Ves	Duklianska 46	052 01 Spišská Nová Ves
Regionálna veterinárna a potravinová správa Stará Ľubovňa	Levočská 4/338	064 01 Stará Ľubovňa
Regionálna veterinárna a potravinová správa Svidník	ul. MUDr. Pribulu 2	089 01 Svidník
Regionálna veterinárna a potravinová správa Šaľa	Školská 5	927 00 Šaľa
Regionálna veterinárna a potravinová správa Trebišov	Bottova 2	075 01 Trebišov
Regionálna veterinárna a potravinová správa Trenčín	Súdna 22	911 01 Trenčín
Regionálna veterinárna a potravinová správa Veľký Krtíš	Osloboditeľov 33	990 01 Veľký Krtíš
Regionálna veterinárna a potravinová správa Zvolen	Nám. SNP 50	960 01 Zvolen
Regionálna veterinárna a potravinová správa Žiar nad Hronom	ul. SNP 612/120	965 01 Žiar nad Hronom
Regionálna veterinárna a potravinová správa Žilina	Jedľová 44	010 04 Žilina 4
Regionálna veterinárna a potravinová správa Bardejov	Stöcklova 34	085 01 Bardejov
Regionálna veterinárna a potravinová správa Dunajská Streda	Korzo Bélu Bartóka 789/3	929 01 Dunajská Streda
Regionálna veterinárna a potravinová správa Galanta	Hodská 353/19	924 25 Galanta
Regionálna veterinárna a potravinová správa Prievidza	Mariánska 6	971 01 Prievidza

Regionálna veterinárna a potravinová správa Rožňava	Južná 43	048 01 Rožňava
Regionálna veterinárna a potravinová správa Senec	Svätoplukova 50	903 01 Senec
Regionálna veterinárna a potravinová správa Senica	K veterine 5001/4	905 01 Senica
Regionálna veterinárna a potravinová správa Topoľčany	ul. Dr. P. Adámiho 17	955 01 Topoľčany
Regionálna veterinárna a potravinová správa Trnava	Zavarská 11	918 21 Trnava
Regionálna veterinárna a potravinová správa Vranov nad Topľou	Kalinčiakova 879	093 01 Vranov nad Topľou
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Považskej Bystrici	Slovenských partizánov 1130/50	017 01 Považská Bystrica
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Bojniciach	Nemocničná 8	972 01 Bojnice
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Banskej Bystrici	Cesta k nemocnici 1	975 56 Banská Bystrica
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Bardejove	Kuzmányho 18	085 01 Bardejov
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Bratislave	Ružinovská 8	820 09 Bratislava
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Čadci	Palárikova 1156	022 01 Čadca
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Dolnom Kubíne	Nemocničná 12	026 01 Dolný Kubín
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Dunajskej Strede	Veľkobláhovská 1067/30	929 01 Dunajská Streda
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Humennom	Ul. 26. novembra 2/1507	066 18 Humenné
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Komárne	Mederečská 39	945 01 Komárno
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Košiciach	Ipel'ská 1	040 11 Košice
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Leviciach	Komenského 4	934 38 Levice
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Liptovskom Mikuláši	Štúrova 36	031 80 Liptovský Mikuláš
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Lučenci	Petófiho 1	984 38 Lučenec
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Martine	Kuzmányho 27	036 80 Martin
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Michalovciach	S. Chalupku 5	071 01 Michalovce
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Nových Zámkoch	Slovenská 13	940 30 Nové Zámky
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Poprade	Zdravotnícka 3	058 97 Poprad
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Prešove	Hollého 5	080 01 Prešov
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Rimavskej Sobote	ul. Sama Tomášika 14	979 01 Rimavská Sobota
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Senici	Kolónia 557	905 01 Senica
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Spišskej Novej Vsi	A. Mickiewicza 6	052 20 Spišská Nová Ves
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Starej Ľubovni	Obrancov mieru 508/1	064 01 Stará Ľubovňa
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Topoľčanoch	Stummerova 1856	955 01 Topoľčany
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trebišove	Jilemnického 3370/2	075 01 Trebišov
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trenčíne	Nemocničná 4	911 01 Trenčín
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Trnave	Limbová 6, P.O.Box 1	917 09 Trnava 9
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Galante	Hodská 2352/62	924 81 Galanta
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Žiari nad Hronom	Cyrila a Metoda 357/23	965 01 Žiar nad Hronom
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Žiline	Vojtecha Spanyola 27	011 71 Žilina
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Svidníku	Sov. hrdinov 79	089 01 Svidník
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Veľkom Krtíši	Banická 5	990 01 Veľký Krtíš
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Vranove nad Topľou	Pribinova 95	093 17 Vranov nad Topľou
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Zvolene	Nádvozná 3366/12	960 01 Zvolen
Slovenská inšpekcia životného prostredia	Grösslingová 5 P.O.Box 812 95	812 95 Bratislava
Slovenská obchodná inšpekcia	Bajkalská 21/A, P.O.Box 29	827 99 Bratislava
Slovenská stavebná inšpekcia Bratislava	Lamačská cesta 8	811 04 Bratislava
Slovenský metrologický inšpektorát	Karloveská 63,	841 04 Bratislava
Správa štátnych hmotných rezerv SR	Pražská 29	812 63 Bratislava
Špecializovaný trestný súd Pezinok	Suvorovova 5/A	902 01 Pezinok
Štatistický úrad SR	Miletičova 3	824 67 Bratislava
Štátna pokladnica	Radlinského 32, P.O.Box 13	810 05 Bratislava 15
Štátna školská inšpekcia	Staré grunty 52	841 04 Bratislava 4
Štátna veterinárna a potravinová správa SR	Botanická 17	842 13 Bratislava
Štátny ústav pre kontrolu liečiv	Kvetná 11	825 08 Bratislava
Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	Chlumeckého 2, P.O.Box 57	820 12 Bratislava 212
Úrad jadrového dozoru SR	Bajkalská 27, P.O.Box 24	820 07 Bratislava
Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	Štefanovičova 3, P.O.Box 76	810 05 Bratislava
Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality	Martina Rázusa 7, P.O.Box 61	911 01 Trenčín
Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb	Továrenská 7	828 55 Bratislava 24
Úrad pre reguláciu sieťových odvetví	Bajkalská 27, P.O.Box 12	820 07 Bratislava 27
Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí	Palisády 29/A	817 80 Bratislava
Úrad pre verejné obstarávanie	Ružová dolina 10	821 09 Bratislava
Úrad priemyselného vlastníctva SR	Švermova 43	974 04 Banská Bystrica 4
Úrad verejného zdravotníctva	Trnavská cesta 52	826 45 Bratislava
Úrad vládneho auditu	T. G. Masaryka 10, P.O.Box 194	960 01 Zvolen
Úrad vlády SR	Nám. slobody 1	81370 Bratislava
Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv Nitra	Biovetská 34	949 01 Nitra
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR	Špitálska 8	812 67 Bratislava
Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky	Matúškova 21	833 16 Bratislava