



RADA PRE
ŠTÁTNU SLUŽBU

SPRÁVA
O STAVE A VÝVOJI ŠTÁTNEJ SLUŽBY
ZA ROK 2021

apríl 2022

PodĎakovanie

Za cenné rady a pomoc pri zbere a vyhodnocovaní dát Ďakujeme Dane Paľovej z Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach a Lenke Martiškovej a Patrikovi Turzákovi z Útvaru hodnoty za peniaze Ministerstva financií Slovenskej republiky.

PodĎakovanie patrí aj všetkým štátnym zamestnancom a služobným úradom, ktoré zdieľaním svojich vedomostí, výstupov a názorov pomohli vypracovaniu tejto správy.

Chyby a opomenutia zostávajú zodpovednosťou autorov.

OBSAH

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK.....	7
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	8
1. LEGISLATÍVA.....	14
1.1 Poslanecký návrh, ktorým sa dopĺňa zákon č. 180/2013 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov	14
1.1.1 Vyjadrenie Rady k zmene spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vedúcich odborov okresných úradov.....	15
1.2 Poslanecký návrh, 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	17
1.2.1 Vyjadrenie Rady k odvolávaniu vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu	18
1.2.2 Vyjadrenie Rady k zmene kvalifikačných predpokladov na výkon štátnej služby ...	22
1.3 Akčný plán koordinácie boja proti hybridným hrozbám na roky 2022 až 2024 a návrh na zmenu právneho postavenia Rady pre štátnu službu.....	23
1.4 Profesionalizácia štátnej služby	29
1.5 Realizácia odporúčaní Rady, legislatívne zmeny pripravované v oblasti riadenia štátnej služby a projekty v oblasti štátnej služby	31
1.5.1 Realizácia odporúčaní Rady	31
1.5.2 Pripravované legislatívne zmeny	33
1.5.3 Projekty v oblasti štátnej služby	36
2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE.....	38
2.1 Centrálny informačný systém.....	39
2.2 Všeobecná charakteristika štátnej služby	42
2.2.1 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov	44
2.2.2 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania	46
2.2.3 Inštitút osobného platu.....	49
2.2.4 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe	51
2.3 Údaje o štátnej službe podľa typológie služobných úradov	56
2.3.1 Úrad vlády SR a ministerstvá.....	58
2.3.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy	64
2.3.3 Okresné a krajské sudy	69
2.3.4 Krajské prokuratúry.....	74
2.3.5 Inšpektoráty práce	77
2.3.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	81
2.3.7 Orgány s osobitým postavením	86
2.3.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy	91

2.3.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva	95
2.4 Odporúčania Rady.....	100
3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU	101
3.1 Aktivity Rady.....	101
3.2 Podnety	104
3.3 Rozbor podnetov štátnych zamestnancov	111
3.3.1 Podnet štátneho zamestnanca, ktorým upozornil na podozrenie z viacnásobného porušenia princípu zákonnosti podľa čl. 2 a porušenie princípu transparentného zamestnávania podľa čl. 3 zákona o štátnej službe služobným úradom	112
3.3.2 Podnet štátneho zamestnanca, ktorým upozornil na podozrenie z porušenia princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu nestrannosti podľa čl. 5 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe služobným úradom a k porušeniu aj Etického kódexu štátneho zamestnanca.....	115
3.4 Etika v štátnej službe	118
3.4.1 Projekty týkajúce sa etiky a integrity	119
3.4.2 Výmena skúseností a dobrej praxe.....	121
3.4.3 Etické poradenstvo a tréningy.....	121
3.4.4 Stretnutie s etickými poradcami	122
3.4.5 Podnety na podozrenia z porušenia etického kódexu	122
3.4.6 Odporúčania Rady.....	122
3.4.7 Priority Rady v oblasti etiky v štátnej službe do budúcnosti	126
4. VÝBEROVÉ KONANIA – ÚČASŤ, ATRAKTÍVNOSŤ A SÚŤAŽIVOSŤ	127
4.1 Vývoj právnej úpravy výberových konaní na Slovensku pred vydaním súčasného zákona o štátnej službe	128
4.2 Aktivity Rady	128
4.3 Metodológia a zdrojové údaje	129
4.4 Predchádzajúce trendy a odporúčania.....	129
4.5 Hlavné zistenia Rady za rok 2021	130
4.5.1 Úspešnosť výberových konaní.....	132
4.5.2 Hromadné výberové konania	134
4.5.3 Odbory ŠS a úspešnosť vonkajších výberových konaní	134
4.5.4 Opakované výberové konania a odmietnutia pracovnej ponuky	135
4.5.5 Súťaživosť výberových konaní.....	136
4.5.6 Regionálna koncentrácia výberových konaní v hlavnom meste.....	139
4.5.7 Vonkajšia a vnútorná súťaživosť výberových konaní v regiónoch.....	139
4.5.8 Ako služobné úrady zvyšujú súťaživosť	141
4.6 Odporúčania v oblasti výberových konaní	141

4.6.1 Finančná oblasť a analytická oblasť	141
4.6.2 Procesná oblasť.....	142
ZDROJE	147

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

Tabuľka 2 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie za rok 2021.....	45
Tabuľka 3 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	53
Tabuľka 4 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	54
Tabuľka 5 Použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	54
Tabuľka 6 Tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	56
Tabuľka 7 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na ÚV SR a ministerstvách za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	59
Tabuľka 8 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na ÚV SR a ministerstvách za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	60
Tabuľka 9 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	63
Tabuľka 10 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	63
Tabuľka 11 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	64
Tabuľka 12 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.	64
Tabuľka 13 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na OÚOŠS za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	66
Tabuľka 14 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	66
Tabuľka 15 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	68
Tabuľka 16 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	69
Tabuľka 17 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	70
Tabuľka 18 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OS a KS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	71
Tabuľka 19 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	73
Tabuľka 20 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	73
Tabuľka 21 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	74

Tabuľka 22 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na KP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	75
Tabuľka 23 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	77
Tabuľka 24 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	77
Tabuľka 25 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na IP v roku 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	78
Tabuľka 26 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na IP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	79
Tabuľka 27 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	80
Tabuľka 28 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	81
Tabuľka 29 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	82
Tabuľka 30 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OŠSCP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	83
Tabuľka 31 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	85
Tabuľka 32 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	86
Tabuľka 33 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OOP za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	87
Tabuľka 34 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	88
Tabuľka 35 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	90
Tabuľka 36 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	91
Tabuľka 37 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RVPS za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	92
Tabuľka 38 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RVPS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	93
Tabuľka 39 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	94
Tabuľka 40 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	95
Tabuľka 41 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RÚVZ za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	96
Tabuľka 42 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚVZ za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	97
Tabuľka 43 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	99
Tabuľka 44 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	99
Tabuľka 45 Podnety na porušenie princípov štátnej služby podľa služobných úradov, ktoré Rada vybavovala v roku 2021	105

Tabuľka 46 Etické oblasti, o ktoré je najväčší záujem	122
Tabuľka 47 Výberové konania podľa druhu a obsadzovanej pozície	131
Tabuľka 48 Úspešnosť výberových konaní	134
Tabuľka 49 Počet zúčastnených na VK	143
Tabuľka 50 Služobné úrady s najvyšším počtom zúčastnených na VK.....	143
Tabuľka 51 Mediánová účasť na výberových konaniach.....	143
Tabuľka 52 Úspešnosť uchádzačov	144
Tabuľka 53 Priemerný počet prihlásených a zúčastnených na vonkajšie VK v krajoch	144
Tabuľka 54 Najviac percentuálne zastúpené odbory štátnej správy, ktorých štátnozamestnanecké miesta boli predmetom vonkajších VK na vedúceho zamestnanca a skončili neúspešne, hoci sa VK zúčastnil aspoň 1 účastník	145
Tabuľka 55 Najviac percentuálne zastúpené odbory štátnej správy, ktorých štátnozamestnanecké miesta boli predmetom vonkajších VK na radového zamestnanca a skončili neúspešne, hoci sa VK zúčastnil aspoň 1 účastník	146

Graf 1 Celkový počet ŠZM v porovnaní s počtom obsadených ŠZM za rok 2019, rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	39
Graf 2 Štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	44
Graf 3 Porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2021 podľa typov služobných úradov	46
Graf 4 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov v roku 2020 a roku 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	47
Graf 5 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	47
Graf 6 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2020 a za rok 2021 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	49
Graf 7 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2020 a 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	50
Graf 8 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2020 a 2021 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	51
Graf 9 Porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	53
Graf 10 Zmena príplatku štátnych zamestnancov v štátnej správe, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	55
Graf 11 Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	55
Graf 12 Počet obsadených miest projektových zamestnancov	57
Graf 13 Percentuálne porovnanie obsadenosti systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a projektových podľa typov úradov	58
Graf 14 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	59
Graf 15 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	61
Graf 16 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	61
Graf 17 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	62
Graf 18 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	65
Graf 19 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	67
<i>Graf 20 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov</i>	<i>67</i>
Graf 21 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	68
Graf 22 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OS a KS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	70

Graf 23 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS zdroj za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	71
Graf 24 Štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS podľa vzdelania za rok 2020 a 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	72
Graf 25 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	74
Graf 26 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	75
Graf 27 Štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	76
Graf 28 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	78
Graf 29 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za rok 2019, za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	79
Graf 30 Štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	80
Graf 31 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	82
Graf 32 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	84
Graf 33 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	84
Graf 34 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019, rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	85
Graf 35 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	87
Graf 36 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	88
Graf 37 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	89
Graf 38 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	90
Graf 39 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	92
Graf 40 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	93
Graf 41 Štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	94
Graf 42 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	96
Graf 43 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	97
Graf 44 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	98
Graf 45 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	98
Graf 46 Prehľad podaní za rok 2021	104

Graf 47 Prehľad podaní za rok 2020	111
Graf 48 Priemerná účasť na výberových konaniach.....	137
Graf 49 Šanca získania pracovnej pozície a súťaživosť výberových konaní	139
Graf 50 Priemerný počet zúčastnených na vonkajších VK v regiónoch.....	140
Graf 51 Priemerný počet zúčastnených na užších a širších vnútorných VK v regiónoch	140

1. LEGISLATÍVA

V rámci legislatívy upravujúcej výkon štátnej služby a štátnozamestnanecké vzťahy na Slovensku v uplynulom roku rezonovali dva okruhy otázok, a to otázka spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vedúcich odborov okresných úradov a otázka možnosti odvolávania vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu. Návrhy na zavedenie takýchto zmien zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) opakovane predkladala do Národnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „NR SR“) skupina koalíčných poslancov.

1.1 Poslanecký návrh, ktorým sa dopĺňa zákon č. 180/2013 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

V januári 2021 bol do NR SR predložený poslanecký návrh poslancov Lukáša Kyselicu, Jany Majorovej a Petra Kremského, ktorým sa dopĺňa zákon č. 180/2013 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „návrh“). Obsahom tohto návrhu bola zmena spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vedúcich odborov okresných úradov, a to takým spôsobom, že doterajší systém výberových konaní mal byť nahradený priamym vymenúvaním a odvolávaním vedúcich odborov okresného úradu prednostami okresného úradu na návrh príslušného ministra alebo predsedu ostatného ústredného orgánu štátnej správy.

Navrhovaná úprava by, z pohľadu Rady pre štátnu službu (ďalej len „Rada“), umožňovala nielen centralizáciu riadenia a upevňovanie mocenského postavenia štátu na úrovni miestnej štátnej správy, ale je aj v rozpore s Programovým vyhlásením vlády SR, v ktorom je deklarovaný záväzok budovať profesionálnu, vzdelanú a stabilnú pracovnú silu v štátnej službe prostredníctvom spravodlivých, transparentných a na etických pravidlách založených postupoch riadenia. Novela však vnáša do celého systému pravý opak. Navrhované odvolanie a vymenovanie vedúcich odborov okresných úradov je ukážkou politického kádrovania bez prihliadania na odbornosť, skúsenosť a schopnosti.

Takáto právna úprava môže spôsobiť, že nebude zabezpečená kontinuálna odborná činnosť úradov a s každou zmenou politickej garnitúry sa budú na okresných úradoch meniť stovky štátnych zamestnancov. Okrem toho, je povinnosťou štátnych zamestnancov vyplývajúcou z princípu politickej neutrality, konať politicky neutrálne. Tento princíp by mal byť rešpektovaný aj v prípade ich menovania a odvolávania. Každý uchádzač o štátnu službu má mať rovnakú možnosť prihlásiť sa do výberového konania na štátnozamestnanecké miesto a po splnení zákonom ustanovených podmienok prijatia do štátnej služby má mať právo na prijatie do štátnej služby, teda

bez ohľadu na politickú príslušnosť. Aj pozície vedúcich odborov na okresných úradoch by preto mali byť obsadzované výlučne na základe jasne definovaných kritérií prostredníctvom transparentného výberového konania a nie na základe politických sympatií uchádzačov.

Štátna služba na Slovensku je postavená na deviatich pilieroch – princípoch štátnej služby: princípe politickej neutrality, princípe zákonnosti, princípe transparentného zamestnávania, princípe efektívneho riadenia, princípe nestrannosti, princípe profesionality, princípe transparentného a rovnakého odmeňovania, princípe stability a princípe rovnakého zaobchádzania. Ich cieľom je zabezpečiť maximálnu možnú mieru efektivity a hospodárnosti štátnej služby, eliminovať politický aspekt výkonu štátnej služby, zdôrazniť nadradenosť verejného záujmu voči osobnému záujmu, zabrániť prepúšťaniu štátnych zamestnancov z osobných či politických dôvodov, na ktoré je vzhľadom na politické cykly prostredie štátnej správy náchylné a v neposlednom rade dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou jeho kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, ako aj povinnosťou služobného úradu vzdelávať štátneho zamestnanca, zabezpečiť profesionalitu výkonu štátnej služby.

Rada pre štátnu službu vo svojom stanovisku adresovanom Výboru NR SR pre sociálne veci ako svojmu gestorskému výboru NR SR uviedla, že považuje návrh za nezlučiteľný so základnými princípmi štátnej služby, nakoľko je v rozpore s princípom transparentného zamestnávania podľa článku 3 zákona o štátnej službe, s princípom profesionality podľa článku 6 zákona o štátnej službe, s princípom stability podľa článku 8 zákona o štátnej službe a s princípom rovnakého zaobchádzania podľa článku 9 zákona o štátnej službe.

Rada ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby považovala za svoju povinnosť na tieto rozpory upozorniť. Prvoradým cieľom zákona o štátnej službe, prijatého v roku 2017, bolo zvýšenie profesionality a odpolitizovanie štátnej služby, čo sa okrem iného udialo aj odstránením možnosti odvolania vedúcich zamestnancov bez udania dôvodu

1.1.1 Vyjadrenie Rady k zmene spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vedúcich odborov okresných úradov

Dlhodobý profesionálny rozvoj štátneho zamestnanca, okrem vzdelávania, zabezpečuje aj inštitút vnútorných výberových konaní a inštitút služobného hodnotenia. Vnútorné výberové konania by mali zabezpečiť kariérny rast zamestnancov prostredníctvom uzavretej „súťaže“, ktorej by sa mohli zúčastniť iba štátni zamestnanci, a v ktorej možno zohľadniť aj ich služobné hodnotenie. Táto skutočnosť môže štátnych zamestnancov motivovať k zlepšovaniu svojho výkonu a vďaka tomu stúpnuť v rebríčku organizačnej štruktúry služobného úradu. V zákone o

štátnej službe však absentuje jednoznačné stanovenie, ktoré funkcie sú obsadzované na základe výsledkov volieb, a ktoré nie. Pre ďalší vývoj úpravy a vývoja princípov štátnej služby by ambíciou zákonodarcu malo byť zvýšenie nezávislosti štátnej služby určením hranice medzi politickými a nepolitickými funkciami a striktné rozlišovanie medzi politickými a nepolitickými úlohami, tak, ako sa k tomu vláda zaviazala vo svojom programovom vyhlásení. Odpolitizovanie štátnej služby predstavuje dôležitý prvok, ktorý má významný vplyv aj na motiváciu štátnych zamestnancov zotrvať v štátnej službe, pre potrebu kontinuálneho odborného a profesionálneho rastu, podporu kariérneho rastu a kariérneho postupu.

Podľa prieskumov Rady za najväčšie problémy štátnej služby považujú štátni zamestnanci politizáciu a nestabilitu štátnej služby a problémy súvisiace s manažmentom ľudských zdrojov. Odpolitizovanie štátnej služby by, podľa značného počtu z nich, prilákalo do štátnej služby a stabilizovalo v nej oveľa viac kvalitných štátnych zamestnancov. Rada na túto skutočnosť upozorňovala už v Správe o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku vypracovanej za rok 2018. Taktiež poznatky Rady z prešetrovania podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca preukazujú, že manažérske zručnosti vedúcich zamestnancov nie sú na dostatočnej úrovni a vyžadujú dlhodobejšie vzdelávanie.

Rada si, v rámci svojho niekoľkoročného pôsobenia, uvedomuje, že získanie odborníkov na špecializované činnosti na úrovni miestnej štátnej správy je problém. Ako vyplýva zo Správy o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku vypracovanej Radou už za rok 2018, namiesto výberu sa robí skôr „nábor.“ Poslaneckým návrhom sa namiesto posilnenia motivácie odborníkov uchádzať sa o štátnu službu zavádza spôsob, ktorý ide na úkor profesionalizácie a úplne odstraňuje možnosť odborníkov o tieto miesta férovo súťažiť. Výberové konania v súčasnosti stanovujú odborné kritériá na miesta vedúcich odborov okresných úradov zastrešujúcich výsostne odbornú agendu (školsťvo, živnostenské podnikanie, kataster a ďalšie). Práve transparentné výberové konanie umožňuje preveriť ich odbornosť, manažérske zručnosti, ale aj osobnostné predpoklady a zaručuje možnosť každého, kto splní potrebné požiadavky, uchádzať sa o túto funkciu, čo prispieva k profesionalizácii štátnej služby na Slovensku.

Poznatky Rady tiež ukázali, že samotní prednostovia sa v problematike štátnej služby nie celkom dostatočne orientujú. K týmto poznatkom Rada dospela na základe stretnutia s novovymenovanými prednostami okresných úradov ešte v septembri 2020. Zúčastnené strany sa už v tom čase zhodli na potrebe vytvorenia širšieho priestoru na podrobnejšiu diskusiu o témach štátnej služby a dohodli sa na vzájomnej spolupráci a s tým súvisiacej potrebe ďalších stretnutí.

Súčasne Rada v tejto súvislosti upozorňovala aj na skutočnosť, že návrhom by sa problém nedostatočnej orientácie v problematike štátnej služby mohol preniesť aj do

odborných činností a práce so štátnymi zamestnancami na nižšej úrovni štátnej služby. Zároveň by tento návrh tým, že zavádza možnosť odvolávania vedúcich odborov prednostami v závislosti od volebných cyklov, mohol viesť k destabilizácii štátnej služby na úkor kontinuity a dlhodobého odborného plnenia služobných úloh.

V prechodných ustanoveniach návrhu sa počítalo so zrušením súčasných štátnozamestnaneckých miest vedúcich zamestnancov a v dôsledku toho aj s výpoveďami štátnym zamestnancom, ktorí na týchto štátnozamestnaneckých miestach pôsobia. Z pohľadu Rady tak nemožno vylúčiť riziko straty kvalifikovaných zamestnancov, na ktorých boli napríklad v súvislosti so vzdelávaním vynakladané nemalé verejné finančné prostriedky.

Uvedený návrh, podľa názoru Rady, by neprispieval v dostatočnej miere k riešeniu problémov, ktoré miestna štátna správa v danom období pociťovala. Z doterajších poznatkov Rady vyplynulo, že ide o špecifickú oblasť, ktorá si vyžaduje zvýšenú pozornosť. Rada preto odporúčala zamerať sa v tejto súvislosti najmä na skutočnosť, že napriek tomu, že za chod okresných úradov a personálne riadenie zodpovedajú prednostovia okresných úradov, nemajú na to za súčasnej situácie v rukách dostatočné nástroje (výberové konania či odmeňovanie zamestnancov) a aj ďalšie procesy súvisiace napríklad s technickým či materiálnym vybavením sú zdĺhavé a nepružné. Rada videla a naďalej vidí riešenie tejto situácie skôr v posilnení kompetencií prednostov okresných úradov tým, že ministerstvo vnútra, ako služobný úrad, deleguje vo väčšej miere niektoré svoje kompetencie v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov na prednostov okresných úradov, umožní im tým aktívne sa podieľať na riadnom fungovaní okresných úradov a súčasne za to prevziať osobnú zodpovednosť.

Navrhovatelia vzali napokon listom z 25. januára 2021 svoj návrh zákona späť.

1.2 Poslanecký návrh, 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

V máji 2021 bol do NR SR predložený nový návrh poslancov NR SR J. Majorovej Garstkovej, J. Pročka, L. Kyselicu, M. Kuriaka, M. Kaveckej, M. Kozelovej, P. Dobeša, P. Kremského, P. Pčolinského, R. Jíleka, R. Foltina, V. Zajačika a V. Tótha, 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. Predmetom návrhu zákona bolo posilnenie právomocí generálneho tajomníka služobného úradu vo vzťahu k vedúcim zamestnancom, s kontrolnou právomocou štatutárneho orgánu a štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii. Navrhovaná právna úprava vychádzala z právneho stavu platného do 31. mája 2017.

V rámci druhého čítania bol pôvodne navrhovaný text upravený viacerými pozmeňovacími návrhmi, až bol napokon ako celok prerokovaný a schválený na 40. schôdzi NR SR v treťom čítaní v októbri 2021.

Rada ako nezávislý monitorovací a koordinačný orgán zriadený na ochranu princípov štátnej služby, uvedomujúc si svoje postavenie, aj v tomto prípade považovala za svoju povinnosť vyjadriť sa k prijatým zmenám zákona o štátnej službe, a to tak k odvolávaniu vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu, ako aj k úprave kvalifikačných predpokladov pre výkon štátnej služby v troch najvyšších platových triedach.

1.2.1 Vyjadrenie Rady k odvolávaniu vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu

Rada zásadne nesúhlasila s takouto zmenou zákona o štátnej službe. Nová úprava priamo zasahuje do princípu stability a tým, že zavádza možnosť odvolania z funkcie vedúceho zamestnanca bez existencie zákonného dôvodu na odvolanie, spochybňuje právnu istotu vedúceho štátneho zamestnanca.

Princípy štátnej služby tvoria nosné piliere zákona o štátnej službe, sú vzájomne prepojené a preto nie je možné ktorýkoľvek z nich meniť bez toho, aby to malo dopad aj na tie ďalšie. Princíp stability je jedným z princípov zákona o štátnej službe, ktorého účelom je poskytnúť štátnym zamestnancom stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby, ochranu pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a tým právnu istotu postavenia štátneho zamestnanca. Bezdôvodné odvolanie vedúceho zamestnanca je podľa názoru Rady v príkrom rozpore s princípom stability zákona o štátnej službe.

Uvedená zmena zhoršuje postavenie vedúcich zamestnancov aj v tom, že v prípade ich bezdôvodného odvolania bude následne možné s nimi skončiť štátnozamestnanecký pomer, ak služobný úrad usúdi, že pre takéhoto štátneho zamestnanca nemá vhodné štátnozamestnanecké miesto.

Odvolávanie vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu Rada považuje za rozpor aj s ustanovením § 4 zákona o štátnej službe, podľa ktorého je služobný úrad povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a taktiež o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

Rada sa nemôže stotožniť s tvrdením predkladateľov návrhu, že súčasný zákon o štátnej službe neposkytuje žiadny nástroj na odvolanie vedúcich zamestnancov v prípade ich neprofesionálneho výkonu štátnej služby. Rada má naopak za to, že zákon poskytuje niekoľko takýchto nástrojov, a to:

Služobné hodnotenie

V zmysle ustanovenia § 61 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe môže generálny tajomník odvolať vedúceho zamestnanca z funkcie, ak v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahne uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky. V tejto súvislosti Rada konštatovala, že tento nástroj riadenia ľudských zdrojov v praxi nie je zo strany služobných úradov uplatňovaný. Rada, na základe svojich prieskumov, na túto skutočnosť opakovane upozorňuje vo svojich Správach o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku.

V rámci spracovávaní Správy o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2020 na základe dotazníkového prieskumu zaslaného všetkým služobným úradom Rada zistila, že iba v šiestich prípadoch dosiahli vedúci zamestnanci v služobnom hodnotení za rok 2020 uspokojivé výsledky. Neuspokojivé výsledky nevykázali služobné úrady ani v jednom prípade. Z dôvodu uspokojivých výsledkov nebol odvolaný žiadny zo šiestich vedúcich zamestnancov, čo znamená, že žiadny generálny tajomník služobného úradu, napriek svojmu zákonnému oprávneniu, nevyužil inštitút služobného hodnotenia na to, aby na základe neho odvolal čo i len jedného vedúceho zamestnanca.

Na základe týchto poznatkov a s cieľom umožniť jednoduchšie a účelné využívanie tohto inštitútu, Rada vo svojich Správach odporúčala prijať v oblasti služobného hodnotenia niekoľko opatrení. Jedným z nich, v súvislosti so služobným hodnotením vedúcich zamestnancov, bol aj návrh na zmenu periodicity služobného hodnotenia, konkrétne možnosť realizácie služobného hodnotenia vedúcich zamestnancov v intervale troch alebo šiestich mesiacov.

Disciplinárna zodpovednosť

V zmysle ustanovenia § 117 ods. 1 zákona o štátnej službe štátny zamestnanec zodpovedá za porušenie služobnej disciplíny, ktorou je nesplnenie alebo porušenie povinností alebo obmedzení vyplývajúcich z tohto zákona, ktoré sa vzťahujú na vykonávanie štátnej služby, ak k ich nesplneniu alebo porušeniu došlo v súvislosti s výkonom štátnej služby. Povinnosti a obmedzenia štátnych zamestnancov, vrátane vedúcich zamestnancov, upravujú ustanovenia §§ 111 – 114 zákona o štátnej službe. Medzi povinnosti štátneho zamestnanca, okrem iného, patrí aj dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, právne záväzné akty Európskej únie, právne predpisy Slovenskej republiky, služobné predpisy a ostatné vnútorné predpisy pri vykonávaní štátnej služby, uplatňovať ich s náležitou odbornou starostlivosťou a rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva, vykonávať štátnu službu politicky neutrálne a nestranne a zdržať sa pri vykonávaní štátnej služby všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť vykonávania štátnej služby a dôveru v objektívnosť jeho konania a rozhodovania, zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel v súvislosti s vykonávaním štátnej služby a ktoré v záujme služobného úradu nie je možné oznamovať iným osobám, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu

záujmu služobného úradu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo v prospech iného, plniť služobné úlohy osobne, riadne, svedomite, čestne a včas.

Z uvedeného vyplýva, že v prípade, ak vedúci zamestnanec neplní služobné úlohy osobne, riadne, svedomite, čestne a včas, ak vedúci zamestnanec preukázateľne nevykonáva štátnu službu politicky neutrálne a nestranne, ak vedúci zamestnanec preukázateľne zneužíva informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo v prospech iného, ak vedúci zamestnanec koná a vydáva rozhodnutia v rozpore s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktami Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi alebo vnútornými predpismi, je v kompetencii generálneho tajomníka postupovať nasledovne:

- ak došlo k opakovanému menej závažnému porušeniu služobnej disciplíny, môže postupovať podľa § 75 ods. 1 písm. f) = výpoveď z dôvodu opakovaného menej závažného porušenia služobnej disciplíny, alebo
- ak došlo k závažnému porušeniu služobnej disciplíny, môže postupovať podľa § 78 ods. 1 alebo § 75 ods. 1 písm. g) = okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru alebo výpoveď, ak je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

Disciplinárnu zodpovednosť je v zmysle zásady rovnakého zaobchádzania potrebné uplatňovať bez rozdielu, či ide o radového štátneho zamestnanca alebo o vedúceho zamestnanca. Z pohľadu Rady to znamená, že aj v prípade vedúceho zamestnanca, ktorý neplní alebo porušuje povinnosti alebo obmedzenia vyplývajúce zo zákona o štátnej službe, je z tohto dôvodu daná možnosť generálnemu tajomníkovi odvolať vedúceho zamestnanca a skončiť s ním štátnozamestnanecký pomer, a to napriek tomu, že zákon túto možnosť v dôvodoch odvolania vedúceho zamestnanca neuvádza. Rada pri tom vychádza z logického záveru, že vedúci zamestnanec je rovnako zodpovedný za svoje konanie pri výkone štátnej služby ako je zodpovedný radový štátny zamestnanec a jeho konanie musí byť v súlade s ustanoveniami zákona o štátnej službe.

V tejto súvislosti preto Rada, z dôvodu jednoznačnosti ustanovení zákona o štátnej službe a ich aplikácie v praxi, má za to, že nesplnenie alebo porušenie povinností alebo obmedzení vyplývajúcich z tohto zákona v zmysle ustanovenia § 117 ods. 1 by malo byť deklarované v zákone o štátnej službe ako jeden z dôvodov na odvolanie vedúceho zamestnanca. Tým by sa predišlo nejednotnému výkladu a následnej nejednotnej aplikácii ustanovení týkajúcich sa možnosti odvolávania vedúcich zamestnancov v praxi.

Zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej služby

V zmysle ustanovenia § 66 ods. 1 služobný úrad zaradí štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby, ak bol obvinený zo spáchania úmyselného trestného činu a jeho ďalšie vykonávanie štátnej služby by ohrozovalo dôležitý záujem štátnej služby; to neplatí, ak bol štátny zamestnanec vzatý do väzby. V prípade, že je vedúci štátny zamestnanec podozrivý z korupcie, jeho nadriadený je povinný oznámiť to orgánom činným v trestnom konaní. Ak sa podozrenie potvrdí a vedúci štátny zamestnanec bol obvinený zo spáchania úmyselného trestného činu korupcie, služobný úrad ho bezodkladne po tom, ako sa o dôvodoch na zaradenie mimo činnnej štátnej služby dozvedel, zaradí mimo činnnej štátnej služby, a to

- v dočasnej štátnej službe najdlhšie počas jej trvania, najviac však dva roky,
- do právoplatného skončenia trestného stíhania, najviac však dva roky. Ak trvá dôvod, pre ktorý bol vedúci zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby aj po uplynutí dvoch rokov a opätovné zaradenie štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby by ohrozovalo dôležitý záujem štátnej služby, môže generálny tajomník predĺžiť zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby až do právoplatného skončenia trestného stíhania.

Na základe vyššie uvedeného Rada odmietla medializované zdôvodnenie prijatej zmeny zákona o štátnej službe, v ktorom sa uvádzalo, že zákon o štátnej službe neumožňuje odvolávanie „zabetónovaných“ vedúcich zamestnancov zo zákonných dôvodov a má za to, že na odvolávanie vedúcich zamestnancov by bola postačujúca dôsledná aplikácia zákona o štátnej službe v praxi a prijatie zodpovednosti za svoje rozhodnutie zo strany generálneho tajomníka služobného úradu.

Rada súčasne konštatovala, že sa plne stotožňuje so stanoviskom Legislatívnej rady vlády SR a jej odporúčaním vláde SR nesúhlasiť so zmenami zákona o štátnej službe, v ktorom upozorňovala na to, že:

- Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojich rozhodnutiach (najmä rozhodnutia sp. zn. II. ÚS 48/97, PL. ÚS 37/99, PL. ÚS 49/03, PL. ÚS 25/00, PL. ÚS 1/04, PL. ÚS 6/04) opakovane judikoval právny názor, že všeobecný princíp právneho štátu je kľúčový princíp, na ktorom je budovaný celý právny poriadok, ako aj celý systém fungovania nášho štátu. Tento princíp sa premieta bez rozdielu do všetkých oblastí spoločenského života a orgány verejnej moci sú povinné rešpektovať rámec právneho štátu, v ktorom je okrem iného garantovaná právna istota vrátane ochrany legálne nadobudnutých práv, ako aj legitímnych očakávaní, a tiež trvácnosť a stabilita právnych noriem, a je zakázaná svojvôľa v činnosti orgánov verejnej moci, parlament z toho nevynímajúc;
- úpravu výpovedných dôvodov služobného úradu pri odvolaní vedúceho zamestnanca z funkcie, rozšírením odkazu na § 61 ods. 5 a 6, v dôsledku čoho služobný úrad bude môcť dať vedúcemu zamestnancovi, ktorý bude odvolaný

zo svojej riadiacej funkcie, výpoveď, ak ho nie je možné trvale preložiť na vykonávanie štátnej služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo ak nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, je možné považovať to za ďalšie porušenie ústavnej požiadavky ochrany súčasných vedúcich zamestnancov, a to z dôvodu, že ich postavenie sa zhoršuje nie len v tom, že ich bude možné bezdôvodne odvolať, ale aj vtom, že v prípade takéhoto bezdôvodného odvolania môžu dostať výpoveď, ak služobný úrad nebude mať pre takéhoto štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto;

- pred prijatím nového zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov poukazovali Rada Európskej únie a Európska komisia na hlavné nedostatky v oblasti štátnej správy a verejnej správy a zdôraznili potrebu zmenšiť dopady politického cyklu na personálne rozhodnutia v oblasti verejnej správy z dôvodu vysokej fluktuácie zamestnancov v súvislosti so zmenou vlády – prijatie zmeny zákona o štátnej službe nie je v súlade s uvádzanými odporúčaniami Rady Európskej únie a Európskej komisie;
- v Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2021 – 2024 sa uvádza: „Slovensko urgentne potrebuje posilniť schopnosti štátnej služby a sústrediť sa na budovanie profesionálnej, vzdelanej a stabilnej pracovnej sily prostredníctvom spravodlivých, transparentných a na pravidlách založených postupoch riadenia.“ Legislatívna rada vlády Slovenskej republiky v tejto súvislosti upozornila na to, že zmena vyplývajúca z poslaneckého návrhu zákona neprispieva k budovaniu stabilnej pracovnej sily v štátnej službe, a teda je v rozpore s citovanou časťou Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2021 – 2024.

Stanoviskom Legislatívnej rady vlády SR ako stáleho poradného a koordinačného orgánu vlády Slovenskej republiky v oblasti legislatívy sa vláda SR nezaoberala, nebolo zo strany vlády SR prerokované a následne akceptované.

1.2.2 Vyjadrenie Rady k zmene kvalifikačných predpokladov na výkon štátnej služby

Kvalifikačné predpoklady na výkon štátnej služby stanovuje zákon o štátnej službe v rámci funkcií štátnych zamestnancov a s tým súvisiaceho ich zaradenia do deviatich platových tried. Z toho logicky vyplýva, že čím vyššia funkcia, tým by mali byť kladené vyššie požiadavky na kvalifikačný predpoklad štátneho zamestnanca na výkon funkcie, pričom kvalifikačným predpokladom doteraz bolo vzdelanie, osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu a študijný odbor, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby ustanovil služobný úrad v služobnom predpise.

Novelizácia zákona o štátnej službe v tejto časti mení v platových triedach 7, 8 a 9 doteraz požadovaný minimálny kvalifikačný predpoklad vysokoškolského vzdelania druhého stupňa na vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a dopĺňa ako ďalší kvalifikačný predpoklad na výkon štátnej služby odbornú prax, avšak súčasne tým deklaruje, že odbornou praxou je možné nahradiť stupeň vzdelanostnej úrovne doteraz požadovanej na funkcie štátny radca, hlavný štátny radca a generálny štátny radca – teda na tri najvyššie funkcie v štátnej službe.

Odborná prax aj z hľadiska Rady je dôležitým atribútom výkonu štátnej služby, ale iba do tej miery, pokiaľ by išlo o odbornú prax získanú v oblasti štátnej služby. Rada v tejto súvislosti opakovane upozorňovala na fakt, že štátna správa je z funkčného hľadiska jednou z foriem základných činností štátu, vykonávajú ju a jej nositeľmi sú orgány štátnej správy, z organizačného hľadiska ide o súhrn orgánov štátnej správy, prípadne len výkonných orgánov štátu. Štátna služba a úprava postavenia štátnych zamestnancov je dôležitou oblasťou spoločenských vzťahov. Štátni zamestnanci sa v podstatnej miere priamo zúčastňujú na tvorbe a realizácii výkonu štátnej správy a je preto nevyhnutné, aby právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov predstavovala jednotný, stabilný a funkčný systém, aby zabezpečovala štátnym zamestnancom podmienky na riadne vykonávanie štátnej služby a vytvárala priestor na odborné plnenie úloh orgánov štátnej správy.

Vzhľadom na špecifiká štátnej služby a v Programovom vyhlásení vlády SR deklarovanú víziu profesionalizácie štátnej služby Rada považuje za nutné, aby osoby uchádzajúce sa o vysoké riadiace funkcie v rámci štátnej služby mali ukončené minimálne vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a jednoznačne preukázali znalosť problematiky štátnej služby s tým, že v prípade preukazovania odbornej praxe bude kladený dôraz na odbornú prax súvisiacu s praxou v štátnej službe.

Svoje vyjadrenie Rada, na požiadanie prezidentskej kancelárie, zaslala aj prezidentke Slovenskej republiky, ktorá aj na základe vyjadrenia Rady predložený predmetný návrh zákona o štátnej službe vetovala. Napriek tomu bol návrh zákona opätovne prerokovaný na 51. schôdzi NR SR a v pôvodnom nezmenenom znení v novembri 2021 schválený.

1.3 Akčný plán koordinácie boja proti hybridným hrozbám na roky 2022 až 2024 a návrh na zmenu právneho postavenia Rady pre štátnu službu

V novembri 2021 bol Ministerstvom obrany SR predložený do medzirezortného pripomienkového konania materiál „Akčný plán koordinácie boja proti hybridným hrozbám na roky 2022 až 2024,“ ktorý bol spracovaný so zreteľom na meniace sa bezpečnostné prostredie a prepojenie na aktuálne etablovaný bezpečnostný systém štátu, pričom jeho plnenie si vyžaduje úzku súčinnosť a spoluprácu existujúcich štátnych inštitúcií a prispôsobenie bezpečnostného systému o nové centralizované inštitucionálne prvky.

V tejto súvislosti, okrem iných návrhov opatrení, zaznela v materiáli aj požiadavka na účinné vymáhanie dodržiavania princípov štátnej služby a Etického kódexu štátneho zamestnanca, čo by predpokladalo novelizáciu zákona o štátnej službe a doplnenie ustanovenia o priznaní právnej subjektivity Rade a s tým súvisiacich kompetencií. Vo veciach, ktoré sa týkajú porušení princípov štátnej služby alebo porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca by bola Rada priznaná rozhodovacia právomoc a možnosť ukladať nápravné opatrenia, ktoré budú pre relevantný služobný úrad, na rozdiel od súčasnej právnej úpravy, záväzné.

Uvedená požiadavka bola zaradená do bodu II. Návrhu opatrení akčného plánu koordinácie boja proti hybridným hrozbám (1. Všeobecné úlohy) ako úloha B.8 – Účinné vymáhanie princípov štátnej služby a Etického kódexu štátneho zamestnanca. V rámci medzirezortného pripomienkového konania spomedzi 25 pripomienkujúcich subjektov ústredných orgánov štátnej správy ako jediný uplatnil zásadnú nesúhlasnú pripomienku k priznaniu právnej subjektivity Rade Úrad vlády SR (ďalej len „ÚV SR“), ktorý žiadal jej vypustenie s nasledovným odôvodnením:

„Zásadne nesúhlasíme so znením návrhu opatrenia k úlohe B.8, ktorý spočíva v priznaní právnej subjektivity a s tým súvisiacich kompetencií Rady pre štátnu službu, ktoré zahŕňajú rozhodovaciu právomoc a možnosť ukladať nápravné opatrenia. Uvedený návrh opatrenia nebol konzultovaný s gestorom právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov a zároveň ústredným orgánom štátnej správy pre štátnozamestnanecké vzťahy a právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorým je Úrad vlády Slovenskej republiky. Rada pre štátnu službu bola zriadená zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), má postavenie nezávislého, koordinačného a monitorovacieho orgánu a bola zriadená na ochranu princípov štátnej služby. Nie je právnickou osobou a nemá právnu subjektivitu. Technické, personálne a finančné podmienky vykonávania činnosti Rady pre štátnu službu zabezpečuje Úrad vlády Slovenskej republiky.

Návrh na priznanie právnej subjektivity a s tým súvisiacich kompetencií nie je žiadnym spôsobom v predloženom návrhu odôvodnený. Z navrhovaného znenia nie je zrejmé, aký je zámer tejto úpravy, navrhovaná právna úprava sa javí ako nadbytočná aj vo vzťahu ku kompetenciám a kontrolnej činnosti Úradu vlády SR, nakoľko kontrolu dodržiavania zákona o štátnej službe, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonáva v každom služobnom úrade okrem služobného úradu, ktorým je kancelária národnej rady, Úrad vlády SR. V tejto súvislosti je nutné poukázať aj na výrazný dopad na štátny rozpočet a verejné financie v prípade, ak by sa menilo právne postavenie Rady pre štátnu službu a jej kompetencie. Z uvedeného dôvodu žiadame o vypustenie úlohy B.8 v predloženom návrhu.“

Problematika právneho postavenia Rady a jej kompetencií rezonovala v rámci štátnej služby od jej samotného zriadenia a rezonuje dodnes. V tejto súvislosti považujeme za vhodné pripomenúť genézu zriadenia Rady.

Rada bola zriadená prijatím nového zákona o štátnej službe – zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov s účinnosťou od 1. júna 2017. Cieľom nového zákona o štátnej službe bolo zabezpečiť reformu štátnej služby v súlade s princípmi štátnej služby a súčasne eliminovať nedostatky a problémy identifikované prostredníctvom odporúčaní Rady EÚ a odporúčaní uvedených v Pozičnom dokumente Európskej komisie pre Slovenskú republiku k vypracovaniu Partnerskej dohody na Slovensku na roky 2014 – 2020. Z Pozičného dokumentu Európskej komisie pre Slovenskú republiku na obdobie 2014 – 2020, ktorý usmerňuje prípravu systému európskych štrukturálnych a investičných fondov v Slovenskej republike, vyplýva, že „verejná správa je charakterizovaná nekvalitným riadením ľudských zdrojov, vysokou fluktuáciou zamestnancov (často spojenou s politickým cyklom) a nedostatočnými analytickými kapacitami.“

V nadväznosti aj na záväzky Slovenskej republiky vyplývajúce z Partnerskej dohody na roky 2014 – 2020, vyplynula povinnosť Slovenskej republiky v oblasti verejnej správy splniť tzv. predbežné podmienky (ex ante kondicionality).

Nový zákon o štátnej službe preto za účelom zvýšenia nezávislosti štátnej služby v Slovenskej republike ako aj z dôvodu naplnenia odporúčaní Európskej komisie týkajúce sa reformy verejnej správy zaviedol rad nových opatrení. Jedným z nich bolo aj zriadenie nezávislého orgánu – Rady pre štátnu službu.

Zo všeobecnej dôvodovej správy k zákonu o štátnej službe, ktorým bola Rada zriadená, vyplýva, že základným poslaním Rady je ochrana princípov štátnej služby a dohľad nad dodržiavaním etického kódexu štátnych zamestnancov.

V osobitnej časti dôvodovej správy k zákonu o štátnej službe sa uvádza, že v ustanovení § 14 sa „vymedzuje pôsobnosť Rady vo väzbe na výstupy, ktoré sú výsledkom jej činnosti. Výstupy rady nebudú pre vládu záväzné, avšak ich celospoločenský význam bude zaväzujúci pre orgány a organizácie v celom verejnom sektore, najmä vzhľadom na nezávislosť a odbornosť ich vypracovania. Skúmaním a hodnotením uplatňovania princípov rada dohliada na praktické uplatňovanie zákona o štátnej službe a na dodržiavanie etického kódexu štátneho zamestnanca. Na základe zistených a overených skutočností vypracúva každoročne správu o stave a vývoji štátnej služby a predkladá ju Národnej rade spolu s návrhom opatrení na odstránenie nedostatkov. S cieľom uľahčiť zavádzanie komplexného systému zásluhovosti v štátnej službe a predchádzať porušovaniu princípov Rada vypracúva odborné analýzy a štúdie podporujúce plnenie jej poslania. V prípade porušenia princípov štátnej služby Rada odporučí služobnému úradu prijatie nápravného opatrenia a súčasne informuje o takomto postupe úrad vlády. Rada vybavuje písomné podnety občanov alebo

štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby a vzhľadom na osobitné postavenie úradu vlády ako ústredného orgánu štátnej správy pre veci štátnej služby prešetruje výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, to je najmä zamestnancom ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy.

Značná miera nezávislosti Rady vo svojej činnosti je vyjadrená aj tým, že Rada za svoju činnosť zodpovedá Národnej rade.“

Súčasť dôvodovej správy k zákonu o štátnej službe v súvislosti so zriadením Rady tvorili aj **výpočty vplyvov na verejné financie.**

Vzhľadom na skutočnosť, že Rada je novým orgánom, ktorý bolo potrebné vybudovať od začiatku, bolo potrebné zabezpečiť aj priestorové, materiálne a technické potreby, finančné náklady na bežné výdavky a preto kapitálové výdavky boli iba odhadované, a to nasledovne:

Mzdové náklady boli odhadované na päť členov Rady a šesť odborných zamestnancov potrebných na zabezpečenie úloh spojených s činnosťou Rady.

Pozícia	Počet	Hrubá mzda	Poistné 34,95 %	Cena práce /osoba /mesiac	Cena práce/ osoby/ mesiac	Osobné výdavky za 12 mesiacov (EUR)
Členovia Rady	5	1961	685,37	2 646,37	13 231,85	158 782,20
Paušálne náhrady	5 x	1229	-	-	-	73 740
Zamestnanci Rady	6	1 300	454,35	1 754,35	10 526,10	126 313,20
Spolu	11	285 000	73 835,40	-	-	358 835,40

V súvislosti so zabezpečením priestorových, materiálnych a technických potrieb fungovania Rady sa odhadovali výdavky potrebné na materiálno technické vybavenie kancelárií (dátové, komunikačné vybavenie a výpočtová technika), kuchynky, materiálno technické vybavenie zasadacej miestnosti (dátové a komunikačné vybavenie zasadacej miestnosti), výdavky na služobné cesty (v priemere 8/rok - 4 x tuzemská, 4 x zahraničná), náklady na vzdelávacie aktivity a prevádzkové náklady.

	1 osoba/ 12 mesiacov	11 osôb/ 12 mesiacov (EUR) rok 2017	11 osôb/ 12 mesiacov (EUR) rok 2018	11 osôb/ 12 mesiacov (EUR) rok 2019
Materiálno technické vybavenie kancelárie, kuchynka (430 eur)	1 200	0	13 630	
Materiálno technické vybavenie zasadacej miestnosti		0	15 000	
Pravidelné mesačné náklady (130 eur/osoba)	1 560	0	17 160	17 160
Dopravné náklady - výdavky na služobné cesty	4 120	0	45 320	45 320
Náklady na vzdelávacie aktivity	2 891	0	31 801	31 801
Dátové a komunikačné vybavenie zasadacej miestnosti		0	5 000	
Dátové, komunikačné vybavenie a výpočtová technika	2 000	0	22 000	
Prevádzkové náklady (toner 600 eur/rok)			600	600
Spolu		0	150 511	94 881

Pokiaľ ide o právne postavenie Rady, zákon jednoznačne stanovil, že Rada nie je právnickou osobou a nemá právnu subjektivitu, preto určil, že technické, personálne a finančné podmienky vykonávania činnosti Rady bude zabezpečovať ÚV SR

Právnomu postaveniu zodpovedali aj zákonom priznané kompetencie Rady. Na jednej strane Rada dohliada na praktické uplatňovanie zákona o štátnej službe a na dodržiavanie etického kódexu štátneho zamestnanca a v prípade zistenia porušenia princípov štátnej služby odporučí služobnému úradu prijatie nápravného opatrenia, na strane druhej však tieto nápravné opatrenia majú iba odporúčací charakter. V praxi to

znamená, že je na zvážení a rozhodnutí samotného služobného úradu, či tieto nápravné opatrenia zrealizuje alebo nie.

V súvislosti so zistením porušenia princípov štátnej služby alebo Etického kódexu štátneho zamestnanca zákon ukladá Rade bezodkladne o tom upovedomiť ÚV SR, ktorý následne môže uplatniť svoju kompetenciu v oblasti kontrolnej činnosti.

Na základe vyššie uvedeného Rada nemôže súhlasiť s názorom ÚV SR uvedenom v zásadnej pripomienke k opatreniu navrhovanom v Akčnom pláne koordinácie boja proti hybridným hrozbám, ktoré spočíva v priznaní právnej subjektivity a s tým súvisiacich kompetencií Rady vrátane rozhodovacej právomoci a možnosti ukladať záväzné nápravné opatrenia.

Navrhovanú právnu úpravu Rada nepovažuje vo vzťahu ku kompetenciám a kontrolnej činnosti ÚV SR za nadbytočnú. Rada v plnej miere uznáva, že kontrolu dodržiavania zákona o štátnej službe, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonáva v každom služobnom úrade, okrem služobného úradu, ktorým je kancelária NR SR, ÚV SR, avšak má za to, že navrhovaná zmena právneho postavenia Rady by v žiadnom prípade do tejto kompetencie ÚV SR nezasahovala, práve naopak, prispela by k spolupráci oboch subjektov pôsobiach v oblasti štátnej služby a tým by mohla byť nepopierateľným prínosom pre jej zlepšenie.

Vo svojej zásadnej pripomienke ÚV SR v súvislosti so zmenou právneho postavenia Rady poukazuje aj na výrazný dopad na štátny rozpočet a verejné financie. Rada nemá možnosť túto skutočnosť objektívne posúdiť, pretože sa jej, napriek opakovaným snahám, nepodarilo zistiť, aké výdavky na činnosť Rady boli v priebehu jednotlivých rokov jej pôsobenia zo strany štátu vynaložené.

V súvislosti s priznaným právnym postavením je Rada pri svojej činnosti konfrontovaná s viacerými problémami týkajúcimi sa aplikácie právnych predpisov SR v praxi. Najmarkantnejším sa javí problém s aplikáciou zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov, v rámci ktorého bola Rada nútená riešiť niekoľko problematických podnetov. Vzhľadom na to, že posledný Radou riešený podnet sa v plnej miere dotýkal aj, z pohľadu oznamovateľa, nezákonného postupu ÚV SR súvisiaceho s postúpením oznamovateľovej žiadosti o informácie ÚV SR Rade ako povinnej osobe, Rada považuje za potrebné jednoznačne sa s týmto problémom legislatívne vysporiadať.

V zmysle ustanovení § 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov osobami povinnými podľa tohto zákona sprístupňovať informácie (ďalej len „povinná osoba“) sú štátne orgány, obce, vyššie územné celky ako aj tie právnické osoby a fyzické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o

právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy, a to iba v rozsahu tejto ich rozhodovacej činnosti. Povinnými osobami sú ďalej právnické osoby zriadené zákonom a právnické osoby zriadené štátnym orgánom, vyšším územným celkom alebo obcou podľa osobitného zákona. Povinnými osobami sú ďalej aj právnické osoby založené povinnými osobami podľa odseku 1 a 2 uvedeného zákona.

Z právneho postavenia Rady priznaného zákonom o štátnej službe vyplýva, že Rada nie je štátnym orgánom, nie je právnickou osobou, nemá právnu subjektivitu a nie je ani orgánom verejnej moci. Na základe toho nie je možné Radu považovať za povinnú osobu v zmysle zákona o slobode informácií, zákonodarca zrejme nemal v úmysle pri zriaďovaní Rady postaviť ju do pozície právnickej osoby ani štátneho orgánu alebo orgánu verejnej moci, v opačnom prípade by to v zákone jednoznačne deklaroval.

Zmena právneho postavenia Rady by jednoznačne vyriešila aj vyššie uvedený problém, hoci napriek tomu, že Rada nie je povinnou osobou, nemá záujem na utajovaní svojej činnosti a neinformovanosti verejnosti, čoho dôkazom je skutočnosť, že Rada aj v súčasnosti zverejňuje a sprístupňuje všetky informácie o svojej činnosti na vlastnej webovej stránke a v rámci svojho súčasného, zákonom stanoveného, právneho postavenia a z neho vyplývajúcich kompetencií, prístupuje ku svojej činnosti zodpovedne, nestranne, politicky neutrálne a striktnie sa riadi Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie a právnymi predpismi Slovenskej republiky.

1.4 Profesionalizácia štátnej služby

Vytvorenie profesionálnej, nezávislej a kvalitnej štátnej služby je náročná úloha aj v stabilizovaných demokraciách, o to ťažšie sa vytvára v podmienkach krajín, ktoré prešli transformáciou celého spoločensko-ekonomického systému, vrátane Slovenska. Existuje viacero modelov a prístupov ako zabezpečiť kvalitnú štátnu službu, ktoré zohľadňujú špecifiká právneho prostredia, ale aj kultúry v danej krajine. Isté usmernenia a odporúčania pre krajiny dávajú aj medzinárodné inštitúcie ako OECD, EÚ, ktoré mapujú dobrú prax a snažia sa identifikovať kľúčové problémy pri kreovaní štátnej služby v danej krajine. Na základe ich odborného know-how a mapovania dobrej praxe odporúčajú opatrenia, ktoré môžu krajinu posunúť a vytvárajú aj istý tlak na ich realizovanie. Napríklad Európska únia tlačila na profesionalizáciu a celkovú reformu štátnej služby, čo vyústilo do prijatia zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe; prijatím zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe sa splnila jedna z ex ante kondicionáľt, čo bolo podmienkou pre čerpanie prostriedkov z operačného programu Efektívna štátna správa.

Téme profesionalizácie štátnej služby sa Rada venovala v podstate vo všetkých svojich Správach a poukázala na viaceré inštitúty vplývajúce na profesionalitu štátnej služby, či už v pozitívnom alebo negatívnom zmysle, konkrétne na kariérny rast,

budovanie kapacít a vzdelávanie, motiváciu vrátane odmeňovania, ako aj na politizáciu, korupciu, rodinkárstvo a klientelizmus. Na základe svojich zistení spracovala celý rad odporúčaní, ktorých realizácia v praxi by mohla pomôcť profesionalizácii štátnej služby, a to najmä:

- 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 obhájitelná. Preto tam, kde je to vhodné, Rada odporúča napríklad realizovať verejné vypočutie, zverejňovať profesijné životopisy vedúcich zamestnancov a zverejňovať ďalšie relevantné informácie o nich;
- monitorovať výberový proces, vyhodnocovať jeho transparentnosť, ako aj odôvodnenia výberu;
- využívať a zdokonaľovať existujúce mechanizmy na to, aby vláda mohla realizovať svoje programové vyhlásenie – napríklad 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 nespĺňa kritéria;
- 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;
- cielene pracovať na propagácii štátnej služby a propagovať benefity, ktoré vie poskytnúť;
- vytvárať komunikačnú platformu na úrovni generálnych tajomníkov služobných úradov, 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;
- podporovať medzinárodné kontakty a spoluprácu v tejto aj iných oblastiach riadenia ľudských zdrojov (konferencie, kontakty, aktívna účasť na podujatiach);
- pokračovať vo vzdelávacích aktivitách, profesionálnom riadení ľudských zdrojov. Zamerať sa na racionalizáciu vnútorných procesov a odbúravanie byrokracie;
- v rámci vzdelávania štátnych zamestnancov, najmä štátnych zamestnancov na manažérskych pozíciách, zaviesť časť o potrebe nastavenia vízie, hodnôt

organizácie a postupoch pri ich tvorbe a vo vzdelávaní aplikovať dobrú prax zo súkromného sektora, prispôbiť ju špecifikám verejného sektora a využívať aj dobrú prax z verejného sektora v zahraničí;

- východiskom aj v rámci služobného hodnotenia by malo byť poznanie vízie, cieľov organizácie a ich prepojenie na individuálne ciele štátnych zamestnancov, aby sa posúvali a zdokonaľovali v tom, čo potrebuje organizácia na to, aby plnila svoje poslanie a víziu;
- zaviesť osobitné služobné hodnotenie pre vedúcich štátnych zamestnancov a prepojiť ho so strategickými cieľmi a výsledkami organizácie, útvaru služobného úradu.

Na záver je potrebné uviesť, ako vyplýva z aplikačnej praxe, že proces získavania štátnych zamestnancov je aj naďalej decentralizovaný a nejednotný, na trhu práce nie sú dostatočne vytvorené súťažné podmienky a príležitosti pre zamestnanie sa v štátnej službe, štátni zamestnanci vo výberových komisiách často nedisponujú reálnymi skúsenosťami, vedomosťami a schopnosťami na profesionálne overenie odborných vedomostí, ale aj schopností a osobnostných vlastností uchádzačov. V praxi sa kladie dôraz na znalosť vecnej problematiky, avšak u vedúcich zamestnancov často absentujú schopnosti ako efektívne viesť, riadiť a motivovať podriadených. Aplikačné problémy spojené s nejednotným uplatňovaním zákona o štátnej službe sú do značnej miery spojené aj s absenciou jednotných a komplexných údajov o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach, ktoré by podporili strategické a efektívne plánovanie ľudských zdrojov v štátnej správe.

1.5 Realizácia odporúčaní Rady, legislatívne zmeny pripravované v oblasti riadenia štátnej služby a projekty v oblasti štátnej služby

V súvislosti s realizáciou odporúčaní Rady spracovaných pre oblasť legislatívy, ako aj v súvislosti s pripravovanými legislatívnymi zmenami zákona o štátnej službe v nasledujúcom období a projektami v oblasti štátnej služby Rada oslovila ÚV SR, ako gestora zákona o štátnej službe, a požiadala o relevantné informácie.

1.5.1 Realizácia odporúčaní Rady

ÚV SR vo svojej odpovedi uviedol, že prípadná realizácia konkrétnych odporúčaní Rady, ktoré je možné považovať za odporúčania adresované ÚV SR ako gestorovi právnej úpravy zodpovednému za tvorbu a realizáciu štátnej politiky v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov, je limitovaná reálnymi možnosťami ÚV SR, najmä počtom zamestnancov sekcie štátnej služby a verejnej služby a v nadväznosti na odporúčania v Správe 2020 v oblasti legislatívy poskytol Rade nasledovné vyjadrenie:

- Riadny legislatívny proces a najmä riadne medzirezortné pripomienkové konanie, akokoľvek môžu byť z rôznych dôvodov náročné, považuje v rámci legislatívneho procesu za len veľmi ťažko nahraditeľné. Osobitne to platí vo vzťahu k právnej úprave štátnozamestnaneckých vzťahov, vzhľadom na jej predmet a pôsobnosť.
- ÚV SR ako gestor právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov je zásadne za uprednostňovanie riadneho legislatívneho procesu pred osobitným režimom skráteného legislatívneho procesu. Používanie inštitútu skráteného legislatívneho konania by, z pohľadu ÚV SR, malo byť v praxi realizovateľné zásadne iba v súlade s dôvodmi podľa § 27 ods. 1 zákona č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Súčasne však uvádza, že ani gestor právnej úpravy ani vláda nemajú ani nemôžu mať možnosť obmedzovať zákonodarnú iniciatívu poslancov NR SR. Právo poslanca podať návrh zákona ustanovuje priamo Ústava Slovenskej republiky.
- Pokiaľ ide o otázku nepriamej novelizácie právneho predpisu, poukazuje ÚV SR na skutočnosť, že zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov rozlišuje medzi nepriamou novelizáciou (§ 6 ods. 1 druhá veta) a tzv. nesúvisiacou novelizáciou zákona (§ 6 ods. 3). Nepriama je novelizácia formou zmien alebo doplnení iného právneho predpisu ustanoveniami navrhovaného právneho predpisu bez uvedenia úplnej citácie jeho názvu v samostatnom článku. Takáto novelizácia je neprípustná. V súčasnosti ÚV SR nedisponuje informáciami o existencii nepriamej novelizácie zákona o štátnej službe.
- Otázku určenia a najmä rešpektovania jednoznačnej hranice medzi politickou a profesionálnou štátnou službou ako aj otázku verejného vypočutia (ako formy výberového konania) na vybrané politické pozície v systéme štátnej služby sú z pohľadu ÚV SR otázkami, ktorých riešenie si vyžaduje širší politický konsenzus.
- V oblasti etiky ÚV SR v rámci vzdelávacích aktivít Centra vzdelávania a hodnotenia začlenil tému etiky do kurzov manažérskeho vzdelávania ako súčasť budovania dôvery, vytvárania noriem na pracovisku, komunikácie so zamestnancami.
- Odporúčania Rady v oblasti služobného hodnotenia vrátane podstatnej časti odporúčaní adresovaných „pre tvorcov systému“ považuje ÚV SR za odporúčania, ktoré sú realizovateľné aj na úrovni služobných úradov, a to aj bez zmeny právnej úpravy. Sekcia štátnej služby a verejnej služby vydala niekoľko metodických usmernení, ktorých predmetom bolo riešenie praktických problémov spojených s aplikáciou úpravy služobného hodnotenia. Tieto metodické usmernenia boli poskytnuté, resp. odoslané všetkým rezortom.

1.5.2 Pripravované legislatívne zmeny

V súvislosti s otázkou prípravy legislatívnych zmien v základných oblastiach riadenia štátnej služby (odmeňovanie, služobné hodnotenie, výberové konania, vzdelávanie, iné, ...) ÚV SR skonštatoval, že novelizácia právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov nie je súčasťou Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na rok 2022 (uznesenie vlády SR č. 15 z 12. januára 2022).

Napriek tomu, ako z informácie poskytnutej ÚV SR vyplýva, sekcia štátnej služby a verejnej služby ÚV SR pokračuje v príprave podkladov pre novelizáciu právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov a predpokladané zmeny v právnej úprave rozdelila do troch základných oblastí:

- Prvou oblasťou, a pravdepodobne najbližšou samostatnou novelizáciou zákona o štátnej službe, by mal byť návrh vychádzajúci predovšetkým z aplikačnej praxe a z informácií ÚV SR ako gestora právnej úpravy. Návrhom by sa mala v rôznej miere modifikovať existujúca úprava viacerých inštitútov. Menej rozsiahle úpravy by sa mali dotknúť napríklad systemizácie štátnozamestnaneckých miest, skúšobnej doby, všeobecnej úpravy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru alebo stravného.
 - V prípade systemizácie ide o možnosť presunúť kompetenciu správcu rozpočtovej kapitoly v otázke identifikácie a určovania štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov na služobný úrad.
 - Právnu reguláciu skúšobnej doby pri nadväzujúcich štátnozamestnaneckých pomeroch by bolo možné nastaviť pružnejšie.
 - Flexibilnejšie riešenie by mohlo byť využité aj v prípade trvania dočasnej štátnej služby.
 - Rozsiahlejšie úpravy by sa mohli vzťahovať napríklad na skončenie vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona, postup služobného úradu v tzv. disciplinárnom konaní alebo na služobné hodnotenie. Skončenie vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona je potrebné zosúladiť s existujúcou úpravou organizačnej zmeny a s úpravou výpovedných dôvodov služobného úradu.
 - V úprave disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca by mohlo dôjsť k odstráneniu existujúcej disproporcie postupu v prípade závažného porušenia služobnej disciplíny v porovnaní s postupom v prípade menej závažného porušenia služobnej disciplíny.
 - Služobné hodnotenie by sa v budúcnosti mohlo realizovať častejšie (zvažujeme zavedenie modelu hodnotenia dvakrát ročne, s časovým previazaním na tzv. letné a vianočné odmeny), čiastkové služobné hodnotenie a opakované služobné hodnotenie by mohlo byť z existujúcej úpravy vypustené. Štátneho zamestnanca bude prioritne hodnotiť nadriadený štátny zamestnanec (spravidla priamy nadriadený, alternatívne nadriadený na najbližšom vyššom stupni riadenia) a komisia by v budúcnosti

nemala byť tzv. priamym hodnotiteľom štátneho zamestnanca – mala by posudzovať iba námietky štátneho zamestnanca voči služobnému hodnoteniu.

- Druhou oblasťou by mala byť právna úprava odmeňovania. ÚV SR realizoval v roku 2021 rozsiahly zber dát o odmeňovaní štátnych zamestnancov naprieč systémom štátnej služby. V rámci ÚV SR bol realizovaný pilotný projekt klasifikácie a ohodnotenia jednotlivých pozícií v služobnom úrade. Na tento projekt by malo nadväzovať obdobné posúdenie štátnozamestnaneckých miest vo vybraných služobných úradoch. Ďalším krokom by mala byť koncepcia odmeňovania, z ktorej bude vychádzať legislatívny návrh komplexnej zmeny odmeňovania štátnych zamestnancov.
- Treťou základnou oblasťou by mala byť zmena právnej úpravy súvisiaca so spustením kompletného centrálného informačného systému štátnej služby. Zákom č. 453/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony došlo k posunutiu účinnosti niektorých ustanovení týkajúcich sa Centrálného informačného systému štátnej služby (ďalej len „CISŠS“) z 1. februára 2022 na 1. júl 2023.

Centrálny informačný systém štátnej služby (CISŠS) naďalej pozostáva z troch funkčných pilotných registrov (register výberových konaní, register úspešných absolventov a register nadbytočných štátnych zamestnancov). Tieto pilotné registre majú byť v roku 2023 nahradené komplexným riešením CISŠS budovaným ako projekt cez Operačný program Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020. Dané riešenie bude pozostávať aj z registra štátnozamestnaneckých miest, registra štátnych zamestnancov a ďalších modulov a funkcionalít. Hlavným cieľom CISŠS je vytvoriť dátovú základňu a manažérsky nástroj, potrebný pre efektívne, dátami podložené, strategické riadenie a plánovanie ľudských zdrojov v oblasti štátnej služby. Systém je prioritne budovaný pre potreby ÚV SR (sekcie štátnej služby a verejnej služby) ako gestora predmetnej politiky. Zároveň bude poskytovať funkcionality a služby aj pre služobné úrady, okrem rozšírenia už poskytovaných služieb, bude poskytovať aj nové služby ako napríklad manažment štátnozamestnaneckých miest, manažment dát a podobne. Pre verejnosť bude naďalej k dispozícii služba centrálnych výberových konaní, ktorá bude nasadená v novej verzii.

V nadväznosti na cieľ CISŠS – vytvoriť dátovú základňu a manažérsky nástroj, potrebný pre efektívne, dátami podložené, strategické riadenie a plánovanie ľudských zdrojov v oblasti štátnej služby, Rada vidí možnosť jeho uplatnenia napr. v súvislosti s realizáciou výberových konaní.

Súčasťou centrálného informačného systému štátnej služby je, ako je uvedené vyššie, aj register nadbytočných štátnych zamestnancov a register úspešných absolventov. Využitím týchto registrov v rámci výberových konaní by bolo možné v značnej miere

znížiť neúmerný počet vyhlasovaných výberových konaní a tým súčasne znížiť administratívnu a finančnú záťaž služobných úradov.

Efektívne využitie registra nadbytočných štátnych zamestnancov v procese výberových konaní

Za nadbytočného štátneho zamestnanca sa považuje štátny zamestnanec, s ktorým služobný úrad skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou v dôsledku organizačnej zmeny alebo dohodou z toho istého dôvodu, a ktorý dosiahol v poslednom služobnom hodnotení za kalendárny rok vynikajúce výsledky, veľmi dobré výsledky alebo štandardné výsledky (za predpokladu, že účelom organizačnej zmeny nebolo „zbaviť sa“ nepohodlného štátneho zamestnanca). Služobný úrad zaradí nadbytočného štátneho zamestnanca na základe jeho písomnej žiadosti do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, v ktorom je evidovaný najviac po dobu jedného roka odo dňa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. Nadbytočný štátny zamestnanec evidovaný v registri nadbytočných štátnych zamestnancov sa, v zmysle súčasnej platnej právnej úpravy, môže prihlásiť do vnútorného výberového konania.

Z pohľadu Rady sa javí ako efektívnejšie riešenie umožniť služobným úradom pred vyhlásením takéhoto výberového konania vybrať si priamo z registra nadbytočných štátnych zamestnancov vyhovujúcich kandidátov na voľné štátnozamestnanecké miesto, pozvať ich na osobný pohovor a ponúknuť im príslušné voľné štátnozamestnanecké miesto. Až následne, v prípade neúspechu v rámci tejto možnosti, by služobný úrad vyhlasoval výberové konanie.

Efektívne využitie registra úspešných absolventov v procese výberových konaní

Obdobné riešenie by mohlo byť použité aj v prípade registra úspešných absolventov. Podľa súčasnej platnej právnej úpravy hromadné výberové konanie sa vyhlasuje na obsadenie štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov v služobných úradoch. Hromadné výberové konanie pozostáva z dvoch častí.

Prvú časť hromadného výberového konania z absolventov vyhlasuje ÚV SR najmenej raz za kalendárny rok prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli. Uchádzača, ktorý bol úspešný v prvej časti hromadného výberového konania, zaradí ÚV SR do registra úspešných absolventov na ústrednom portáli, v ktorom bude evidovaný najviac po dobu dvoch rokov odo dňa jeho zaradenia.

Druhú časť hromadného výberového konania vyhlasuje prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli služobný úrad, ktorý obsadzuje štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa a uskutočňuje ju výberová komisia zriadená v tomto služobnom úrade. Do vyhlásenej druhej časti hromadného výberového konania sa môže prihlásiť len uchádzač evidovaný v registri úspešných absolventov na ústrednom portáli.

Rada má aj v tomto prípade za to, že pred vyhlásením druhej časti hromadného výberového konania, by efektívnejším riešením bolo zaviesť pre služobný úrad aj možnosť vybrať si priamo z registra úspešných absolventov vyhovujúcich kandidátov na voľné štátnozamestnanecké miesto, pozvať ich na osobný pohovor a ponúknuť im príslušné voľné štátnozamestnanecké miesto. V prípade neúspechu v rámci tejto možnosti by služobný úrad vyhlasoval druhú časť hromadného výberového konania.

V tejto súvislosti Rada v súlade so svojou kompetenciou v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe pripravuje návrh na legislatívnu zmenu príslušných právnych predpisov.

1.5.3 Projekty v oblasti štátnej služby

Sekcia štátnej a verejnej služby – Centrum vzdelávania a hodnotenia v súčasnosti pripravuje projekt Podpora profesionality zamestnancov a rozvoja líderstva vo verejnej správe. Pôjde o reformný projekt, ktorého cieľovými skupinami by mali byť radoví zamestnanci, ako aj manažment. Základným prínosom projektu bude tvorba a implementácia centralizovaného a systematického rozvoja a vzdelávania, ktoré prispejú k rozvoju kľúčových schopností zamestnancov, potrebných pre efektívny výkon práce vo verejnej správe v 21. storočí.

V oblasti rozvoja líderstva by mali byť sledované dve základné priority:

- budovanie a posilnenie líderských schopností, zručností a potenciálu súčasných vedúcich zamestnancov,
- talent manažment zameraný na získavanie a cielený rozvoj potenciálnych lídrov, realizovaný najmä prostredníctvom vytvorenia a implementácie školiacich programov.

Projekt rozvíja súčasné vzdelávacie aktivity ÚV SR, poskytované prostredníctvom Centra vzdelávania a hodnotenia, a korešponduje so všetkými súčasnými reformnými a plánovanými aktivitami v oblasti riadenia ľudských zdrojov.

Prioritné oblasti reformy sú:

- a) zvýšenie profesionality štátnych zamestnancov (dlhodobá výkonnosť, efektívna interakcia, zachovanie zdravia, zvládanie nárokov štátnej služby, motivácia, vytváranie kultúry pracoviska),
- b) rozvoj líderstva u vedúcich zamestnancov v štátnej službe a v tzv. verejnej službe (podpora rozvoja osobnosti manažéra, zameraná najmä na schopnosti inšpirovať a prirodzene motivovať druhých, vyhľadávať príležitosti, podporovať talenty, lepšie zvládať vysoké nároky práce, motivovať podriadených k lepšiemu výkonu a výsledkom, zapájať ich do tvorby rozhodnutí, schopnosť a ochota

diskutovať, ako aj na schopnosť zdôvodňovať svoje manažérske i odborné postoje a názory),

- c) rozvoj potenciálnych lídrov v štátnej službe a verejnej službe – plánované vytvorenie programu na identifikáciu a podporu potenciálnych lídrov (rozpoznávanie následníkov – potenciálnych lídrov, zachytenie a rozvoj vodcovského potenciálu pre obsadzovanie kľúčových pozícií a následné plánovanie ich kariéry; cielené rozvojové aktivity podľa potenciálu zamestnancov – prínosom je motivácia zamestnancov a zabezpečenie chodu útvaru v prípade zmeny).

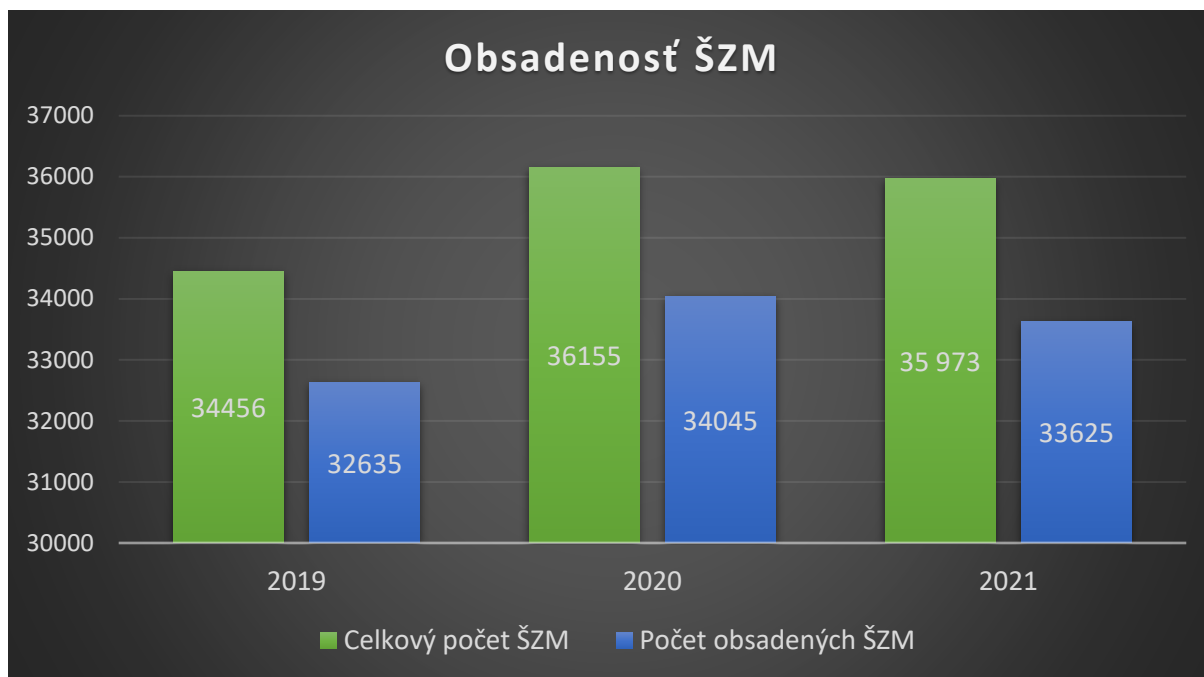
2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Rada nepretržite upozorňuje, že v podmienkach SR neexistuje nadrezortný integrovaný informačný systém, ktorý by obsahoval základné parametre o štátnych zamestnancoch, systemizovaných štátnozamestnaneckých miestach a služobných úradoch. Vzhľadom na uvedené Rada niekoľko rokov po sebe iniciuje a realizuje zber základných údajov vo forme dotazníka (viď príloha), ktorý bol aj v decembri 2021 zaslaný na všetky služobné úrady v SR.

V termíne do 28. februára 2022 zaslalo Rade údaje 215 služobných úradov, z toho dva služobné úrady, ktorými sú Slovenská informačná služba a Finančné riaditeľstvo informovali Radu, že ani za rok 2021 neeviduujú zamestnancov podľa zákona o štátnej službe. Odpoveď Rade nezaslala Štátna pokladnica a Ministerstvo zdravotníctva SR. Rada v tejto súvislosti konštatuje, že Ministerstvo zdravotníctva SR neposkytuje údaje o svojom služobnom úrade opakovaně, a to napriek tomu, že Rada žiada o poskytnutie údajov v súlade s ustanovením § 14 ods. 2 zákona o štátnej službe a služobný úrad je povinný súčinnosť Rade poskytnúť.

Služobné úrady, ktoré poskytli Rade požadované údaje, majú spolu 35 973 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest z celkového počtu 36 830 (97,67 %). Rada podotýka, že zber údajov dotazníkovou formou sa, žiaľ, ukazuje ako menej spoľahlivý a zdĺhavý. Taktiež informácie poskytnuté služobnými úradmi sú neodkontrolovateľné v zmysle ich pravdivosti a úplnosti. Väčšina služobných úradov nedisponuje informačným systémom, ktorý by obsahoval všetky údaje, a teda mnohé údaje sú manuálne spisované v rámci súčinnosti pre Radu. Táto skutočnosť poukazuje na to, že mnohé služobné úrady nevenujú dostatočnú pozornosť stratégii riadenia ľudských zdrojov, čím môže na jednotlivých služobných úradoch dochádzať nielen k neefektívnemu riadeniu, ale môžu nastať problémy v budúcnosti v tom, že tieto služobné úrady nebudú vedieť prilákať nových štátnych zamestnancov.

Z nižšie uvedeného grafu jasne vyplýva, že k znižovaniu počtu štátnych zamestnancov nedochádza, práve naopak. Oproti roku 2019, kedy bolo reálne oproti systemizovaným 34 456 štátnozamestnaneckým miestam obsadených štátnozamestnaneckých miest v počte 32 635, v roku 2021 je už obsadených 33 625 štátnozamestnaneckých miest, oproti systemizovaným až 35 973. Rozdiel medzi rokom 2019 a rokom 2021 predstavuje 1517 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a čo sa týka obsadených štátnozamestnaneckých miest došlo medzi rokom 2019 a rokom 2021 k nárastu o 990 štátnozamestnaneckých miest.



Graf 1 Celkový počet ŠZM v porovnaní s počtom obsadených ŠZM za rok 2019, rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

2.1 Centrálny informačný systém

Dôležitosť integrovaného informačného systému sa spomína aj v zákone o štátnej službe, ktorý v ustanovení § 25 hovorí o zriadení Centrálného informačného systému (CIS). V zákone bolo zadefinovaných 5 registrov: register výberových konaní, register úspešných absolventov, register nadbytočných štátnych zamestnancov, register štátnozamestnaneckých miest a register štátnych zamestnancov. Termín realizácie a spustenia CIS bol niekoľkokrát odkladaný, pričom ide o projekt, ktorého financovanie je zabezpečované z Európskeho fondu regionálneho rozvoja.

V zmluvnej dokumentácii k projektu je uvedené, že doba realizácie hlavných aktivít projektu musí byť ukončená do uplynutia stanoveného obdobia oprávnenosti podľa právnych aktov EÚ, t. j. do 31. decembra 2023. V tomto kontexte uvádzame prehľad opakovaného odkladu termínov, ktoré Rada priebežne získavala z podkladov zaslaných Rade v súvislosti s vypracúvaním Správ o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku v priebehu rokov:

1. Správa 2018 – dobudovanie CIS v januári 2020
2. Správa 2019 – dobudovanie CIS koncom roka 2021
3. Správa 2020 – dobudovanie CIS 1.februára 2022
4. Správa 2021 – dobudovanie CIS 1. júla 2023

Vzhľadom na doterajší vývoj Rada stále vníma riziko možného opätovného odkladu CIS.

Vo svojom stanovisku ÚV SR uvádza, že k opätovným posunom termínov dochádza z opodstatnených dôvodov: vzhľadom na epidemiologickú situáciu, rozsah projektu a potrebné integrácie na ďalšie informačné systémy, najmä Centrálny ekonomický systém (CES), ktorý je tiež v stave budovania. V stanovisku sa ÚV SR odvoláva, že nie je zmluvnou stranou. Je pravda, že ÚV SR nie je ani pri CIS ani pri CES zmluvnou stranou, ale v opise projektu CIS je uvedené:

„Úrad vlády SR, ako ústredný orgán štátnej správy pre štátnozamestnanecké vzťahy a právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle zákona č. 575/2001 Z. z., má v zmysle zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020 povinnosť zabezpečovať centrálnu metodicko-koordinačné riadenie štátnej služby a ľudských zdrojov v štátnej službe. Prevádzkovateľom a súčasne realizátorom projektu navrhovaného CISŠS bude Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby (NASES), ktorá bola zriadená rozhodnutím vedúceho Úradu vlády Slovenskej republiky č. 1/2008 zriaďovacou listinou podľa zákona č. 532/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. "V zmysle čl. III, bod 1 a) štatútu a príslušných dodatkov schválených vedúcim Úradu vlády Slovenskej republiky, vykonáva NASES realizáciu a komplexnú implementáciu projektov z európskych štrukturálnych a investičných fondov, Kohézneho fondu a iných finančných nástrojov Európskej únie.“¹

Z vyššie uvedeného vyplýva, že, NASES bol pôvodne príspevkovou organizáciou ÚV SR. Od 1. januára 2019 bol delimitovaný pod Úrad podpredsedu vlády pre investície a informatizáciu, následne od 1. júla 2020 pod Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky (ďalej aj „MIRRI“).

Rada si dovoľuje navrhnúť, aby v budúcnosti, pri podobných strategických projektoch, boli viac predvídané organizačné a koordinačné dopady delimitácie a aby sa delimitácia uskutočnila až po stanovení jasných zodpovedností v projekte, vrátane hierarchie koordinácie, komunikačného rámca a zúčtovateľnosti jednotlivých aktérov. Takisto Rada navrhuje, aby pri projektoch, na ktorých sa podieľa viacero inštitúcií, boli uskutočňované zásahy meniace rozpočet alebo časový rámec projektu iba v prípade, že sú tieto zásahy koordinované s ostatnými vzájomne integrovanými projektmi. Rada ďalej navrhuje, aby bola v prípade súbehu viacerých projektov zriadená koordinačná autorita s jasným mandátom od politického vedenia a s právomocou kontrolovať implementáciu a proaktívne viesť komunikáciu medzi jednotlivými zúčastnenými aktérmi.

Ďalším bodom je naviazanie na iné informačné systémy, najmä na Centrálny ekonomický systém, ktorého realizátorom je Ministerstvo financií SR. Podľa popisu

¹ Detail Projektu Centrálny informačný systém štátnej služby.
<https://www.itms2014.sk/projekt?id=d946f739-3ad1-4c60-83ea-b992df3cb6c7>

projektu CES bude poskytovať zdieľané, metodicky a procesne unifikované služby na eGovernment cloud platforme, komplexne pokrývajúce elektronický výkon ekonomických a podporných činností vybraných subjektov štátnej správy, vrátane služieb jeho aplikačnej a metodicko-procesnej podpory. Do projektu bude zapojených cca 500 organizácií štátnej správy.

Aj systém CES predpokladá implementovanie jednotnej integrácie medzi CES a ostatnými centrálnymi informačnými systémami riadenia verejných financií, čím sa získajú dodatočné pozitívne efekty vo forme zjednodušenia až úplného odbúrania niektorých častí administratívnych úkonov. Vzájomné prepojenie systémov v záujme efektívneho fungovania štátnej správy je logickým krokom. Systém CIS by mal disponovať 14 modulmi a na spustenie základného fungovania sú postačujúce informácie od služobných úradov, ktoré budú povinne poskytovať informácie o štátnych zamestnancoch. To znamená, že moduly, ktoré budú čerpať informácie z CES-u, môžu byť spustené aj dodatočne. Rada disponuje informáciou, že tieto systémy nie sú na seba naviazané do takej miery, aby nemohli byť spustené samostatne. CIS, ktorý je zameraný na riadenie ľudských zdrojov, a teda hlavne na register štátnych zamestnancov, by potenciálne mohol a mal vyžadovať a obsahovať údaje, ktoré nemusia byť relevantné pre CES. Pri novelizácii zákona o štátnej službe, ktorým došlo k zmene a posunu termínu na dobudovanie CIS, nebola táto časť zákona upravená dostatočne. V § 25 ods. 4 boli dočasne vypustené písm. d) a e), ktoré hovorili o tom, že CIS pozostáva z 5 registrov, konkrétne bol dočasne vypustený register štátnozamestnaneckých miest a register štátnych zamestnancov. Avšak § 27 ods. 2 a ods. 3² stále hovoria o tom, že k týmto dvom registrom, ktoré podľa aktuálneho znenia v zákone ani nie sú, musí ÚV SR vydať vykonávacie predpisy. Taktiež v § 28 ods. 5 zostal stanovený rozsah spracúvaných osobných údajov, ktoré obsahuje register štátnych zamestnancov.

Samotný zákon o štátnej službe uvádza, že účelom zriadenia centrálného informačného systému je 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. Štát by jeho dobudovaním získal nástroj, ktorý by mu výrazným spôsobom pomohol pri strategickom plánovaní pracovnej sily a uskutočňovaní efektívnej personálnej a mzdovej politiky. Registre a informačné systémy však budú poskytovať pridanú hodnotu iba v prípade existencie zodpovedajúcich analytických kapacít v oblasti riadenia ľudských zdrojov a ich rozpočtovania.

² V zmysle ustanovenia ods. 2 § 27 zákona o štátnej službe Úrad vlády ustanoví rozsah údajov poskytovaných služobnými úradmi do registra štátnozamestnaneckých miest vykonávacím právnym predpisom a ods. 3 § 27 zákona o štátnej službe Úrad vlády ustanoví podrobnejšie rozsah údajov poskytovaných služobnými úradmi do registra štátnych zamestnancov vykonávacím právnym predpisom.

2.2 Všeobecná charakteristika štátnej služby

V nasledujúcej časti Správy za rok 2021 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.

Štátna správa je v súčasnosti organizovaná sústavou 228 služobných úradov. V tejto časti sa zaoberáme údajmi od 215 služobných úradov, ktoré Rade na základe jej žiadosti poskytli informácie. Podľa údajov Sekcie štátnej služby a verejnej služby ÚV SR k 1. januáru 2022, bolo celkovo na 228 služobných úradoch 36 830 štátnozamestnaneckých miest a z toho bolo obsadených 34 072 štátnozamestnaneckých miest. Rozdiel v počte neobsadených štátnozamestnaneckých miest predstavuje číslo 2 758 miest, pričom finančné prostriedky vyčlenené zo štátneho rozpočtu sú prideľované služobným úradom aj na tieto neobsadené štátnozamestnanecké miesta. Nakoľko Rada nedisponuje informáciou priemerného čísla, na základe ktorého sú Ministerstvom financií prideľované mzdové náklady na štátnych zamestnancov, pre znázornenie uvádzame príklad, ktorým chceme upozorniť na súhrnnú sumu vynaložených finančných prostriedkov, ktoré reálne neslúžia svojmu účelu, pretože nie sú vyplácané ako mzda, pričom sme vychádzali z tretej platovej triedy radca:

Počet štátnych zamestnancov	Mzda v hrubom bez príplatkov	Mzdové náklady na 1 mesiac ³	Mzdové náklady na 1 rok
1 štátny zamestnanec	589,50	796,98	9 563,76
2758 neobsadených ŠZM		2 198 070,84	26 376 850,08

Sumu 26 376 850,08 eur za rok, ktorá nám jednoduchým príkladom vyšla, by mohol štát využiť efektívnejšie, napríklad na dobudovanie CIS.

Na počty neobsadených systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a tým aj na zbytočne vynaložené finančné prostriedky upozorňuje Rada každý rok. Za 5 rokov existencie Rady, ktorá do NR SR už štvrtý krát predkladá Správu, mohla SR efektívnejšie využiť odhadom 100 000 000 eur.

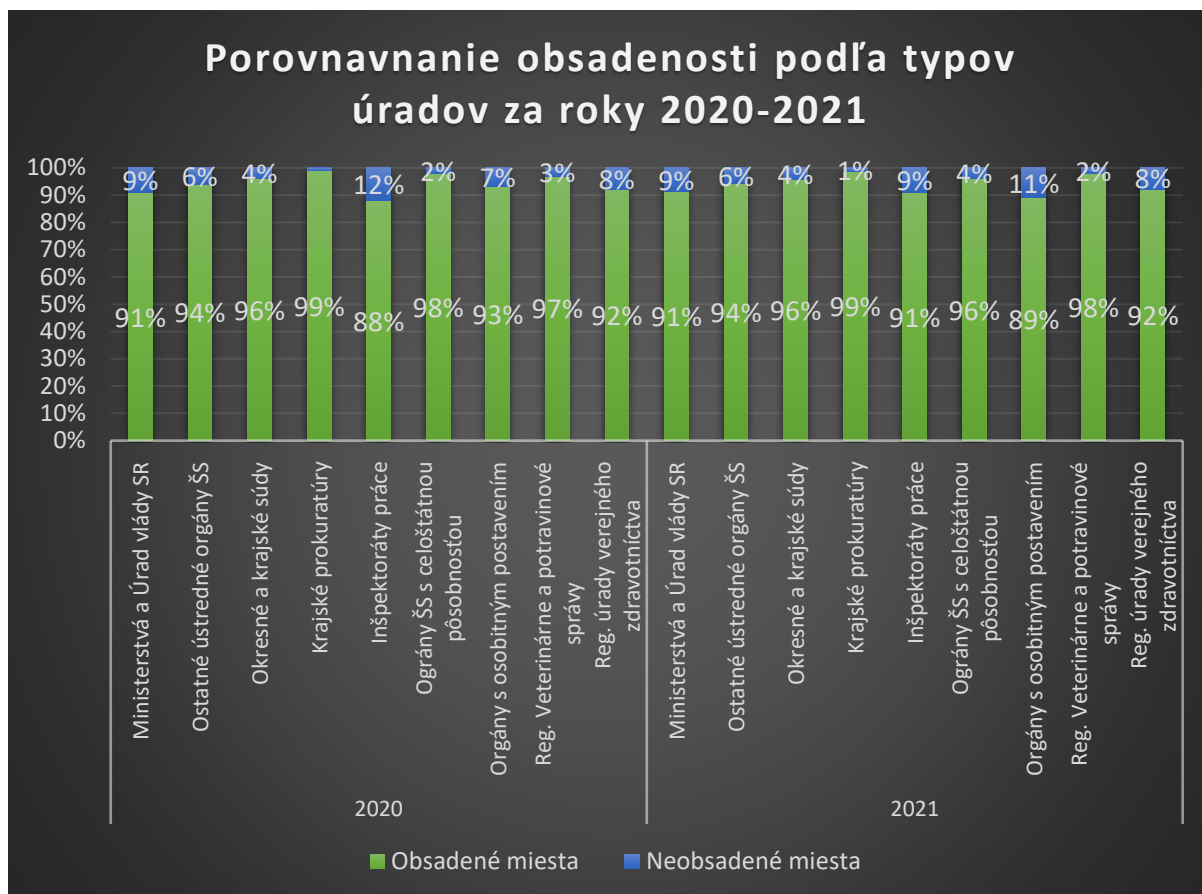
Oproti údajom z minulého roka vychádza na jedného štátneho zamestnanca 149 občanov, kým minulý rok to bolo 150 občanov. Z toho jasne vyplýva, že dochádza k navyšovaniu počtu štátnych zamestnancov.

³ Kalkulátor čistej mzdy na Slovensku pre rok 2020. [index.sme.sk](https://index.sme.sk/kalkulacka/kalkulator-cistej-mzdy?ref=menu). Dostupné online: <https://index.sme.sk/kalkulacka/kalkulator-cistej-mzdy?ref=menu>

Nasledujúca komparácia sa týka len služobných úradov, ktoré poskytli informácie v rámci zberu dát Rady, v ktorých pracuje 33 625 štátnych zamestnancov a majú 35 973 systematizovaných štátnozamestnaneckých miest.

Obsadenosť	Počet úradov	Podiel úradov	Počet úradov	Podiel úradov	Počet úradov	Podiel úradov
	2019	2019 v %	2020	2020 v %	2021	2021 v %
50 % - 60 %	1	1 %	0	0 %	1	0,5 %
61 % - 70 %	2	1 %	2	1 %	1	0,5 %
71 % - 80 %	5	3 %	11	5 %	9	4 %
81 % - 85 %	10	5 %	9	4 %	14	6 %
86 % - 90 %	26	14 %	33	16 %	25	11 %
91 % - 95 %	40	21 %	45	22 %	51	23 %
96 % - 99 %	45	24 %	42	20 %	43	20 %
100 %	61	32 %	69	32 %	69	32 %

V roku 2021 sú neobsadené štátnozamestnanecké miesta na úrovni 6,5 %, čo predstavuje 2 348 štátnozamestnaneckých miest, a teda aj malý nárast oproti minulému roku. V súčasnej dobe je nevyhnutné začať realizovať cielenú a riadenú politiku ľudských zdrojov v štátnej službe, a to aj popularizáciou práce v štátnej službe. Z hľadiska dlhodobého vývoja sa môže javiť ako veľký problém na prilákanie odborníkov na určité pozície do štátnej správy (napr. chemikov, zdravotníkov, právnikov). Súkromný sektor vytvára totiž na tieto pozície konkurenciu štátu tým, že vie ponúknuť neúmerne lepšie finančné podmienky. Štát by sa mal preto zamerať na informovanie o mnohých nefinančných benefitoch, ktoré svojim štátnym zamestnancom poskytuje. Ďalším faktorom sú aj odbory štátnej služby, ktoré nie sú zaujímavé pre mladšie generácie, preto sa môže stať, že odchodom štátneho zamestnanca do dôchodku, nebude mať jeho pozíciu kto zaplniť. Je ale potrebné brať do úvahy aj nevhodne stanovený počet potrebných štátnozamestnaneckých miest zo strany služobného úradu.



Graf 2 Štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Krajské prokuratúry majú najvyššiu obsadenosť už niekoľko rokov po sebe. Na rozdiel od minulého roku majú najnižšiu obsadenosť Orgány s osobitným postavením.

2.2.1 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov

Počet radových štátnych zamestnancov ostal približne na úrovni minulého roku 29 698 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Počet vedúcich štátnych zamestnancov v roku 2021 je 3 927.

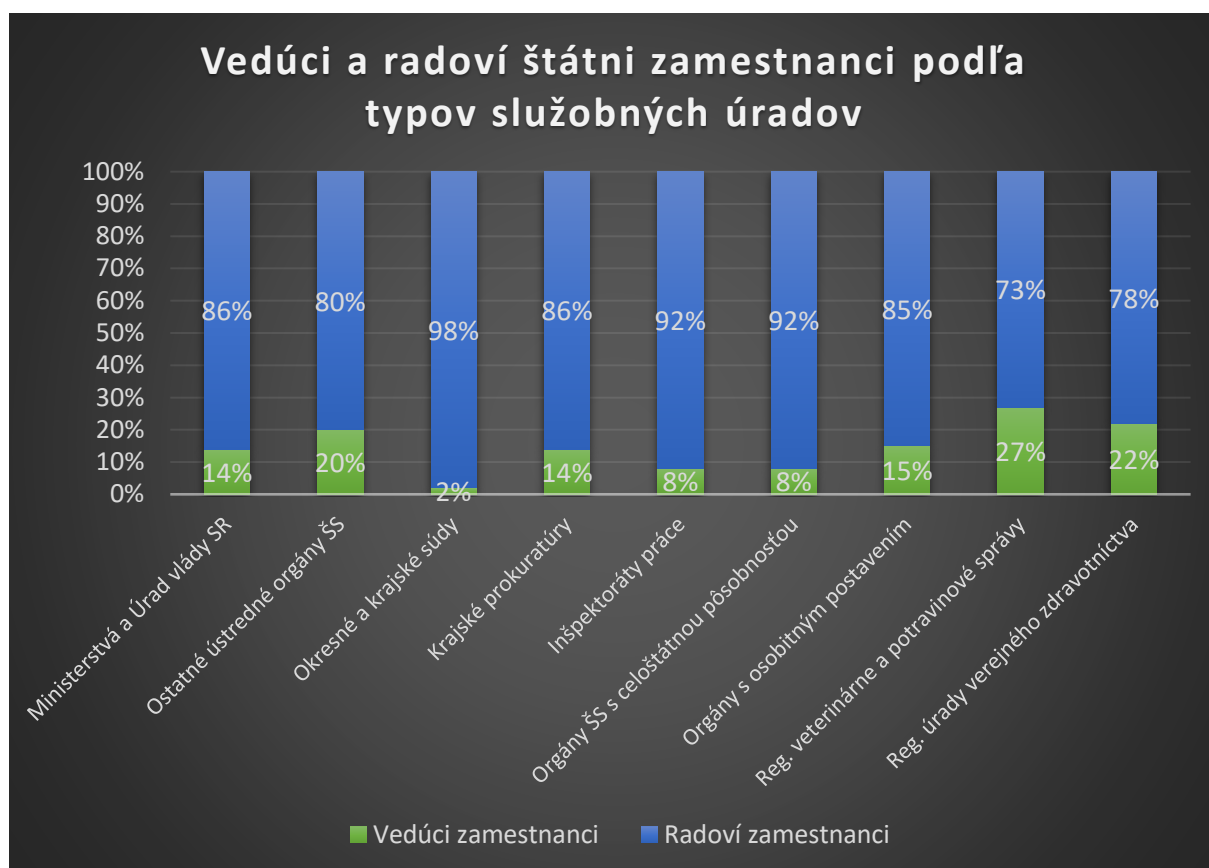
Pri vedúcich štátnych zamestnancoch sú uplatňované osobitosti pri výberových konaniach a odmeňovaní. Podiel vedúcich štátnych zamestnancov môže poukazovať na efektívnosť pri zabezpečovaní riadiacich funkcií v služobných úradoch, ale aj na to, ako je nastavené rozpätie riadenia pri jednotlivých vedúcich štátnych zamestnancoch. Štruktúru vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie uvádza tabuľka č. 2.

Tabuľka 1 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie za rok 2021

Vedúci štátny zamestnanec	Počet	Percentá
vymenovaný do funkcie NR SR	6	0,15 %
vymenovaný do funkcie vládou SR	142	3,60 %
vymenovaný do funkcie ministrom	84	2,15 %
vymenovaný do funkcie iným subjektom	215	5,53 %
úspešne absolvoval výberové konanie	3181	81,38 %
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	184	4,71 %
na čele zastupiteľského úradu	83	2,12 %
odborník ústavného činiteľa	14	0,36 %
spolu	3909	

Medzi jednotlivými typmi služobných úradov sú rozdiely v podiele vedúcich štátnych zamestnancov. Naše zistenia indikujú dlhodobý vysoký počet vedúcich štátnych zamestnancov oproti počtu radových štátnych zamestnancov na regionálnych veterinárnych a potravinových správach a regionálnych úradoch verejného zdravotníctva. Najnižší podiel vedúcich štátnych zamestnancov majú okresné sudy (OS) a krajské sudy (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 8,8 % a na okresných úradoch 15,8 %. Počet prijatých nových štátnych zamestnancov v roku 2021 bol 803, počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov je 625, pričom z dôvodu organizačnej zmeny bolo ukončených 226 štátnozamestnaneckých pomerov, čo predstavuje 36,16 % z celkového počtu.

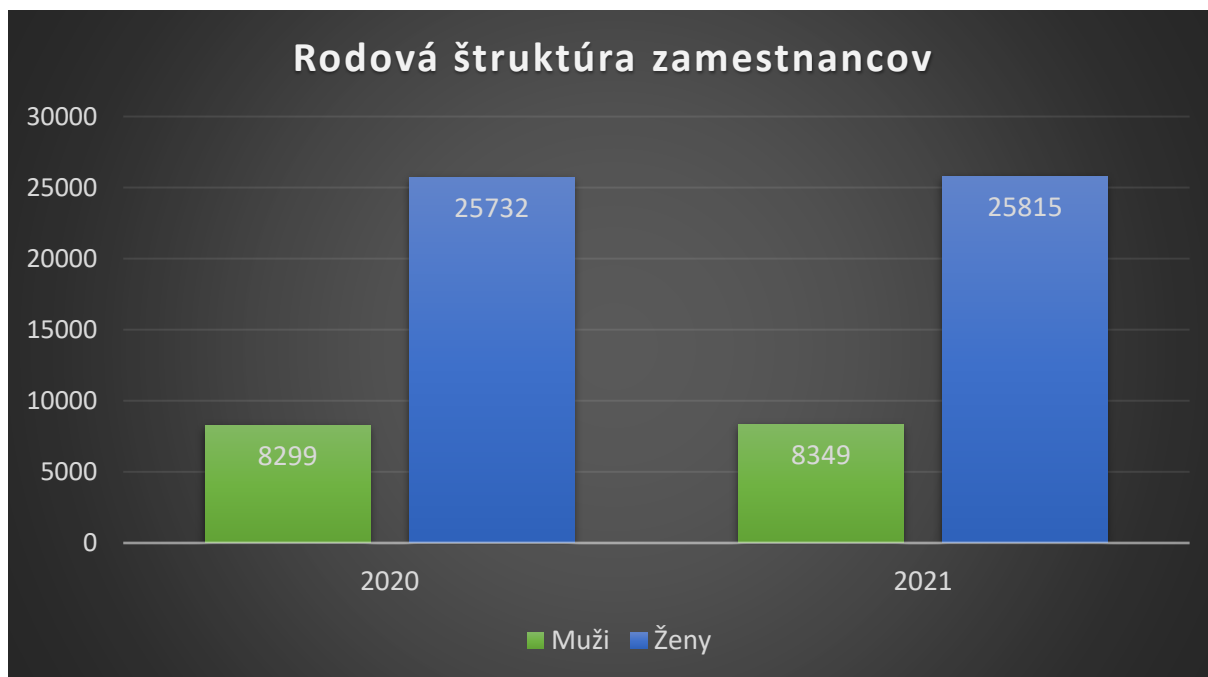


Graf 3 Porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2021 podľa typov služobných úradov

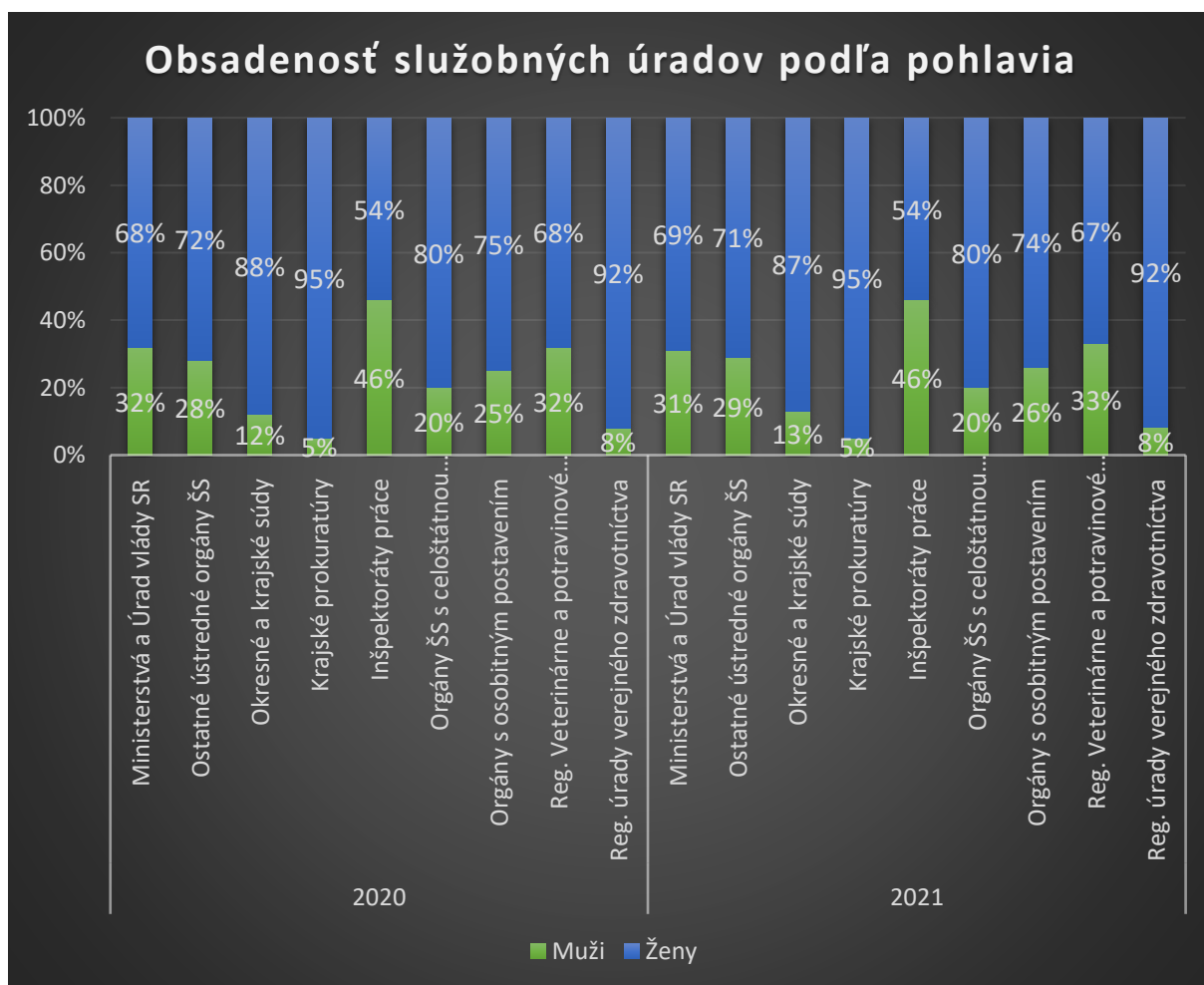
2.2.2 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania

Údaje o štruktúre štátnych zamestnancov naznačujú, že dve tretiny štátnych zamestnancov tvoria ženy (76,7 % zo sledovaných úradov). V krajinách OECD v roku 2019 zastávali ženy v priemere len 37 % na vyšších manažérskych pozíciách v štátnej správe.⁴ Z celkového počtu 3 909 vedúcich štátnych zamestnancov v Slovenskej republike tvoria 59,68 % ženy a 40,31 % muži.

⁴ Government at Glance 2001. OECD. 2021. Dostupné online: <https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>

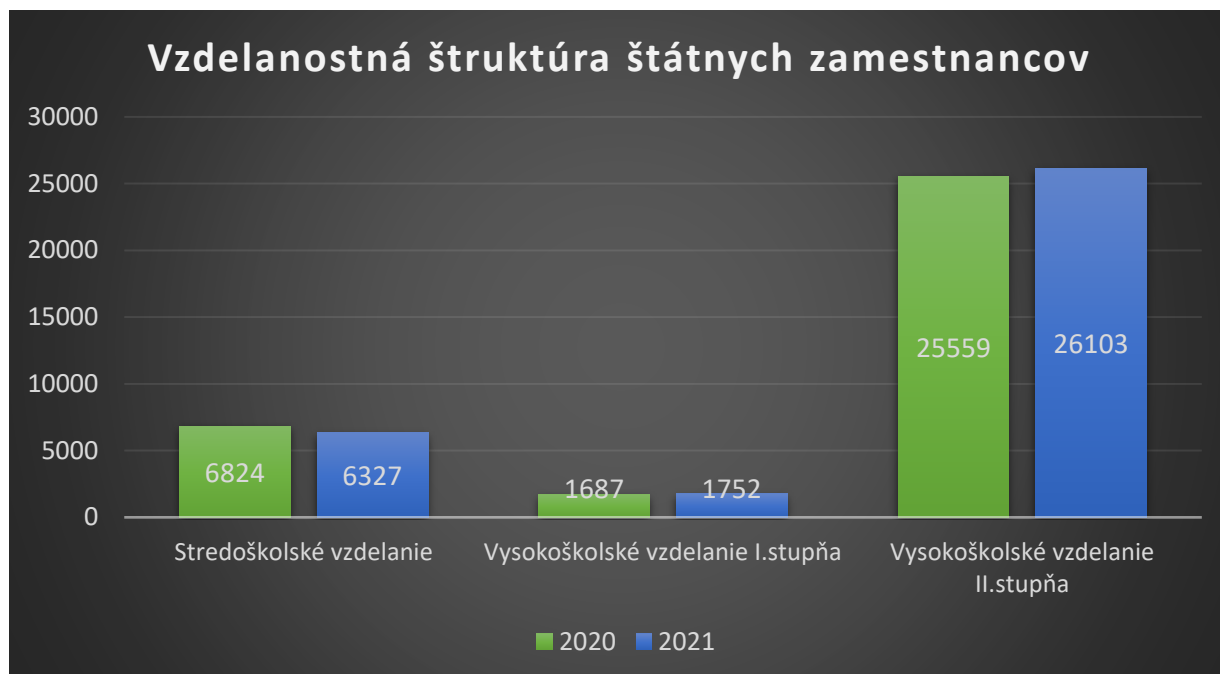


Graf 4 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov v roku 2020 a roku 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



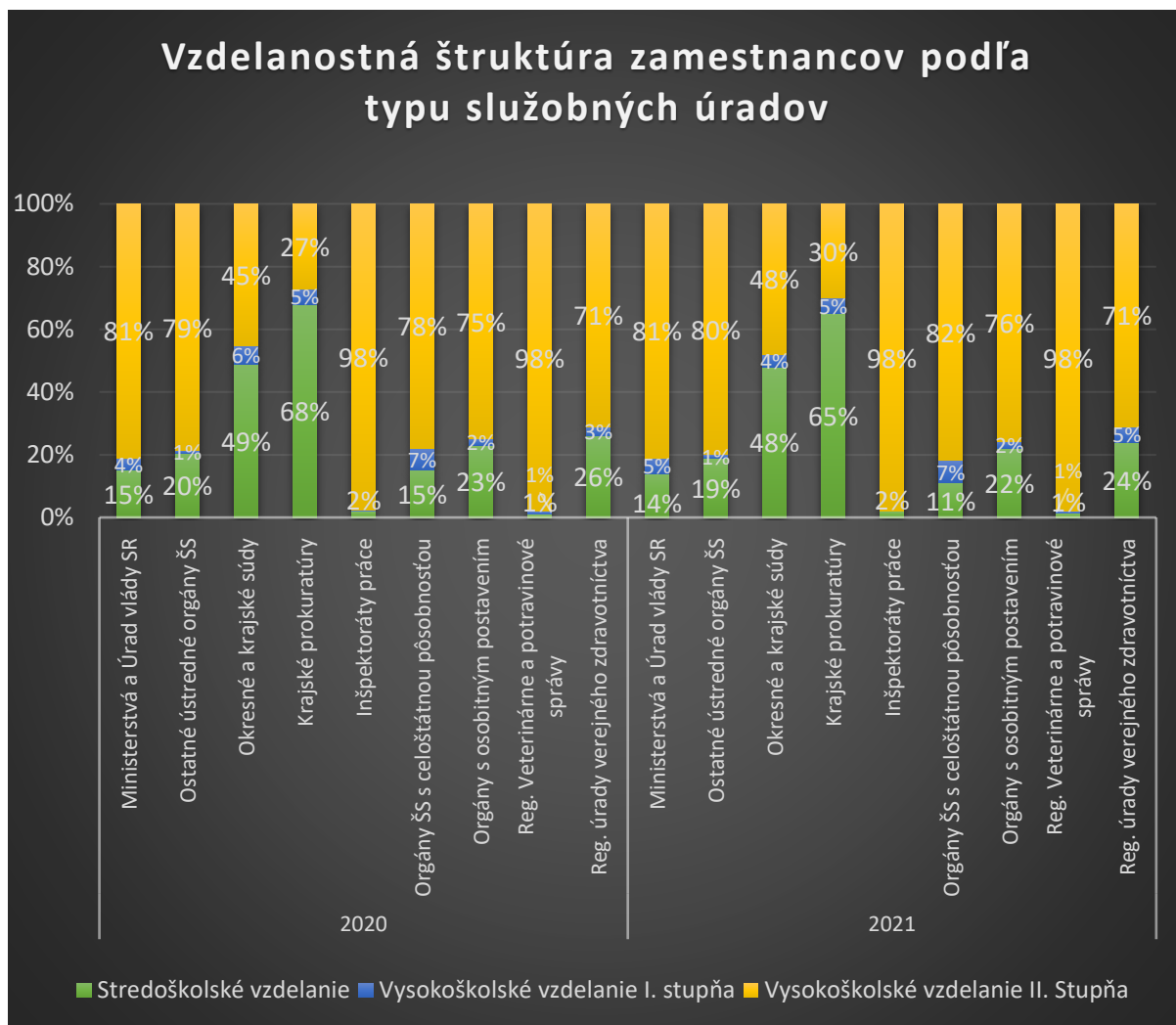
Graf 5 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania nedošlo k výrazným zmenám oproti roku 2020. V roku 2021 má až 77 % štátnych zamestnancov vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má 5 % a stredoškolské vzdelanie 18 %. Rozsah vzdelania potrebného pre konkrétne štátnozamestnanecké miesto určuje charakteristika platových tried štátneho zamestnanca.⁵



Pri zbere dát sa Rada zamerala aj na zistenie, aké množstvo štátnych zamestnancov disponuje III. stupňom vysokoškolského vzdelania. Vzhľadom na celkový počet obsadených štátnozamestnaneckých miest predstavuje III. stupeň vysokoškolského vzdelania len 3,8 %. Je zaujímavé, že percentuálne najvyššie zastúpenie na počet obsadených štátnozamestnaneckých miest majú štátni zamestnanci s III. stupňom vysokoškolského vzdelania v orgánoch s osobitným postavením (OOP) a inšpektorátoch práce, kde je to vyše 5 % z celkového počtu štátnych zamestnancov. RÚVZ sú tretie v poradí s 4,6 % z celkového počtu štátnych zamestnancov. Kým v prípade OOP a RÚVZ konštatujeme, že ide o špecifických odborníkov, je otázne, či je to v prípade IP nevyhnutné. V rámci efektívneho narábania s ľudskými zdrojmi a ich zosúladenie s potrebami služobných úradov by bolo možno vhodné prehodnotiť reálnu potrebu vzdelania konkrétneho odboru štátnej služby na jednotlivých štátnozamestnaneckých miestach, čo by malo za následok aj prehodnotenie pridelených platových taríf.

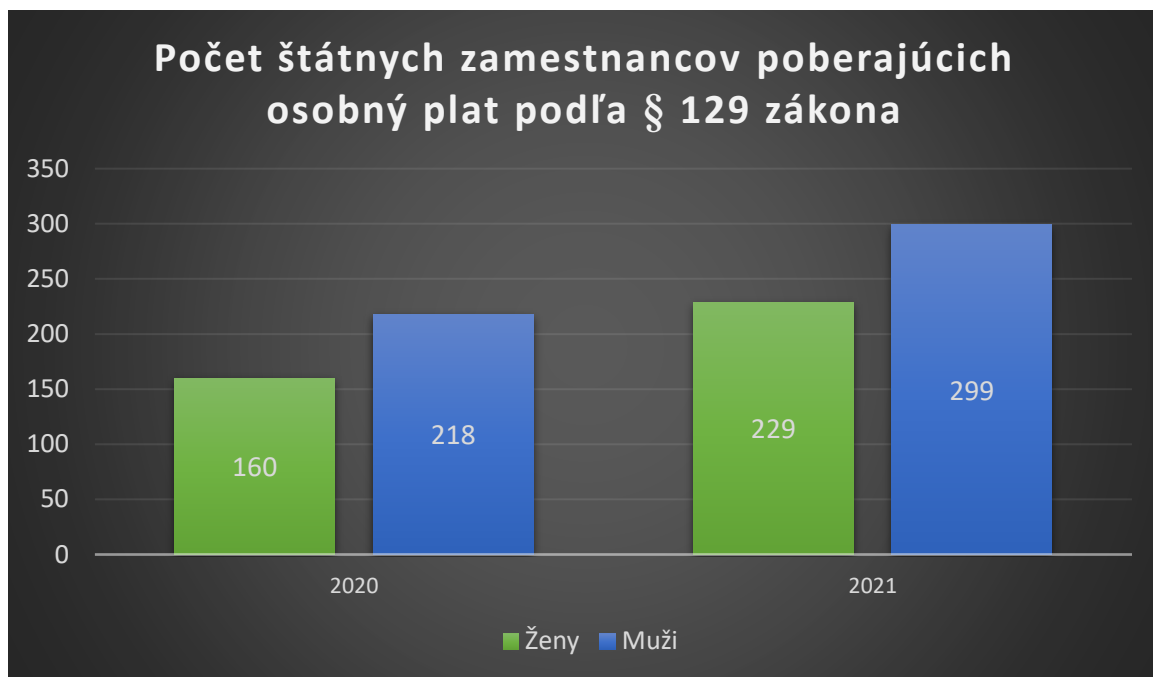
⁵ Príloha č. 2 k zákonu č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov



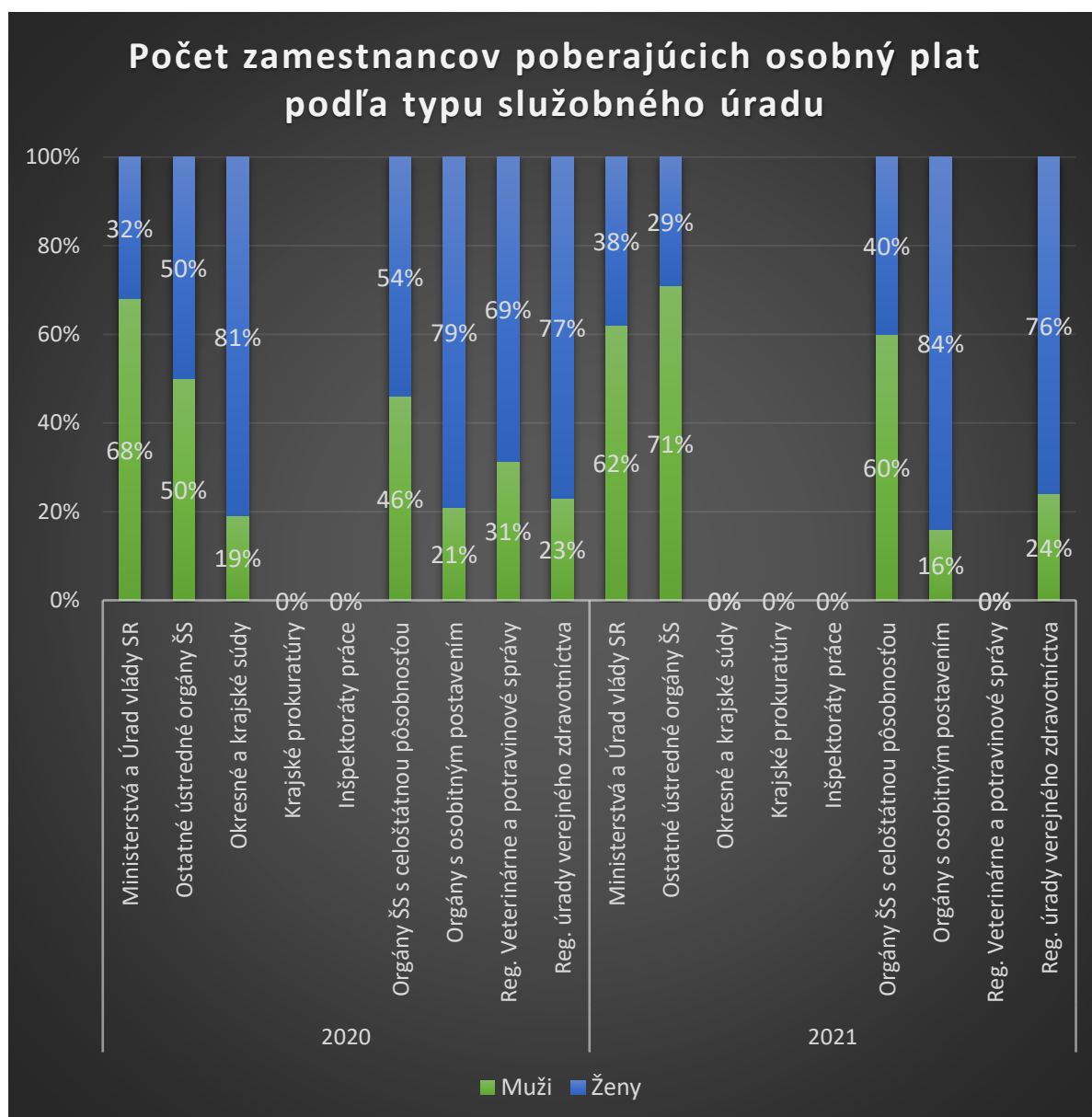
Graf 6 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2020 a za rok 2021 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

2.2.3 Inštitút osobného platu

Pri minuloročnom zbere sa Rada zamerala na zber údajov o priznaní osobného platu, ktorý by mal byť poskytovaný štátnemu zamestnancovi vykonávajúcemu počas štátnej služby osobitne významné úlohy alebo mimoriadne náročné úlohy. Kým v minulom roku osobný plat poberalo 1,11 % štátnych zamestnancov z obsadených štátnozamestnaneckých miest, v roku 2021 je to 1,57 % štátnych zamestnancov. Tým sa počet štátnych zamestnancov dostal nielen na úroveň roku 2019, kedy osobný plat poberalo 501 štátnych zamestnancov, čo predstavovalo 1,53 %, ale došlo aj k navýšeniu.



Graf 7 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2020 a 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 8 Celkový počet štátnych zamestnancov poberaajúcich osobný plat v rokoch 2020 a 2021 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

2.2.4 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe

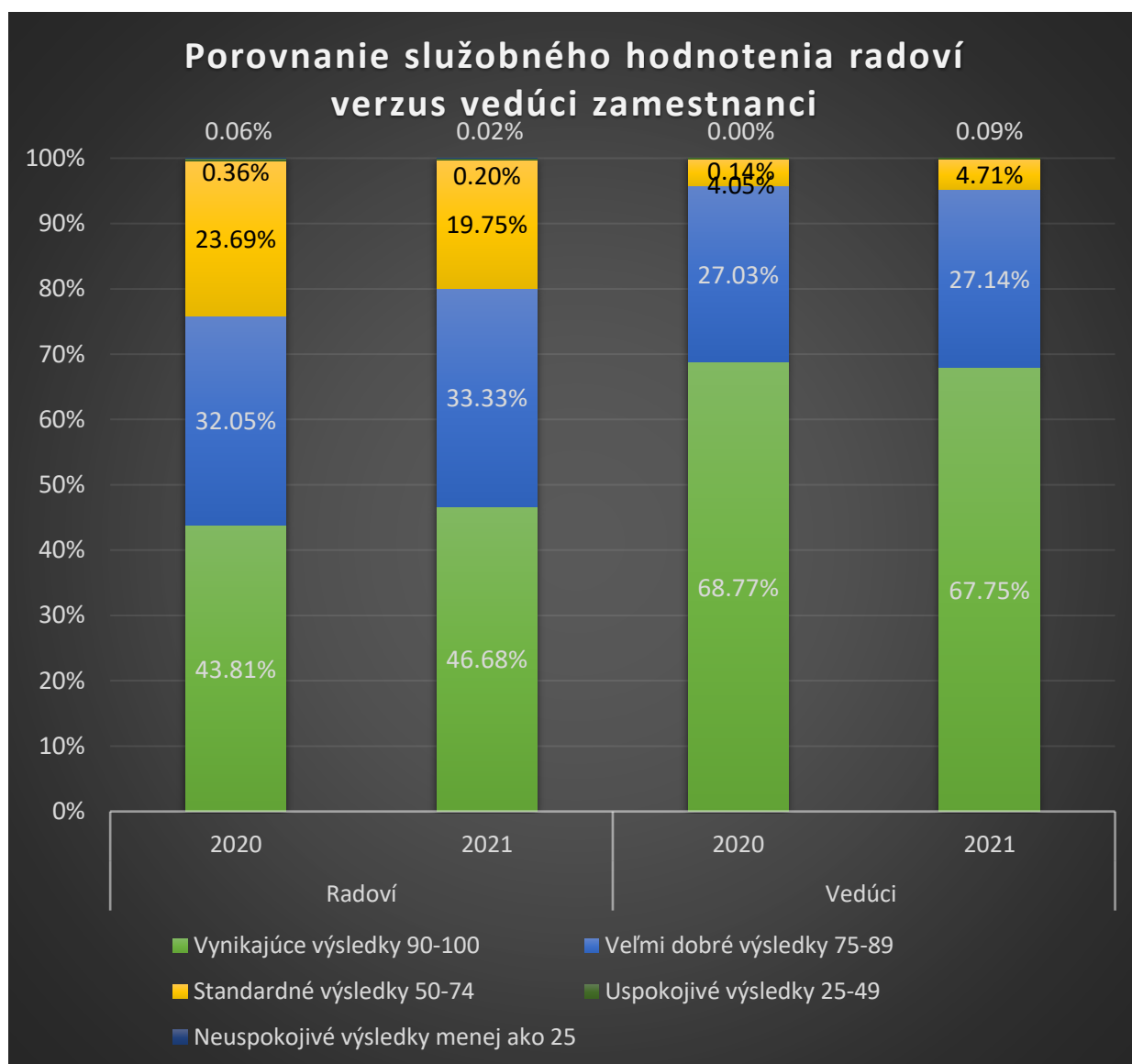
Služobné hodnotenie je nástroj riadenia ľudských zdrojov, ktorý je však na tento účel v rámci štátnej služby využívaný minimálne, skôr je vnímaný zo strany štátnych zamestnancov ako formálny nástroj. Pritom prostredníctvom služobného hodnotenia je možné formulovať a rozvíjať potreby štátnych zamestnancov tak, aby slúžili konkrétnemu odboru štátnej služby, na ktorom pôsobia, a to napr. prostredníctvom vzdelávania. Motivujúcou zložkou na lepší výkon je aj nástroj odmeňovania, ktorý však využívajú v podobe zvýšenie osobného príplatku len KP a OS a KS. OS a KS taktiež využívajú aj negatívnu zložku v podobe zníženia osobného príplatku, čím vedúci štátny zamestnanec poukazuje na nedostatočné pracovné výkony, resp. chybovosť plnenia

alebo neplnenia úloh, čo môže pôsobiť ako „zdvihnutý prst“ a svojim spôsobom ako motivácia na zlepšenie výkonu štátnej služby a tým aj návratu k pôvodnému osobnému príplatku.

Keďže výsledky služobných hodnotení sa vždy premietajú do opatrení prijatými služobným úradom až v nasledujúcom roku, prioritne sa zameriame na služobné hodnotenia za rok 2019, ktorých výsledky sa reálne mali do výkonu štátnej služby premietnuť v roku 2020 a porovnáme ich s výsledkami služobných hodnotení za rok 2020 premietnutými do výkonu štátnej služby v roku 2021.

V rámci dotazníka zaslaného služobným úradom sme síce požiadali služobné úrady o zaslanie výsledkov služobných hodnotení aj za rok 2021, ale vzhľadom na to, že termín realizácie služobných hodnotení (31. január) nie je v zákone fixne stanovený, tieto údaje nie sú kompletne a služobné úrady uviedli aj počty štátnych zamestnancov, ktorým služobné hodnotenie k 31. januáru ešte nebolo vykonané.

Ako hlavný dôvod nevykonania služobného hodnotenia v termíne do 31. januára uviedli epidemiologickú situáciu – PN, OČR, karanténu. K otázkam služobného hodnotenia za rok 2020 disponujeme údajmi o 31 594 štátnych zamestnancoch, z toho je 27 581 radových štátnych zamestnancov a 4013 sú vedúci štátni zamestnanci. V prípade služobných hodnotení za rok 2021 disponujeme údajmi k 28 850 štátnych zamestnancov, z toho je 25 494 radových štátnych zamestnancov a 3356 sú vedúci štátni zamestnanci, pričom u 1 516 štátnych zamestnancov služobné hodnotenie nebolo vykonané v termíne k 31. januáru, čo predstavuje 4,5 % štátnych zamestnancov.



Graf 9 Porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 2 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	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	12135	43,81 %	12877	46,68 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	8878	32,05 %	9194	33,33 %
štandardné výsledky, 50-74	6563	23,69 %	5448	19,75 %
uspokojivé výsledky, 25-49	102	0,36 %	56	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	19	0,06 %	6	0,02 %

Tabuľka 3 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	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	2919	68,77 %	2731	67,75 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	1147	27,02 %	1089	27,14 %
štandardné výsledky, 50-74	172	4,05 %	189	4,71 %
uspokojivé výsledky, 25-49	6	0,14 %	4	0,09 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0

Aj v tomto roku musíme konštatovať, že inštitút služobného hodnotenia sa stále v praxi ako manažérsky nástroj nevyužíva dostatočne. Z celkového počtu vykonaných služobných hodnotení bolo podaných len 34 námietok, ktorým bolo vyhovené v 15 prípadoch. Zmena osobného príplatku sa vykonala len v 331 prípadoch a k odvolaniu z funkcie a ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru ani nedošlo. Dôvodom môže byť aj to,⁶ že ako Rada zistila v štúdii venovanej téme služobného hodnotenia, je inštitút vnímaný až 30 % respondentmi - hodnotiteľmi ako neprínosný a 30 % malo neutrálne vnímanie.

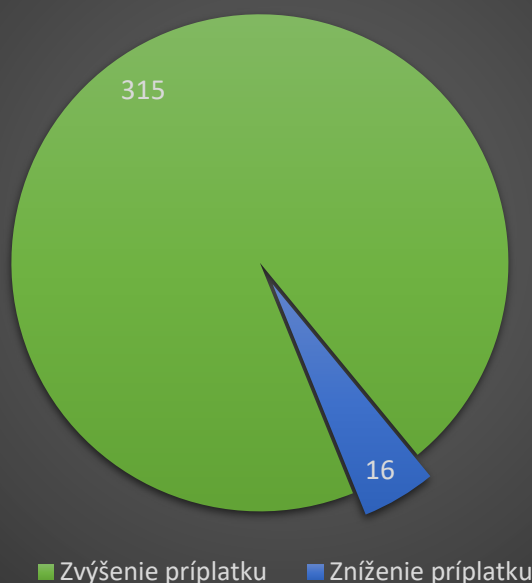
Tabuľka 4 Použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2019 a 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2019	2020
námietky podané proti služobnému hodnoteniu	43	34
počet námietok, ktorým bolo vyhovené	19	15
zvýšenie/ zníženie osobného príplatku	425	331
odvolanie z funkcie	0	0
ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru	0	0

⁶ Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca, odborná štúdia. Rada pre štátnu službu. 2020.

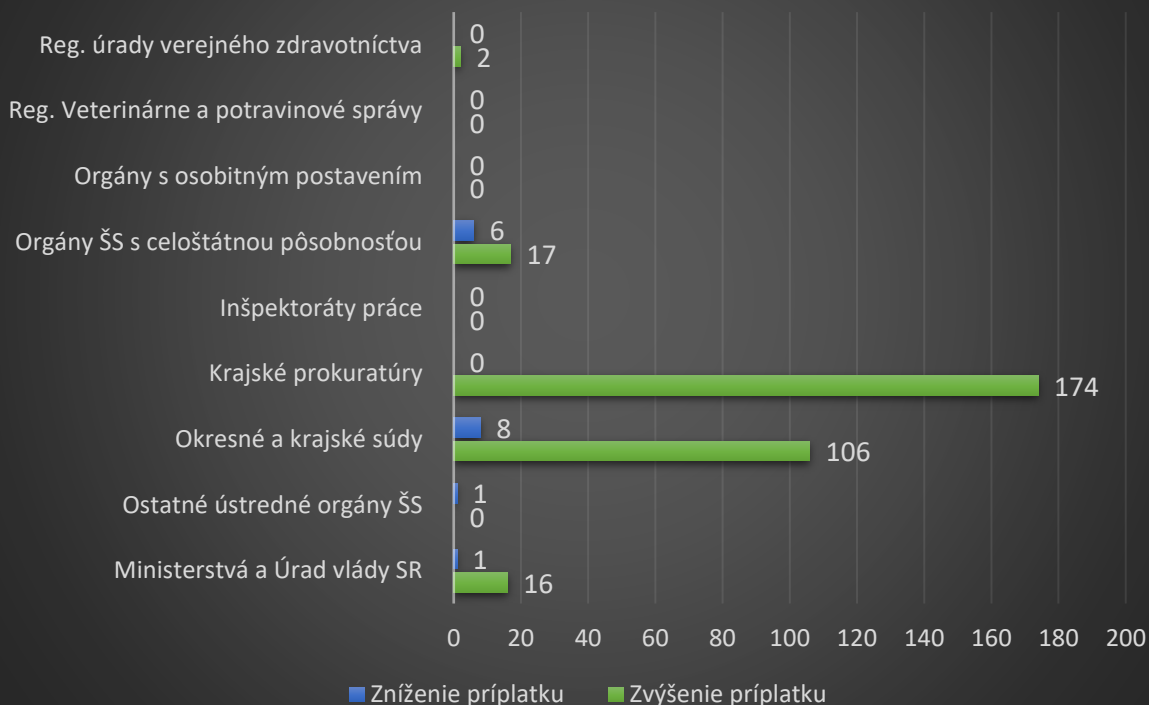
https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/data/files/7698_sluzobne-hodnotenia-statneho-zamestnanca-v1_0.pdf

Zmena príplatku štátnych zamestnancov v štátnej správe



Graf 10 Zmena príplatku štátnych zamestnancov v štátnej správe, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu



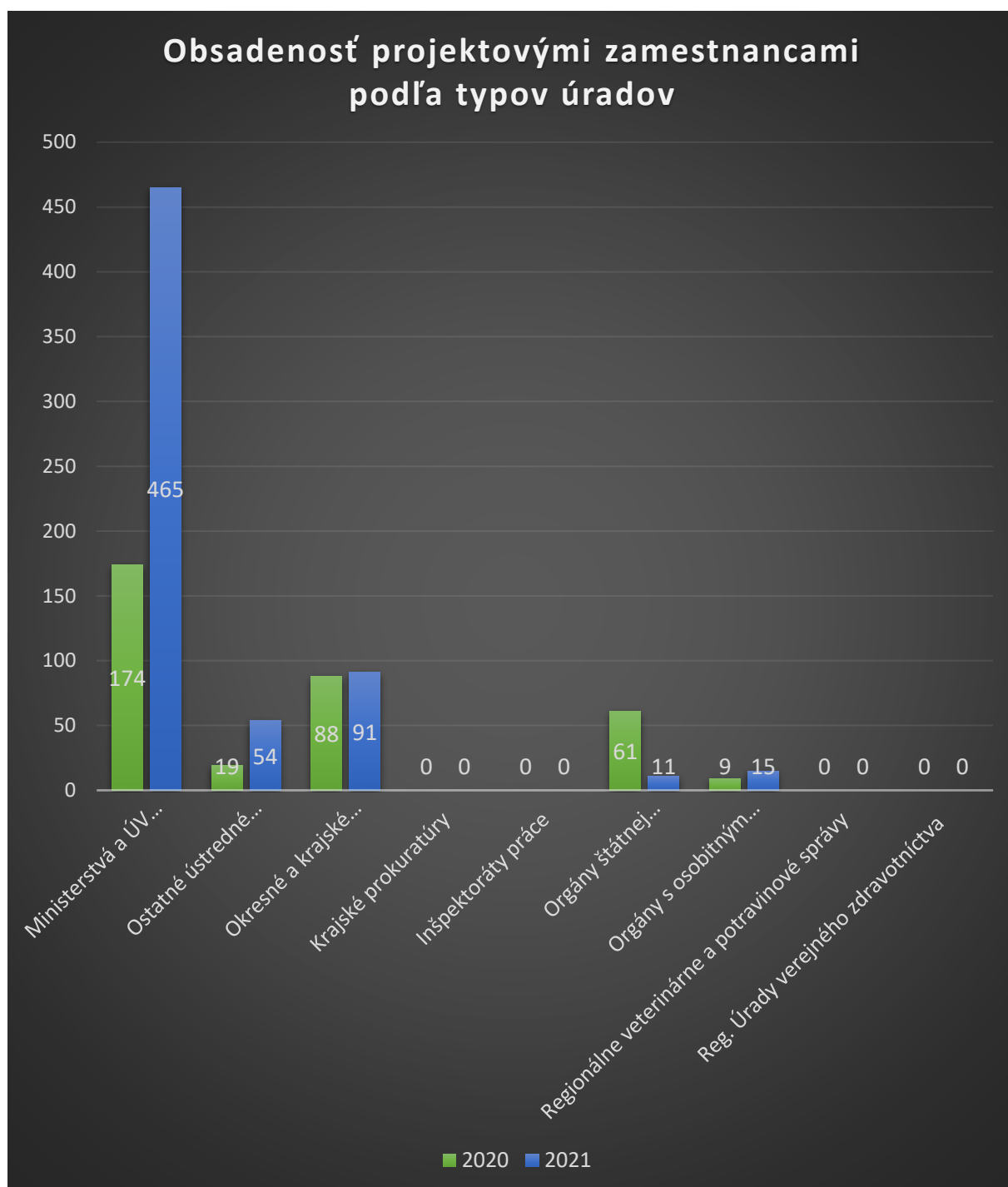
Graf 11 Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

2.3 Údaje o štátnej službe podľa typológie služobných úradov

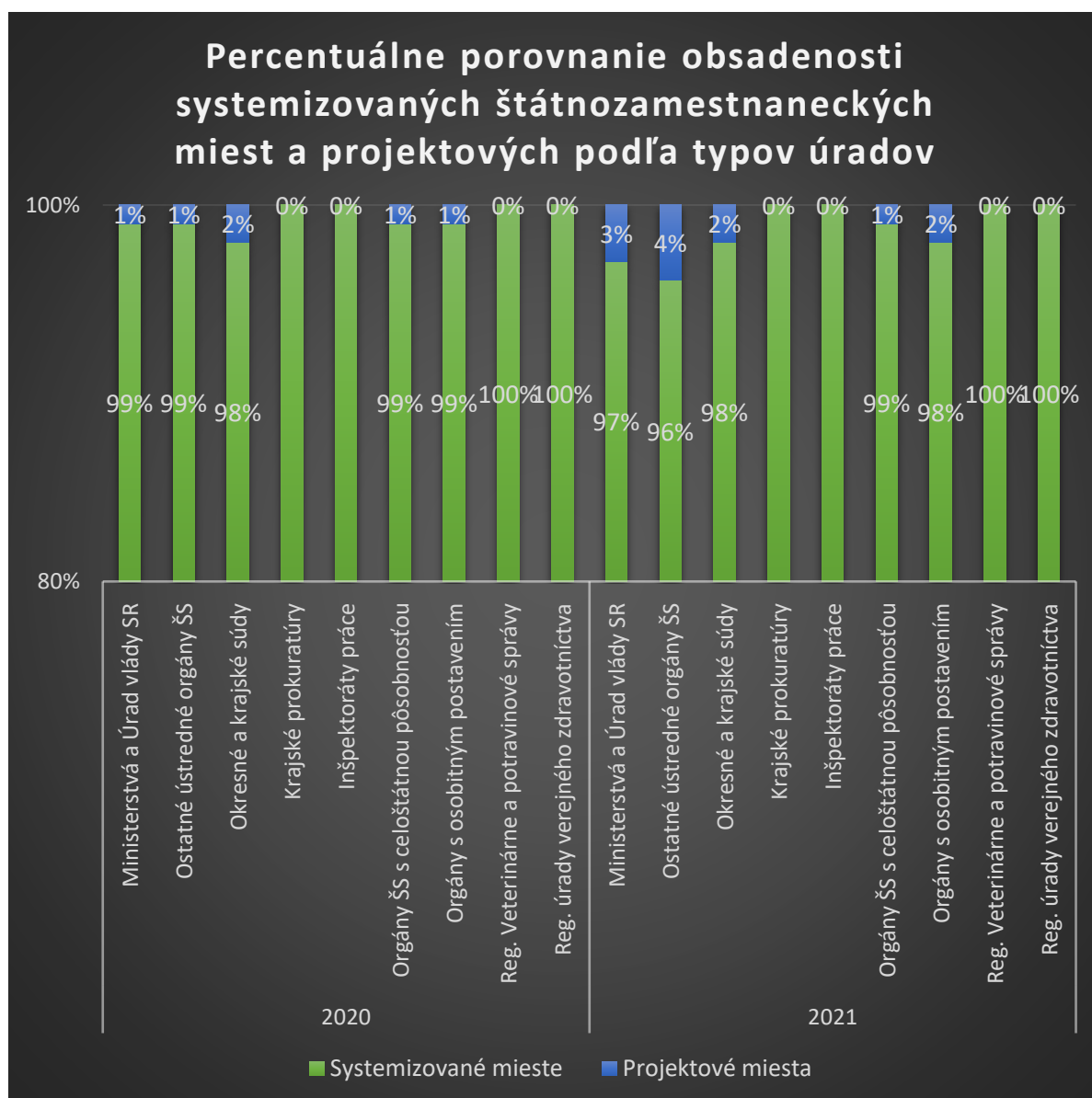
Nasledujúca podkapitola analyzuje vybrané aspekty štátnej služby podľa deviatich typov služobných úradov. Táto typológia vychádza z ich postavenia, kompetencií a činnosti, ktorú vykonávajú v rámci štátnej správy. Typy služobných úradov a počty obsadených štátnozamestnaneckých miest sú uvedené v tabuľke. V grafoch nižšie uvádzame aj prehľad projektových zamestnancov podľa typológie úradov. Nárast, ktorý pozorujeme pri ministerstvách a ÚV SR je pravdepodobne spôsobený Plánom obnovy a odolnosti, keďže na jeho implementáciu si mnohé služobné úrady vytvárali nové sekcie/odbory.

Tabuľka 5 Tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov úradov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Typy úradov	Počet obsadených ŠZ miest 2020	Percentá 2020	Počet obsadených ŠZ miest 2021	Percentá 2021
Ministerstvá a ÚV SR	14 438	91,2 %	14 323	90,6 %
Ostatné ústredné orgány ŠS	1383	93,8 %	1288	94,49 %
Okresné a krajské sudy	4048	95,76 %	4009	96,39 %
Krajské prokuratúry	594	98,67 %	552	99,28 %
Inšpektoráty práce	416	87,94 %	392	90,74 %
Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	10 765	97,9 %	10 584	98,31 %
Orgány s osobitným postavením	699	93,07 %	655	93,7 %
RVPS	719	96,76 %	675	97,54 %
RÚVZ	983	92,21 %	1147	91,98 %



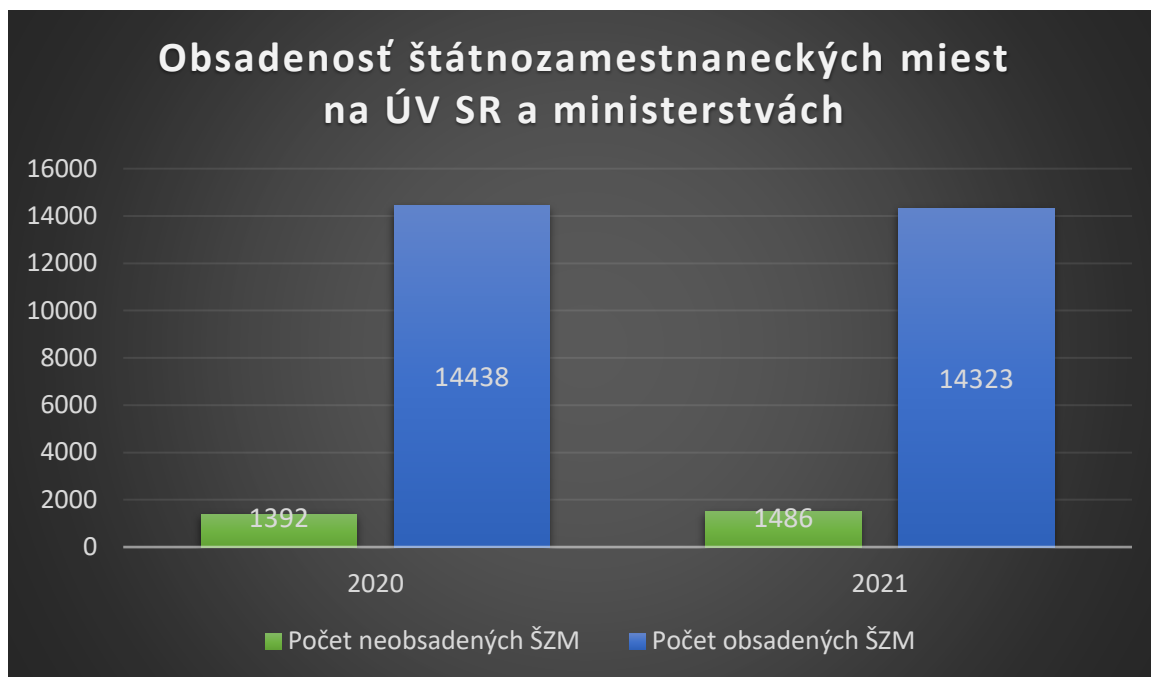
Graf 12 Počet obsadených miest projektových zamestnancov



Graf 13 Percentuálne porovnanie obsadenosti systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a projektových podľa typov úradov

2.3.1 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 vytvorených spolu 15 809 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je len 14 323 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 90,6 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 1 486, čo predstavuje 9,3 %). Ani jeden služobný úrad nemá 100 % obsadenosť.



Graf 14 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 12 262 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 2 061 (14,38 %).

Tabuľka 6 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na ÚV SR a ministerstvách za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	1	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	83	30
vymenovaný do funkcie ministrom	31	29
vymenovaný do funkcie iným subjektom	24	17
úspešne absolvoval výberové konanie	726	940
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	45	44
na čele zastupiteľského úradu	67	12
odborník ústavného činiteľa	7	5
	984	1077

Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 2 255 a počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov 1 728, z toho z dôvodu organizačnej

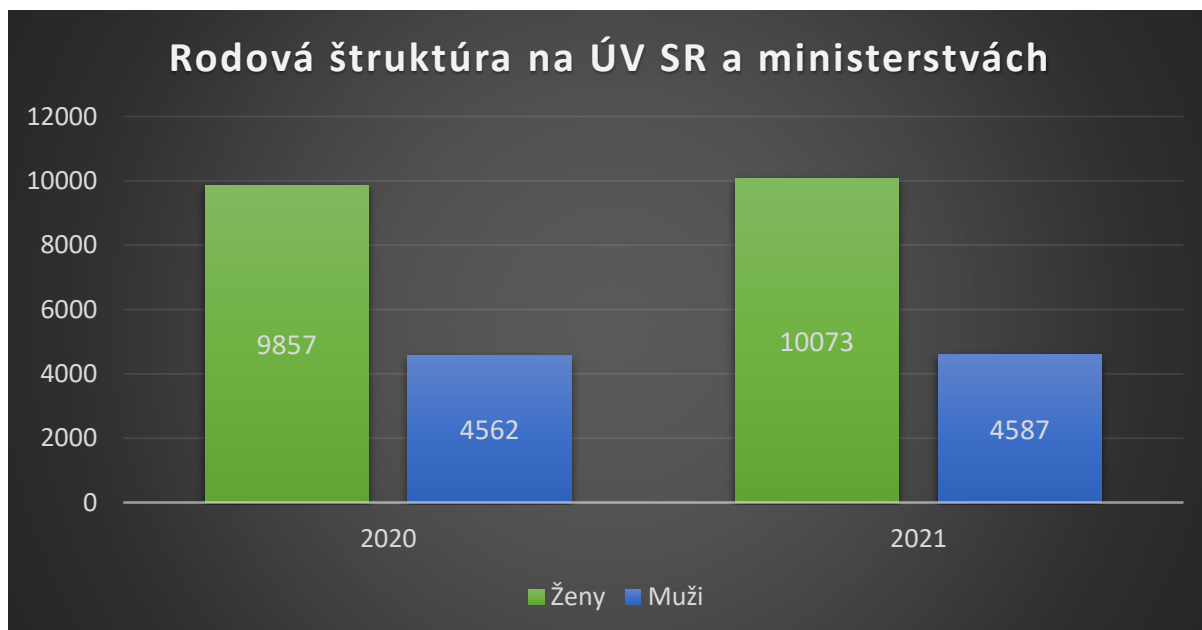
zmeny bolo ukončených 361 štátnozamestnaneckých pomerov. Najviac ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny bolo na MV SR v počte 226.

MV SR tiež bolo jediným služobným úradom v tejto časti, ktorý využil na základe zákona č. 453/2021 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 novoprijatý inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu. Takýmto spôsobom bolo odvolaných 9 vedúcich štátnych zamestnancov, vo všetkých prípadoch išlo o vedúcich štátnych zamestnancov na okresných úradoch.

Tabuľka 7 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na ÚV SR a ministerstvách za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

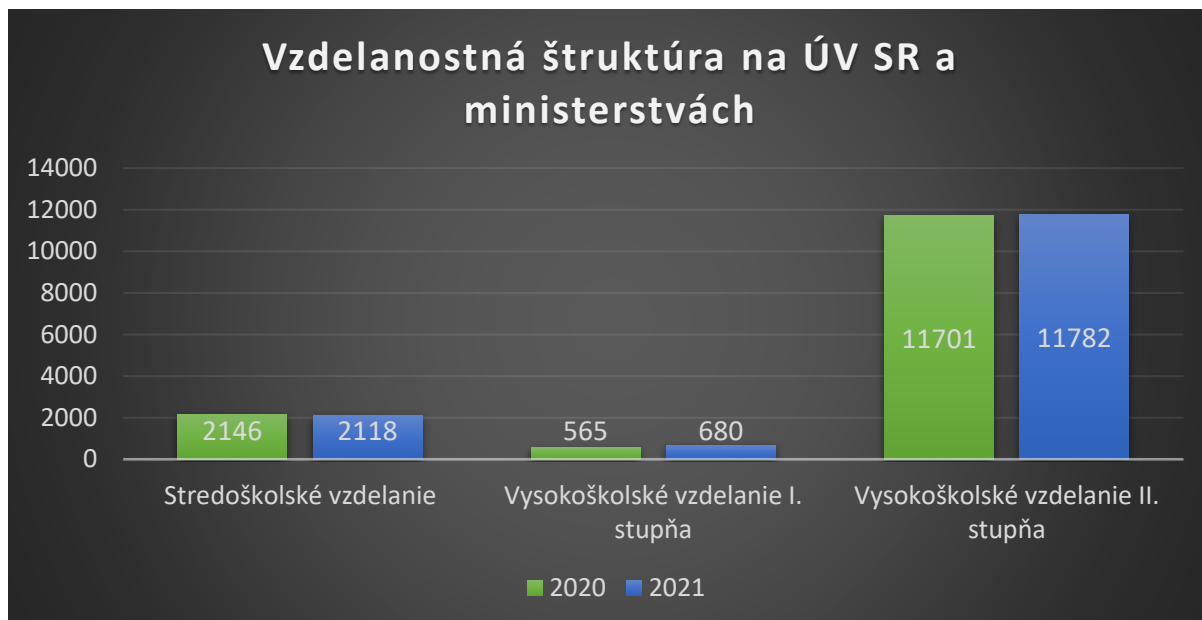
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	1231	1419
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	532	300
preložením z iného služobného úradu	157	329
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	136	207

Z pohľadu rodovej štruktúry je na ÚV SR a ministerstvách zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 70,3 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

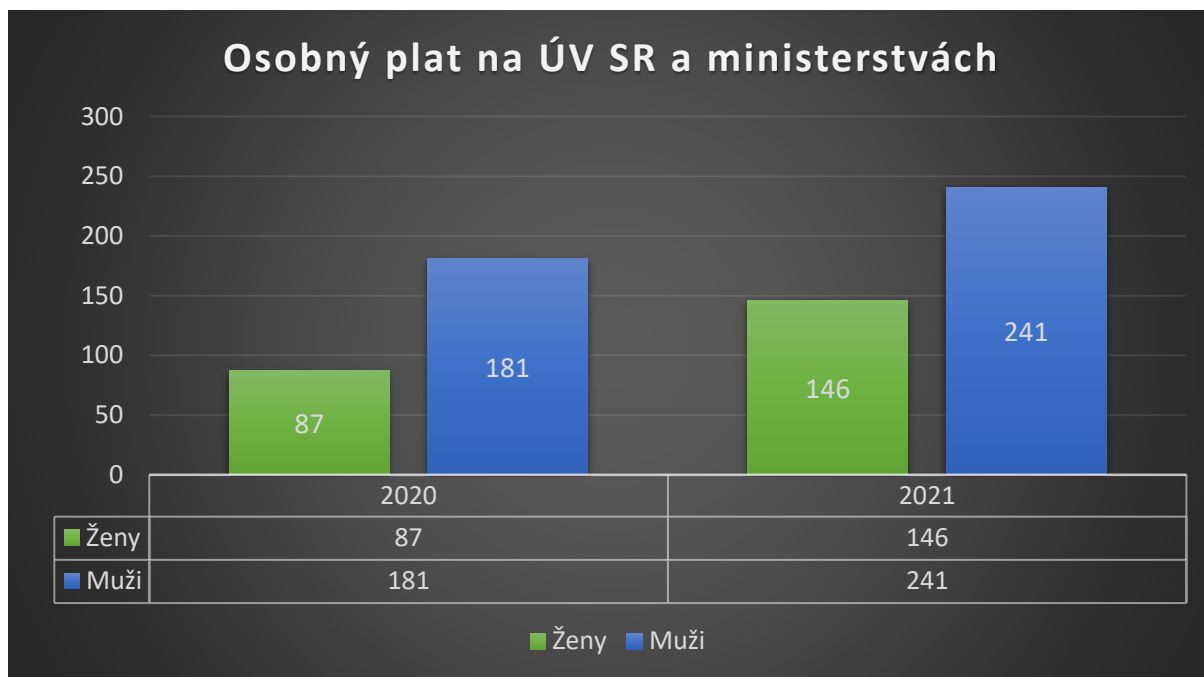


Graf 15 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠŠ od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 11 782 zamestnancov (82,25 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa iba 680 štátnych zamestnancov (4,7 %). Stredoškolské vzdelanie dosahuje 2118 štátnych zamestnancov (14,7 %). Zároveň uvádzame, že z 11 707 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 607 štátnych zamestnancov, ktorí majú aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 4,2 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 16 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠŠ od služobných úradov



Graf 17 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V roku 2021 došlo k nárastu počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Tu môžeme sledovať zaujímavý trend: kým v roku 2020 sme konštatovali mierny pokles počtu štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat oproti roku 2019, v roku 2021 môžeme konštatovať, že nielenže došlo k nárastu, ale došlo aj k výraznému navýšeniu aj oproti roku 2019, kedy osobný plat poberalo 275 štátnych zamestnancov, čo predstavovalo 1,93 % z obsadených štátnozamestnaneckých miest, kým teraz je to 387 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 2,7 % z obsadených štátnozamestnaneckých miest.

K otázkam služobného hodnotenia sa nevyjadrili všetky služobné úrady presne. Napriek tomu sa nám podarilo získať údaje o 13 095 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 14 323 štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 91,4 %. Z 13 095 štátnych zamestnancov je 11 156 radových štátnych zamestnancov a 1939 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 8 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	6748	61,87 %	7276	65,22 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3236	29,67 %	3261	29,23 %
štandardné výsledky, 50-74	879	8,06 %	597	5,35 %
uspokojivé výsledky, 25-49	35	0,32 %	20	0,17 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	7	0,06 %	2	0,01 %

Tabuľka 9 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	1896	82,61 %	1666	85,9 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	368	16,03 %	246	12,68 %
štandardné výsledky, 50-74	29	1,26 %	25	1,28 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,08 %	2	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0

Voči služobným hodnoteniam bolo spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaných 23 námietok, z ktorých bolo vyhovené 11 prípadom. Fakt, že nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku sa reálne nevyužíva ani na ÚV SR ani na ministerstvách, potvrdzuje zmena osobného príplatku len v 17 prípadoch (16 krát došlo k zvýšeniu osobného príplatku a iba v jednom prípade išlo o zníženie osobného príplatku). Na základe služobného hodnotenia tiež nikto nebol odvolaný z funkcie a nikomu nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

Tabuľka 10 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	MV SR	MV SR %	Okresné úrady	Okresné úrady %
vynikajúce výsledky, 90-100	1835	79 %	3526	78,9 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	443	19 %	881	19,7 %
štandardné výsledky, 50-74	39	1,6 %	56	1,2 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,08 %	4	0,08 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		1	

Tabuľka 11 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.

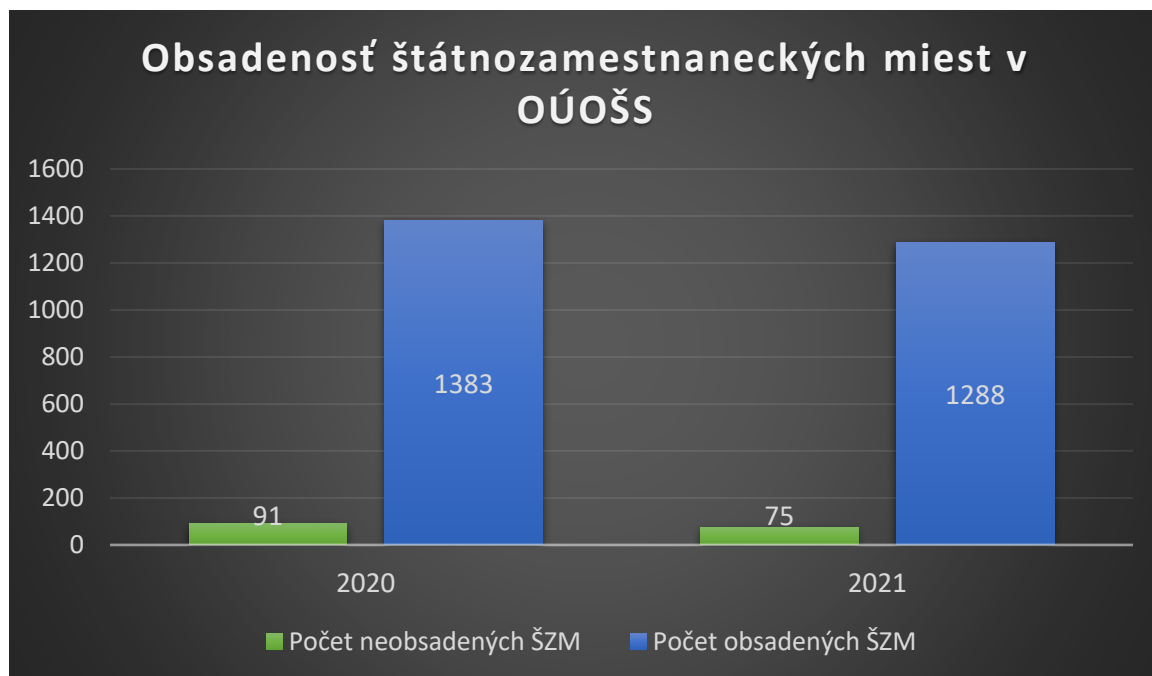
Vedúci štátni zamestnanci	MV SR	MV SR %	Okresné úrady	Okresné úrady %
vynikajúce výsledky, 90-100	193	93,68 %	748	93,8 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	11	5,33 %	43	5,3 %
štandardné výsledky, 50-74	2	0,9 %	5	0,6 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0		1	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 boli vykonané u 10 807 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 518 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 4,57 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa alebo hodnoteného, OČR, COVID karanténa, zaradenie mimo činnnej služby, nástup na materskú dovolenku.

2.3.2 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 vytvorených spolu 1363 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je 1288 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 94 % (počet neobsadených je 75, čo predstavuje 5,8 %).



Graf 18 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 1027 radových štátnych zamestnancov a 261 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 12 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na OÚOŠS za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

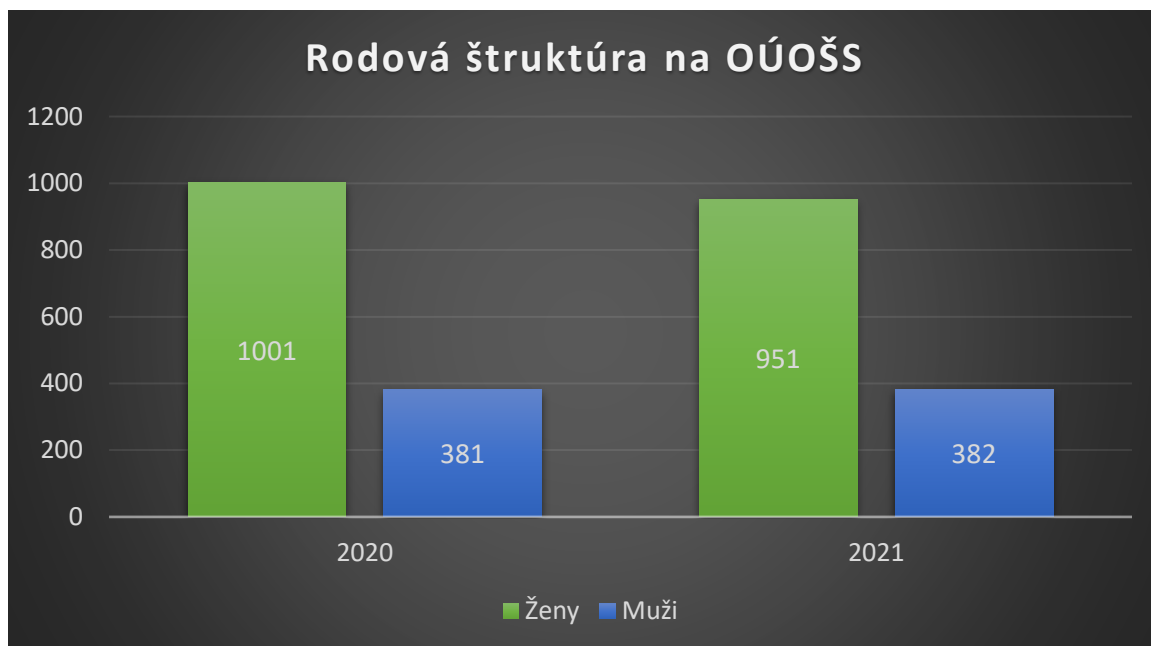
Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	1	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	12	8
vymenovaný do funkcie ministrom	0	0
vymenovaný do funkcie iným subjektom	2	0
úspešne absolvoval výberové konanie	84	141
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	8	4
na čele zastupiteľského úradu	0	1
odborník ústavného činiteľa	0	0
	107	154

Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 122 a počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov 151, z toho z dôvodu organizačnej zmeny bolo ukončených 13 štátnozamestnaneckých pomerov. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 13 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

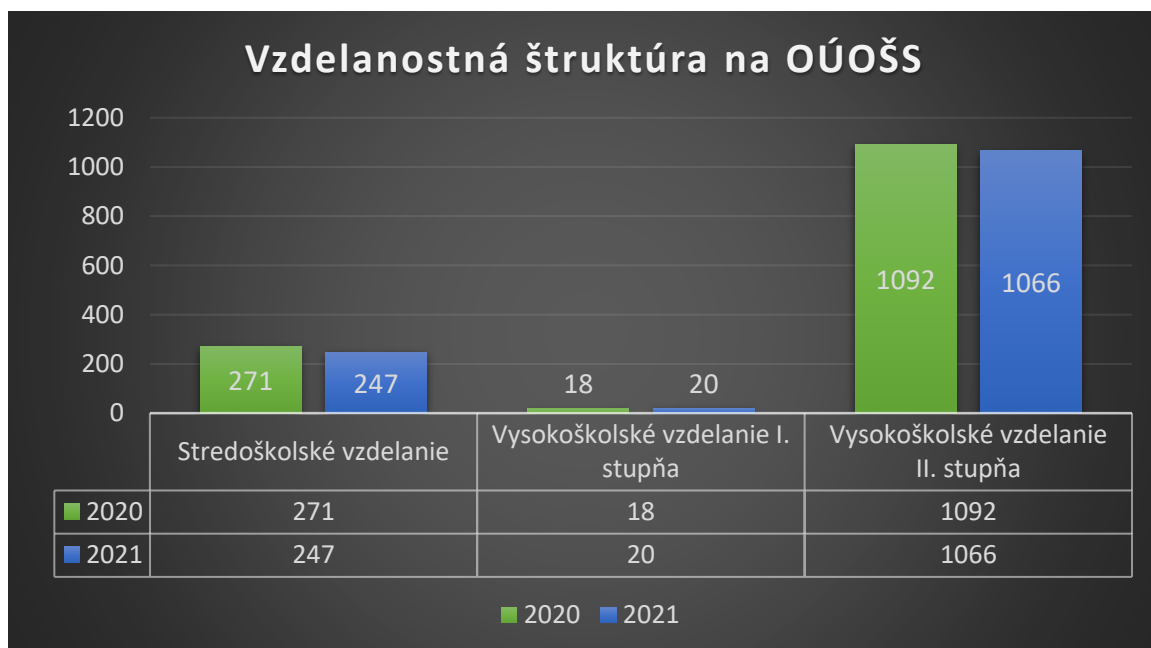
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	90	69
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	60	35
preložením z iného služobného úradu	6	11
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	5	7

Z pohľadu rodovej štruktúry je na OÚOŠS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 73,8 % z celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

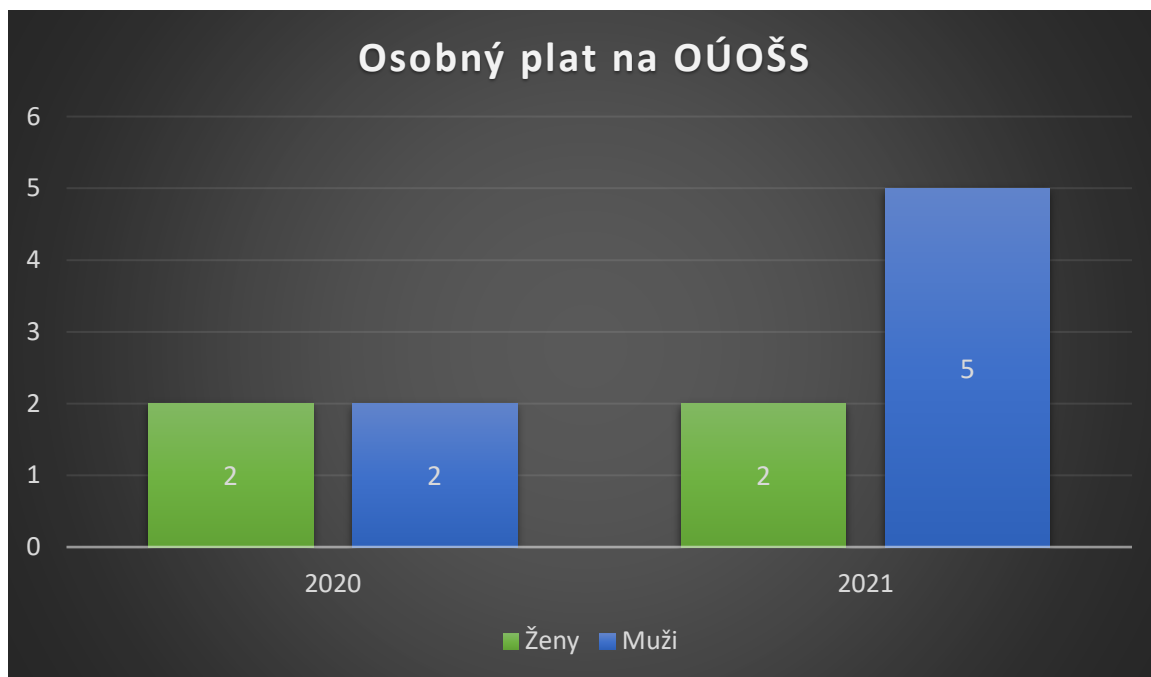


Graf 19 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OÚOŠS dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1066 zamestnancov (81 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa 20 štátnych zamestnancov (1 %). Stredoškolské vzdelanie dosahuje 247 štátnych zamestnancov (18 %). Zároveň uvádzame, že z 1066 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 55 štátnych zamestnancov, ktorí dosiahli aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 4,2 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 20 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 21 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Na základe niekoľkoročného zberu dát konštatujeme, že inštitút osobného platu sa na OÚOŠS takmer nevyužíva. Dôvodov na takéto nevyužívanie inštitútu môže byť niekoľko, od tých pozitívnych, akými sú hospodárnosť a efektívne narábanie s finančnými prostriedkami, až po jednoducho praktické, ktoré môžu reflektovať nedostatok pridelených zdrojov zo štátneho rozpočtu. Služobné úrady tiež môžu dbať na zachovanie princípu transparentného a rovnakého odmeňovania.

Z celkového počtu reálne obsadených 1288 štátnozamestnaneckých miest disponuje Rada údajmi ku všetkým z nich, teda ma 100 %. Z 1288 štátnych zamestnancov je 1051 radových štátnych zamestnancov a 237 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 14 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	170	15,99 %	192	18,26 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	382	35,93 %	399	37,96 %
štandardné výsledky, 50-74	508	47,70 %	458	43,57 %
uspokojivé výsledky, 25-49	3	0,28 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	2	0,19 %

Tabuľka 15 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2019 a rok 2020, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

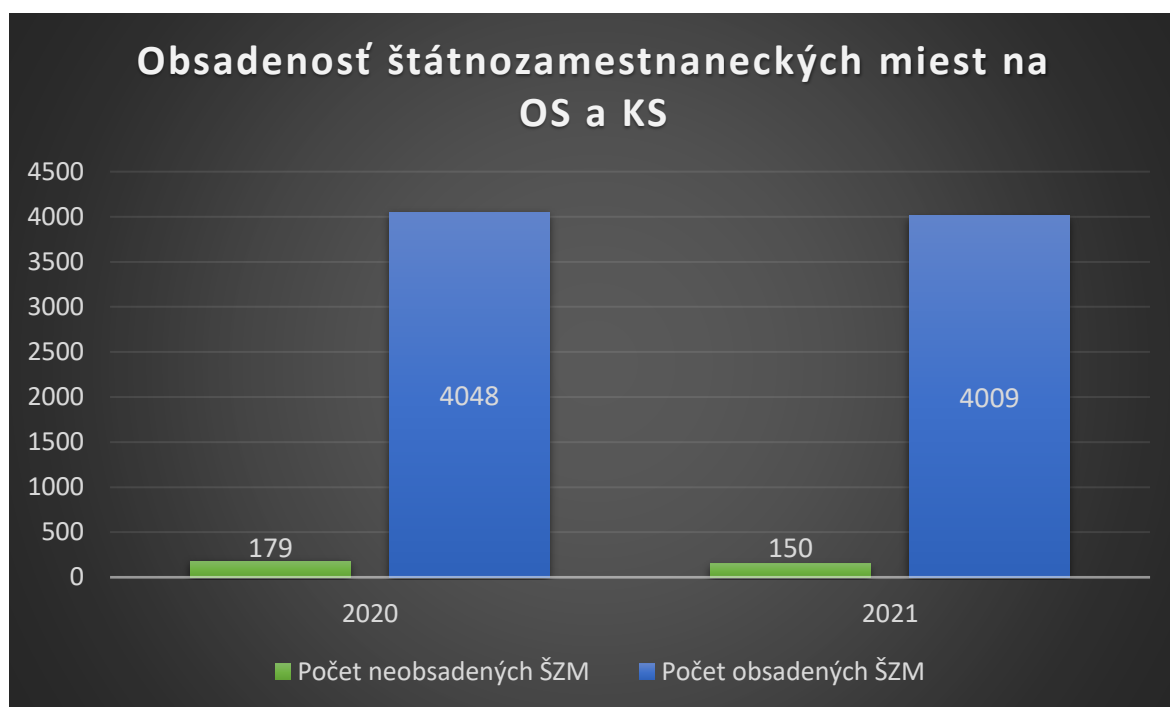
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	112	46,09 %	125	52,7 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	96	39,5 %	91	38,39 %
štandardné výsledky, 50-74	35	14,4 %	21	8,86 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami neboli podané žiadne námietky. K zníženiu osobného príplatku došlo iba v jednom prípade, na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie a nikomu nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo služobné hodnotenie vykonané u 1232 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 92 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 6,9 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN, či už hodnotiteľa, alebo hodnoteného, OČR, COVID karanténu, zaradenie mimo činnnej služby, nástup na materskú dovolenku, alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, v ktorej je stanovené, že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.3 Okresné a krajské sudy

OS a KS majú spolu 4159 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je 4 009 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 96,39 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 150, čo predstavuje 3,6 %). Až 43,5 % OS a KS majú 100 % obsadenosť.



Graf 22 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OS a KS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 3 926, vedúcich štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 83, z toho je 77,1 % žien. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 16 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie OS a KS za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

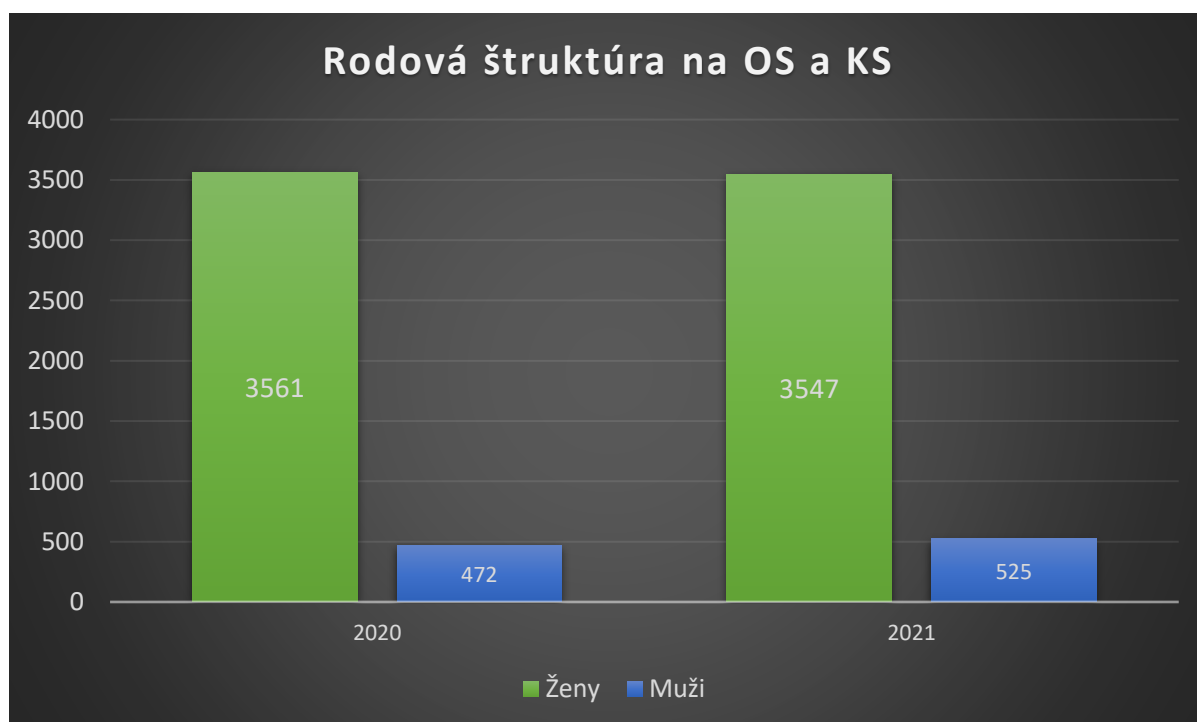
Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	0	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	0	0
vymenovaný do funkcie ministrom	0	1
vymenovaný do funkcie iným subjektom	6	5
úspešne absolvoval výberové konanie	12	54
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	1	3
na čele zastupiteľského úradu	0	0
odborník ústavného činiteľa	0	1
	19	64

Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 439, ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 377, z toho iba 17 z dôvodu organizačnej zmeny.

Tabuľka 17 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OS a KS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	250	226
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	124	100
preložením z iného služobného úradu	29	57
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	24	56

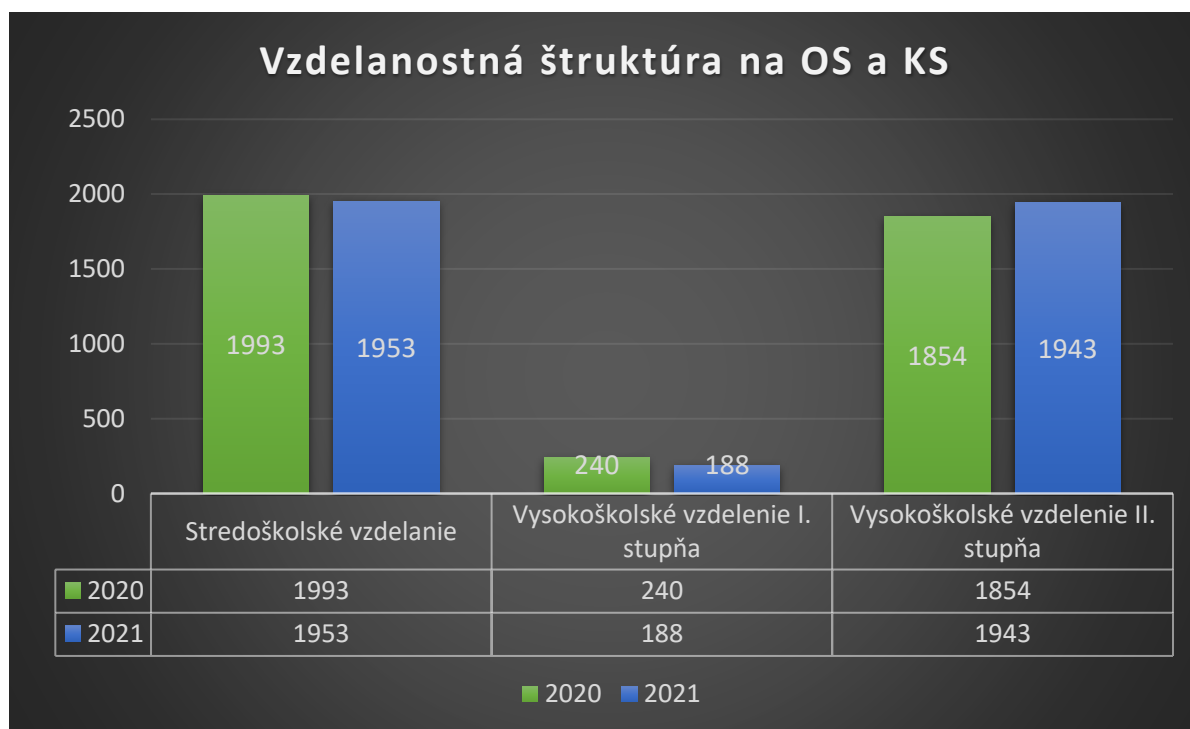
Z pohľadu rodovej štruktúry je na OS a KS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 88,47 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.



Graf 23 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS zdroj za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OS a KS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1 943 štátnych zamestnancov (48 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté iba 188 štátnych zamestnancov

(4 %). Stredoškolské vzdelanie dosahuje 1 953 štátnych zamestnancov (48 %). Zároveň uvádzame, že z 1943 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa 119 štátnych zamestnancov, ktorí dosiahli aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 2,9 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 24 Štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS podľa vzdelania za rok 2020 a 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V roku 2020 sme pozorovali pokles množstva štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Údaje, ktoré boli Rade poskytnuté za rok 2021 ukazujú, že žiaden štátny zamestnanec nemá osobný plat. Je otázne, či ide o zabezpečenie väčšej hospodárnosti na služobných úradoch, alebo len služobné úrady tento rok neposkytli predmetné informácie RŠS. Ako sme spomínali vyššie, RŠS má iba údaje, ktoré získala od služobných úradov. Za korektnosť a presnosť údajov zodpovedajú jednotlivé služobné úrady, ktoré ich poskytli.

Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 3 946 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 98,4 %. Z celkového počtu 3 934 štátnych zamestnancov je 3 860 radových štátnych zamestnancov a 84 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 18 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	2885	75,09 %	3045	78,88 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	901	23,45 %	742	19,2 %
štandardné výsledky, 50-74	51	1,32 %	71	1,8 %
uspokojivé výsledky, 25-49	4	0,1 %	2	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	1	0,02 %	0	0 %

Tabuľka 19 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

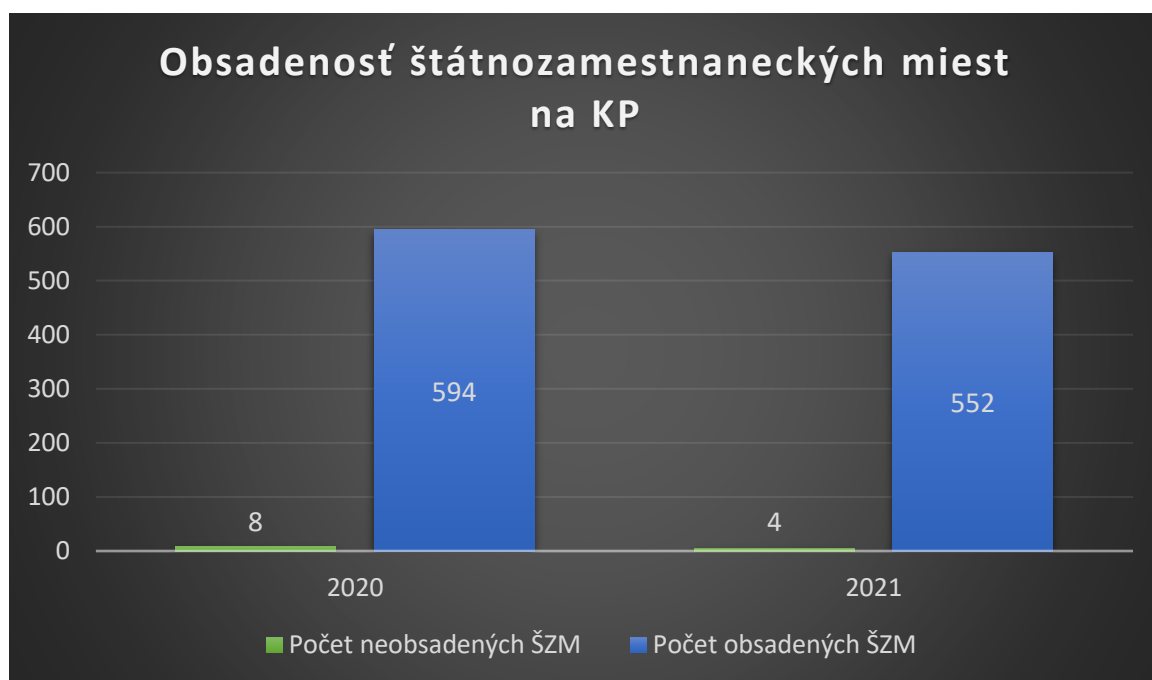
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	88	95,55 %	84	97,67 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	4	4,34 %	2	2,32 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam boli spoločne, bez rozdielu, medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané len 2 námietky a vyhované im bolo v jednom prípade. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OS a KS v tejto súvislosti využitý v 106 prípadoch, a to len na 5 súdoch z celkového počtu 62 súdov. K zníženiu osobného príplatku došlo v 8 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie. K ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo vykonané u 3929 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 190 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 4,7 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa alebo hodnoteného, OČR, COVID karanténu, skončenie štátnozamestnaneckej služby v skúšobnej dobe alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené, že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.4 Krajské prokuratúry

KP majú spolu 556 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je v skutočnosti 552 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 99,2 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest sú 4, čo predstavuje 0,7 %). Iba jedna krajská prokuratúra k 31. decembru 2021 nemala 100 % obsadenosť.



Graf 25 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 466, vedúcich štátnych zamestnancov je 86, z toho je 88 % žien.

Tabuľka 20 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	0	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	0	0
vymenovaný do funkcie ministrom	0	0
vymenovaný do funkcie iným subjektom	0	0
úspešne absolvoval výberové konanie	9	72
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	2	3

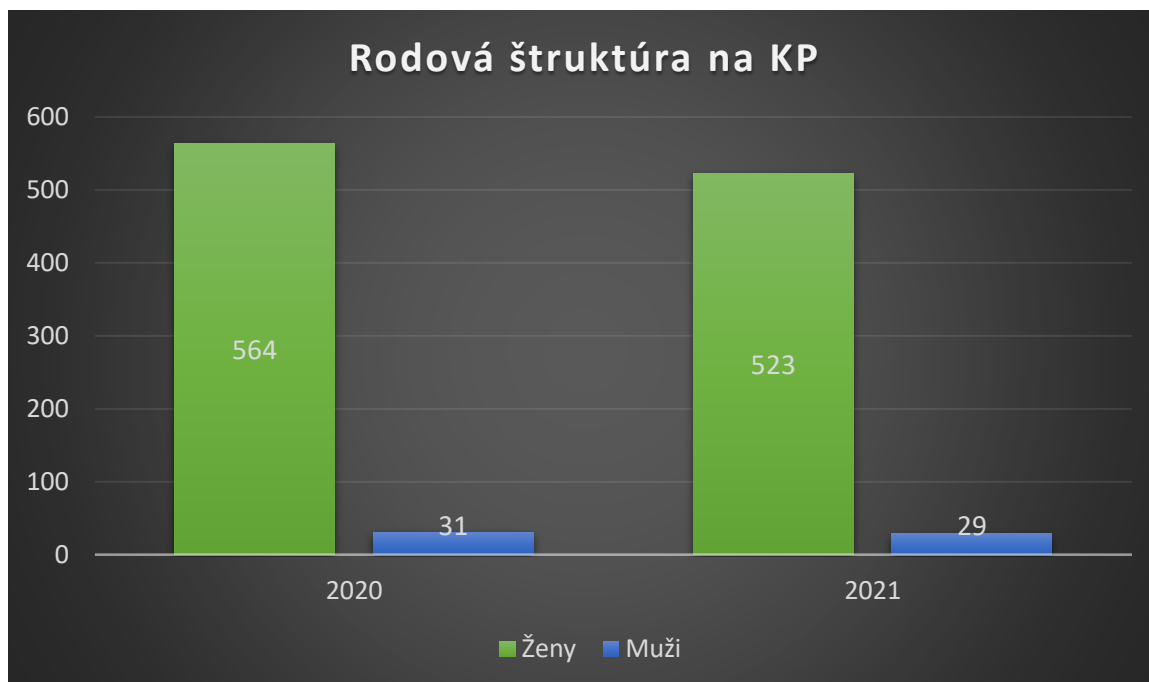
na čele zastupiteľského úradu	0	0
odborník ústavného činiteľa	0	
	11	75

Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 54, ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 55, z toho z dôvodu organizačnej zmeny iba 1. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 21 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na KP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

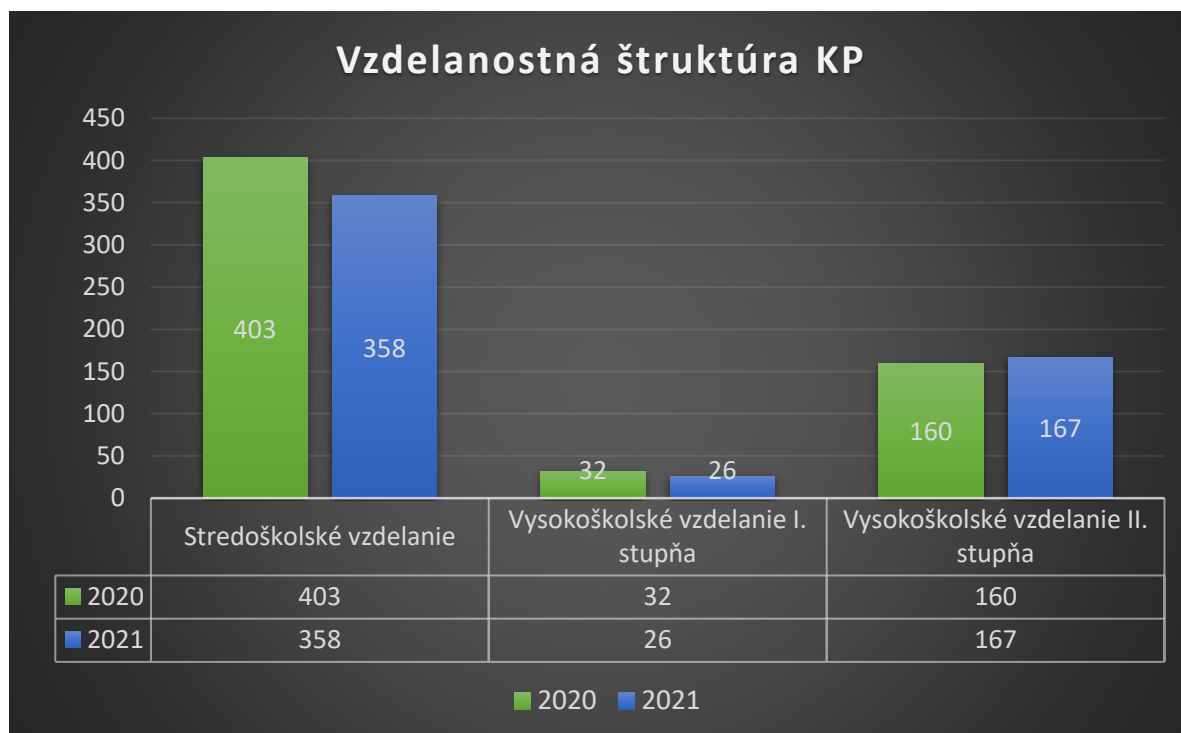
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	35	38
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	10	15
preložením z iného služobného úradu	1	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

Na KP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 94,74 % všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 26 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z pohľadu dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov KP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 167 štátnych zamestnancov (30,25 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 26 štátnych zamestnancov (4,7 %). Stredoškolské vzdelanie má 358 štátnych zamestnancov (64,85 %). Zároveň uvádzame, že zo 167 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa má 1 štátny zamestnanec aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 0,18 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 27 Štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

V otázke služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 552 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest 552 to predstavuje 100 %. Z 552 štátnych zamestnancov je 466 radových štátnych zamestnancov a 86 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 22 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	311	62,7 %	324	69,5 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	166	33,46 %	133	28,5 %
štandardné výsledky, 50-74	16	3,22 %	9	1,9 %
uspokojivé výsledky, 25-49	3	0,6 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 23 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	69	81,17 %	74	86 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	16	18,82 %	12	13,95 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

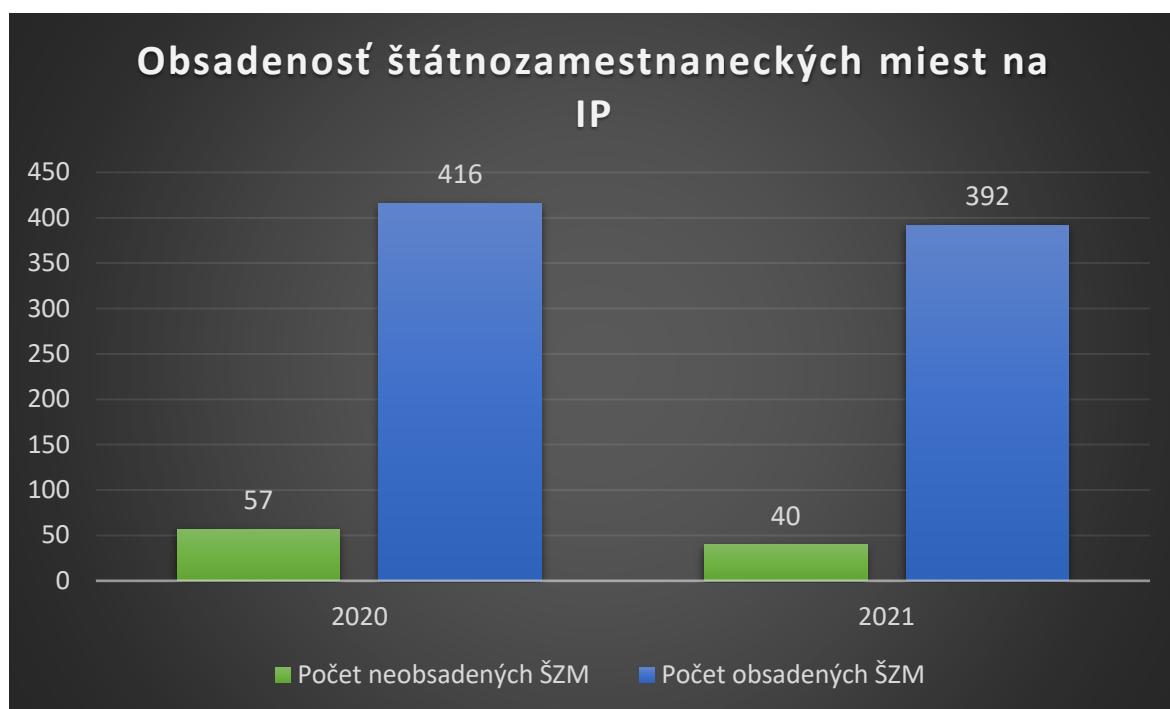
Voči služobným hodnoteniam bola podaná len 1 námietka, ktorej bolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol KP využitý v 174 prípadoch, pričom v každom prípade išlo o zvýšenie osobného príplatku. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie. K ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo vykonané u 527 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 9 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 1,6 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa alebo hodnoteného, alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.5 Inšpektoráty práce

Inšpektoráty práce (IP) majú vytvorených spolu 432 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 392

štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 90,7 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 40 čo predstavuje 9,3 %). Iba jeden z IP má 100 % obsadenosť.



Graf 28 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 359, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 33.

Tabuľka 24 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie na IP v roku 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

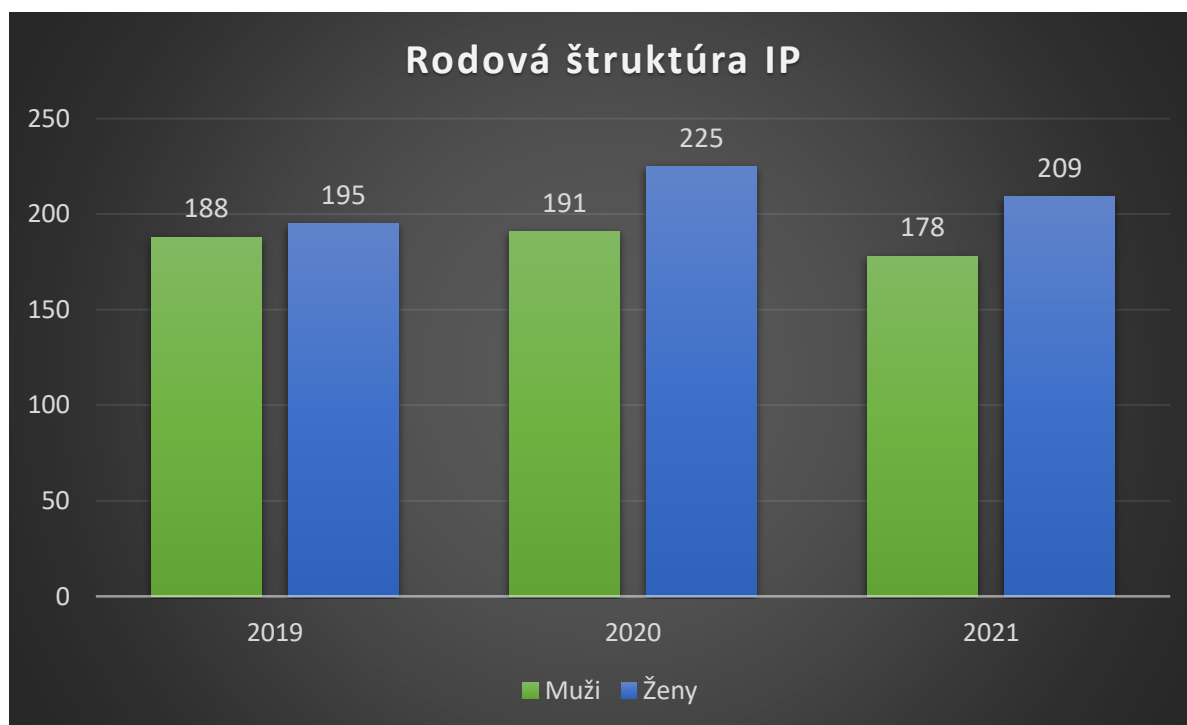
Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	0	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	0	1
vymenovaný do funkcie ministrom	4	3
vymenovaný do funkcie iným subjektom	0	0
úspešne absolvoval výberové konanie	13	11
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	1	0
na čele zastupiteľského úradu	0	0
odborník ústavného činiteľa	0	0
	18	15

Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 10 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 23, z toho z dôvodu organizačnej zmeny 3. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu nebol využitý týmito služobnými úradmi v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022.

Tabuľka 25 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na IP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	9	5
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	5	4
preložením z iného služobného úradu	3	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

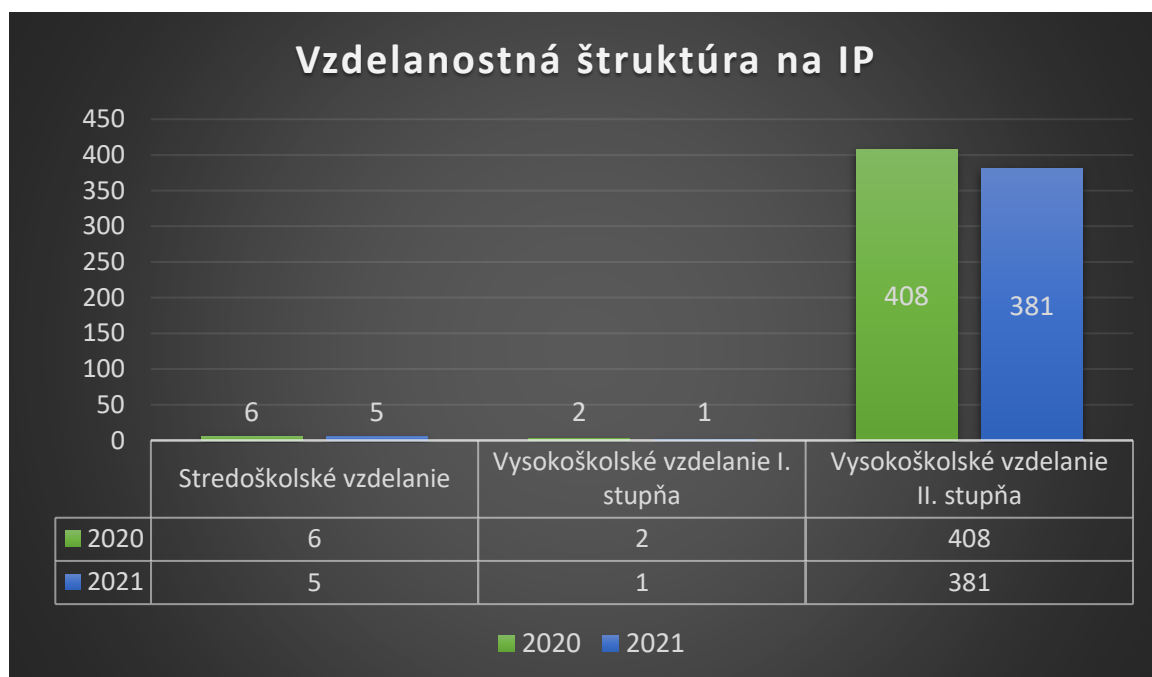
Z hľadiska rodovej štruktúry na IP, kým medzi rokmi 2019 a 2020 sme pozorovali nárast podielu žien na služobných úradoch, v roku 2021 pozorujeme ich pokles.



Graf 29 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za rok 2019, za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov IP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa až 381 štátnych zamestnancov (97 %).

Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa dosiahol iba 1 štátny zamestnanec (0,25 %) a stredoškolské vzdelanie má dosiahnuté 5 štátnych zamestnancov (1,27 %). Zároveň uvádzame, že z 381 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahol 21 štátnych zamestnancov aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 5,35 % zo všetkých štátnych zamestnancov



Graf 30 Štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, 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 26 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	22	6,85 %	46	13,6 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	214	66,66 %	206	60,9 %
štandardné výsledky, 50-74	84	26,16 %	85	25,1 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,3 %	1	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 27 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	20	35,71 %	18	52,9 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	36	64,28 %	16	47,05 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	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.

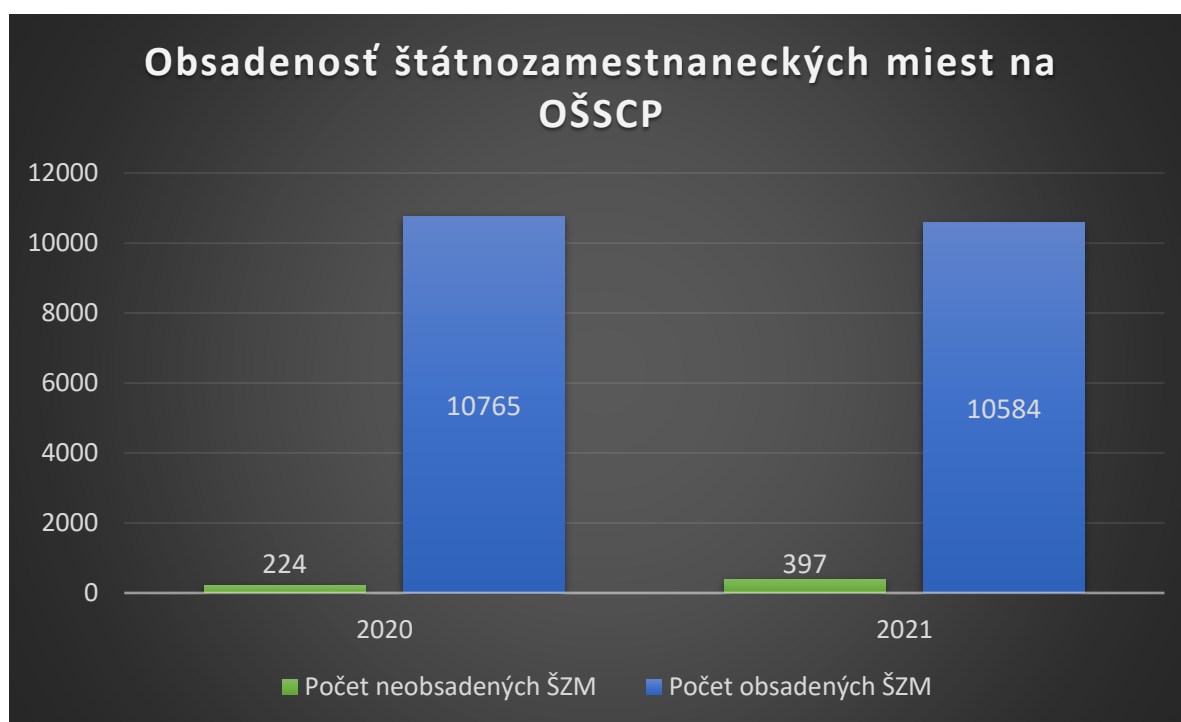
Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo služobné hodnotenie vykonané 366 štátnym zamestnancom (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu 26 štátnym zamestnancom, čo predstavuje 7,1 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa alebo hodnoteného, alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené, že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.6 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, 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, Úrad na ochranu oznamovateľov, Úradu pre správu zaisteného majetku, Úrad na ochranu osobných údajov, 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 vytvorených spolu 10 981 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 10 584 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 96,38 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 397, čo predstavuje 3,6 %). Taktiež je vhodné podotknúť, že v tejto časti sú aj novovzniknuté služobné úrady a to Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti a Úrad pre správu zaisteného majetku.



Graf 31 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 9 724 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 860, z toho je 64,06 % obsadených ženami.

Tabuľka 28 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OŠSCP za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	2	1
vymenovaný do funkcie vládou SR	7	1

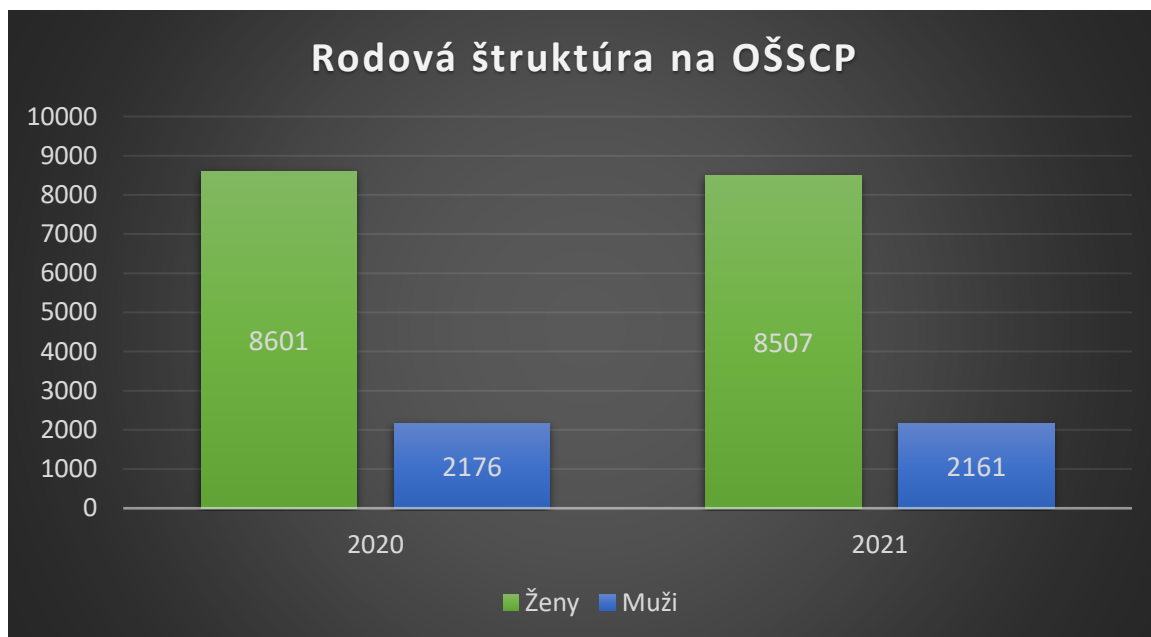
vymenovaný do funkcie ministrom	13	2
vymenovaný do funkcie iným subjektom	44	63
úspešne absolvoval výberové konanie	230	459
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	13	25
na čele zastupiteľského úradu	0	0
odborník ústavného činiteľa	0	0
	309	551

Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 1453 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 1341, z toho 128 z dôvodu organizačnej zmeny. Najviac ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny bolo na nasledovných služobných úradoch: Pôdohospodárska platobná agentúra (40), Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (32) a Slovenská obchodná inšpekcia (23). Novoprijatý inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu využili v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 dva služobné úrady, 1 vedúci štátny zamestnanec bol odvolaný z Najvyššieho kontrolného úradu a 1 z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (Rimavská Sobota).

Tabuľka 29 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OŠSCP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

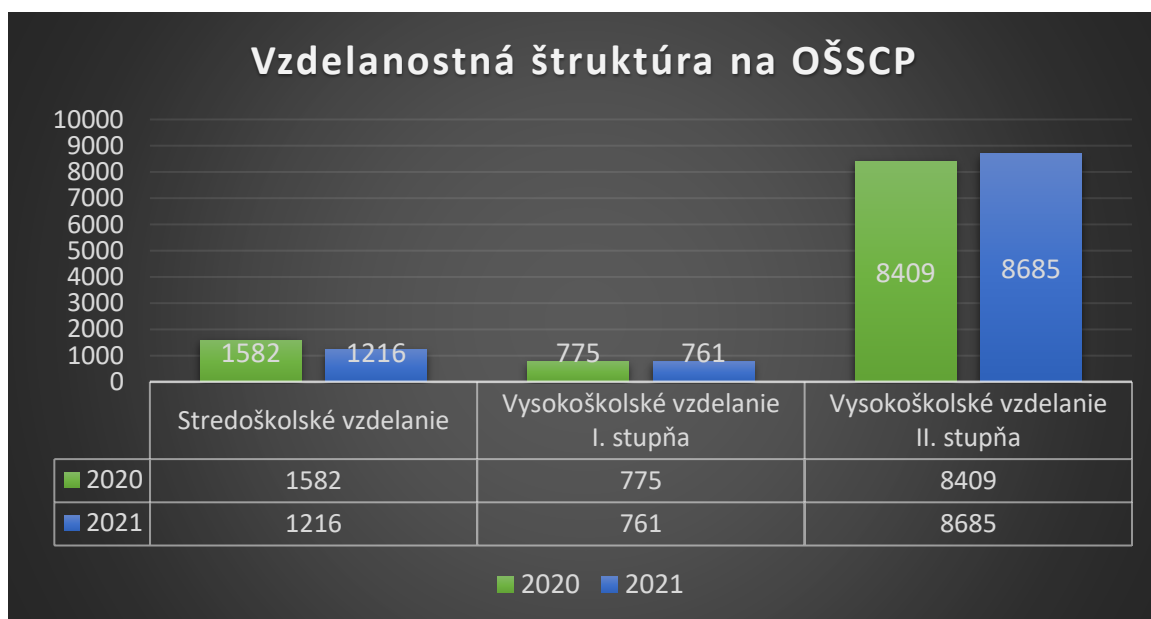
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	675	992
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	324	266
preložením z iného služobného úradu	20	37
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	12	158

Z pohľadu rodovej štruktúry na OŠSCP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 80,37 %.



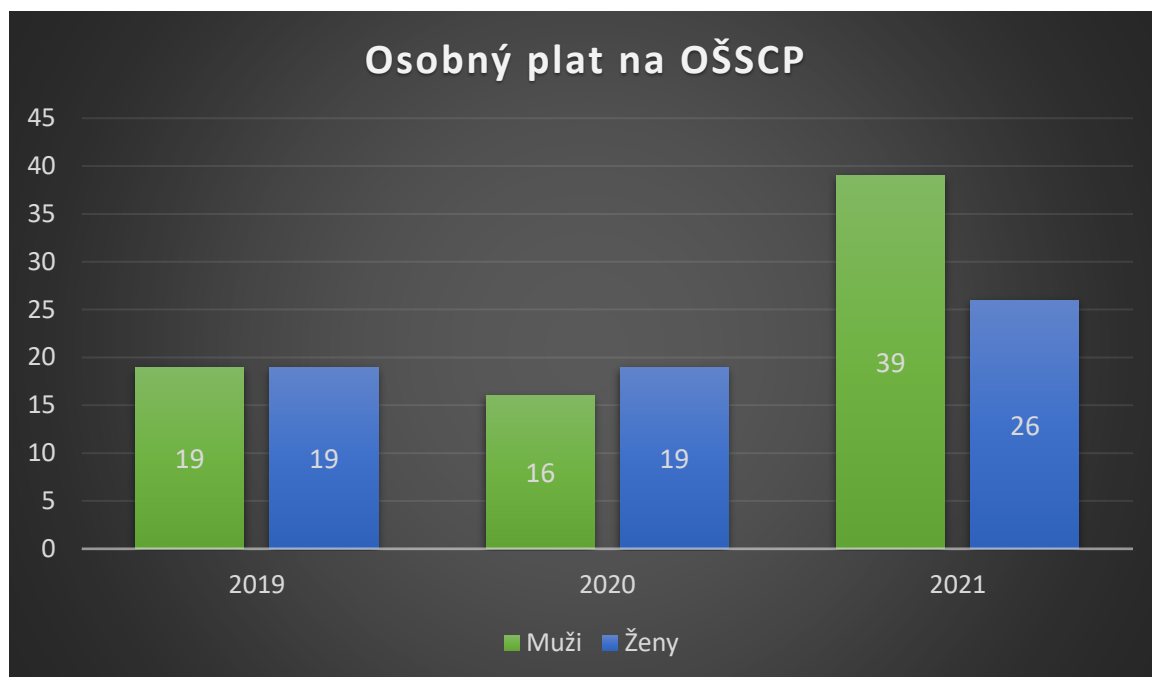
Graf 32 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OŠSCP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 8 685 štátnych zamestnancov (82 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 761 štátnych zamestnancov (7 %) a stredoškolské vzdelanie dosiahlo 1 1216 štátnych zamestnancov (11 %). Zároveň uvádzame, že z 8 685 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa má 295 štátnych zamestnancov, čiže 2,7 % zo všetkých štátnych zamestnancov, dosiahnutý aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 33 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Inštitút osobného platu sa využíva minimálne vzhľadom na počet štátnozamestnaneckých miest na služobných úradoch v tejto časti. V OŠSCP môžeme pozorovať nárast štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Za rok 2020 len 0,32 % štátnych zamestnancov malo priznaný osobný plat, v roku 2021 je to 0,65 % štátnych zamestnancov, čo predstavuje dvojnásobok oproti minulému roku, aj keď to predstavuje stále relatívne nízke číslo.



Graf 34 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2019, rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest máme informácie týkajúce sa služobných hodnotení 10 075 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 95,1 %, z toho je 8931 radových štátnych zamestnancov a 1144 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 30 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	1068	11,39 %	987	11,05 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3426	36,56 %	3860	43,2 %
štandardné výsledky, 50-74	4813	51,36 %	4055	45,4 %
uspokojivé výsledky, 25-49	52	0,55 %	27	0,3 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	11	0,11 %	2	0,02 %

Tabuľka 31 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	395	39,65 %	380	33,2 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	510	51,2 %	634	55,4 %
štandardné výsledky, 50-74	88	8,83 %	129	11,27 %
uspokojivé výsledky, 25-49	3	0,3 %	1	0,08 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

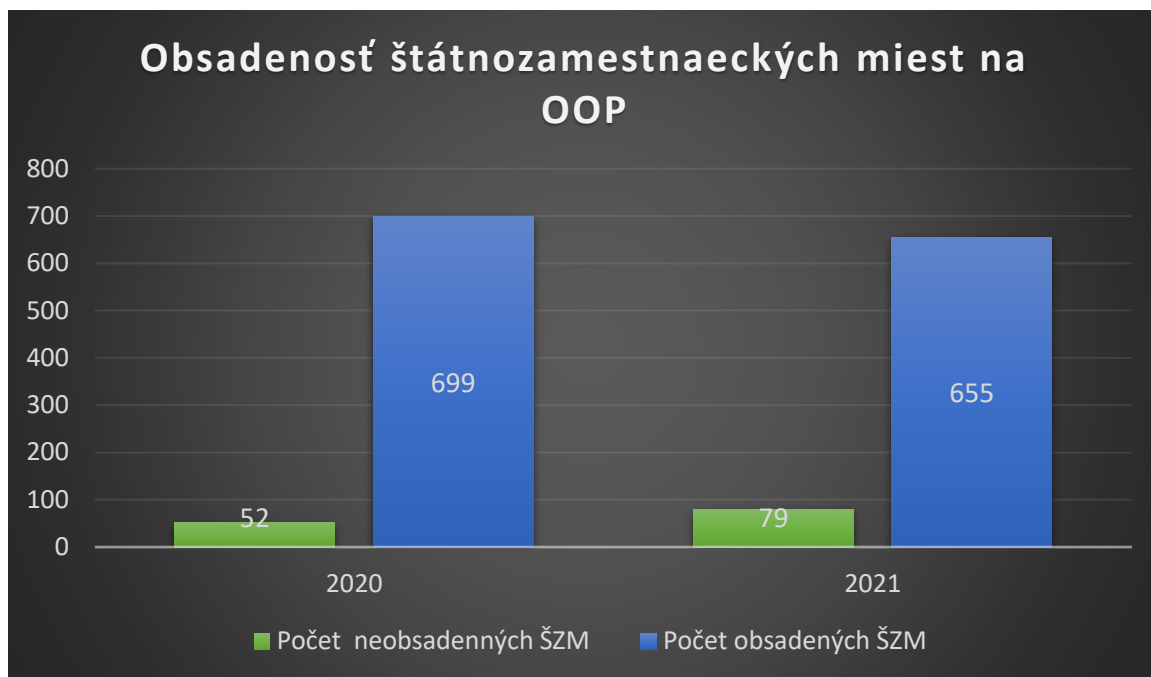
Voči služobným hodnoteniam boli spoločne, bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami, podané 4 námietky, z toho len v jednom prípade bolo námietke vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OŠSCP použitý v 23 prípadoch (17 zvýšení osobného príplatku a 6 znížení osobného príplatku). Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo služobné hodnotenie vykonané u 9724 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 540 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 5,1 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN hodnotiteľa alebo hodnoteného, návrat po rodičovskej dovolenke, OČR alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené, že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.7 Orgány s osobitým postavením

Z orgánov s osobitným postavením (OOP) nám odpovedali všetky dožiadané orgány: Špecializovaný trestný súd, 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 vytvorených spolu 734 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených je v skutočnosti 655 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 89,2 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 79, čo predstavuje 10,7 %).



Graf 35 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 554, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 101.

Tabuľka 32 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v OOP za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	1	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	0	0
vymenovaný do funkcie ministrom	0	0
vymenovaný do funkcie iným subjektom	4	1
úspešne absolvoval výberové konanie	28	61
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	1	4
na čele zastupiteľského úradu	0	0
odborník ústavného činiteľa	0	1
	34	67

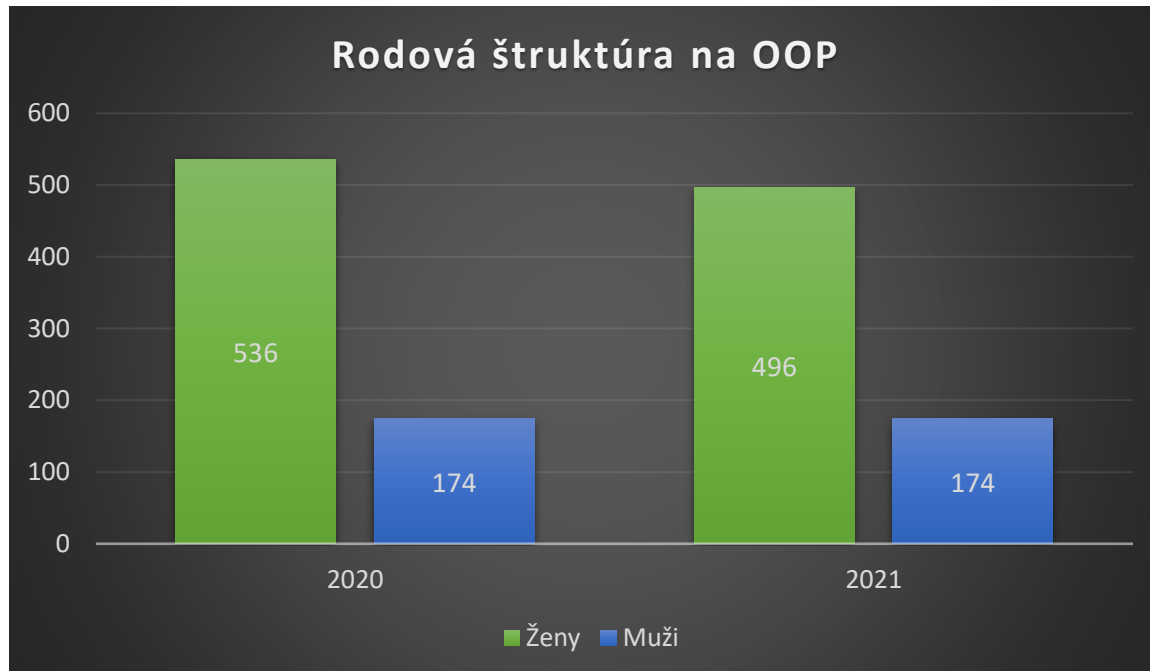
Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 93 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 116, z toho 10 z dôvodu

organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 33 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	29	37
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	38	38
preložením z iného služobného úradu	11	10
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	22	8

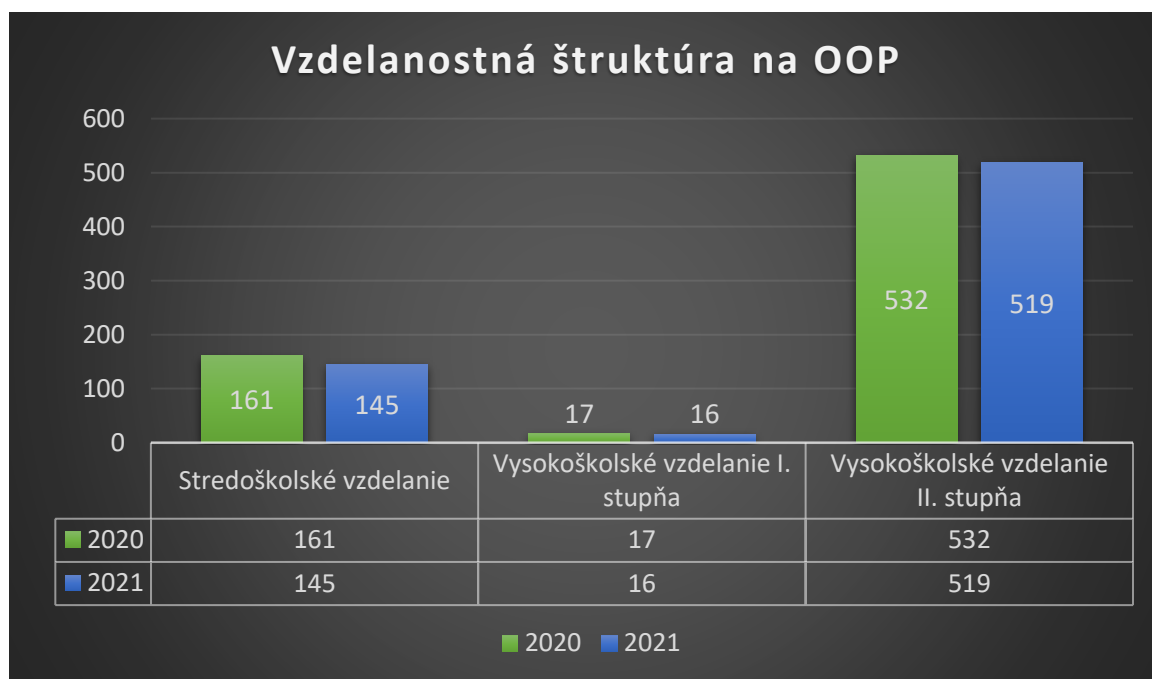
Žien na OOP je zamestnaných viac, tvoria 75,7 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest. Môžeme ale zároveň konštatovať, že došlo k výraznému poklesu obsadenia štátnozamestnaneckých miest ženami, pri zachovaní počtu obsadenia štátnozamestnaneckých miest mužmi.



Graf 36 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

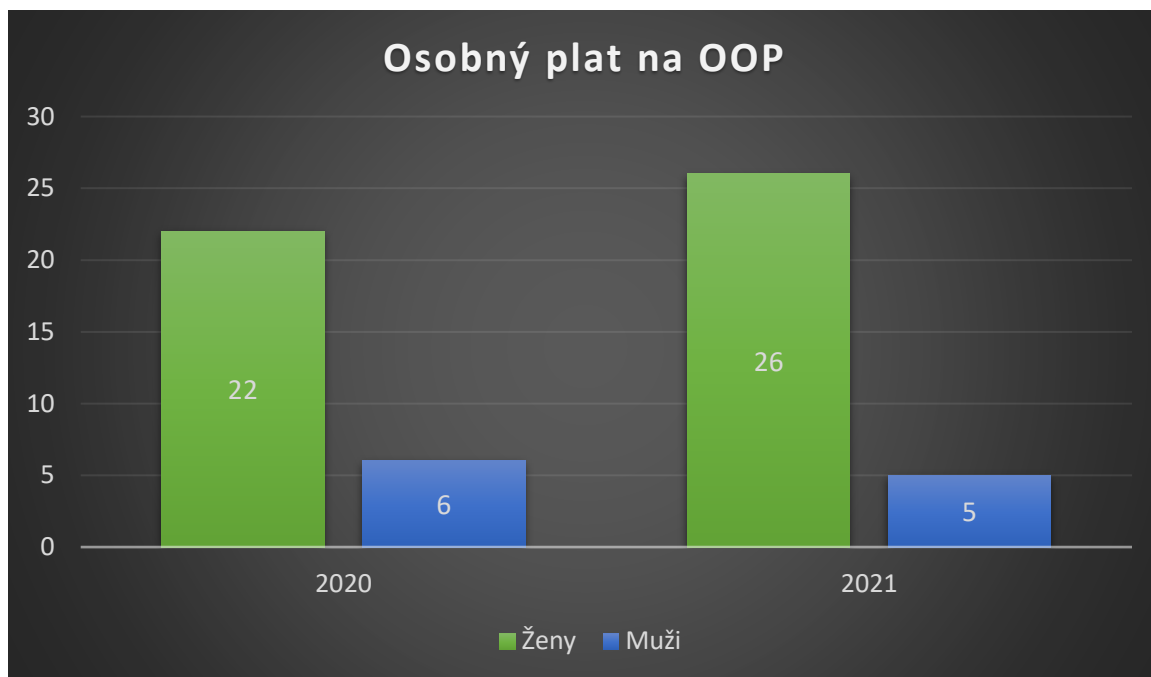
Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OOP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 519 štátnych zamestnancov (77 %),

vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 16 štátnych zamestnancov (2 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 145 štátnych zamestnancov (21 %). Zároveň uvádzame, že z 519 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 39 štátnych zamestnancov, čiže 5,9 % zo všetkých štátnych zamestnancov, aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 37 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Inštitút osobného platu sa využíva minimálne. V OOP môžeme pozorovať malý nárast počet štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Za rok 2021 len 4,7 % štátnych zamestnancov malo priznaný osobný plat.



Graf 38 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k služobnému hodnoteniu 655 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 100 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest. Z nich je 563 radových štátnych zamestnancov a 92 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 34 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	450	82,26 %	480	85,25 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	76	13,89 %	72	12,78 %
štandardné výsledky, 50-74	21	3,83 %	10	1,77 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	1	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 35 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

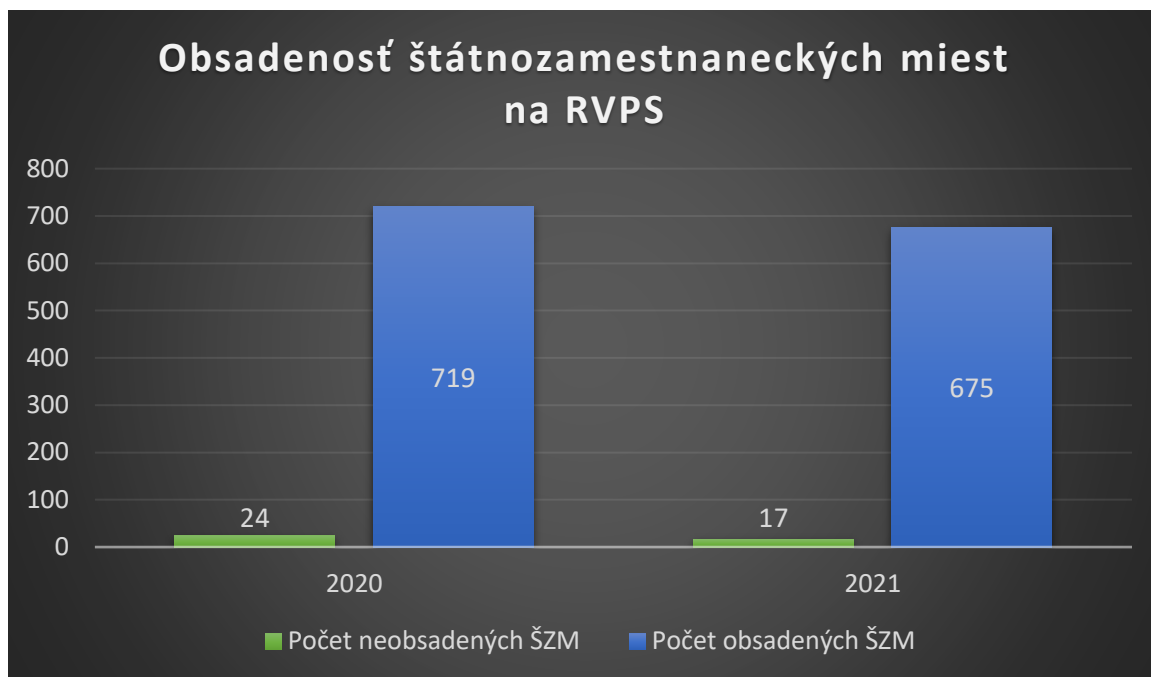
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	83	93,25 %	86	93,47 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	6	6,74 %	3	3,26 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	3	3,26 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam boli spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané len 2 námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol OOP použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie, ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo služobné hodnotenie vykonané u 632 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 23 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 3,5 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa alebo hodnoteného, OČR alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy

Regionálne veterinárne a potravinové správy (RVPS) majú vytvorených spolu 692 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 675 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 96,5 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 17, čo predstavuje 2,4 %). 27 RVPS má 100 % obsadenosť.



Graf 39 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 499, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 176, z čoho je 65,9 % žien.

Tabuľka 36 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RVPS za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

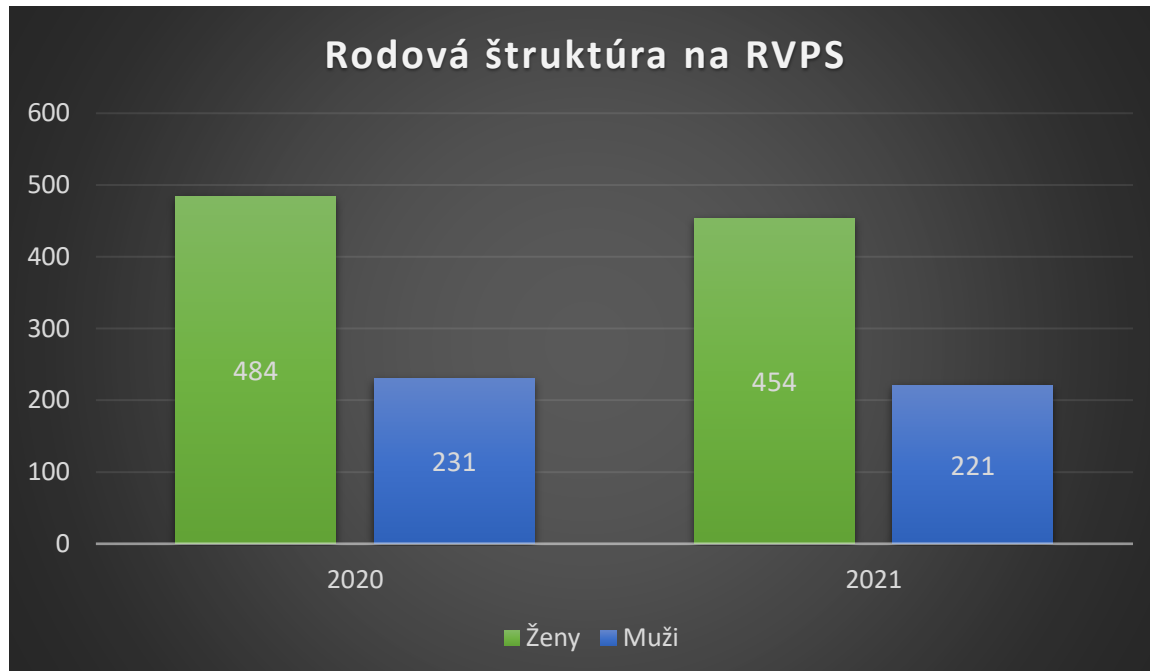
Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	0	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	0	0
vymenovaný do funkcie ministrom	0	0
vymenovaný do funkcie iným subjektom	20	12
úspešne absolvoval výberové konanie	34	92
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	5	11
na čele zastupiteľského úradu	1	1
odborník ústavného činiteľa	0	0
	60	116

Ku koncu roka 2021 bolo prijatých 50 nových štátnych zamestnancov a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 37, z dôvodu organizačnej zmeny 15 štátnozamestnaneckých pomerov. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 37 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RVPS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	24	27
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	27	22
preložením z iného služobného úradu	7	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

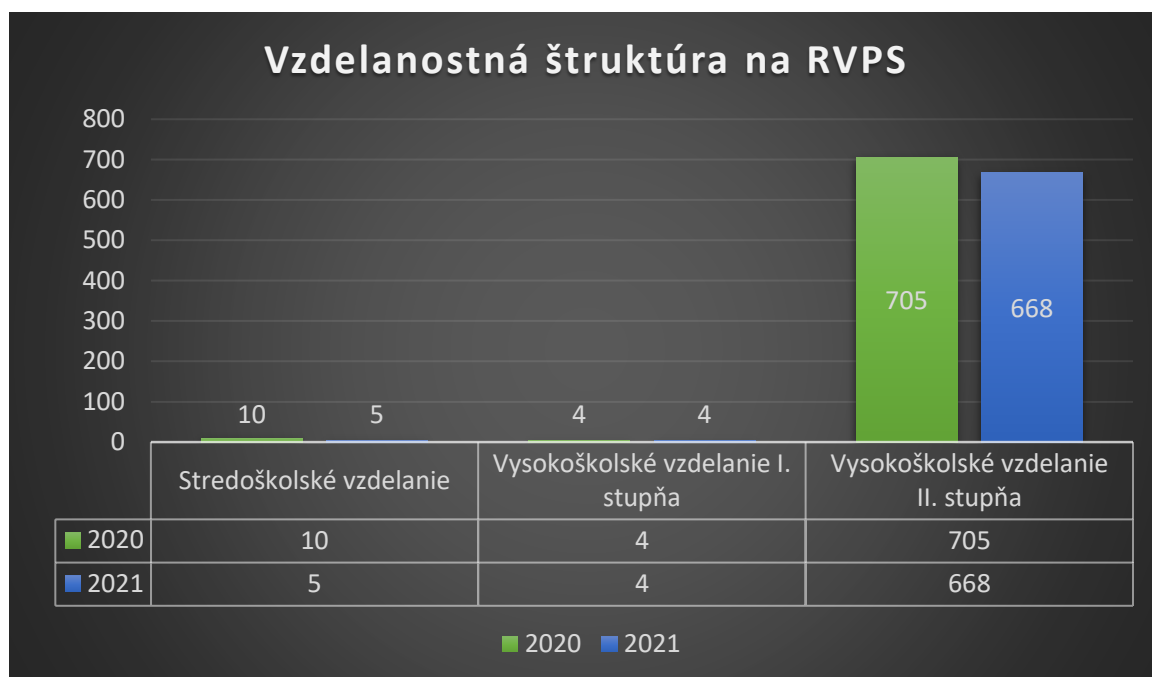
Na RVPS je zamestnaných viac žien, ktorých je 67,2 % z celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.



Graf 40 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RVPS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 668 štátnych zamestnancov (98,8 %).

Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú dosiahnuté 4 štátni zamestnanci (0,5 %). Stredoškolské vzdelanie má dosiahlo 5 štátnych zamestnancov (0,7 %). Zároveň uvádzame, že z 668 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 15 štátnych zamestnancov aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 2,2 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 41 Štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Na základe predložených údajov žiaden služobný úrad nevyužíva inštitút osobného platu.

Vo veci služobného hodnotenia máme informácie týkajúce sa 650 štátnych zamestnancov. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 96,29 %. Zo 650 štátnych zamestnancov je 474 radových štátnych zamestnancov a 176 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 38 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	480	85,25 %	335	85,25 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	72	12,78 %	120	12,78 %
štandardné výsledky, 50-74	10	1,77 %	18	1,77 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,1 %	1	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 39 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

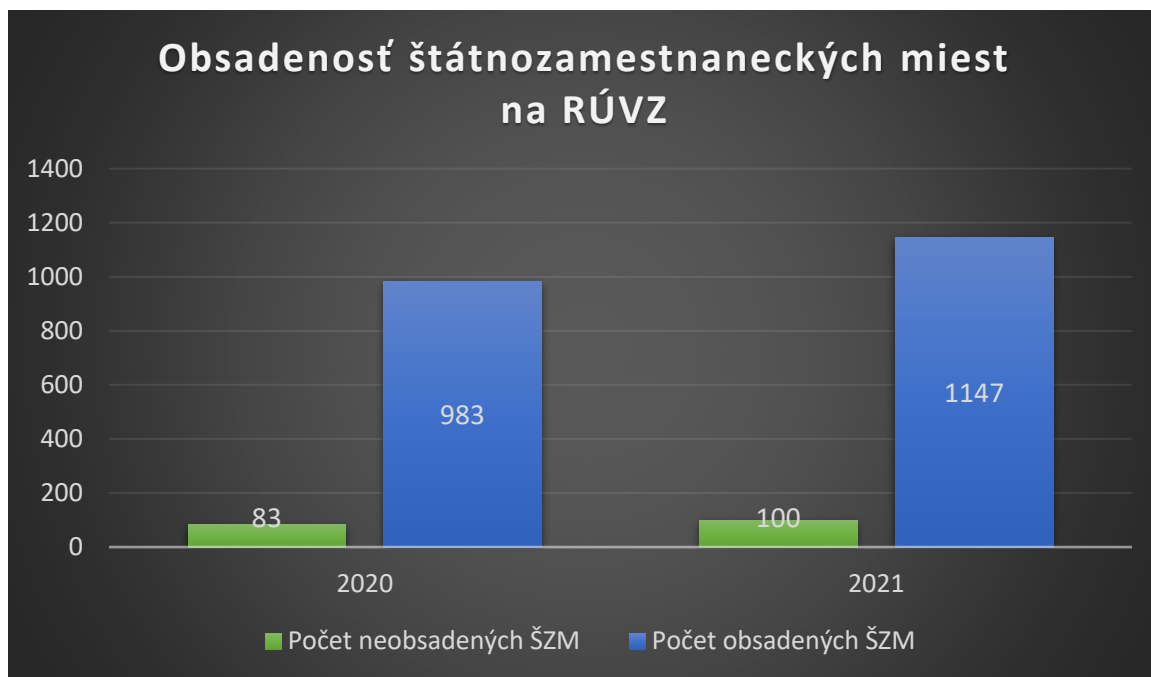
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	86	93,47 %	166	94,3 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3	3,26 %	10	5,68 %
štandardné výsledky, 50-74	3	3,26 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam bola spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami neboli podané námietky. 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.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo služobné hodnotenie vykonané u 627 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 216 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 2,37 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa, alebo hodnoteného, alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené, že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.3.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva

Regionálne úrady verejného zdravotníctva (RÚVZ) majú vytvorených spolu 1247 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 1147 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 91,9 % (Počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 100, čo predstavuje 8 %). Len tri RÚVZ majú 100 % obsadenosť.



Graf 42 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 899 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 248, z toho 86,2 % žien.

Tabuľka 40 Štruktúra vedúcich štátnych zamestnancov z hľadiska uvedenia do funkcie v RÚVZ za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátny zamestnanec	Muži	Ženy
vymenovaný do funkcie NR SR	0	0
vymenovaný do funkcie vládou SR	0	0
vymenovaný do funkcie ministrom	0	1
vymenovaný do funkcie iným subjektom	4	13
úspešne absolvoval výberové konanie	29	186
poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca	1	13
na čele zastupiteľského úradu	0	1
odborník ústavného činiteľa	0	0
	34	214

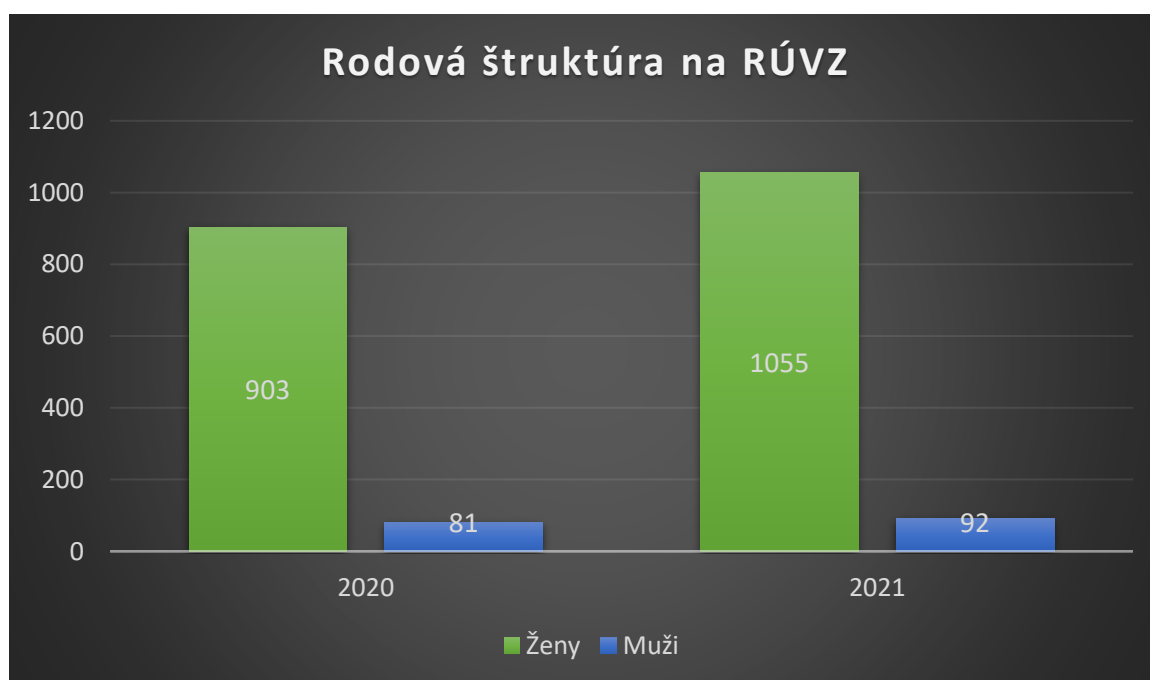
Ku koncu roka 2021 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 222 a ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 85, z toho žiaden z dôvodu

organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 2. decembra 2021 do 31. januára 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 41 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚVZ za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	54	129
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	37	84
preložením z iného služobného úradu	2	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	8

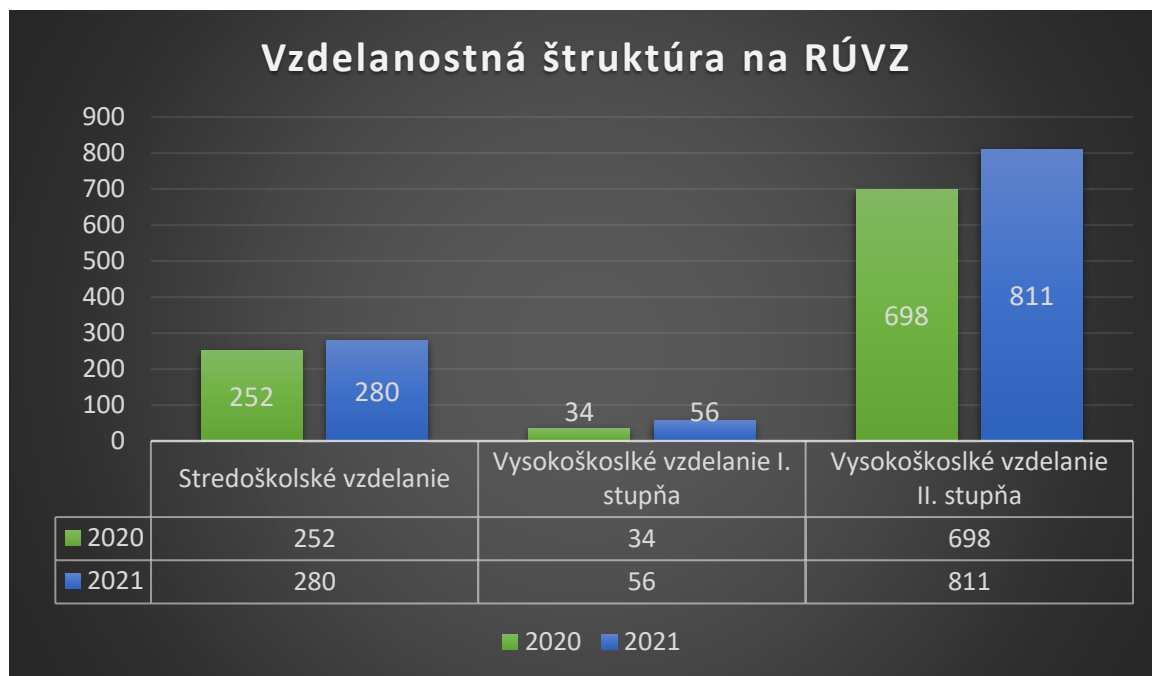
Až 91,97 % štátnych zamestnancov RÚVZ tvoria ženy, čo znamená veľmi malé navýšenie oproti roku 2020.



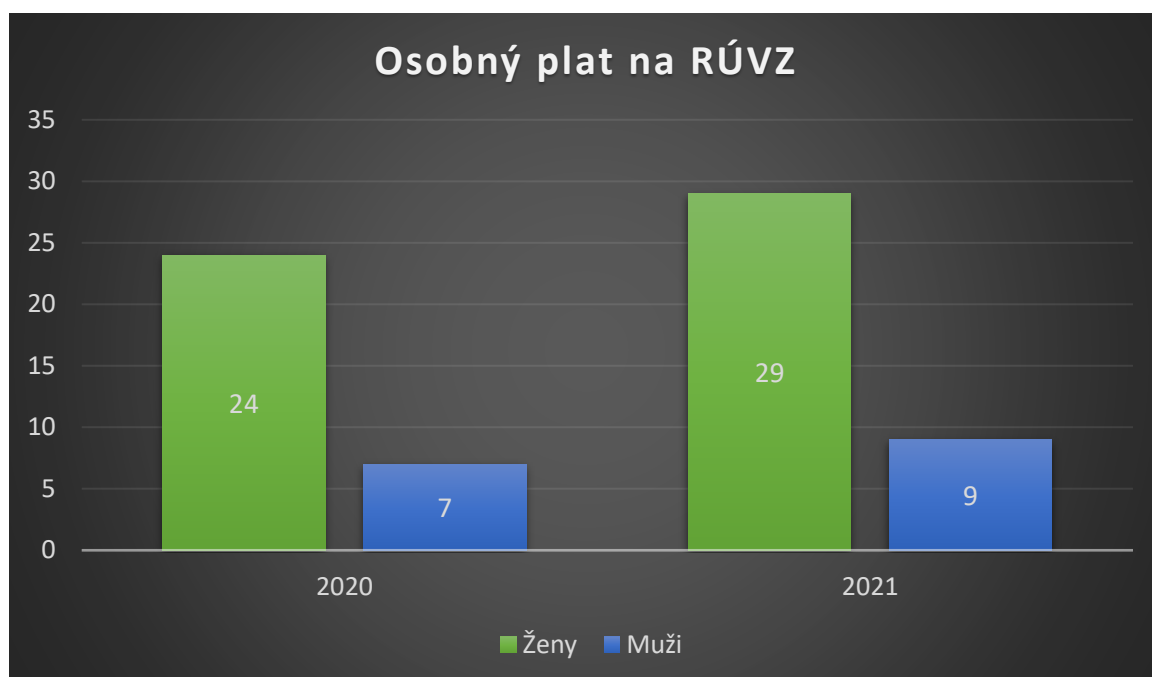
Graf 43 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RÚVZ má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 811 štátnych zamestnancov (70,7 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 56 štátnych zamestnancov (4,8 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 280 štátnych zamestnancov (24,4 %). Zároveň

uvádzame, že z 811 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 53, čiže 4,6 % zo všetkých štátnych zamestnancov, aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 44 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 45 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade osobných platov môžeme pri RÚVZ sledovať mierny nárast oproti minulému roku. Vzhľadom na počet štátnych zamestnancov a kvalifikovaný odborný výkon štátnej služby sa čísla nevymykajú počtom na iných úradoch.

Z celkového počtu reálne obsadených 1147 štátnozamestnaneckých miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia k 944 štátnym zamestnancom, čo predstavuje 82,3 %. Z nich je 725 radových štátnych zamestnancov a 219 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 42 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	144	21,33 %	175	24,1 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	348	51,55 %	401	55,3 %
štandardné výsledky, 50-74	180	26,66 %	145	20 %
uspokojivé výsledky, 25-49	3	0,44 %	4	0,5 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 43 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2019	Percentá 2019	Počet 2020	Percentá 2020
vynikajúce výsledky, 90-100	95	45,45 %	132	60,2 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	93	44,49 %	75	34,2 %
štandardné výsledky, 50-74	20	9,56 %	11	5 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,47 %	1	0,4 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam boli spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané dve námietky, vyhovené bolo jednej námietke. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol RÚVZ použitý len v 2 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie, ani nedošlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

Čo sa týka služobných hodnotení vykonaných za rok 2021, k 31. januáru 2022 bolo služobné hodnotenie vykonané u 972 štátnych zamestnancov (bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami). Služobné

hodnotenie nebolo vykonané k tomuto termínu u 102 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 8,89 % z celkového počtu hodnotených štátnych zamestnancov. Medzi základné dôvody nevykonania služobného hodnotenia uviedli služobné úrady PN či už hodnotiteľa alebo hodnoteného, pracovne povinnosti v súvislosti s COVID-19 alebo nesplnenie podmienky v zmysle ustanovenia § 122 ods. 2 zákona o štátnej službe, kde je určené že služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

2.4 Odporúčania Rady

Vzhľadom na to, že odporúčania Rady navrhnuté v Správe o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2020 neboli v praxi aplikované, Rada na ich návrhu naďalej zotrúva. Konkrétne ide o nasledovné odporúčania:

- 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

Rok 2021 sa niesol v duchu pokračujúcej pandémie Covid-19. Rada napriek tejto situácii pokračovala vo svojej činnosti a vďaka skúsenostiam z predošlého roku 2020, realizovala aj naďalej online stretnutia, alebo osobné stretnutia so štátnymi zamestnancami, študentmi, etickými poradcami, prednostami okresných úradov, odbornou verejnosťou za sprísnených protipandemických opatrení. Obsahom týchto stretnutí boli prednášky a diskusie týkajúce sa problematiky štátnej služby.

Rada v priebehu roku 2021 venovala veľkú pozornosť najmä otázkam z oblasti etiky a organizovala nasledovné podujatia:

- etický tréning pre vedúcich zamestnancov Úradu jadrového dozoru na tému Základné zistenia o etike v SR, etický kódex a jeho zásady, riešenie konkrétnych etických dilem v súvislosti s konfliktom záujmov, prijímania darov a pozorností;
- stretnutie etických poradcov spojené s prezentáciou nového letáku k etickému kódexu, ktorý v zjednodušenej forme informuje štátnych zamestnancov o právach a povinnostiach vyplývajúcich z etického kódexu, zamerané na praktické príklady týkajúce sa etiky a princípov štátnej služby, prípady z oblasti medziludských vzťahov, etický program a etické rozhodovanie, ako aj vytvorenie komunikačnej platformy pre etických poradcov, ktorá bude dôležitým nástrojom na uľahčenie kontaktu a výmenu skúseností medzi etickými poradcami;
- etické tréningy pre zamestnancov Úradu jadrového dozoru. Účastníkom boli predstavené základné zistenia o etike v štátnej službe na Slovensku a Etický kódex štátneho zamestnanca, riešenia konkrétnych problémov a situácií súvisiacich s etickým rozhodovaním, s ktorými sa možno stretnúť v praxi, riešenia konfliktu záujmov štátneho zamestnanca či mimopracovné kontakty so zamestnancami regulovaných subjektov;
- etický tréning pre zamestnancov Útvoru hodnoty za peniaze Ministerstva financií Slovenskej republiky zameraný na zásady etického správania podľa Etického kódexu štátneho zamestnanca, verejné vystupovanie štátnych zamestnancov, komunikáciu na sociálnych sieťach, na príklady kritickej komunikácie štátnych zamestnancov v zahraničí, na riešenie etických dilem v súvislosti s politickou neutralitou a jej hranicami, ako sa postaviť k darom alebo ako si zachovať neustrannosť pri spolupráci s externým prostredím;
- etický tréning pre Úrad pre reguláciu sieťových odvetví zameraný na témy, ako sú zásady etického správania podľa Etického kódexu štátneho zamestnanca, komunikácia na sociálnych sieťach, úloha etiky a etických poradcov v rámci

služobného úradu, téma medziľudských vzťahov, konfliktu záujmov, vyjadrovanie na sociálnych sieťach, poprizamestnanecké obmedzenia, teda aké aktivity môže štátny zamestnanec vykonávať v súbehu so svojím štátnozamestnaneckým pomerom, využitie sociálnych médií na komunikáciu úradu;

- etický tréning pre Kanceláriu verejného ochrancu práv, témou bola etika v štátnej službe a Etický kódex štátneho zamestnanca, so zameraním na jeho jednotlivé časti. Na príkladoch z praxe bol vysvetlený konflikt záujmov a poprizamestnanecké obmedzenia, pri medziľudských vzťahoch bola vyzdvihnutá podpora zo strany vedenia služobného úradu. Tréning bol venovaný aj implementácii etického programu v rámci služobného úradu, otázke darov a pozorností – aká má byť správna reakcia štátneho zamestnanca v takýchto situáciách a aké opatrenia môže prijať služobný úrad voči externému prostrediu, aby eliminoval ponúkanie darov a pozorností;
- etický tréning pre Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR s témou zameranou na politickú neutralitu, komunikáciu na sociálnych sieťach, vyjadrovanie kritických názorov, zahraničných skúsenosti v tejto oblasti, konflikt záujmov, poprizamestnanecké aktivity, pôsobenie štátnych zamestnancov v občianskych združeniach, dary, prikrmovanie, prácu s informáciami a predpoklady úspešnej práce etického poradcu;
- etický tréning pre zamestnancov Protimonopolného úradu Slovenskej republiky zameraný najmä na témy, ako sú zásady etického správania podľa Etického kódexu štátneho zamestnanca, komunikácia na sociálnych sieťach, etické rozhodovanie či úloha etiky a etických poradcov v rámci služobného úradu.

Ďalšie aktivity Rady

- prednáška pre študentov ekonomiky a manažmentu verejnej správy Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach v rámci predmetu verejného manažmentu na tému Systém štátnej služby v Slovenskej republike, princípy štátnej služby, postavenie a kompetencie Rady a s tým súvisiaci prehľad podnetov, ktoré boli Rade doručené za predchádzajúce roky. Prednáška sa konala na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou pre štátnu službu a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach;
- účasť na porade prednostov okresných úradov v Častej-Papierničke, ktorú organizovalo Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky. Išlo o druhé takéto stretnutie s cieľom byť prednostom okresných úradov nápomocní pri riešení problémov v oblasti aplikácie zákona štátnej služby v praxi. Nosnou témou stretnutia sa stala otázka služobného hodnotenia a možnosť jeho využitia ako nástroja efektívneho riadenia ľudských zdrojov a otázka odvolávania vedúcich štátnych zamestnancov bez udania dôvodu;

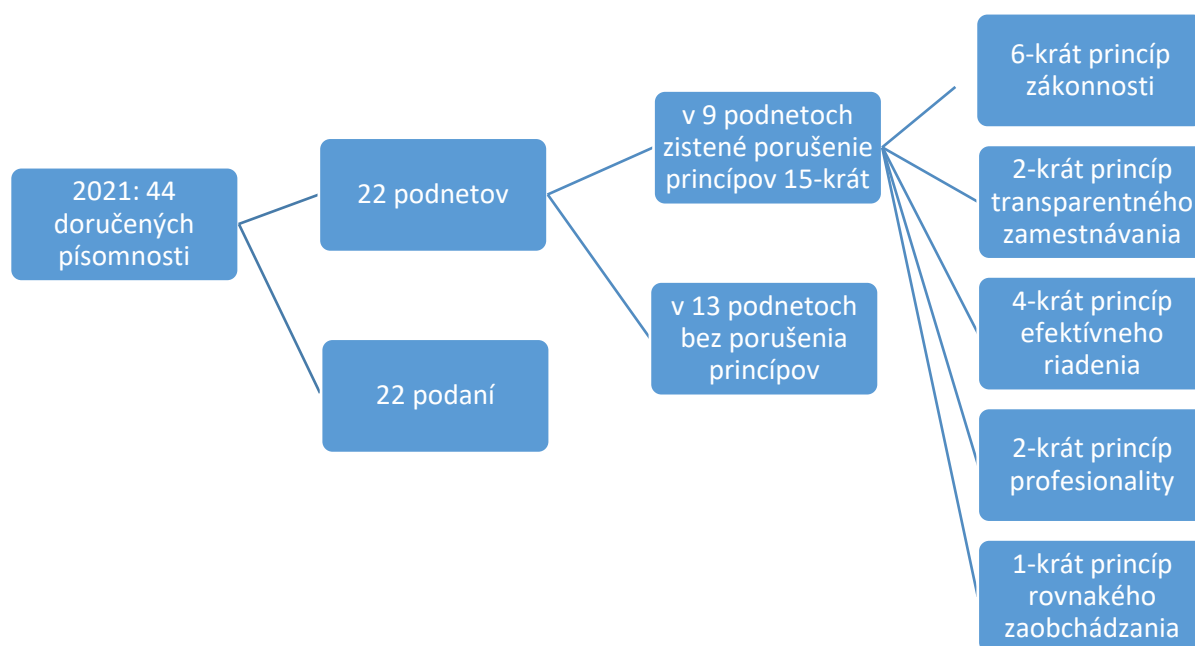
- za účelom budovania dobrých vzťahov so zahraničnými partnermi na základe pozvania Rakúskeho veľvyslanectva v Bratislave Rada pripravila pre zástupcov rakúskych odborov pre verejnú správu krátku prezentáciu o systéme štátnej a verejnej služby v Slovenskej republike. Prezentácia sa uskutočnila v Rakúskom kultúrnom inštitúte. Diskusia sa týkala porovnávania praktických skúseností s fungovaním systému štátnej a verejnej služby v oboch krajinách. Vzhľadom na priaznivú odozvu sa členovia Rady dohodli s Dr. Simonom Gruberom z Rakúskeho veľvyslanectva v Bratislave na pokračovaní vzájomnej spolupráce aj v budúcnosti;
- na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského Rada uskutočnila prednášku na tému Prax etiky v štátnej službe, okrem základných informácií o etickom kódexe štátneho zamestnanca bola prednáška zameraná aj na riešenie praktických príkladov – riešenie etických dilem. Tie sa týkali najmä zásad Etického kódexu štátneho zamestnanca, konkrétne zásady konania štátneho zamestnanca vo verejnom záujme a zásady dôstojnosti a rešpektu v medziľudských vzťahoch;
- Rada sa zúčastnila on-line workshopov zameraných na zvyšovanie štandardov integrity a skladania účtov vo verejnej správe, ktoré organizovala Fakulta verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Zástupcovia Rady pripravili a odprezentovali Interaktívnu prednášku pre študentov UPJŠ a Univerzity V. N. Karazina v Charkove. Študentom predstavili Etický kódex štátneho zamestnanca spolu s najčastejšími etickými problémami a motívátormi etického správania. V praktickej časti prednášky uviedli aj niekoľko prípadových štúdií týkajúcich sa konfliktu záujmov;
- online prednáška pre 1. ročník Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach zameraná na tému Verejná správa na Slovensku a tiež na tému Postavenie a kompetencie Rady a s tým súvisiaci prehľad podnetov, ktoré boli Rade doručené za predchádzajúce roky. Prednáška sa konala na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou pre štátnu službu a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach;
- pod záštitou Rady pre štátnu službu sa uskutočnil webinár Prax a trendy služobného hodnotenia. Jeho cieľom bolo prostredníctvom praktických skúseností hodnotiteľov a analytikov venujúcich sa štátnej službe predstaviť najnovší vývoj a dobrú prax najmä tým štátnym zamestnancom, ktorí budú v najbližšej dobe vykonávať služobné hodnotenia. Nastavenie služobného hodnotenia vo svojich inštitúciách, ako aj výsledky výskumov a súčasné trendy, im predstavili Katarína Staroňová z Ústavu verejnej politiky Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského, Ľubica Záchenská z Úradu vládneho auditu, Marián Török z Kancelárie verejného ochrancu práv a člen Rady Maroš Paulini. Podujatie sa uskutočnilo v spolupráci so Sekciou štátnej služby a verejnej služby ÚV SR, ktorá

poskytla informácie o legislatívnych trendoch v služobnom hodnotení a zastrešila odpovedanie otázok na metodológiu služobného hodnotenia.

3.2 Podnety

Jednou z najdôležitejších činností Rady v rámci jej pôsobnosti je vybavovanie podnetov občanov a štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Nasledujúci graf poskytuje prehľad o počte písomností doručených Rade, počte písomností vyhodnotených ako podnetov a o počte zistení porušenia princípov štátnej služby za rok 2021:



Graf 46 Prehľad podaní za rok 2021

Opätovne Rada, ako aj v minulej správe o stave a vývoji štátnej služby, uvádza, že nie každú písomnosť doručenú Rade bolo možné kvalifikovať ako podnet v zmysle zákona o štátnej službe. Ako Rada informuje 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.

Rada opätovne poukazuje na usmernenie, ktoré vypracovala pre podávateľov podnetov. Upozorňuje v ňom, 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 ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe alebo podnet občana alebo štátneho zamestnanca na porušenie princípov štátnej služby alebo Etického kódexu podľa ustanovenia § 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.

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.

Tabuľka 44 Podnety na porušenie princípov štátnej služby podľa služobných úradov, ktoré Rada vybavovala v roku 2021

Názov služobného úradu	Porušenie princípov štátnej služby	Radou navrhnuté nápravné opatrenia	Spätná väzba od služobného úradu o realizácii navrhnutých nápravných opatrení
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	Zistené porušenie princípu efektívneho riadenia	- pripravovať a realizovať služobné hodnotenia s časovou rezervou	Bez spätnej väzby
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		

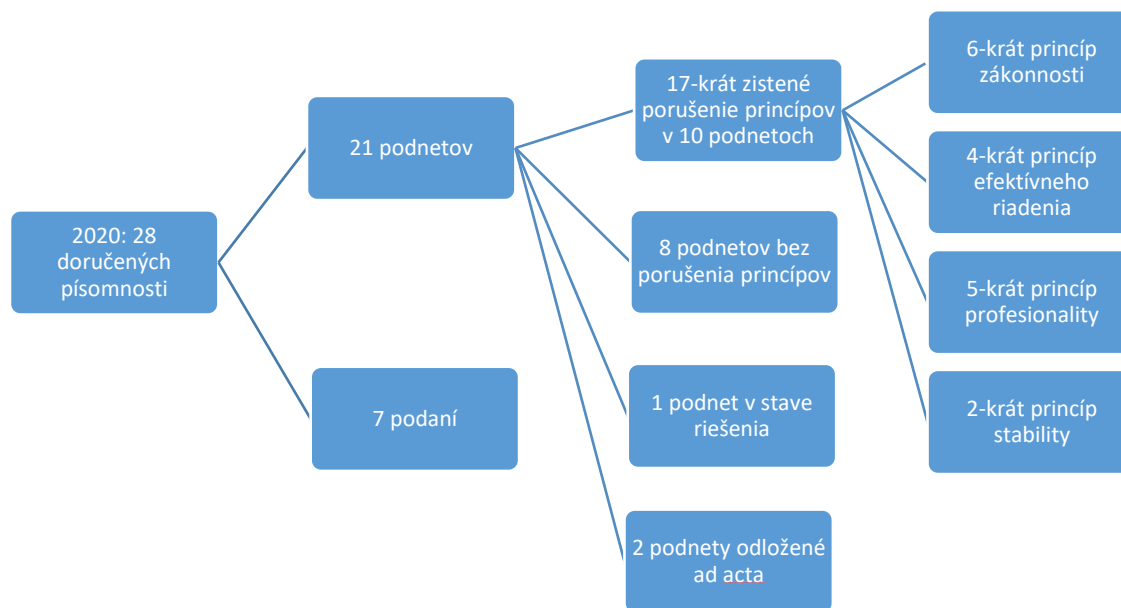
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti	- zabezpečiť nápravu vzniknutého stavu, ktorým došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe konaním služobného úradu, - určiť osobu zodpovednú za porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe, - zabezpečiť, aby prednosta Okresného úradu vykonával svoju funkciu v rozsahu platnej právnej úpravy, - zabezpečiť, aby prednosta Okresného úradu nezasahoval do rozhodovacej činnosti vecne a miestne príslušných odborov Okresného úradu, - zamedziť konaniu, ktoré by u štátnych zamestnancov ohrozilo dôveru v nestrannosť vykonávania funkcie prednostu Okresného úradu a zároveň dôveru v objektívnosť jeho konania vo veciach štátnozamestnaneckých vzťahov v súvislosti s vykonávaním štátnej služby štátnymi zamestnancami služobného úradu v rámci jeho riadiacej pôsobnosti, - zabezpečiť v služobnom úrade dodržiavanie zákonom stanovených postupov pri výkone štátnej služby, - zabezpečiť objektívnosť posudzovania výkonu štátnej služby pri výkone služobných hodnotení	Služobný úrad prijal navrhnuté nápravné opatrenia
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Slovenská inšpekcia životného prostredia	Zistené porušenie princípu zákonnosti	- vykonať nové služobné hodnotenie v súlade so zákonom o štátnej službe a vyhláškou č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti	Bez spätnej väzby

		o služobnom hodnotení v znení neskorších predpisov, - zabezpečiť preškolenie vedúcich zamestnancov v oblasti služobného hodnotenia, - vypracovať usmernenie k jednotnému spôsobu realizácie služobných hodnotení štátnych zamestnancov, v prípadoch, kedy nie je možné služobné hodnotenie vykonať v zákonom stanovenom termíne z dôvodu prekážky na strane hodnotiteľa alebo hodnoteného štátneho zamestnanca a oboznámiť s ním vedúcich zamestnancov, - dôsledne dbať na dodržiavanie ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich problematiku služobného hodnotenia a vyhlášky č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení v znení neskorších predpisov	
Regionálna veterinárna a potravinová správa Senica	Zistené porušenie princípu zákonnosti a princípu transparentného zamestnávania	- posúdiť mieru závažnosti porušenia služobnej disciplíny, keďže úspešný kandidát neoznámil služobnému úradu skutočnosti týkajúce sa predmetu podnikania právnickej osoby, ktorej je konateľom a následne posúdiť možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru s osobou úspešný kandidát, - posúdiť mieru závažnosti porušenia služobnej disciplíny vedúcim zamestnancom pri výkone služobného hodnotenia oznamovateľky za kalendárny rok 2020 a následne vyvodiť voči menovanej dôsledky zodpovedajúce miere závažnosti jej porušenia služobnej disciplíny v súlade s ustanoveniami § 117 a nasl. zákona o štátnej službe, - opätovne vykonať služobné hodnotenie oznamovateľky za	Služobný úrad prijal navrhnuté nápravné opatrenia (úspešný kandidát ukončil štátnozamestnanecký pomer).

		kalendárny rok 2020 v zmysle platnej právnej úpravy, - zabezpečiť v služobnom úrade dodržiavanie zákonom stanovených postupov pri výkone štátnej služby, - zabezpečiť pre štátnych zamestnancov vzdelávacie aktivity v oblasti výkonu výberových konaní a v oblasti výkonu služobných hodnotení, - zamedziť v služobnom úrade konaniu štátnych zamestnancov, ktoré by ohrozilo dôveru v nestrannosť vykonávania štátnej služby a dôveru v objektívnosť jeho konania a rozhodovania	
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti a efektívneho riadenia	- vykonať nové služobné hodnotenie, - zabezpečiť preškolenie vedúcich zamestnancov v oblasti SH, - dôsledne dbať na dodržiavanie ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich problematiku SH, - zohľadniť nedodržanie zákona o štátnej službe a vyhlášky č. 136/2017 Z. z. pri služobnom hodnotení hodnotiteľa, - posúdiť, či sa v prípade nedodržania zákona o štátnej službe v súvislosti so SH nejde zo strany hodnotiteľa o porušenie služobnej disciplíny	Služobný úrad informoval o prijatých opatreniach
Úrad vlády SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti a profesionality	- zabezpečiť, aby služobný úrad na pozícii generálneho tajomníka služobného úradu zosúladiť faktický stav s právnym stavom, - zabezpečiť, aby štátni zamestnanci zodpovední za posudzovanie spĺňania zákonom stanovených podmienok kandidátov na jednotlivé pozície	Bez spätnej väzby

		postupovali profesionálne a v súlade s príslušnými zákonmi	
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Inšpektorát práce Košice	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Topoľčanoch	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Slovenská inšpekcia životného prostredia	Zistené porušenie princípu zákonnosti, profesionality a efektívneho riadenia	- zabezpečiť, aby štátni zamestnanci osobného úradu a riaditelia inšpektorátov životného prostredia absolvovali školenie zo zákona o štátnej službe a príslušných právnych predpisov, zamerané na skončenie štátnozamestnaneckého vzťahu, - zabezpečiť, aby štátni zamestnanci osobného úradu pri plnení svojich služobných úloh postupovali efektívne, hospodárne a profesionálne	Bez spätnej väzby
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu efektívneho riadenia	- zosúladiť účinnosť organizačných zmien a výpovedí štátnym zamestnancom tak, aby mohol byť štátny zamestnanec služobným úradom využitý a nedochádzalo k nehospodárnosti	Bez spätnej väzby
Pamiatkový úrad SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo financií SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		

Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom vo Vranove nad Topľou	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo dopravy a výstavby SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Dunajskej Strede	Zistené porušenie princípov transparentného zamestnávania a rovnakého zaobchádzania	- zjednotiť kritériá výberu štátnych zamestnancov. Rada zastáva názor, že v prípade, kedy sú obsadzované štátnozamestnanecké miesta vhodné aj pre uchádzačov s kvalifikáciou lekár, je potrebné túto kvalifikáciu uvádzať, - vyhlásiť nové výberové konanie na voľné štátnozamestnanecké miesto v zmysle vyššie uvedeného nápravného opatrenia	Služobný úrad prijal navrhnuté nápravné opatrenia
Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		



Graf 47 Prehľad podaní za rok 2020

Rada musí skonštatovať, že v porovnaní s rokom 2020 sa počet doručených písomností v roku 2021 zvýšil o viac než polovicu. Môžeme sa len domnievať, čo bolo hlavnou príčinou nárastu podaní adresovaných Rade, ale s najväčšou pravdepodobnosťou bol tento stav spojený s vývojom pandémie Covid-19.

Z vyššie uvedených tabuliek vyplýva, že v porovnaní s predchádzajúcim rokom 2020 sa rovnako podnety štátnych zamestnancov týkali najmä podozrenia z porušenia princípu zákonnosti a princípu efektívneho riadenia, za ktorými sa umiestnili podozrenia z porušenia princípu transparentného zamestnávania, princípu profesionality a nakoniec podozrenie z porušenia princípu rovnakého zaobchádzania. 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 konštatovať, že podnety štátnych zamestnancov sa aj v roku 2021 v prevažnej miere týkali podozrení z porušenia tých istých princípov štátnej služby ako v roku 2020.

3.3 Rozbor podnetov štátnych zamestnancov

Rada aj v roku 2021 na svojej internetovej stránke zverejňovala analýzy vybraných podnetov, ktoré môžu byť možným podávateľom nápomocné v riešení ich podozrení z porušenia princípov štátnej služby.

Pre ilustráciu uvádzame názorný príklad podnetu, v rámci ktorého Rada zistila porušenie princípov štátnej služby a názorný príklad podnetu, v rámci ktorého Rada nezistila porušenie princípov štátnej služby.

3.3.1 Podnet štátneho zamestnanca, ktorým upozornil na podozrenie z viacnásobného porušenia princípu zákonnosti podľa čl. 2 a porušenie princípu transparentného zamestnávania podľa čl. 3 zákona o štátnej službe služobným úradom

Oznamovateľ vo svojom podnete uviedol, že zo strany služobného úradu malo dôjsť k porušeniu princípu zákonnosti a princípu transparentného zamestnávania v súvislosti s realizáciou výberového konania, konaním služobného úradu malo tiež prísť k porušeniu princípu zákonnosti v súvislosti s dodržiavaním povinností a obmedzení štátneho zamestnanca a rovnako tak malo dôjsť k porušeniu princípu zákonnosti v súvislosti s realizáciou služobného hodnotenia.

Oznamovateľ upozornil na skutočnosť, že štátny zamestnanec, s ktorým sa spoločne uchádzali v užšom vnútornom výberovom konaní na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta vo funkcii: odborný radca – vedúci oddelenia, nespĺňal zákonom stanovené požiadavky na to, aby sa mohol na takéto výberové konanie prihlásiť. Ako dôvod uviedol, že jeho protikandidát bol už v tom čase v dočasnej štátnej službe, služobným úradom bol prijatý do dočasnej štátnej služby na základe služobnej zmluvy uzatvorenej v zmysle ustanovení § 51 a § 36 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe bez výberového konania. V takom prípade zákon o štátnej službe v ustanovení § 40 ods. 6 stanovuje, že štátny zamestnanec prijatý do dočasnej štátnej služby v zmysle ustanovenia § 36 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe sa nemôže prihlásiť do užšieho vnútorného výberového konania. Napriek tomu bol tento uchádzač do výberového konania služobným úradom zaradený a po jeho absolvovaní vyhlásený za úspešného a vybraného uchádzača.

Z predložených písomností bolo toto podozrenie oznamovateľa z porušenia princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe Radou vyhodnotené ako opodstatnené. Z obsahu vyhlásenia užšieho vnútorného výberového konania vyplývalo, že v termíne na podanie žiadosti o zaradenie do výberového konania „úspešný uchádzač“ skutočne nespĺňal zákonom stanovené požiadavky. Služobný úrad týmto svojím konaním porušil aj princíp transparentného zamestnávania podľa čl. 3 zákona o štátnej službe tým, že prijal uchádzača do štátnej služby bez toho, aby splnil zákonom ustanovené podmienky a súčasne služobný úrad porušil právo oznamovateľa ako uchádzača o štátnu službu na prijatie do štátnej služby, nakoľko napriek tomu, že oznamovateľ, na rozdiel od jeho protikandidáta, splnil všetky zákonom stanovené podmienky a bol vo výberovom konaní označený za úspešného kandidáta, nebol služobným úradom vybraný.

Rada sa ďalej zaoberala tvrdením oznamovateľa, že štátny zamestnanec bol v čase prijatia do dočasnej štátnej služby a v čase vyššie uvedených výberových konaní konateľom právnickej osoby. Radou bolo zistené, že štátny zamestnanec v čase prijatia do dočasnej štátnej služby a rovnako aj v čase výkonu štátnej služby bol konateľom právnickej osoby, ktorá okrem ním a služobným úradom uvedenej

lektorskej činnosti mala v predmete činnosti uvedené aj ďalšie činnosti, ktoré sú štátnemu zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 112 ods. 2 zákona o štátnej službe zakázané.

Rada tiež zistila, že uvedená právnická osoba mala v predmete činnosti uvedenú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s činnosťou uvedenou v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta a štátny zamestnanec neoznámil služobnému úradu skutočnosti týkajúce sa predmetu podnikania právnickej osoby, ktorej je konateľom. Na základe týchto zistení bol služobný úrad v zmysle ustanovenia § 117 a nasledovných zákona o štátnej službe povinný vyvodiť disciplinárnu zodpovednosť štátneho zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny, ktorou je nesplnenie alebo porušenie povinností alebo obmedzení vyplývajúcich zo zákona o štátnej službe vzťahujúcich sa na vykonávanie štátnej služby, ak k ich nesplneniu alebo porušeniu došlo v súvislosti s výkonom štátnej služby. Štátny zamestnanec mal povinnosť v zmysle ustanovenia § 112 ods. 9 zákona o štátnej službe do 30 dní odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru písomne preukázať skončenie, pozastavenie alebo prerušenie podnikania spôsobom vyplývajúcim z osobitného predpisu. K takémuto úkonu zo strany štátneho zamestnanca nedošlo. Právnická osoba, ktorej konateľom bol štátny zamestnanec, síce v predmete činnosti zrealizovala zmenu a uviedla v ňom už len vykonávania mimoškolskej vzdelávacej činnosti, avšak stalo sa tak až po doručení žiadosti Rady o súčinnosť služobnému úradu, v ktorej Rada žiadala v tejto veci od služobného úradu vysvetlenie. Rada preto tento právny úkon štátneho zamestnanca považovala za snahu zhojiť zistený stav a vo svojom stanovisku uviedla, že táto skutočnosť nemá vplyv na Radou zistené skutočnosti.

Rada sa ďalej zaoberala tvrdením oznamovateľa, že mu bolo dňa 9. februára 2021 odovzdané služobné hodnotenie za kalendárny rok 2020 (deň oboznámenia sa so služobným hodnotením za kalendárny rok 2020) bez toho, aby bolo služobné hodnotenie vykonané formou hodnotiaceho rozhovoru v zmysle ustanovenia § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe a zo strany hodnotiteľa mu nebolo zdôvodnené zníženie bodov v jednotlivých oblastiach služobného hodnotenia. Oznamovateľ následne v zákonnej lehote podal námietku proti služobnému hodnoteniu, pri ktorej vybavovaní služobný úrad, podľa jeho názoru, nepostupoval v zmysle platnej právnej úpravy.

Rada po objektívnom preskúmaní obsahu podnetu zistila v oboch bodoch podozrení oznamovateľa, že došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe služobným úradom, spôsobom akým uviedol oznamovateľ vo svojom podnete.

Ako dôvod takéhoto konania hodnotiteľ uviedol, že služobné hodnotenie oznamovateľa za kalendárny rok 2020 nebolo vykonané formou hodnotiaceho rozhovoru „z dôvodu práceneschopnosti oznamovateľa.“

S týmto vyjadrením hodnotiteľa Rada nesúhlasila, nakoľko v zmysle ustanovenia § 122 ods. 3 zákona o štátnej službe vykoná služobné hodnotenie za kalendárny rok vedúci

zamestnanec („hodnotiteľ“) spravidla do 31. januára za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka. Z tohto ustanovenia vyplýva, že je možné služobné hodnotenie za kalendárny rok vykonať aj neskôr. ÚV SR vydal usmernenie k spôsobu realizácie služobných hodnotení štátnych zamestnancov dňa 18. januára 2021, v ktorom uviedol, okrem iného, aj nasledovné: *„Služobné hodnotenie môže byť vykonané aj online spôsobom za predpokladu, že takýto spôsob komunikácie vyhovuje obom zúčastneným stranám (Skype, Microsoft Teams a pod.), pod podmienkou dodržania legitímneho účelu služobného hodnotenia ako ho predpokladá ustanovenie § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe (forma hodnotiaceho rozhovoru) a vykonávacia vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení.“*

Rada sa vyjadrila aj k vybaveniu námietky oznamovateľa proti služobnému hodnoteniu a vyslovila svoj nesúhlas s vyjadrením služobného úradu k postupu vybavenia námietky oznamovateľa proti služobnému hodnoteniu za kalendárny rok 2020, ktoré zaslal v odpovedi adresovanej Rade. Oznamovateľ mal právo podať písomnú námietku proti služobnému hodnoteniu do troch služobných dní odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením (§ 123 ods. 7 zákona o štátnej službe). Je zákonnou povinnosťou služobného úradu zaoberať sa námietkou oznamovateľa, ak bola podaná včas a nemôže ju považovať za irelevantnú. Postup vybavenia námietky proti služobnému hodnoteniu je exaktne upravený v ustanovení § 123 ods. 8 prvá veta zákona o štátnej službe. Z Radou zistených skutočností bolo zrejmé, že služobný úrad tak nekonal.

Rada na základe vyššie uvedených skutočností **zistila porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu transparentného zamestnávania podľa čl. 3 a v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe odporučila služobnému úradu prijatie nápravných opatrení:**

- posúdiť mieru závažnosti porušenia služobnej disciplíny štátneho zamestnanca;
- v súvislosti s jeho konaním, že neoznámil služobnému úradu skutočností týkajúce sa predmetu podnikania právnickej osoby, ktorej bol konateľom a následne posúdiť možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru s daným štátnym zamestnancom;
- posúdiť mieru závažnosti porušenia služobnej disciplíny hodnotiteľa pri výkone služobného hodnotenia oznamovateľa za kalendárny rok 2020 a následne vyvodiť dôsledky voči hodnotiteľovi zodpovedajúce miere závažnosti jeho porušenia služobnej disciplíny v súlade s ustanoveniami § 117 a nasl. zákona o štátnej službe;
- opätovne vykonať služobné hodnotenie oznamovateľa za kalendárny rok 2020 v zmysle platnej právnej úpravy;
- zabezpečiť v služobnom úrade dodržiavanie zákonom stanovených postupov pri výkone štátnej služby;

- zabezpečiť pre štátnych zamestnancov vzdelávacie aktivity v oblasti výkonu výberových konaní a v oblasti výkonu služobných hodnotení;
- zamedziť v služobnom úrade konaniu štátnych zamestnancov, ktoré by ohrozilo dôveru v nestrannosť vykonávania štátnej služby a dôveru v objektívnosť jeho konania a rozhodovania.

Rada služobnému úradu na záver odporučila vzniknutý stav napraviť za použitia všetkých právne dostupných prostriedkov, nakoľko aktuálny stav nie je v súlade so zákonom a preto ho nemožno akceptovať.

O zistených skutočnostiach podľa ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe bezodkladne písomne upovedomila ÚV SR.

Služobný úrad listom zo dňa 10. augusta 2021 informoval Radu o prijatých nápravných opatreniach:

- služobný úrad postúpil odporúčania Rady nadriadenému orgánu na ďalšie konanie;
- štátny zamestnanec z vlastnej iniciatívy skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou.

3.3.2 Podnet štátneho zamestnanca, ktorým upozornil na podozrenie z porušenia princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu nestrannosti podľa čl. 5 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe služobným úradom a k porušeniu aj Etického kódexu štátneho zamestnanca.

K porušeniu uvedených princípov štátnej služby malo dôjsť netransparentným postupom pri realizácii výberového konania, netransparentným postupom pri realizácii organizačnej zmeny, nesprávnym posúdením oznamovateľovho podania adresovaného služobnému úradu a tým aj k porušeniu Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Oznamovateľ upozornil na netransparentný postup služobného úradu pri výberovom konaní, ktorý podľa jeho názoru spočíval:

- v spôsobe, akým bola na miesto vedúceho zamestnanca preložená priama nadriadená oznamovateľa;
- v tom, že služobný úrad účelovo stanovil jeden z preferovaných študijných odborov v rámci výberového konania a
- v tom, že služobný úrad stanovil medzi požadovanými odbornými znalosťami zákony, ktoré sa podľa tvrdenia oznamovateľa netýkali činnosti odboru.

Rada k vyššie uvedenému uviedla, že po preskúmaní všetkých relevantných skutočností v prípade obsadenia štátnozamestnaneckého miesta vedúceho zamestnanca nebolo zistené pochybenie zo strany služobného úradu. Služobný úrad postupoval v zmysle ustanovenia § 60 ods. 2 zákona o štátnej službe a dočasne preložil štátneho zamestnanca bez výberového konania na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca do obsadenia tohto miesta. Po vyhlásení užšieho vnútorného výberového konania sa štátny zamestnanec doň prihlásil. V súlade s ustanovením § 40 ods. 3 písm. a) bod 1 zákona o štátnej službe sa vnútorné výberové konanie uskutočňuje zo štátnych zamestnancov a nadbytočných štátnych zamestnancov služobného úradu, ktorý vyhlasuje výberové konanie.

V súvislosti so samotným výberovým konaním Rada konštatovala, že je vo výlučnej kompetencii služobného úradu posúdiť a stanoviť aké odborné znalosti požaduje na obsadenie voľných štátnozamestnaneckých miest. Vo veci stanovenia kvalifikačných predpokladov Rada uvádza, že v zmysle ustanovenia § 38 ods. 11 písm. c) zákona o štátnej službe kvalifikačným predpokladom je aj študijný odbor, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby ustanoví služobný úrad v služobnom predpise. To znamená, že stanovenie alebo nestanovenie študijného odboru pri kvalifikačných predpokladoch je v kompetencii služobného úradu. V prípade výberového konania bolo služobným úradom v súlade s charakteristikou platových tried štátneho zamestnanca (príloha č. 2 k zákonu o štátnej službe) ako kvalifikačný predpoklad stanovené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa bez špecifikácie konkrétneho študijného odboru, pričom služobný úrad uviedol aj niekoľko preferovaných študijných odborov, tie však nepredstavovali podmienku ani predpoklad možnosti zúčastniť sa na výberovom konaní.

Vo veci služobným úradom v podmienkach predmetného výberového konania uvedenej požiadavky znalosti určitých právnych noriem Rada uviedla, že nie je oprávnená posudzovať opodstatnenosť tejto požiadavky a vysloviť záver, že znalosť týchto zákonov nesúvisí s výkonom štátnej služby na predmetnom štátnozamestnaneckom mieste. Rada v tejto časti podnetu nezistila porušenie princípov štátnej služby.

V druhej časti podnetu oznamovateľ uviedol, že pri realizácii organizačnej zmeny služobným úradom došlo k netransparentnému postupu zrušením troch štátnozamestnaneckých miest a následne k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru so štátnymi zamestnancami na zrušených štátnozamestnaneckých miestach. Ďalej uviedol, že po dvoch mesiacoch bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto opäť obsadené iným štátnym zamestnancom.

Rada má za to, že aj v tomto prípade postupoval služobný úrad v súlade so zákonom o štátnej službe, konkrétne v súlade s ustanovením § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe, podľa ktorého služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku

organizačnej zmeny podľa ustanovení § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak v nadväznosti na ustanovenie § 73 ods. 4 zákona o štátnej službe, kde je uvedené, že ak služobný úrad dal štátnemu zamestnancovi výpoveď podľa ustanovenia § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), nesmie počas dvoch mesiacov nasledujúcich po skončení štátnozamestnaneckého pomeru znovu vytvoriť zrušené štátnozamestnanecké miesto a obsadiť toto štátnozamestnanecké miesto iným uchádzačom alebo preložením štátneho zamestnanca.

Ako bolo oznamovateľom uvedené v podnete, štátnym zamestnancom bolo ponúknuté trvalé preloženie, tí s trvalým preložením nesúhlasili a z toho dôvodu došlo k ich skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou. Oznamovateľ taktiež v podnete uviedol, že organizačnou zmenou zrušené štátnozamestnanecké miesto bolo následne obsadené až po dvoch mesiacoch, teda v súlade so zákonom.

Vzhľadom na to Rada nemohla ani v tejto časti podnetu konštatovať porušenie princípov štátnej služby.

Ďalej oznamovateľ namietal, že jeho podanie označené ako „Sťažnosť na vyhlásené výberové konanie, ktoré bolo adresované služobnému úradu, neposúdil služobný úrad ako sťažnosť podanú v zmysle zákona o štátnej službe.

Rada k predmetnej veci uviedla, že po preskúmaní sporného podania sa stotožnila s názorom služobného úradu, že podanie, ktoré bolo adresované služobnému úradu, nie je možné posúdiť ako sťažnosť štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby podľa § 116 ods. 1 zákona o štátnej službe, nakoľko štátny zamestnanec môže podať vo veciach vykonávania štátnej služby sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva podľa tohto zákona, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov a služobných predpisov boli porušené. Obsahom predmetného podania oznamovateľa boli jeho výhrady k požiadavkám uvedeným služobným úradom vo vyhlásenom výberovom konaní, ktoré musí uchádzač o voľné štátnozamestnanecké miesto spĺňať. Vzhľadom k tomu, že sa oznamovateľ do výberového konania neprihlásil, nemohlo v tejto súvislosti dôjsť k porušeniu jeho práv štátneho zamestnanca a na základe toho Rada nezistila zo strany služobného úradu porušenie princípov štátnej služby.

Oznamovateľ uviedol podozrenie z porušenia Etického kódexu v súvislosti s konaním služobného úradu a konaním vedúcej zamestnankyne. Oznamovateľ konkrétne namietal nestrannosť pri výberovom konaní. Ďalej v podnete uviedol, že na základe neprofesionálneho prístupu vedúceho zamestnanca je nútený, ako podriadený zamestnanec, opakovane viackrát vypracovávať a vybavovať pridelenú vec.

Etický kódex štátneho zamestnanca ustanovuje zásady etického správania štátneho zamestnanca v súvislosti s vykonávaním štátnej služby. V podnete oznamovateľ upozornil na možné porušenie ustanovení § 3 ods. 2, § 4 ods. 3 a 4 a § 6 ods. 1 a 4

Etického kódexu štátneho zamestnanca. Uvedené ustanovenia upravujú zásady etického správania v súvislosti s nestranným konaním štátneho zamestnanca, s jeho konaním výhradne vo verejnom záujme, s plnením jeho služobných úloh na vysokej odbornej úrovni a s jeho zodpovednosťou za kvalitu vykonávaných služobných úloh a za rozvoj svojich schopností, vedomostí a zručností. V tejto súvislosti Rada uviedla, že nie je oprávnená posudzovať profesionálnu zdatnosť štátnych zamestnancov. Vedúci zamestnanec je v priamej riadiacej pôsobnosti svojho priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca, ktorý v zmysle ustanovenia § 113 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe ako vedúci zamestnanec je, okrem iného, povinný hodnotiť vykonávanie štátnej služby podriadenými štátnymi zamestnancami. Hodnotenie odborných vedomostí štátneho zamestnanca, jeho výkonnosť, schopnosti a kompetencie a prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu je každoročne realizované v rámci služobného hodnotenia v zmysle § 122 ods. 1 zákona o štátnej službe.

Vo veci neprofesionálneho prístupu vedúceho zamestnanca oznamovateľ toto tvrdenie nepodložil žiadnymi relevantnými dokumentami, ktoré by preukazovali jeho opodstatnenosť. Taktiež Rade nebolo preukázané, že by predmetný vedúci zamestnanec v rámci výkonu štátnej služby nekonal nestranne a výhradne vo verejnom záujme.

Rada po objektívnom preskúmaní podnetu spolu s jeho prílohami dospela k celkovému záveru, že zo strany služobného úradu nedošlo k porušeniu princípov zákona o štátnej službe a ani k porušeniu Etického kódexu štátneho zamestnanca.

3.4 Etika v štátnej službe

Etika v štátnej službe patrí ku kľúčovým kompetenciám Rady. V zmysle zákona o štátnej službe Rada vypracovala návrh Etického kódexu a vykonáva dohľad nad jeho dodržiavaním, vypracováva odborné štúdie a podporuje zavedenie a fungovanie etických pravidiel do praxe.

Od svojho založenia v roku 2018 Rada vynakladá úsilie, aby stála na čele rozvoja etiky v štátnej službe ako súčasti etiky verejného sektora na Slovensku. Preto Rada rozvíja partnerstvá so služobnými úradmi, s akademickým sektorom, ale aj s medzinárodnými organizáciami.

Služobné úrady predstavujú cenný zdroj informácií o etických problémoch, ktorým štátni zamestnanci čelia, a Rade tak umožňujú reagovať na tieto problémy v zárodku, skôr, než sa stanú predmetom dohľadovej činnosti Rady. Rada spolupracuje v oblasti etiky aj s vysokými školami a univerzitami, pri príprave seminárov a workshopov zameraných na propagáciu verejnej etiky medzi študentami, ktorí sa môžu v budúcnosti venovať službe štátu. Medzinárodný rozmer etiky a fakt, že v Európe existujú krajiny, ktoré sú v procese riešenia rovnakých etických problémov ako Slovensko, umožňuje výmenu dobrej praxe oboma smermi. Tým pádom môže Rada

široť povedomie o projektoch v oblasti etiky, ktoré realizovala za svoje 4 roky existencie, ako aj prijímať skúsenosti od zahraničných partnerov, ktorí už zaviedli etické nástroje, ktoré sú na Slovensku v štádiu prípravy.

3.4.1 Projekty týkajúce sa etiky a integrity

Rada sa zapojila do projektu *Zlepšenie integrity verejnej správy v Slovenskej republike*, ktorý zastrešuje ÚV SR. Projektovým partnerom je Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, ktorého hlavnými cieľmi je zlepšiť postavenie Slovenskej republiky vo vnímaní korupcie a zvýšiť efektívnosť prevencie korupcie vo verejnom sektore.

Pojem integrita v sebe zahŕňa aj etiku štátnej služby, je však rozšírený aj o protikorupčnú tematiku, ktorá nie je kompetenciou Rady a preto sa Rada v rámci spolupráce na projekte do tejto podoblasti ani nezapojila.

Celý projekt pozostáva zo šiestich aktivít, pričom Rada sa ako kľúčový partner zapojila do štyroch, so zameraním na preskúmavanie realizovaných opatrení na zvýšenie integrity verejnej správy, opatrenia na zlepšenie integrity verejnej správy, pilotnú iniciatívu zameranú na aplikáciu poznatkov o správaní a na interné riadenie rizík.

Ich prostredníctvom sa Rada podieľala na mapovaní súčasného stavu integrity verejnej správy na Slovensku, ďalej nasleduje zber dát a testovanie identifikovaných opatrení v rámci pilotných behaviorálnych intervencií a hodnotenie miery korupčných rizík vo verejnom sektore. Výstupom projektu bude vypracovanie a implementácia stratégií a akčných plánov v oblasti integrity a prevencie korupcie s cieľom zlepšiť integritu verejnej správy prostredníctvom posilnenia strategického rámca a koordinácie.

Uchopiteľnými výstupmi s priamym prínosom pre štátnych zamestnancov budú materiály pomáhajúce pochopeniu konceptov integrity a korupcie, podpora otvorenej kultúry v organizáciách verejnej správy, vytvorenie registra rizík korupcie vo verejnej správe spolu s metodickým nástrojom na posúdenie rizík korupcie, nemenej dôležitý je však aj indikátor zlepšenia postavenia SR vo vnímaní korupcie občanmi.

Rada sa v rámci projektu v priebehu roku 2021 a na prelome rokov 2021/2022 podieľala na

- výskumných rozhovoroch so zástupcami OECD, kde zdieľala svoj pohľad na etiku v štátnej službe;⁷

⁷ V rámci získavania prehľadu o aktuálnej situácii na Slovensku v oblasti etiky, etických kódexov, konfliktu záujmov, zverejňovaní majetkových priznaní, kultúre otvorenosti a ochrany oznamovateľov s cieľom identifikovanie nedostatkov, ktoré budú východiskom pre prípravu návrhu opatrení na zlepšenie situácie na Slovensku, absolvovali experti z OECD online stretnutia so slovenskými partnermi. V ich rámci prezentovali členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová dovtedajšie aktivity Rady smerujúce k zlepšovaniu etiky v štátnej službe. V rámci stretnutia predstavili tiež Etický kódex

- pripomienkovaní odporúčaní týkajúcich sa štátnej služby;
- predseda Rady pre štátnu službu Pavol Tkáč sa zúčastnil so zamestnancom Kancelárie Rady zasadnutia pracovnej skupiny na vytvorenie zásad integrity v zmysle odporúčaní OECD;
- príprave a realizácii akcie Integrity fórum Bratislava, kde panelovú diskusiu k projektu viedol člen Rady Maroš Paulini. Diskusie sa zúčastnil aj zástupca generálneho tajomníka OECD Jeffrey Schlagenhauf.

Projekt Integrity review prináša tieto odporúčania, ktoré sa týkajú štátnej služby:

- Slovenská republika by mohla zvážiť zlúčenie funkcií etických poradcov s funkciami protikorupčných koordinátorov;
- Slovenská republika by mohla zvážiť posilnenie noriem týkajúcich sa zamestnávania po skončení pracovného pomeru v zákone o konflikte záujmov a v zákone o štátnej službe a mohla by vypracovať prispôsobené usmernenia na podporu implementácie;
- Rada a odbor prevencie korupcie by mohli vypracovať spoločný program odbornej prípravy v oblasti integrity a boja proti korupcii, aby sa predišlo duplicite a nedostatkom;
- koordinátori pre etiku a integritu by mohli podporovať vykonávanie režimu konfliktu záujmov pre štátnych zamestnancov prostredníctvom zvyšovania informovanosti a budovania kapacít;
- Rada a odbor štátnej služby Sekcie štátnej služby a verejnej služby ÚV SR by mohli posilniť štandardy integrity v oblasti verejného zamestnávania a podporovať vedenie v oblasti integrity;
- Odbor prevencie korupcie ÚV SR môže vypracovať stratégiu pre štátnych zamestnancov s cieľom informovať o tom, ako vykonávať hodnotenie rizík vrátane toho, ako zaangažovať funkcie interného auditu;
- Slovenská republika by mohla zaviesť pravidlá pre zriadenie, zloženie a fungovanie poradných a expertných skupín;
- Slovenská republika by mohla posilniť ochranné lehoty pred a po skončení zamestnávania vo verejnom sektore.

Rada sa zapojila do workshopu Verejná integrita a dobrá verejná správa, ktorý organizovala Fakulta verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Študentom fakulty, ako aj študentom partnerskej Univerzity V. N. Karazina v Charkove, bola zo strany Rady odprezentovaná interaktívna prednáška o Etickom kódexe štátneho zamestnanca a motivátoroch etického správania, účastníci workshopu riešili tiež prípadové štúdie venované konfliktu záujmov.

štátneho zamestnanca a proces jeho prípravy, ako aj tréningy, ktoré Rada organizovala. Navrhli tiež niekoľko oblastí, v ktorých by mohlo OECD na základe medzinárodných skúseností a dobrej praxe Slovensku pomôcť.

3.4.2 Výmena skúseností a dobrej praxe

Člen Rady Maroš Paulini sa zúčastnil podujatia Integrity summer school v Berlíne v dňoch 1. až 5. novembra 2021. Odborníci z prostredia verejnej služby sa zaoberali témami integrity, dôvery a profesionality. Letná škola, presunutá z pôvodného (letného) termínu sa konala v rámci siete EUPAN - Európskej siete verejnej správy. Rada na nej získala cenné znalosti týkajúce sa etiky a integrity, ktoré bude môcť využívať pri tvorbe svojich etických tréningov.

V rámci výmeny skúseností Rade poskytli partneri z Kancelárie predsedu vlády Poľskej republiky samohodnotiaci dotazník v oblasti etiky, ktorý bol vyvinutý v spolupráci s Ministerstvom vnútra a záležitostí kráľovstva Holandského kráľovstva a umožňuje organizáciám v štátnej správe zistiť mieru etiky, ako aj identifikovať možné riziká.

Dotazník hodnotí viacero oblastí od vzťahov a postojov štátnych zamestnancov v rámci organizácie, cez dodržiavanie etických zásad, až po existenciu formalizovaných noriem a ich dodržiavanie v úrade.

3.4.3 Etické poradenstvo a tréningy

Rada v tejto oblasti aktívne vzdeláva zástupcov služobných úradov a vytvorenú sieť etických poradcov. Cieľom je podpora orientácie sa služobných úradov v problematike etiky v štátnej službe, budovanie etickej kultúry v rámci štátnej služby a jednotná aplikácia kódexu. Kódex pripravila Rada na základe dát o stave etiky v štátnej službe v SR, na základe dobrej praxe v zahraničí, na základe odporúčaní OECD, Rady Európy a vychádzala aj z poznatkov expertov na etiku v SR a z poznatkov služobných úradov. Rada v tejto oblasti spolupracuje aj s ostatnými inštitúciami venujúcimi sa tejto téme, napríklad s odborom prevencie korupcie ÚV SR.

Rada napriek pandemickej situácii aj v roku 2021 uskutočňovala etické tréningy. Medzi témami, ktoré zaujali účastníkov naprieč jednotlivými úradmi, dominovali najmä dary a pozornosti, napäté situácie pri kontakte s verejnosťou, zachovávanie nestrannosti pri styku s externým prostredím a práca s informáciami. V menšej miere sa účastníci etických tréningov zaujímali o témy vyplývajúce zo špecifického postavenia jednotlivých štátnych orgánov, či už išlo o špecifiká jednotlivých rezortov pri implementácii etického kódexu, alebo o možnosti detailnejšej úpravy etických noriem podľa individuálnych potrieb služobného úradu.

Etické témy, o ktoré bol na tréningoch najväčší záujem

1. Konflikt záujmov
2. Komunikácia služobného úradu a štátneho zamestnanca na sociálnych sieťach, práca s informáciami
3. Dary a pozornosti a ako im predchádzať
4. Zachovávanie nestrannosti pri kontakte s externým prostredím a regulovanými subjektmi
5. Komunikácia s občanmi vrátane zachovania profesionality vo vypätých situáciách

Pri etickom poradenstve sa Rada opiera o sieť etických poradcov a osôb zodpovedných za etiku. K marcu 2022 má 87 služobných úradov zriadeného etického poradcu alebo kontaktnú osobu zodpovednú za etiku, pričom podľa dotazníka Rady sa štátni zamestnanci v roku 2021 obrátili s etickou dilemou na približne 10 % poverených etických poradcov. Toto pomerne nízke číslo sa dá vysvetliť nielen tým, že etický kódex platí iba krátku dobu, ale aj tým, že o etickom poradenstve potrebujú zamestnanci získať viac informácií a na ich základe dôverovať procesu poradenstva. Rada so sieťou etických poradcov aktívne pracuje.

3.4.4 Stretnutie s etickými poradcami

V apríli 2021 organizovala Rada v poradí druhé stretnutie s vyše sedemdesiatimi etickými poradcami a štátnymi zamestnancami zodpovednými za etiku v služobných úradoch. Členovia Rady ho otvorili predstavením letáku, ktorý štátnym zamestnancom v zjednodušenej forme približuje práva a povinnosti vyplývajúce z etického kódexu. Ďalšími témami stretnutia boli etický program a etické rozhodovanie, praktické príklady týkajúce sa etiky a princípov štátnej služby spolu s prípadmi z oblasti medziľudských vzťahov.

3.4.5 Podnety na podozrenia z porušenia etického kódexu

Vzhľadom na znenie zákona o štátnej službe účinné od 1. januára 2020, ktoré v ustanovení § 14 ods. 1 písm. g) a h) explicitne uvádza aj vybavovanie podnetov štátnych zamestnancov a občanov o porušení Etického kódexu, zverejnila Rada na svojej webovej stránke formuláre, ktoré môžu podávateľia takýchto podnetov využiť.

V roku 2021 štátni zamestnanci v podnetoch najčastejšie vyjadrovali podozrenie na porušenie zásady Etického kódexu dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch, v menšej miere na podozrenie zásad nestrannosť, profesionalita a verejný záujem.

3.4.6 Odporúčania Rady

Etika v štátnej službe prešla od vydania etického kódexu z prípravnej fázy do fázy realizácie. Pri realizácii a zavedení etiky v štátnej službe je nevyhnutná komplexná

etická infraštruktúra v podobe etických noriem, teda kódexu, etických nástrojov ako sú etické tréningy a spolupráce medzi inštitúciami. Etická infraštruktúra obsahuje aj Radou koordinovanú sieť etických poradcov a etické tréningy, ktoré Rada uskutočňuje.

Na úvod Rada podotýka, že téma etiky a etického správania je širšia, ako len pravidlá správania a ich vynucovanie. Preto Rada odporúča služobným úradom v súlade so svojim zisteniami:

- uvedomiť si, že aj nespravodlivosť v organizácii vnímaná štátnymi zamestnancami, nevhodné pracovné podmienky či následky nesprávnych alebo subjektívnych manažérskych rozhodnutí vplyvajú na motiváciu a produktivitu rovnakým spôsobom, ako vážne porušenia etického kódexu či korupcia a teda tiež zhoršujú etické prostredie organizácie;
- prostredníctvom diskusií, anonymných dotazníkov a etických poradcov zbierať informácie aj o malých neetických javoch a vnímaných nespravodlivostiach. Taktiež v diskusiách získať konsenzus o tom, čo je štandard etického správania a aké pravidlá správania by mali na služobnom úrade platiť. Tieto pravidlá môžu slúžiť na detailnejšie spresnenie etického kódexu štátneho zamestnanca;
- vytvoriť na vyššie uvedené diskusie bezpečné prostredie, aby štátni zamestnanci mohli vyjadriť svoj názor, za ktorý nebudú potrestaní alebo znevýhodňovaní. Postihovanie štátnych zamestnancov za prejavenie iného názoru zo strany vedúceho zamestnanca bolo medzi piatimi najviac vnímanými etickými zlyhaniami štátnej správy;
- prezentovať etické pravidlá ako návod na správanie a pomoc v náročných situáciách, nie ako nástroj na postih štátneho zamestnanca.

Za kľúčovú oblasť považuje Rada **etické vedenie ľudí**, pričom lídri prenášajú svoje postoje na svojich spolupracovníkov. Preto Rada navrhuje:

- vytvoriť pracovnú skupinu, ktorej členmi by boli Rada, ÚV SR a jednotlivé služobné úrady s cieľom nájsť spôsoby, ako môžu lídri rozvíjať etiku na svojich služobných úradoch, skupina by zároveň slúžila ako prepojenie a distribučný kanál na dobrú prax z domova a zo zahraničia;
- vytvoriť horizontálne skupiny (skupiny účastníkov na rovnakej funkcii, stupni vedenia) na výmenu skúseností s etikou, najmä pre manažment v služobných úradoch. Tieto skupiny by mali byť spojené s vytváraním horizontálnych skupín pre rozvoj líderstva. Pre realizáciu sú nevyhnutné tréningové priestory a facilitátori alebo vedúci týchto horizontálnych skupín. Ako riešenie Rada navrhuje využiť vlastné priestorové kapacity organizácií a lídrov skupín vyberať z vlastných radov, napríklad z osôb, ktoré sa osvedčili v mentoringu alebo majú vnútornú motiváciu, ako aj treťou stranou overené schopnosti viesť skupinu. Lídri skupín by následne absolvovali základný tréning facilitácie a práce v skupine.

Podľa prieskumu Rady z roku 2018 má prostredie a správanie kolegov významný vplyv na etické správanie. Prostredie štátnej služby sa okrem formálnych zásahov prostredníctvom zákonov a interných predpisov dá ovplyvniť aj zmenou neformálnych noriem, ako sú zvyky, sociálne pravidlá alebo „spôsob, ako sa tu veci robia.“ Preto Rada odporúča:

- vyvinúť v spolupráci s ÚV SR a OECD praktickú príručku pre manažérov obsahujúcu odporúčania, ako viesť rozhovory o etike a sociálnych normách v tíme. Príručka by mala obsahovať praktické návody, facilitačné techniky a viesť manažéra na jeho ceste pri zmene organizačnej kultúry;
- súčasťou balíka by malo byť aj vytvorenie tréningu v tejto oblasti, ktorý by postupne manažéri absolvovali;
- v plánoch na vzdelávanie jednotlivých predstaviteľov služobných úradov a štátnych zamestnancov počítať s časovým fondom na etické tréningy a normatívne rozhovory o neformálnych pravidlách;
- použiť samohodnotiaci dotazník o integrite, vytvorený Radou v spolupráci s poľskými a holandskými partnermi, na zistenie prioritných oblastí na diskusiu, čo sa týka normatívnych rozhovorov;
- doplniť údaje zo samohodnotiaceho dotazníka pulznými prieskumami⁸ v služobných úradoch podľa potreby – metodika pulzných prieskumov by mala byť vytvorená v spolupráci medzi ÚV SR, Radou pre štátnu službu a ostatnými kľúčovými predstaviteľmi v oblasti etiky vrátane externých odborníkov na ľudské zdroje a medzinárodných organizácií. Následne by bola metodika a vzorové prieskumy poskytnuté jednotlivým organizáciám v štátnej správe, ktoré by ju prispôbili svojim vlastným potrebám;
- posilniť etickú infraštruktúru tým, že by buď etický poradca, alebo iná osoba s vnútornou motiváciou, osobnostnými predpokladmi a poverením organizácie vykonávala mediačné činnosti. Dobrá prax zo zahraničia potvrdzuje, že mediácia má dôležitý vplyv na fungovanie organizácie a etickú prevenciu, zvyšuje vnímanú organizačnú spravodlivosť a dáva priestor zamestnancom, aby bol v bezpečnom prostredí vypočutý ich hlas. Za týmto účelom Rada odporúča vytvoriť v spolupráci so vzdelávacím centrom ÚV SR, služobnými úradmi a odborníkmi z danej oblasti tréning alebo inštruktážny manuál v oblasti mediácie.

Etika a širšia téma integrity vyžadujú komplexný, celospoločenský prístup, preto Rada odporúča:

- zmapovať etický rámec na Slovensku a jeho jednotné prepojenie (tak, aby boli eticky kryté všetky skupiny verejných činiteľov vrátane štátnych zamestnancov) v súlade s odporúčaniami piateho kola hodnotenia GRECO. Súčasná situácia, kedy existuje etický kódex iba pre štátnych zamestnancov a nie je spracovaný aj etický kódex pre verejných činiteľov, vedie k situáciám, kedy určité skupiny

⁸ Typ krátkeho prieskumu orientovaného na jednu oblasť

štátnych zamestnancov, ktoré sú aj verejnými funkcionármi podľa ústavného zákona 357/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov (štátni tajomníci, štatutári) nespádajú pod disciplinárnu zodpovednosť v zmysle vyhlášky ÚV SR č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca. Na tejto činnosti by spolu s Radou participoval odbor prevencie korupcie ÚV SR, sekcia štátnej služby a verejnej služby ÚV SR, Úrad pre ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, akademici, zástupcovia neziskového sektora, Národná rada SR, zástupcovia samosprávy, ako aj ďalší kľúčoví zástupcovia v oblasti etiky a integrity;

- budovať povedomie o etike v štátnej službe, vrátane informačnej kampane a tréningov na Slovensku. Niektoré často používané etické pojmy, ako napríklad konflikt záujmov, majú rozdielne výklady a v spoločnosti neexistuje jednotná aplikačná predstava, čo poskytuje priestor pre svojvoľnú aplikáciu a neetické správanie. Do verejnej diskusie sa okrem štátnych zamestnancov zapája viacero predstaviteľov, ktorí majú možnosť ovplyvniť mieru etického správania. Služobné úrady v niektorých prípadoch siahajú po neziskových organizáciách ako garantoch etiky napríklad výberových konaní, tým, že ich nominujú do výberových komisií alebo v spolupráci s nimi tvoria podmienky či vnútorné predpisy. Takáto spolupráca služobných úradov a neziskových organizácií môže fungovať iba za predpokladu, že reprezentanti neziskových organizácií majú dostatočné zručnosti a znalosti v oblasti posudzovania etiky. Preto je dôležité pri etických tréningoch a osvete myslieť aj na inú cieľovú skupinu ako len štátnych zamestnancov;
- vzdelávanie študentov a mládeže v rámci občianskej výchovy alebo iného predmetu v oblasti hodnôt, ktorých nositeľom má byť štátna služba, aby bolo postupne na strane verejnosti vytvorené očakávanie etického prístupu zo strany štátnych zamestnancov, čo prispeje k väčšej zúčtovateľnosti a zodpovednosti.

Na celospoločenský prístup by mala nadväzovať kvalitná koncepcia etického vzdelávania. Preto Rada odporúča:

- koordinovať všetkých kľúčových predstaviteľov v oblasti etiky a integrity, teda Radu, ÚV SR, Ministerstvo vnútra SR, Úrad pre ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, služobné úrady, etických poradcov a protikorupčných koordinátorov tak, aby boli jednotne zadefinované požiadavky na etické tréningy, ktoré by čo najviac odrážali reálne potreby štátnych zamestnancov. Vypracovaním spoločného programu odbornej prípravy v oblasti integrity a boja proti korupcii by sa v zmysle odporúčaní OECD predišlo duplicite a nedostatkom;
- zabezpečiť, aby oblasti etického tréningu reflektovali eticky rizikové oblasti v štátnej službe a nebezpečné javy, teda oblasti ako verejné obstarávanie, personálna agenda, posudzovanie žiadostí o dotácie, eurofondy, stimuly, posudzovanie žiadostí o licencie a ukladanie sankcií. Čo sa týka negatívnych javov, štátni zamestnanci sa najčastejšie stretávali

- so zvýhodňovaním blízkych osôb (rodina, kamaráti) a zvýhodňovaním straníckych kolegov pri vykonávaní štátnej služby, napr. pri prijímaní štátnych zamestnancov, služobnom hodnotení, odmeňovaní, kariérnom raste;
- s konfliktom záujmov;
- s nehospodárnym využitím majetku štátu;
- s postihovaním štátnych zamestnancov za prejavenie iného názoru zo strany vedúceho zamestnanca.
- zamerať sa na tvorbu etickej tréningovej osnovy pre jednotlivé rizikové oblasti, rizikové javy, ako aj časti manažmentu ľudských zdrojov, kde sa môže vyskytovať neetické správanie, za účelom vytvorenia interaktívnych etických tréningov zameraných na praktické riešenie etických dilem a prepájanie aspiračných hodnôt s reálnymi príkladmi správania, teda návodmi na konkrétne situácie. Tým by sa posilnili etické štandardy v zamestnávaní v štátnej službe a pri jej výkone.

3.4.7 Priority Rady v oblasti etiky v štátnej službe do budúcnosti

- skvalitnenie etických tréningov, vytvorenie vzdelávacieho programu v oblasti etiky vrátane e-learningu a osnov tak, aby etické tréningy mohli samostatne vykonávať aj etický poradcovia a ďalšie osoby zodpovedné za etiku;
- práca s etickými poradcami, ich aktivizácia, spolupráca s ďalšími predstaviteľmi venujúcimi sa etike, výmena skúseností;
- vytvorenie nástrojov (manuály, cvičenia, semináre) na komunikáciu o hodnotách v etike.

4. VÝBEROVÉ KONANIA – ÚČASŤ, ATRAKTÍVNOSŤ A SÚŤAŽIVOSŤ

V Slovenskej republike sa v roku 2021 uskutočnilo viac ako štyritisíc výberových konaní (ďalej len „VK“) na obsadenie voľných štátnozamestnaneckých miest, pričom VK sú zverejňované na portáli slovensko.sk. Keďže k marcu 2022 stále neexistuje Centrálny informačný systém obsahujúci aj register výberových konaní, ktorý by poskytoval ucelenú evidenciu VK, úspešných absolventov a nadbytočných štátnych zamestnancov, nie je k dispozícii ani komparatívny prehľad VK, ktoré sa v analyzovanom časovom úseku uskutočnili.

Výberové konania sú vstupnou bránou do štátnej služby. Výkon verejných služieb a ich kvalita je priamo závislá od kvality a kvalifikácie ľudí, ktorí sú prijímaní do štátnej služby. Systém VK by preto mal byť schopný pomôcť získať kvalitných a kvalifikovaných uchádzačov, aby mohol štát poskytovať kvalitné verejné služby a tvoriť také verejné politiky, ktoré zvyšujú legitimitu štátneho zriadenia a dôveru vo verejný sektor.

V zmysle ustanovenia § 40 ods. 3 zákona o štátnej službe existujú dva základné druhy výberových konaní, vonkajšie a vnútorné. Vnútorné VK slúžia na obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest štátnymi zamestnancami a nadbytočnými štátnymi zamestnancami služobného úradu, ktorý výberové konanie vyhlasuje (ďalej len „užšie vnútorné VK“) alebo štátnymi zamestnancami a nadbytočnými štátnymi zamestnancami všetkých služobných úradov (ďalej len „širšie vnútorné výberové konanie“), vonkajšie VK sú otvorené širokej verejnosti, uskutočňujú sa zo štátnych zamestnancov všetkých služobných úradov a občanov, ktorí sa uchádzajú o prijatie do štátnej služby (ďalej len „vonkajšie výberové konanie“).

Uvedené VK sa vyznačujú odlišnosťami v spôsoboch, ktorými sa overujú odborné vedomosti uchádzača, schopnosti uchádzača a osobnostné vlastnosti uchádzača a ktoré musia uchádzači absolvovať:

- všetci uchádzači o štátnu službu musia absolvovať osobný pohovor a, pokiaľ sa vyžaduje, aj test z cudzieho jazyka;
- uchádzači hlásiaci sa na štátnozamestnanecké miesto prostredníctvom vonkajšieho alebo širšieho vnútorného VK musia navyše absolvovať odborné testy.

Pokiaľ sa vo VK obsadzuje miesto vedúceho zamestnanca, ktorý má väčšiu zodpovednosť, môže si služobný úrad na základe vlastného uváženia vybrať, či preferuje vonkajšie, alebo vnútorné VK. V situácii, kedy sa obsadzuje miesto radového štátneho zamestnanca, je služobný úrad povinný najskôr vyhlásiť vnútorné VK. Až v prípade jeho neúspechu sa vyhlasuje vonkajšie VK.

4.1 Vývoj právnej úpravy výberových konaní na Slovensku pred vydaním súčasného zákona o štátnej službe

Prvým zákonom o štátnej službe na Slovensku bol zákon 312/2001 Z. z. Snahou zákonodarcu bolo prijať normu, ktorá zabezpečí nielen vykonávanie štátnej služby, ale aj samotné prijatie do štátnej služby na základe princípov profesionality, politickej nezávislosti, efektivity, pružnosti, nestrannosti, etiky. Norma nastavila vysoké očakávania zo strany štátnych zamestnancov na Slovensku.

Voľné štátnozamestnanecké miesta na prípravnú štátnu službu aj na dočasnú štátnu službu sa obsadzovali na základe výsledku výberového konania. Výberové konania vyhlasoval predseda Úradu pre štátnu službu s uvedením služobného úradu, druhu štátnej služby, obsadzovanej funkcie a predpokladmi na vykonávanie štátnej služby. Výberové konanie uskutočnila výberová komisia zriadená z piatich štátnych zamestnancov v stálej štátnej službe. Komisia určila poradie úspešných kandidátov, ktoré bolo záväzné pri vymenovaní štátneho zamestnanca. Ak komisia na základe výberového konania nevybrala žiadneho uchádzača, pretože nevyhovoval podmienkam kladeným na dané štátnozamestnanecké miesto, bolo vyhlásené nové výberové konanie. Zákon o štátnej službe umožňoval delegovať výberové konanie a písomne poveriť jeho vykonaním vedúceho úradu služobného úradu, v ktorom sa obsadzovalo štátnozamestnanecké miesto. Stála štátna služba bezprostredne nadväzovala na prípravnú štátnu službu. Podmienkou vymenovania do stálej štátnej služby bolo úspešné vykonanie kvalifikačnej skúšky v príslušnom odbore štátnej služby.

Po veľkom počte novelizácii prvého zákona bol prijatý nový zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe. Boli prijaté rôzne zmeny a tie zasiahli aj výberové konania, oproti minulosti došlo k zavedeniu výberu. Výberom sa overovali schopnosti, odborné znalosti uchádzača. Výberové konanie zo štátnych zamestnancov v príslušnom služobnom úrade sa realizovalo cez vnútorné výberové konania. Výberové konanie zo štátnych zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o štátnu službu v príslušnom služobnom úrade bolo vyhlasované ako vonkajšie výberové konanie. Na základe výberového konania sa obsadzovalo miesto vedúceho zamestnanca. Štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe bolo možné obsadiť aj bez výberového konania alebo bez výberu.

4.2 Aktivity Rady

Rada už v minulosti mapovala výberové konania formou dotazníkového zberu údajov od služobných úradov, ktorému sa prvý krát venovala v rámci prípravy Správy o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018. Zber údajov sa uskutočnil vo februári a marci 2019. Rada oslovila všetkých 217 služobných úradov v Slovenskej republike, odpovede jej zaslalo 173 z nich. Z odpovedí vyplynulo, že v danom roku sa uskutočnilo 5833 VK na

voľné „radové“ štátnozamestnanecké miesta a 415 VK na miesta vedúceho zamestnanca. V 170 prípadoch VK na radové štátnozamestnanecké miesto sa zúčastnilo na jednom VK viac ako 10 uchádzačov, v 3272 prípadoch VK to bolo menej než 3 uchádzači a v 2391 prípadoch VK sa nezúčastnil ani jeden uchádzač. Na voľné štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca sa v rámci dvoch uskutočnených VK zúčastnilo na jednom VK viac než 10 uchádzačov, v 376 prípadoch VK menej než traja a v 37 prípadoch VK sa nezúčastnil ani jeden uchádzač.

Podľa zistení Rady bolo v roku 2018 do štátnej služby prijatých 3388 štátnych zamestnancov; pre kontext: podľa údajov Ministerstva financií Slovenskej republiky, ktoré boli v tej dobe dostupné, existovalo v roku 2017 v SR 38 838 štátnozamestnaneckých miest.

4.3 Metodológia a zdrojové údaje

Údaje použité v analýze pochádzajú z registra výberových konaní z portálu slovensko.sk. Zahŕňajú viac ako štyritisíc VK uskutočnených na 128 služobných úradoch. Obsahujú aj informácie o type obsadzovanej pozície, druhu výberového konania a jeho úspešnosti. Dáta pokrývajú obdobie za rok 2021, predmetom analýzy boli výberové konania s vyhláseným výsledkom. Hoci z dostupných údajov nie je možné identifikovať unikátne pozície - zahrnuté sú aj viacnásobné opakované VK na rovnakú pozíciu, Rada získané dáta doplnila trianguláciou s druhým súborom údajov od služobných úradov, vid' dotazník nižšie. Analýza neregistrovala vplyv uvedenia minimálnej požiadavky vzdelania, praxe a ďalších požiadaviek, alebo druhu štátnej služby. Analýza nadväzuje na štúdiu Útvaru hodnoty za peniaze, ktorá začiatkom roka 2020 analyzoval dáta⁹ o VK z registra výberových konaní na portáli slovensko.sk.¹⁰ Cieľom je posúdiť trendy v roku 2021 a ponúknuť konkrétne vykonateľné odporúčania.

4.4 Predchádzajúce trendy a odporúčania

Rada v správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018 vydala v oblasti výberových konaní viacero odporúčaní k samotnému procesu, ako aj k obsahu VK.¹¹

K procesu výberových konaní Rada odporúčala:

1. aktívne pracovať na zverejňovaní informácií o voľných štátnozamestnaneckých miestach, využívať rôznorodé formy nielen na portáli slovensko.sk, pri informovaní zvýšiť úlohu centrálnej inštitúcie (ÚV SR);
2. zvážiť, či je potrebné vykonať VK na obsadenie miesta počas zastupovania vo všetkých prípadoch, kedy to ustanovuje zákon o štátnej službe;

⁹ Dáta zahŕňali takmer 16 tisíc VK uskutočnených na 135 služobných úradoch a pokrývali obdobie od júna 2017 do júla 2019.

¹⁰ Útvar hodnoty za peniaze (2020) Súťaživosť výberových konaní v štátnej službe
<https://www.mfsr.sk/files/archiv/46/2.Sutazivostvyberovychkonanivstatnejsluzbe.pdf>;

¹¹ Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu, str. 63
https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7194_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2018.pdf

3. prehodnotiť administratívnu záťaž spojenú s VK;
4. dbať na to, aby bolo umožnené vedúcemu útvaru, na ktorý sa robí VK, byť členom výberovej komisie;
5. pri bodovom hodnotení uviesť aj zdôvodnenie. Pri VK zákon neustanovuje povinnosť uviesť v zápisnici okrem počtu bodov zdôvodnenie pridelenia týchto bodov a celkové zdôvodnenie sa realizuje iba v prípade, ak viacerí kandidáti dosiahli zhodný počet bodov. Pre objektívne posúdenie dodržania princípov ŠS v rámci VK by bolo vhodné pri bodovom hodnotení uviesť aj ich slovné zdôvodnenie;
6. monitorovať výberový proces, vyhodnocovať jeho transparentnosť, ako aj odôvodnenia výberu. Aj keď sa respondenti v prieskume Rady mierne prikláňajú k tomu, že VK sú objektívne a profesionálne, vnímajú, že niekedy sú uprednostnení kandidáti na základe priateľských alebo iných kontaktov a zriedkavo sa stáva, že výberové konanie je iba formálne;
7. analyzovať prínos inštitútu hromadného výberového konania a prijímanie absolventov;
8. zverejňovať stanoviská, ktoré ÚV poskytuje na základe žiadostí jednotlivým SÚ, aby boli dostupné všetkým SÚ.

K obsahu výberových konaní Rada odporúčala:

1. prehodnotiť náročnosť testu zo slovenského jazyka v závislosti od opisu štátnozamestnaneckého miesta;
1. zvýšiť priestor pre praktické testovanie uchádzačov;
2. vo VK skúmať aj etiku a za týmto účelom poskytnúť členom výberových komisií potrebný tréning.

4.5 Hlavné zistenia Rady za rok 2021

Údaje z roku 2021 je nevyhnutné interpretovať v kontexte šetriacich opatrení v štátnej správe, ktorých cieľom bolo ušetriť 10 % zo mzdových nákladov služobných úradov. Tento trend sa prejavil vo väčšej internej mobilite, ako aj zníženom dopyte po externých uchádzačoch. Z údajov vyplynuli nasledovné zistenia:

1. Záujem o prácu v štátnej službe ostáva nízky. Zmenšil sa aj dopyt po štátnozamestnaneckých miestach, oproti rokom 2017 – 2019 sa objem výberových konaní zmenšil na polovicu. Tretinu štátnozamestnaneckých miest obsadzovaných vo výberových konaní sa nepodarilo obsadiť, na každé šieste ponúkané miesto sa nikto neprihlásil.
2. Uchádzači nečelili v skúmanom období prakticky žiadnej konkurencii, typicky (medián) sa na VK hlásili 2 uchádzači, hoci najčastejšie (mód) sa prihlásil iba jeden. Čo sa týka účasti, typicky sa zúčastnil 1 uchádzač, hoci najčastejšie neprišiel nikto.

- Užšie vnútorné konania sa v súlade s rokmi 2017 – 2019 ukazujú ako zbytočná formálna povinnosť, v 6 z 10 prípadov sa na ne nikto neprihlásil.
- Užšie vnútorné výberové konania na vedúce pozície majú úspešnosť prevyšujúcu 94 % pri priemernej účasti 1,1 uchádzača, čo spôsobuje riziko nízkej konkurencie, predvýberu a nedostatočného otvárania štátnej služby externému talentu nielen z radov občanov, ale z radov kandidátov z ostatných služobných úradov. Ide však zároveň o nástroj pre kariérny postup pre služobné úrady.
- Počet vyhlásených VK je regionálne koncentrovaný v Bratislave a ostatných krajských mestách, v ktorých sa konajú až tri štvrtiny výberových konaní. Až 6 z 10 uchádzačov prejde výberovými konaniami v Bratislave, kde sa zároveň uskutoční viac ako 60 % výberových konaní.
- Súťaživosť regionálne rastie smerom na severovýchod krajiny.
- Štát má problém prilákať uchádzačov do odborov, v ktorých v súkromnom sektore dostávajú výrazne väčšiu odmenu (administrácia IT systémov, verejné obstarávanie) a tiež do odborov, v ktorých síce súkromný sektor verejnému tak nekonkuruje, no funkčné platy sú nastavené pomerne nízko, ako napr. zdravotníctvo, správa katastra či pôdohospodárstvo.

4 z 10 výberových konaní boli otvorené verejnosti, pri vedúcich zamestnancoch bola táto miera otvorenosti iba 27 %. Pri celkových vonkajších VK to predstavuje pokles o pätinu voči číslam z rokov 2017 – 2019 a pri vedúcich zamestnancoch sa jedná o pokles o štvrtinu.

Tabuľka 46 Výberové konania podľa druhu a obsadzovanej pozície

Výberové konania podľa druhu a obsadzovanej pozície						
	Radoví zamestnanci		Vedúci zamestnanci		Spolu	
	Počet VK	Podiel	Počet VK	Podiel	Počet VK	Podiel
Užšie vnútorné výberové konanie	478	14 %	417	49 %	895	21 %
Širšie vnútorné výberové konanie	1502	45 %	205	24 %	1707	41 %
Vonkajšie výberové konanie	1378	41 %	230	27 %	1608	38 %
Spolu	3358¹²	100 %	852	100 %	4210	100 %

¹² Štatistika nezahŕňa hromadné výberové konania. Obsadzovali sa nimi iba radové štátnozamestnanecké miesta, z 11 hromadných VK konaných v sledovanom období bolo však úspešné iba jediné.

4.5.1 Úspešnosť výberových konaní

Množstvo úspešných výberových konaní dosiahlo 65 %, teda takmer 2/3 všetkých uskutočnených VK. Počet úspešne obsadených radových štátnozamestnaneckých miest dosiahol 61 % a počet vedúcich štátnozamestnaneckých miest až 83 %. Úspešné VK je zadefinované ponúknutou pozíciou úspešnému uchádzačovi či uchádzačke;¹³ pokiaľ sa doň žiaden uchádzač neprihlásil, neprišiel, alebo (žiaden uchádzač) neuspel v procese výberu, pokladá sa VK za neúspešné.

Oproti rokom 2017 – 2019 sa tak zvýšil počet úspešných VK o päťinu (z 52 % na 65 %), rovnako, ako počet obsadených radových štátnozamestnaneckých miest (zo 49 % na 61 %). Úspešnosť obsadzovania vedúcich pozícií sa prakticky nezmenila.

Počet užších vnútorných VK, na ktoré sa neprihlásil ani jeden uchádzač, dosiahol tri pätiny (60 %), pri širších VK to bolo iba 15 %, pričom vnútorné VK sú vyhlasované povinne ex lege pri obsadzovaní radových štátnozamestnaneckých miest. V súčasnosti platná právna úprava nepripúšťa možnosť vyhnúť sa tejto povinnosti ani v situácii, kedy je interný záujem o danú pozíciu zjavne opomenuteľný – ÚHP vo svojej štúdii uvádza príklad služobného úradu s nízkym počtom štátnych zamestnancov v regióne, pričom táto povinnosť často úplne zbytočne zaťažuje služobné úrady byrokraciou a súčasne predlžuje proces angažovania nového štátneho zamestnanca.

Zatiaľ čo podiel užších VK na radové štátnozamestnanecké miesta, na ktoré sa nikto neprihlásil, narástol oproti rokom 2017 – 2019 o 10 %, podiel širších VK prudko poklesol z 61 % na 15 %. Užšie vnútorné výberové konanie na miesto radového štátneho zamestnanca malo v roku 2021 úspešnosť iba vyše 20 %. Do 6 z 10 užších vnútorných VK sa prihlásilo 0 uchádzačov. Inštitút takéhoto výberového konania pre radového štátneho zamestnanca teda neprináša pridanú hodnotu. Naopak, pri vedúcich ŠZ bola úspešnosť takmer 95 % a iba do 3 % výberových konaní sa nikto neprihlásil. Vzhľadom na nízku súťaživosť je rovnako otáznym prínosom tohto inštitútu aj pre vedúcich ŠZ.

Podiel úspešných širších vnútorných VK zaznamenal oproti rokom 2017 – 2019 výrazný nárast z 17 % na 71 %. Možným vysvetlením je interná mobilita zamestnancov, ktorých štátnozamestnanecké miesta boli rušené alebo ktorí boli prepustení, na iné služobné úrady.

Množina úspešných **vonkajších výberových konaní** sa pri radových aj vedúcich štátnych zamestnancoch pohybuje okolo 3/5, čo predstavuje v porovnaní so sledovaným obdobím rokov 2017 – 2019 pokles o 10 % (v prípade radových), resp. 20 % (v prípade vedúcich štátnych zamestnancov). Oproti vnútorným VK sa vonkajšie vyznačuje najvyššou mierou neúspešných VK (spomedzi VK, na ktoré sa prihlásili

¹³ Ako však ÚHP upozorňuje v poznámke pod čiarou, z dostupných údajov nie je možné určiť, či uchádzač ponuku zamestnania prijal.

uchádzači), neúspechom končí 29 % vonkajších VK na radové a 26 % na vedúce štátnozamestnanecké miesto.

Pri vonkajších výberových konaniach došlo oproti rokom 2017 – 2019 pri radových zamestnancoch k viac ako 60 % zvýšeniu priemerného počtu prihlásených, no reálna účasť stúpla oproti rokom 2017 – 2019 o 50 %. V pomere k počtu prihlásených príde na výberové konanie o jednu pätinu menej uchádzačov ako v rokoch 2017 – 2019. To môže znamenať, že čoraz viac uchádzačov objavuje stránku slovensko.sk, ktorá bola v prechádzajúcom skúmanom období iba novo zavedená, alebo majú služobné úrady väčšiu úspešnosť pri šírení ponúk cez alternatívne kanály, ako ukazujú údaje zo zberu od služobných úradov. No časť týchto uchádzačov sa na VK vôbec nezúčastní.

Výberové konania na pozíciu vedúceho zamestnanca boli v prevažnej väčšine prípadov úspešné, nepomer medzi jednotlivými druhmi VK je však zjavný: zatiaľ čo neúspechom skončili iba 2 % užších vnútorných a 9 % širších vnútorných VK, pri vonkajších VK to bolo až 26 %. Zamestnanci, ktorí pre služobný úrad v tom čase už pracovali, obsadili takmer polovicu (49 %) obsadzovaných vedúcich pozícií, pričom VK spomedzi vlastných štátnych zamestnancov mali úspešnosť blížiacu sa k absolútnej (94 %), pričom priemerný počet uchádzačov o tieto pozície bol iba marginálne vyšší ako 1.

Oproti rokom 2017 – 2019 sa takmer zdvojnásobil (14 % oproti 26 %) podiel neúspešných vonkajších VK týkajúcich sa vedúcich zamestnancov, hoci ich objem bol takmer rovnaký (489 uskutočnených VK za 25 mesiacov a 230 uskutočnených VK za 12 mesiacov v roku 2021). Rovnako sa zdvojnásobil aj podiel externých VK na miesta vedúcich zamestnancov, do ktorých sa nikto neprihlásil. Tento trend ukazuje, že pokiaľ štát nevie obsadiť miesto interne a snaží sa prilákať externého uchádzača, má s tým dvakrát väčší problém ako v rokoch 2017 – 2019.

Možné faktory, ktoré znižujú atraktivitu výberových konaní na vedúce pozície medzi externými uchádzačmi:

- Väčší rozdiel v mzde pri skúsenejších pracovníkoch s vyššou kvalifikáciou oproti súkromnému sektoru, tak ako na to poukázala Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe Ministerstva financií Slovenskej republiky. Tento faktor mohol byť zvlášť silný pri vedúcich pozíciách v odboroch, ktoré štát iba buduje (IT) a vyžadujú si zručnosti alebo kvalifikáciu, ktorá je súkromným sektorom výrazne lepšie odmeňovaná.
- Rok 2021 už mohol odrážať vedomosti uchádzačov o novele zákona o štátnej službe, ktorá umožňuje odvolávanie vedúcich zamestnancov bez udania dôvodu, pričom prijatie novely predchádzal rozsiahly negatívny verejný diskurz. Táto skutočnosť mohla odradiť časť externých uchádzačov.

Tabuľka 47 Úspešnosť výberových konaní

Úspešnosť výberových konaní					
		Úspešné VK		Neúspešné VK	
		Počet VK	Podiel úspešných VK	Podiel VK s 0 prihlásenými uchádzačmi	Podiel VK neúspešných počas výberu ¹⁴
Radoví zamestnanci	Užšie vnútorné výberové konanie	478	22 %	60 %	18 %
	Širšie vnútorné výberové konanie	1502	71 %	15 %	14 %
	Vonkajšie výberové konanie	1378	62 %	9 %	29 %
	Spolu	3358	61 %	19 %	20 %
Vedúci zamestnanci	Užšie vnútorné výberové konanie	417	94 %	4 %	2 %
	Širšie vnútorné výberové konanie	205	85 %	6 %	9 %
	Vonkajšie výberové konanie	230	61 %	13 %	26 %
	Spolu	852	83 %	7 %	10 %
Radoví a vedúci zamestnanci spolu		4210	65 %	17 %	18 %

4.5.2 Hromadné výberové konania

Zákon o štátnej službe zaviedol v ustanovení § 44 možnosť hromadného výberového konania ako cesty pre mladých absolventov do štátnej správy. Hromadné výberové konania majú prvú časť, ktorú uskutočňuje ÚV SR, a absolventi, ktorí ňou úspešne prejdú, sú zapísaní na dva roky do registra úspešných absolventov. Počas tohto obdobia sa môžu uchádzať o miesta vyhradené pre absolventov na služobných úradoch a absolvovať druhé kolo hromadného výberového konania, pozostávajúce z osobného pohovoru a možného testu z jazykov.

V roku 2021 sa uskutočnilo 11 druhých kôl hromadných výberových konaní, na 3 z nich sa nikto neprihlásil. Z 11 konaní bolo iba 1 úspešné, pričom uchádzači prišli iba na 3 výberové konania. Úspešnosť druhého kola výberového konania je teda iba 9 %, čo vrhá vážne pochybnosti na efektivitu tohto nástroja.

4.5.3 Odbory ŠS a úspešnosť vonkajších výberových konaní

Rada analýzou neúspešných vonkajších VK podľa odboru štátnej služby zisťovala, ktoré odbory štátnej služby nevie štát obsadiť, a to zistením odborov štátnej služby, ktoré neprilákali žiadnych uchádzačov. Rada použila dáta iba pri odboroch štátnej služby, v ktorých sa za rok 2021 uskutočnilo viac ako 5 VK a skúmala pomer

¹⁴ VK aspoň s jedným prihláseným uchádzačom

neúspešných VK v danom odbore voči celkovému počtu vonkajších VK v danom odbore, aby výsledky neboli skreslené rôznymi počtami VK jednotlivých oborov štátnej služby.

Pokiaľ ide o odbory štátnej služby, v ktorých štát najčastejšie nevie prilákať kandidátov do výberových konaní a teda nikto sa neprihlásil, odbory štátnej služby s najväčším zastúpením pri radových zamestnancoch boli:

- 2.19 - Zdravotníctvo (25,7 % vonkajších VK s 0 uchádzačmi)
- 2.16 - Verejné obstarávanie (17,8 % vonkajších VK s 0 uchádzačmi)
- 2.10 - Pôdohospodárstvo, potravinárstvo, lesníctvo a rozvoj vidieka (16,9 % vonkajších VK s 0 uchádzačmi)
- 1.05 - Informatika (sociálno-ekonomické informácie, štátny informačný systém) (14,5 % vonkajších VK s 0 uchádzačmi)
- 2.18 - Výstavba (12,5 % vonkajších VK s 0 uchádzačmi)

Pokiaľ ide o vonkajšie výberové konania na miesta vedúcich zamestnancov a zodpovedajúcich odborov štátnej služby, pre malý súbor údajov sa nepodarilo získať dostatok odborov štátnej služby na vytvorenie rebríčka, no najvýraznejšie vyčnieval odbor 2.03 - Geodézia, kartografia a kataster (41,7 % vonkajších VK s 0 uchádzačmi).

Tieto čísla jasne ukazujú dve dôležité strategické riziká v oblasti riadenia ľudských zdrojov:

1. Existuje skupina odborov štátnej služby ako pôdohospodárstvo, potravinárstvo, lesníctvo a rozvoj vidieka, zdravotníctvo či geodézia, kartografia a kataster, v ktorých má štát problém získať externých uchádzačov. Dôvodom by mohli byť pomerne nízke funkčné platy, ktoré sa môžu prejaviť najmä vo väčších mestách a v Bratislave, alebo aj znížený záujem o štúdium týchto odborov v spojení s tým, že absolventi si aj po ukončení štúdia vyberajú prácu v iných, lepšie zaplatených oblastiach.
2. Javí sa, že štát má problém aj so získaním uchádzačov na administrovanie svojich IT systémov, čo môže byť zapríčinené rozdielom v platoch oproti súkromnému sektoru. To by sa týkalo aj odboru verejné obstarávanie, kde majú skúsení uchádzači lepšie finančné príležitosti v súkromnom sektore.

4.5.4 Opakované výberové konania a odmietnutia pracovnej ponuky

Rada doplnila údaje zo stránky slovensko.sk údajmi z dotazníka pre služobné úrady, kde sa pýtala aj na počty opakovaných výberových konaní pri radových zamestnancoch, a ktorých pozícií sa týkali. Táto triangulácia údajov Rade potvrdila vyššie uvedené trendy a to, že jednak existuje skupina oblastí ako

- právo;
- financie a európske fondy, správa majetku;
- informatika;

- zdravotníctvo;
- komunikácia;
- manažment,

v ktorých boli VK najčastejšie opakované, keďže skončili ako neúspešné, či už z dôvodu, že sa nikto neprihlásil, alebo prihlásení uchádzači neprešli cez VK. Javí sa, že v týchto oblastiach majú uchádzači možnosť uchádzať sa o lepšie platenú prácu v súkromnom sektore, čo môže mať za následok, že najkvalifikovanejší uchádzači siahajú po lepšie platených ponukách. V prípade možnosti si vyberajú súkromný sektor.

Druhý trend je, že štát musí opakovať VK na pozície špecialistov, ako sú energetici, chemici, pracovníci katastra, inšpektori či pracovníci v sociálnych oblastiach. To znamená, že štátu vymierajú jeho odborníci a nedarí sa ich vždy externe nahradiť. Príčinou môžu byť nižšie platy v štátnom sektore pri uvedených odboroch štátnej služby alebo chýbajúca motivácia a atraktivita verejného sektora.

Osobitnú skupinu tvorili opakované VK pri krízovom manažmente a epidemiológoch, kde tieto údaje boli pravdepodobne ovplyvnené pandémiou Covid-19 a akútnou potrebou doplniť chýbajúce miesta na tieto odbory, ktorých bol následkom zvýšeného dopytu nedostatok.

Z pohľadu odmietnutých miest radových štátnych zamestnancov, teda takých miest, kde víťazný kandidát odmietol ponuku práce, oblasti, kde bolo percento odmietnutých miest výrazné, boli oblasť farmácie a oblasť sociálnych služieb. Z pohľadu odmietnutých miest vedúceho zamestnanca, v sledovanej populácii sa tento jav vyskytol iba 5-krát, čiže ponúknuté miesta vedúcich zamestnancov neboli takmer nikdy odmietnuté. Táto skutočnosť v spojení s nízkou súťaživosťou pri miestach vedúcich zamestnancov môže spôsobovať uzavretosť manažérského systému verejnej správy a nedostatok inovácií, či externých informácií a dobrej praxe.

4.5.5 Súťaživosť výberových konaní

Posúdenie súťaživosti bolo vykonané na základe ukazovateľa, ktorým bol priemerný počet uchádzačov zúčastnených na VK. Z priemerného počtu uchádzačov sa dá odvodiť, koľko uchádzačov súťaží priemerne o pozície vo VK a teda aký atraktívny je systém VK v štátnej službe.

V priemere sa zúčastnili na VK dvaja uchádzači, typicky,¹⁵ ak rátame aj výberové konania, ktoré skončili neúspešne, tak to bol 1 uchádzač a v prípade, že rátame VK, v ktorých sa zúčastnil aspoň jeden uchádzač tak to bol typicky tiež 1 uchádzač, pričom najčastejšie¹⁶ sa na VK zúčastnil práve jeden uchádzač.

¹⁵ medián

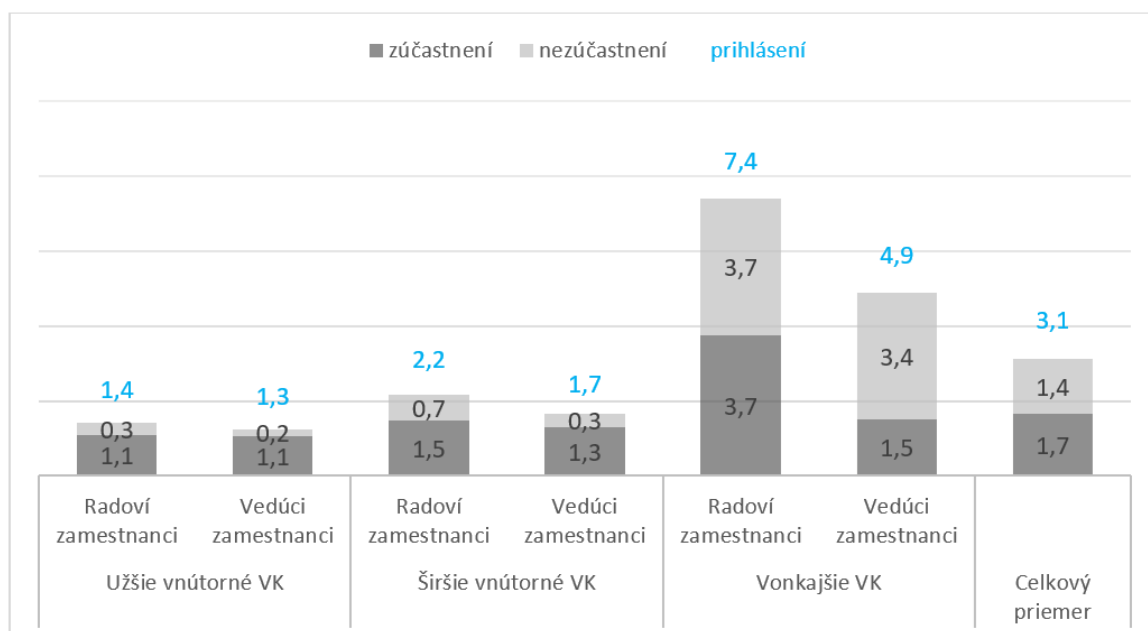
¹⁶ mód

Takmer do každého štvrtého VK sa buď nikto neprihlásil, alebo sa na ňom žiaden uchádzač nezúčastnil. Traja a viac uchádzači sa prihlásili sotva do jednej pätiny VK.¹⁷

Uvedené údaje svedčia o nízkej súťaživosti štátnej služby. Najmenej súťaživé boli v roku 2021 užšie vnútorné VK na pozície vedúcich zamestnancov (priemerná účasť oproti rokom 2017 – 2019 sa takmer nezmenila), za ktorými boli v tesnom závese užšie vnútorné VK na radové štátnozamestnanecké miesta (opomenuteľná zmena oproti rokom 2017 – 2019), nasledované širšími vnútornými VK na vedúce pozície. To predstavuje miernu zmenu oproti obdobiu 2017 – 2019, kedy boli počty prihlásených aj zúčastnených na VK na oba typy užších vnútorných VK na vedúce pozície takmer identické, v roku 2021 však stúpol počet prihlásených na širšie vonkajšie VK na vedúce štátnozamestnanecké miesto o takmer 50 %.

V priemere sa na štátnozamestnaneckú pozíciu prihlásili viac než traja kandidáti, 1,7 sa ich nakoniec zúčastnilo výberového konania. Na 57 % VK sa zúčastnil iba jeden uchádzač (v období 2017 – 2019 59 %), traja a viac uchádzačov súťažilo o pozíciu v 24 % VK (v období 2017 – 2019 22 %).

Pri vonkajších VK na vedúcich zamestnancov bol výrazný rozdiel medzi tými, ktorí sa prihlásili a tými, ktorí sa reálne zúčastnili. Kým účasť kopírovala zhruba trend v rokoch 2017 – 2019 (priemer 1,7 oproti priemeru 1,5 v roku 2021), nezúčastnených bolo výrazne viac, ich počet stúpol z priemeru 1,2 na 3,4, t. j. 2,8-násobne. Tento trend môže znamenať jednak to, že služobné úrady odmietli uchádzačov, ktorí nespĺnili podmienky VK, alebo sa uchádzači rozhodli na VK nezúčastniť, prípadne nebolo možné prísť z dôvodu epidemiologickej situácie spojenej s ochorením Covid-19.



Graf 48 Priemerná účasť na výberových konaniach

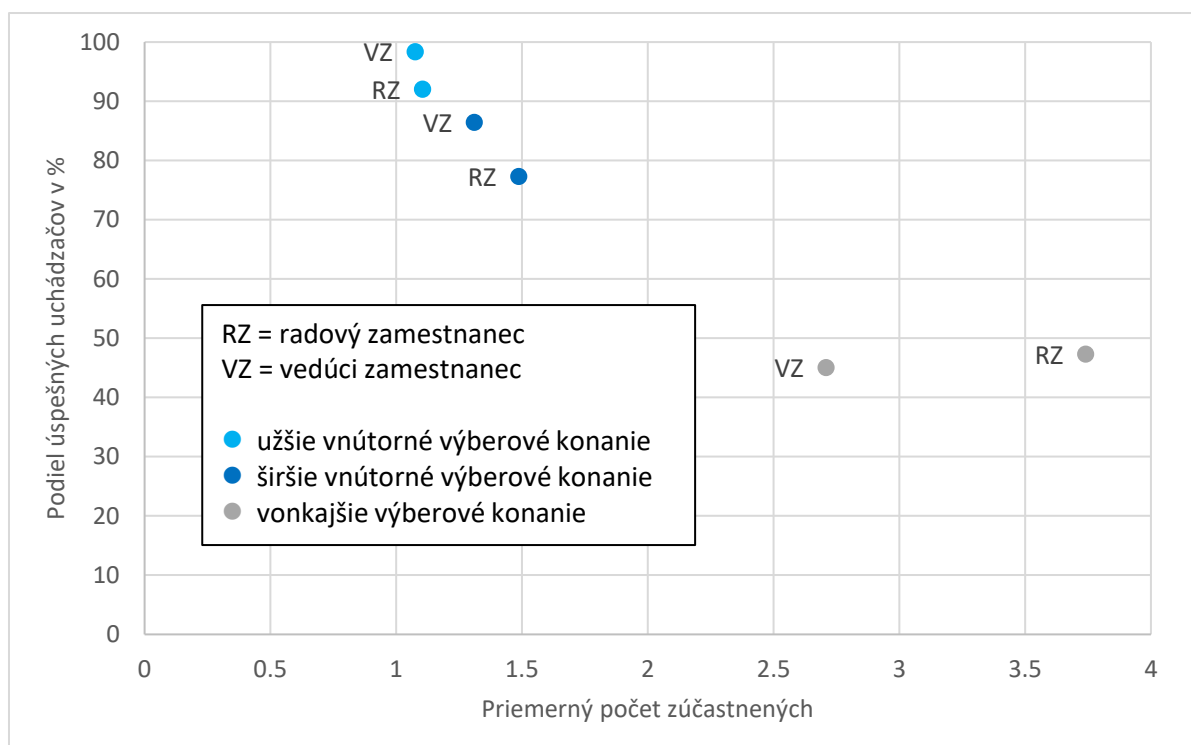
¹⁷ Vid'. Tabuľka 49

Typicky sa na výberové konanie hlásili dvaja uchádzači, najčastejšie sa hlásil jeden uchádzač. Dôvod neúčasti bol buď na strane uchádzača, alebo uchádzač nebol prizvaný služobným úradom kvôli nesplneniu podmienok VK.

- Viac ako polovica prihlásených uchádzačov neprišla na vonkajšie VK, podobne, ako v období 2017 – 2019.
- Väčšina prihlásených uchádzačov prišla na užšie a širšie VK, podobne ako v 2017 – 2019.
- Neúčasť bola v roku 2021 vyššia u radových zamestnancov, takmer polovica z prihlásených neprišla na VK, kým u vedúcich neprišla iba jedna tretina.
- 4 z 10 uchádzačov, ktorí sa zúčastnili VK, miesto aj dostali, čo predstavuje jemný pokles oproti rokom 2017 – 2019, kedy miesto dostala až takmer polovica uchádzačov.

Zúčastnení uchádzači na výberovom konaní súťažia o pozíciu prostredníctvom písomnej časti (testov) a ústnej časti (pohovorov) VK, ktoré podrobne upravujú ustanovenia § 40 a 41 zákona o štátnej službe. Uchádzačovi, ktorý absolvuje všetky kolá VK s najvyšším bodovým ziskom, ponúkne služobný úrad štátnozamestnanecké miesto.

- Pri obsadzovaní pozícií prostredníctvom vnútorných VK, na ktorých uchádzači nečelili takmer žiadnej konkurencii, bolo takmer isté, že uchádzač dostane ponuku práce. Takmer všetci (98 %) účastníci užšieho vnútorného VK na pozíciu vedúceho zamestnanca miesto aj dostali. Miesto dostala aj prevažná väčšina účastníkov VK na radovú štátnozamestnaneckú pozíciu (92 %, Graf č. 45).
- Vo vonkajších výberových konaniach bola konkurencia mierne vyššia. Pravdepodobnosť, že uchádzač dostane ponuku práce, bola aj napriek tomu stále vysoká. Takmer polovici (47 %) zúčastnených na vonkajšom VK na pozíciu radového štátneho zamestnanca bola táto pozícia ponúknutá. Účastníci najsúťaživejšieho VK, teda vonkajšieho VK na pozíciu vedúceho zamestnanca, mali šancu na zisk pozície 45 % (Graf č. 45).
- Polovica zo zúčastnených uchádzačov (oproti dvom tretinám v rokoch 2017 – 2019) úspešne absolvovala písomnú aj ústnu časť výberového konania. Na užšom vnútornom VK, pozostávajúcom len z pohovoru (prípadne testu z cudzieho jazyka, ak sa vyžaduje) uspeli takmer všetci zúčastnení – až 92 % uchádzačov o pozíciu radového a 98 % uchádzačov o pozíciu vedúceho zamestnanca (takmer žiadna zmena oproti rokom 2017 – 2019). Širšie vnútorné VK, ktorého súčasťou sú naviac aj odborné testy, úspešne absolvovalo 77 % uchádzačov o radovú a až 86 % uchádzačov o vedúcu pozíciu (zmena +7 %, resp. -3 %). Možno konštatovať, že náročnosť odborných testov nie je vysoká, pričom pre vedúcich zamestnancov sú menej náročné ako pre radových štátnych zamestnancov (Tabuľka 54).



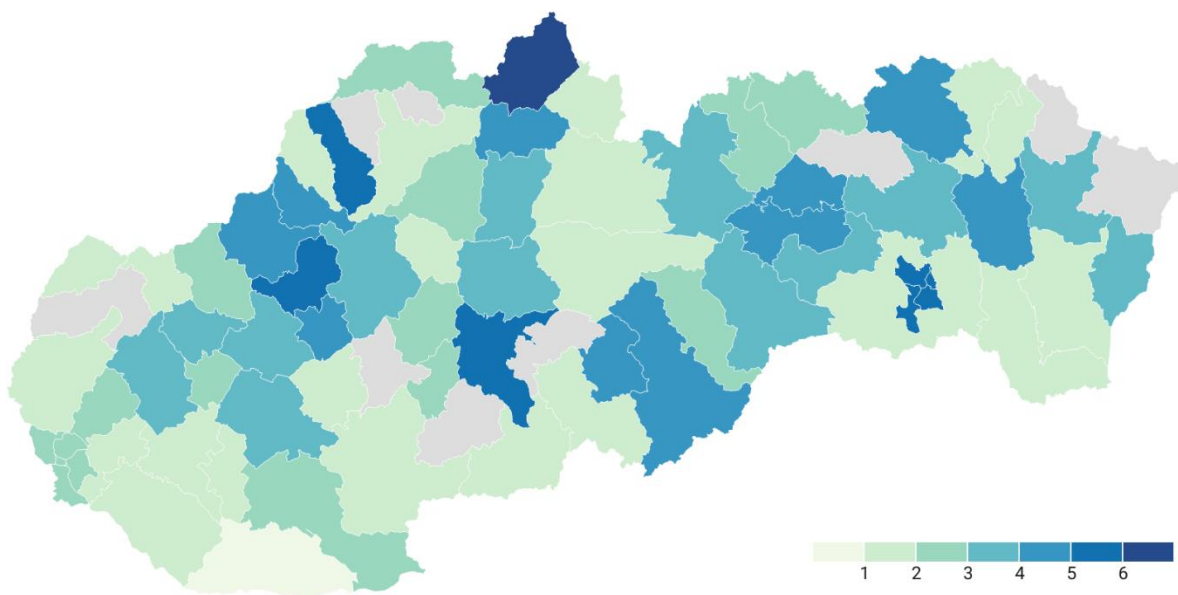
Graf 49 Šanca získania pracovnej pozície a súťaživosť výberových konaní

4.5.6 Regionálna koncentrácia výberových konaní v hlavnom meste

Až 75 % výberových konaní tvoria štátnozamestnanecké miesta služobných úradov v krajských mestách. Viac ako 60 % VK sa uskutoční v Bratislave a okolo 60 % účastníkov sa v tomto meste na VK zúčastní. Táto regionálna koncentrácia VK v hlavnom meste je výzvou pri prilákaní uchádzačov z dvoch dôvodov: kvôli väčšej konkurencieschopnosti súkromného sektora na strane zamestnávateľa v regióne s najvyšším platovým priemerom na Slovensku, ale ak kvôli cenám nehnuteľností, ktoré sú najvyššie v krajine.

4.5.7 Vonkajšia a vnútorná súťaživosť výberových konaní v regiónoch

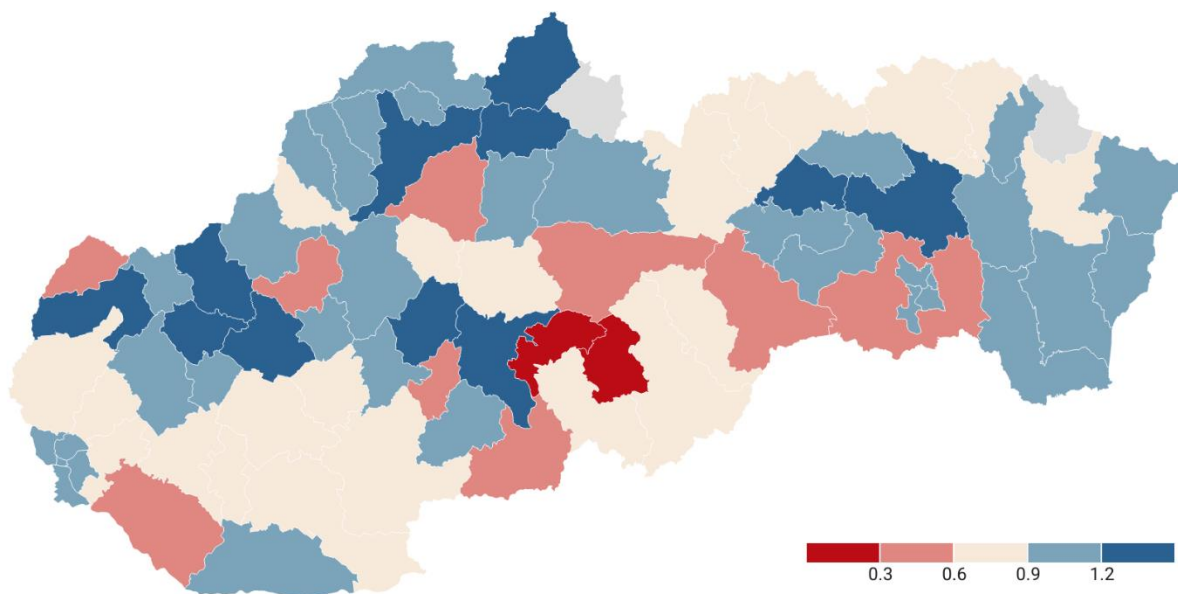
Vonkajšia súťaživosť vo výberových konaniach je najvyššia na severe a východe Slovenska. Oproti rokom 2017 – 2019 prišlo k väčšiemu vyrovnaní rozdielov medzi kraji. Trenčiansky kraj, kde priemerná účasť dosahuje až 4,2 uchádzača, síce predbehol Košický kraj (3,7), no oproti Bratislavskému kraju, kde je priemerná účasť 2,8, nie je tento rozdiel tak významný, ako v predchádzajúcom hodnotenom období (priemer 1,6 Bratislavský kraj oproti priemeru 4,1 Košický kraj).



Map data: ZBGIS® • Created with Datawrapper

Graf 50 Priemerný počet zúčastnených na vonkajších VK v regiónoch

Ďalšou skúmanou súťaživosťou bola vnútorná súťaživosť, teda priemerný počet uchádzačov, ktorí sa zúčastnili buď užšieho alebo širšieho vnútorného VK podľa regiónu. Išlo teda o uchádzačov z radov štátnych zamestnancov, ktorí buď pochádzali z prostredia služobného úradu (užšie vnútorné VK), alebo z prostredia celej štátnej služby (širšie vnútorné VK).



Map data: ZBGIS® • Created with Datawrapper

Graf 51 Priemerný počet zúčastnených na užších a širších vnútorných VK v regiónoch

Najvyššia súťaživosť bola na Považí, na severe Slovenska, na juhu Banskobystrického kraja, ako aj Prešovskom kraji. Dobrá interná súťaživosť bola aj v Bratislave či Košiciach, no mapa internej súťaživosti ukazuje, že maximálna priemerná interná účasť bola 1,3 uchádzača, čo predstavuje nízku hodnotu.

4.5.8 Ako služobné úrady zvyšujú súťaživosť

V svojom dotazníku sa Rada pýtala služobných úradov, aké komunikačné prostriedky využívajú na zverejnenie výberových konaní (okrem portálu slovensko.sk). Vyše polovica služobných úradov nepoužíva mimo stránky slovensko.sk žiadne ďalšie komunikačné kanály. Služobné úrady, ktoré šíria svoju ponuku práce, alternatívne využívajú:

- svoje webové stránky alebo vlastné fyzické vývesné plochy;
- stránku profesia.sk;
- sociálne médiá (Instagram, Facebook);
- stránku growni.sk na prilákanie slovenských absolventov zo zahraničia.

4.6 Odporúčania v oblasti výberových konaní

4.6.1 Finančná oblasť a analytická oblasť

- vybudovať v oblasti riadenia ľudských zdrojov analytické kapacity a na základe na dôkazoch založených zistení týchto kapacít uskutočniť reformu riadenia ľudských zdrojov a rozpočtovania finančných prostriedkov pre túto oblasť;
- proaktívne zverejňovať informácie o výberových konaniach ako otvorené dáta;
- na ročnej alebo dvojročnej báze vyhodnocovať dáta zo systému slovensko.sk, identifikovať odbory štátnej služby, v ktorých má štát problém prilákať uchádzačov a následne prispôbiť týmto odborom ŠS finančnú politiku odmeňovania a následné rozpočtovanie na to potrebných výdavkov;
- 75 % výberových konaní sú štátnozamestnanecké miesta v krajských mestách a 6 z 10 konaní sa týka miest v Bratislave, čo má za následok vysokú konkurenciu zo strany súkromného sektora a fakt, že súťaž prebieha v regiónoch s najvyššími priemernými platmi na Slovensku. Rada odporúča hľadanie finančných a nefinančných benefitov, ktoré by zatraktívnil štátnu správu pre uchádzačov. Nefinančnými benefitmi môžu byť napríklad zakladanie škôlok pre deti štátnych zamestnancov (ako je prípad spoločného projektu ÚV SR a Kancelárie prezidenta SR) alebo prednostné prijímanie detí štátnych zamestnancov do siete štátnych škôlok. V rámci finančných dávok, vzhľadom na problémy spojené s regionálnym odstupňovaním miezd a následným rizikom vnímanej organizačnej nespravodlivosti, sa ako možné riešenie javí mesačný príspevok na bývanie odstupňovaný podľa regionálnych cien nehnuteľností. Výdavok na bývanie tvorí spravidla najväčšiu položku z celkových nákladov na život v hlavnom meste a krajských mestách a takýto príspevok by objektívnym

spôsobom odrážal rozdiel v nákladoch medzi jednotlivými regiónmi¹⁸ bez naviazania na odmenu za prácu.

4.6.2 Procesná oblasť

- využívať Centrálny informačný systém na zmapovanie skúseností a zručností štátnych zamestnancov, školení a personálnych možností štátnej služby. Následne by toto zmapovanie mohlo slúžiť ako interný zoznam potenciálnych kandidátov na výberové konania a nové pozície;
- umožniť služobným úradom vybrať si priamo z registra nadbytočných štátnych zamestnancov vyhovujúcich kandidátov na voľné štátnozamestnanecké miesto ešte pred vyhlásením vnútorného výberového konania, pozvať ich na osobný pohovor a ponúknuť im príslušné voľné štátnozamestnanecké miesto. Až následne, v prípade neúspechu v rámci tejto možnosti, by služobný úrad vyhlasoval výberového konanie;
- vytvoriť pracovnú skupinu resp. zorganizovať workshop na tvorbu krátkeho manuálu pre služobné úrady, ako využívať alternatívne kanály na šírenie pracovných ponúk. Na tento workshop by boli pozvaní zástupcovia služobných úradov, ktoré už tieto metódy používajú, Rada, experti z oblasti ľudských zdrojov, predstavitelia portálu growni.sk a profesia.sk. Výsledkom by bolo zatraktívnenie výberových konaní v štátnej správe;
- zmapovať chýbajúcich odborníkov, ktorých sa nedarí prilákať do štátnej služby; a za pomoci externých partnerov z radov odborníkov na komunikáciu a ľudské zdroje nájsť cesty, ako uľahčiť a zatraktívniť uchádzačom prihlasovanie do týchto odborov štátnej služby;
- pripraviť program po vzore britského programu Fast stream,¹⁹ ktorý umožňuje rýchly vstup do štátnej služby pre absolventov a pripravuje z nich manažérov – generalistov a zväžiť nahradenie hromadných výberových konaní pre absolventov, ktoré sa ukazujú ako nefungujúce. Systémom stáží, ako aj interného pôsobenia, môžu byť uchádzači pripravení na konkrétne zameranie v štátnej službe, služobné úrady by ich mohli sledovať pri činnosti a vytvorilo by sa prostredie na formovanie profesionálnych väzieb a skúseností.

¹⁸ Národná banka Slovenska: Ceny nehnuteľností na bývanie podľa krajov <https://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaie/vybrane-makroekonomicke-ukazovatele/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie-podla-krajov>

¹⁹ <https://www.faststream.gov.uk/>

Tabuľka 48 Počet zúčastnených na VK

Počet zúčastnených na výberových konaniach				
Počet zúčastnených na VK	Počet výberových konaní		Podiel	
	Radoví zam.	Vedúci zam.	Spolu	Spolu
1	1218	573	1791	57 %
2	459	88	547	18 %
3	218	44	262	8 %
4	143	22	165	5 %
5 a viac zúčastnených	320	31	351	11 %
Spolu	2358	759	3116	100 %

Tabuľka 49 Služobné úrady s najvyšším počtom zúčastnených na VK

Služobné úrady s najvyšším počtom zúčastnených na VK (pozícia radového zamestnanca) ²⁰				
	Priemerný počet zúčastnených	Priemerný počet prihlásených	Priemerné percento nezúčastnených	Počet výberových konaní
Kancelária prezidenta Slovenskej republiky	9,0	15,8	46 %	14
Kancelária Národnej rady SR	5,3	9,0	41 %	9
Kancelária verejného ochrancu práv	5,0	8,0	38 %	6
Kancelária Ústavného súdu SR	4,3	8,7	50 %	18
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	4,0	7,5	46 %	42

Tabuľka 50 Mediánová účasť na výberových konaniach

Mediánová účasť na výberových konaniach				
	Radoví zamestnanci	Vedúci zamestnanci	Celkovo účasť	Prihlásení celkom
Užšie vnútorné výberové konanie	0	1	1	1
Širšie vnútorné výberové konanie	1	2	1	1
Vonkajšie výberové konanie	2	1	2	4
Spolu	1	1	1²¹	2²²

²⁰ Najlepšie výsledky dosiahol Inšpektorát práce Nitra. V sledovanom období však organizoval iba jedno VK, preto nie je v štatistike zahrnutý.

²¹ Mód = 0

²² Mód = 1

Tabuľka 51 Úspešnosť uchádzačov

Úspešnosť uchádzačov						
		Zúčastnení uchádzači	Úspešní uchádzači	Vybraní uchádzači	Podiel úspešných uchádzačov	Podiel vybraných spomedzi úspešných uchádzačov
Radoví zamestnanci	Užšie vnútorné výberové konanie	126	116	106	92 %	91 %
	Širšie vnútorné výberové konanie	1718	1328	1170	77 %	88 %
	Vonkajšie výberové konanie	4963	1921	1095	47 %	57 %
	Spolu	6807	3365	2371	49 %	70 %
Vedúci zamestnanci	Užšie vnútorné výberové konanie	426	419	394	98 %	94 %
	Širšie vnútorné výberové konanie	236	204	175	86 %	86 %
	Vonkajšie výberové konanie	493	222	140	45 %	63 %
	Spolu	1155	845	709	73 %	84 %
Radoví a vedúci zamestnanci spolu		7962	4210	3080	53 %	73 %

Tabuľka 52 Priemerný počet prihlásených a zúčastnených na vonkajšie VK v krajoch

Priemerný počet prihlásených a zúčastnených na vonkajšie VK v krajoch						
	Radoví zamestnanci		Vedúci zamestnanci		Spolu	
	Prihlásení	Zúčastnení	Prihlásení	Zúčastnení	Prihlásení	Zúčastnení
Banskobystrický kraj	6,2	2,8	5,0	2,5	6,0	2,8
Bratislavský kraj	4,3	4,7	2,6	1,9	7,4	4,2
Košický kraj	3,7	3,3	3,4	2,3	5,3	3,1
Nitriansky kraj	3,5	3,0	2,2	1,5	4,9	2,8
Prešovský kraj	1,9	2,2	3,3	1,7	3,4	2,2
Trnavský kraj	2,0	2,1	3,7	2,1	4,1	2,1
Trenčiansky kraj	5,1	4,0	4,7	2,3	8,2	3,7
Žilinský kraj	3,7	3,7	1,1	0,9	4,5	2,7
Spolu	6,1	2,9	4,0	2,1	5,8	2,8

Tabuľka 53 Najviac percentuálne zastúpené odbory štátnej správy, ktorých štátnozamestnanecké miesta boli predmetom vonkajších VK na vedúceho zamestnanca a skončili neúspešne, hoci sa VK zúčastnil aspoň 1 účastník

Oblasti	Počet neúspešných vonkajších VK na vedúcu funkciu, aspoň 1 účastník	% z celkového počtu vonkajších VK	Celkový počet vonkajších VK na vedúcu pozíciu v danej oblasti ŠS
2.04 - Hospodárstvo, správa a privatizácia národného majetku, regulácia sieťových odvetví	3	43 %	7
2.10 - Pôdohospodárstvo, potravinárstvo, lesníctvo a rozvoj vidieka	4	40 %	10
1.01 - Riadenie štátnej služby	3	33 %	9
2.17 - Vnútro	7	20 %	35
2.20 - Životné prostredie	3	19 %	16
1.06 - Sprístupňovanie informácií, masmediálna politika	1	17 %	6
1.03 - Medzinárodná spolupráca, finančné prostriedky Európskej únie	2	15 %	13
2.03 - Geodézia, kartografia a kataster	3	13 %	24
1.05 - Informatika (sociálno-ekonomické informácie, štátny informačný systém)	1	13 %	8

Tabuľka 54 Najviac percentuálne zastúpené odbory štátnej správy, ktorých štátnozamestnanecké miesta boli predmetom vonkajších VK na radového zamestnanca a skončili neúspešne, hoci sa VK zúčastnil aspoň 1 účastník

Oblasť	Počet neúspešných vonkajších VK na radovú funkciu, aspoň 1 účastník	% z celkového počtu vonkajších VK	Celkový počet vonkajších VK na radovú pozíciu v danej oblasti ŠS
1.02 - Kancelária predstaviteľa štátnej moci	4	57 %	7
2.09 - Obrana	4	44 %	9
2.07 - Kultúra	4	40 %	10
2.04 - Hospodárstvo, správa a privatizácia národného majetku, regulácia sieťových odvetví	12	33 %	36
2.02 - Financie	18	28 %	64
2.25 - Zahraničné veci	3	27 %	11
1.07 - Kontrola, dozor, sťažnosti, petície a audit	9	26 %	34
1.05 - Informatika (sociálno-ekonomické informácie, štátny informačný systém)	16	26 %	62
2.01 - Doprava, pošty, telekomunikácie, regulácia poštových a telekomunikačných služieb	8	26 %	31
2.06 - Justícia	7	21 %	33
2.10 - Pôdohospodárstvo, potravinárstvo, lesníctvo a rozvoj vidieka	11	21 %	53
2.20 - Životné prostredie	14	19 %	75
1.09 - Právne služby	2	18 %	11
2.16 - Verejné obstarávanie	5	18 %	28
2.03 - Geodézia, kartografia a kataster	6	17 %	36
2.17 - Vnútro	13	15 %	86
2.08 - Normalizácia, metrológia, skúšobníctvo a kvalita	1	14 %	7
2.18 - Výstavba	2	13 %	16
1.06 - Sprístupňovanie informácií, masmediálna politika	1	13 %	8
2.11 - Práca, inšpekcia práce, sociálne veci a rodina	29	12 %	236
2.14 - Školstvo	4	12 %	33
1.03 - Medzinárodná spolupráca, finančné prostriedky Európskej únie	19	11 %	181
1.01 - Riadenie štátnej služby	3	10 %	29

ZDROJE

Centrálny informačný systém pre štátnu službu (Referencia). Dostupné online: <https://www.stengl.sk/sk/referencia/53/centralny-informacny-system-pre-statnu-sluzbu> (navštívené 13. apríla 2022)

Centrálny ekonomický systém, Základné informácie o projekte. Dostupné online: <https://www.opii.gov.sk/opiiapp.php/Projekty/show?id=655&lang=en> (navštívené 19. apríla 2022)

Ceny nehnuteľností na bývanie podľa krajov. Národná banka Slovenska. Dostupné online: <https://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/vybrane-makroekonomicke-ukazovatele/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie-podla-krajov> (navštívené 23. marca 2022)

Civil Service Fast Stream <https://www.faststream.gov.uk/> (navštívené 23. marca 2022)

Detail Projektu Centrálny informačný systém štátnej služby. Dostupné online: <https://www.itms2014.sk/projekt?id=d946f739-3ad1-4c60-83ea-b992df3cb6c7> (navštívené 19. apríla 2022)

Dodatok č. 1 k Zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku č. DZ311071P36401 zo dňa 23. júla 2019. Dostupné online: <https://www.crz.gov.sk/4130529> (navštívené 13. apríla 2022)

Dodatok č. 2 k Zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku č. Z311071P364 zo dňa 18.07.2018. Dostupné online: <https://crz.gov.sk/zmluva/5804342> (navštívené 13. apríla 2022)

Dohoda o prechode práv a povinností medzi Úradom vlády Slovenskej republiky a Úradom podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre investície a informatizáciu. Číslo zmluvy ÚVSR: 1256/2018, ÚPVII: 318/2018. Dostupné online: https://crz.gov.sk/data/att/3819083_dokument1.pdf (navštívené 19. apríla 2022)

Government at Glance 2001. OECD. 2021. Dostupné online: <https://doi.org/10.1787/1c258f55-en> (navštívené 13. apríla 2022)

Kalkulátor čistej mzdy na Slovensku pre rok 2020. index.sme.sk. Dostupné online: <https://index.sme.sk/kalkulacky/kalkulator-cistej-mzdy?ref=menu>

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

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

Súťaživosť výberových konaní v štátnej službe. Útvar hodnoty za peniaze. 2020.
Dostupné online:
<https://www.mfsr.sk/files/archiv/46/2.Sutazivostvyberovychkonanivstatnejsluzbe.pdf>.
Dátová príloha: https://www.mfsr.sk/files/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/zamestnanost-mzdy-vo-verejnej-sprave/sutazivost-vyberovych-konani-statnej-sluzbe_datova-priloha.xlsx

Zmluva o poskytnutí nenávratného finančného príspevku č. Z311071P364 zo dňa 18. júla 2018. Dostupné online: <https://www.crz.gov.sk/3565831> (navštívené 13. apríla 2022)

Informácie o služobnom úrade

P.č.	Otázka	Odpoveď (údaj k 31.12.2021)	
1.	Celkový počet štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade podľa systemizácie		
2.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade		
3.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest vedúcim štátnym zamestnancom v služobnom úrade	Muži	Ženy
	a. ktorý je vymenovaný do funkcie NR SR		
	b. ktorý je vymenovaný do funkcie vládou SR		
	c. ktorý je vymenovaný do funkcie ministrom		
	d. ktorý je vymenovaný do funkcie iným subjektom		
	e. ktorý úspešne absolvoval výberové konanie		
	f. ktorý je poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca		
	g. ktorý je na čele zastupiteľského úradu		
	h. ktorý je odborník ústavného činiteľa		
4.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov		
5.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny		
6.	Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2020	2021
	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		
		d. vysokoškolské vzdelanie III. stupňa		
8.	Počet štátnych zamestnancov podľa pohlavia	a. mužské pohlavie		
		b. ženské pohlavie		
9.	Počet zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat podľa § 129 zákona		2020	2021
		a. muži		
		b. ženy		
10.	Výsledky služobných hodnotení za rok 2020 z dôvodu ich dopadov na rok 2021		Počet radových zamestnancov	Počet vedúcich zamestnancov
		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 2020 realizovaným na základe § 123 zákona? Akému počtu námietok bolo vyhovené?	a. Počet podaných námietok		
		b. Počet námietok, ktorým bolo vyhotovené		
12.	Pri akom počte štátnych zamestnancov došlo v roku 2021 na základe služobného hodnotenia za rok 2020 k	a. zvýšeniu osobného príplatku		
		b. zníženiu osobného príplatku		
13.	Aký počet vedúcich štátnych zamestnancov bol odvolaný z funkcie v roku 2021 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2020			

14.	S akým počtom štátnych zamestnancov bol ukončený štátnozamestnanecky pomer v roku 2021 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2020			
15.	Výsledky služobných hodnotení za rok 2021		Počet radových zamestnancov	Počet vedúcich zamestnancov
	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			
16.	Počet štátnych zamestnancov, s ktorými nebolo v termíne do 31.1.2022 služobné hodnotenie vykonané			
17.	Uveďte dôvod nevykonania služobného hodnotenia			
18.	Aký počet námietok bol podaný na služobný úrad v súvislosti so služobným hodnotením za rok 2021 realizovaných na základe § 123 zákona? Akému počtu námietok bolo vyhovené?	a. Počet podaných námietok		
		b. Počet námietok, ktorým bolo vyhotovené		
19.	Aký počet vedúcich štátnych zamestnancov bol odvolaný z funkcie v roku 2022 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2021			
20.	Využil Váš služobný úrad, na základe zákona č. 453/2021 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v období od 2.12.2021 do 31.1.2022 novoprijatý inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu?			
21.	Ak áno, uveďte počet takto odvolaných vedúcich zamestnancov			
22.	Počet výberových konaní na štátnozamestnanecké miesta vedúcich štátnych zamestnancov v roku 2021			
23.	Počet opakovaných výberových konaní na štátnozamestnanecké miesta vedúcich štátnych zamestnancov v roku 2021			
24.	Organizačné útvary, ktorých sa to týkalo			

25.	Počet výberových konaní na štátnozamestnanecké miesta radových štátnych zamestnancov v roku 2021		
26.	Počet opakovaných výberových konaní na štátnozamestnanecké miesta radových štátnych zamestnancov v roku 2021		
27.	Štátnozamestnanecké miesta, ktorých sa to týkalo (stačí uviesť typovo)		
28.	Počet výberových konaní na štátnozamestnanecké miesta vedúcich štátnych zamestnancov v roku 2021, v rámci ktorých úspešný uchádzač odmietol ponuku práce		
29.	Počet výberových konaní na štátnozamestnanecké miesta radových štátnych zamestnancov v roku 2021, v rámci ktorých úspešný uchádzač odmietol ponuku práce		
30.	Masovokomunikačné prostriedky na zverejnenie výberových konaní (okrem portálu slovensko.sk)		
31.	Uvedte či má Váš služobný úrad v zmysle ods. 2 § 14a zákona o štátnej službe vymenovaného poradcu pre etické správanie v štátnej službe		
32.	V prípade ak Váš služobný úrad má vymenovaného poradcu pre etické správanie v štátnej službe uvedte v koľkých prípadoch sa štátni zamestnanci na neho už obrátili s etickou dilemou	2020	2021

Metodické usmernenie:

- Prosíme vyplňať políčka označené svetlo modrou farbou.
- 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
- Uviesť aj štátnych zamestnancov podľa §36 zákona 55/2017 o štátnej službe v dočasnej štátnej službe
- V prípade ak Váš služobný úrad zamestnáva projektových zamestnancov, prosím uveďte počet takých zamestnancov v otázke č. 1 a 2 (v tvare napr. 100 stálych zamestnancov + 15 projektových)