



RADA PRE
ŠTÁTNU SLUŽBU

**SPRÁVA
O STAVE A VÝVOJI ŠTÁTNEJ SLUŽBY
ZA ROK 2023**

apríl 2024

OBSAH

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK.....	5
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	6
1. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE.....	14
1.1 Centrálny informačný systém	16
1.2 Všeobecná charakteristika štátnej služby.....	17
1.2.1 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov	21
1.2.2 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania	22
1.2.3 Inštitút osobného platu.....	26
1.2.4 Platové triedy a osobné príplatky	27
1.2.5 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe	28
1.3 Údaje o štátnej službe podľa typológie služobných úradov	31
1.3.1 Úrad vlády SR a ministerstvá.....	34
1.3.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy.....	53
1.3.3 Okresné, krajské, mestské a správne súdy.....	62
1.3.4 Krajské prokuratúry	69
1.3.5 Inšpektoráty práce	74
1.3.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	80
1.3.7 Orgány s osobitým postavením.....	89
1.3.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy	97
1.3.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva	103
1.3.10 Regionálne úrady školskej správy.....	110
2. PROFESIONALIZÁCIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY A NÁSTROJE NA JEJ DOSIAHNUTIE	117
2.1 Výberové konanie	119
2.1.1 Hlavné zistenia Rady za rok 2021.....	121
2.1.2 Odporúčania Rady pre štátnu službu navrhované v oblasti výberových konaní	122
2.1.3 Centrum vzdelávania a hodnotenia a jeho významný podiel na profesionalizácii štátnej služby v štádiu výberových konaní	123
2.2 Vzdelávanie štátnych zamestnancov.....	125
2.2.1 Dotazníkový zber dát	125
2.2.2 Odporúčania Rady pre štátnu službu v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov vyplývajúce z dotazníkových zberov dát	126
2.2.3 Vzdelávanie štátnych zamestnancov prostredníctvom Centra vzdelávania a hodnotenia zriadeného pri Úrade vlády SR.....	128

2.3 Služobné hodnotenie	130
2.3.2 Odporúčania Rady pre štátnu službu v oblasti služobných hodnotení štátnych zamestnancov vyplývajúce z dotazníkových zberov dát	133
Závery	133
Odporúčania	134
3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU	136
3.1 Aktivity Rady	136
3.1.1. Odborné podujatia	136
3.1.2. Vzdelávacie aktivity pre štátnych zamestnancov	139
3.1.3. Vzdelávacie aktivity pre študentov	140
3.1.4. Spolupráca	142
3.1.5. Ďalšie významné udalosti	143
3.2 Analýza podaní za rok 2023	144
3.3 Analýza preskúmaných podnetov podľa jednotlivých princípov	145
3.4 Návrh opatrení	151
ZDROJE	153
Príloha 1	154

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

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tabuľka 1 Obsadenosť služobných úradov	17
Tabuľka 2 Zaradenie štátnych zamestnancov podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	27
Tabuľka 3 Počet štátnych zamestnancov podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	28
Tabuľka 4 Použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	29
Tabuľka 5 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	30
Tabuľka 6 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	30
Tabuľka 7 Tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov ..	31
Tabuľka 8 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	34
Tabuľka 9 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	34
Tabuľka 10 Zaradenie štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	39
Tabuľka 11 Počet štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	40
Tabuľka 12 Mzdy, platy, služobné príjmy a OOV aparátu ústredného orgánu, zdroj: MPSVaR SR, Správa k návrhu záverečného účtu za rok 2022	41
Tabuľka 13 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	42
Tabuľka 14 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	42
Tabuľka 15 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	43
Tabuľka 16 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	43
Tabuľka 17 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na ÚV SR a ministerstvách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	44
Tabuľka 18 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	46
Tabuľka 19 Zaradenie štátnych zamestnancov MZ SR podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	50
Tabuľka 20 Počet štátnych zamestnancov MZ SR podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	50
Tabuľka 21 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MZ SR rok 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	51
Tabuľka 22 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MZ SR za rok 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	51

Tabuľka 23 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na MZ SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	52
Tabuľka 24 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	53
Tabuľka 25 Zaradenie štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	58
Tabuľka 26 Počet štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	59
Tabuľka 27 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	60
Tabuľka 28 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	60
Tabuľka 29 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	61
Tabuľka 30 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	61
Tabuľka 31 Zaradenie štátnych zamestnancov podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	66
Tabuľka 32 Počet štátnych zamestnancov podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	67
Tabuľka 33 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	68
Tabuľka 34 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	68
Tabuľka 35 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	69
Tabuľka 36 Zaradenie štátnych zamestnancov KP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	72
Tabuľka 37 Počet štátnych zamestnancov KP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	73
Tabuľka 38 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	74
Tabuľka 39 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	74
Tabuľka 40 Zaradenie štátnych zamestnancov RÚVZ podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	78
Tabuľka 41 Počet štátnych zamestnancov IP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	78
Tabuľka 42 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	79
Tabuľka 43 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	79
Tabuľka 44 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	80
Tabuľka 45 Zaradenie štátnych zamestnancov OŠSCP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	85
Tabuľka 46 Počet štátnych zamestnancov OŠSCP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	86

Tabuľka 47 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	87
Tabuľka 48 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	87
Tabuľka 49 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	88
Tabuľka 50 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	89
Tabuľka 51 Zaradenie štátnych zamestnancov OOP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	93
Tabuľka 52 Počet štátnych zamestnancov OOP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	94
Tabuľka 53 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	95
Tabuľka 54 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	95
Tabuľka 55 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	96
Tabuľka 56 Zaradenie štátnych zamestnancov RVPS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	100
Tabuľka 57 Počet štátnych zamestnancov RVPS podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	101
Tabuľka 58 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	102
Tabuľka 59 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	102
Tabuľka 60 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	103
Tabuľka 61 Zaradenie štátnych zamestnancov RÚVZ podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	107
Tabuľka 62 Počet štátnych zamestnancov RÚVZ podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	108
Tabuľka 63 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	108
Tabuľka 64 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	109
Tabuľka 65 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RUVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	109
Tabuľka 66 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	110
Tabuľka 67 Zaradenie štátnych zamestnancov RÚŠS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	113
Tabuľka 68 Počet štátnych zamestnancov RÚVZ podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	114
Tabuľka 69 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	115
Tabuľka 70 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	115

Tabuľka 71 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	116
Tabuľka 72 Porovnanie počtov kurzov zrealizovaných Centrom vzdelávania a hodnotenia v roku 2023 s rokom 2022	129

Graf 1 Celkový počet ŠZM v porovnaní s počtom obsadených ŠZM za roky 2019 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	15
Graf 2 Štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2022 a za rok 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov ..	18
Graf 3 Úpravy rozpočtu na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné vyrovnania.....	20
Graf 4 Porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2023 podľa typov služobných úradov	21
Graf 5 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov v rokoch 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	22
Graf 6 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	23
Graf 7 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	24
Graf 8 Vzdelanostná štruktúra štátnych zamestnancov	25
Graf 9 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2022 a za rok 2023 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	25
Graf 10 Počet štátnych zamestnancov poberaúcich.....	26
Graf 11 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	27
Graf 12 Porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	29
Graf 13 Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	31
Graf 14 Počet obsadených miest projektových zamestnancov	32
Graf 15 Porovnanie počtu štátnych zamestnancov a zamestnancov na dohodu za rok 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	33
Graf 16 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za roky 2020 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	35
Graf 17 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	36
Graf 18 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku ÚV SR a ministerstiev za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	36
Graf 19 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	37
Graf 20 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberaúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	37
Graf 21 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	40
Graf 22 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na MZ SR za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	46
Graf 23 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR za roky 2022-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	47
Graf 24 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku na MZ SR za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	48

Graf 25 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR podľa vzdelania za roky 2022-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	48
Graf 26 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2022-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	49
Graf 27 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	50
Graf 28 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	54
Graf 29 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	56
Graf 30 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku OÚOŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	56
Graf 31 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za roky 2021 – 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	57
Graf 32 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS osobný plat podľa pohlavia za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	57
Graf 33 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	59
Graf 34 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na súdy za roky 2021, 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	63
Graf 35 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov súdoch zdroj za rok 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	64
Graf 36 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	65
Graf 37 Štruktúra štátnych zamestnancov na súdoch podľa vzdelania za roky 2021-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	66
Graf 38 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	67
Graf 39 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	70
Graf 40 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	70
Graf 41 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku KP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	71
Graf 42 Štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	72
Graf 43 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	73
Graf 44 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2021, 2022, 2023 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	75
Graf 45 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za roky 2019 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	76
Graf 46 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku IP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	76
Graf 47 Štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služ. úradov	77
Graf 48 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	78

Graf 49 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	82
Graf 50 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	83
Graf 51 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku OŠSCP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	83
Graf 52 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	84
Graf 53 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2021 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	84
Graf 54 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	86
Graf 55 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	90
Graf 56 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	91
Graf 57 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku OOP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	91
Graf 58 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	92
Graf 59 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2023 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	93
Graf 60 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	94
Graf 61 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	98
Graf 62 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	99
Graf 63 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku RVPS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	99
Graf 64 Štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	100
Graf 65 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	101
Graf 66 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	104
Graf 67 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	104
Graf 68 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku RÚVZ za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	105
Graf 69 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	106
Graf 70 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	106
Graf 71 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	107
Graf 72 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	111

Graf 73 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	112
Graf 74 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku RÚŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	112
Graf 75 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	113
Graf 76 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	114
Graf 77 Prehľad podaní za rok 2022	145

1. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Rada každoročne iniciuje zber základných údajov vo forme dotazníka (viď Príloha 1), ktorý bol aj v decembri 2023 zaslaný všetkým služobným úradom v SR.

V termíne do 15. februára 2024 zaslalo Rade údaje 214 služobných úradov, z toho tri služobné úrady, ktorými sú Slovenská informačná služba, Finančné riaditeľstvo a Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže informovali Radu, že ani za rok 2023 neevidujú zamestnancov podľa zákona o štátnej službe. V tejto súvislosti uvádzame, 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.

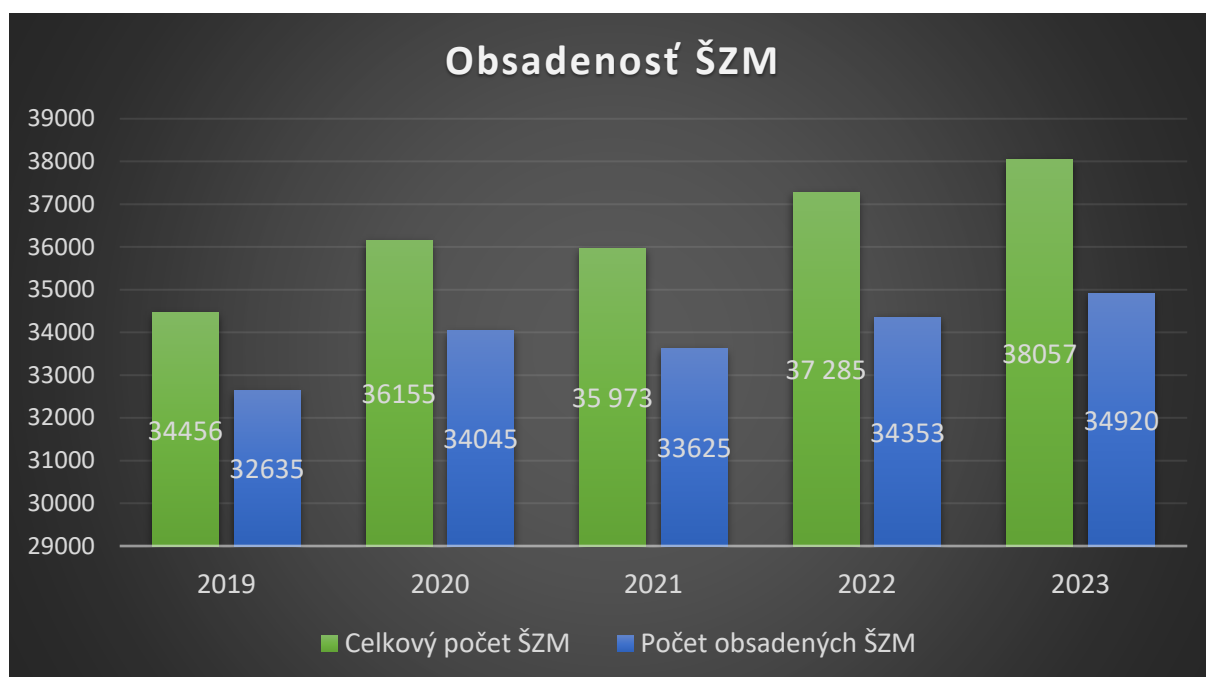
Služobné úrady, ktoré poskytli Rade požadované údaje, majú spolu 38 057 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest, z toho je obsadených 34 920 štátnozamestnaneckých miest, údaje zbierané Radou predstavujú stav k 31. decembru 2023. Údaje poskytnuté zo Sekcie štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR predstavujú stav k 1. januáru 2024 a hoci sa jedná len o jednodňový posun, môže predstavovať výrazné odchýlky v číslach, k 31. decembru zvyknú byť ukončované štátnozamestnanecké pomeny, kým od 1. januára sú nové nástupy na štátnozamestnanecké miesta. V každom prípade podľa údajov Sekcie¹ je systemizovaných 38 183 štátnozamestnaneckých miest a z toho obsadených je 34 754.

Rada každoročne uvádza, že zber údajov dotazníkovou formou sa, žiaľ, ukazuje ako menej spoľahlivý a zdĺhavý. Taktiež informácie poskytnuté služobnými úradmi sú nekontrolovateľné v zmysle ich pravdivosti a úplnosti. Väčšina služobných úradov nedisponuje informačným systémom, ktorý by obsahoval všetky údaje, a teda mnohé údaje sú v rámci poskytovania súčinnosti Rade manuálne spisované a prerátavané, čím môže dochádzať k rôznym nepresnostiam. Táto skutočnosť poukazuje na to, že niektoré 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. To je ale len jeden z dôvodov, ďalším je, že mnohé osobné úrady sú personálne poddimenzované a po splnení všetkých zákonných povinností a interných povinností nemajú priestor na riešenie dlhodobej otázky riadenia ľudských zdrojov.

¹ Tieto údaje získava Úrad vlády SR v zmysle ustanovenia § 23 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je každý služobný úrad povinný oznámiť Úradu vlády SR dvakrát ročne počet štátnozamestnaneckých miest, usporiadanie štátnozamestnaneckých miest podľa organizačnej štruktúry a schému organizačnej štruktúry, a to v súlade s § 5 vyhlášky Úradu vlády SR č. 505/2019 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o systemizácii štátnozamestnaneckých miest, o štátnozamestnaneckom mieste vhodnom pre absolventa, o minimálnom počte štátnozamestnaneckých miest a o oznamovacej povinnosti služobného úradu do 15. januára podľa stavu k 1. januáru a do 15. júla podľa stavu k 1. júlu príslušného kalendárneho roka.

Vzhľadom na to, že obidva zbery údajov, či už Rady, alebo Úradu vlády SR, sú realizované v papierovej forme, za presnosť údajov nesú zodpovednosť jednotlivé služobné úrady. V tejto súvislosti je však nutné konštatovať, že ľudský faktor zlyhania je pri väčšom počte požadovaných údajov očakávateľný.

Z nižšie uvedeného grafu² jasne vyplýva, že k znižovaniu počtu štátnych zamestnancov nedochádza, práve naopak. Oproti roku 2019, kedy bolo z 34 456 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest reálne obsadených 32 635 štátnozamestnaneckých miest, v roku 2023 je to 38 057 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a 34 920 obsadených. Celkovo to predstavuje nárast o 2285 štátnych zamestnancov.



Graf 1 Celkový počet ŠZM v porovnaní s počtom obsadených ŠZM za roky 2019 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

A hoci asi nikto nespochybňuje, že je nevyhnutné aby došlo ku zníženiu počtu štátnych zamestnancov, je zároveň tak dôležité, aby k znižovaniu počtu štátnych zamestnancov nedošlo plošným spôsobom. Na jednotlivých služobných úradoch sú sekcie/odbory/oddelenia, ktorých agendu by bolo možné vykonávať s polovičným počtom zamestnancov, zároveň sú tam odbory, ktoré zvládajú s svoju agendu s ťažkosťami, pretože majú zamestnancov nedostatok. Pri plošnom znižovaní sa takéto škrtky dotknú obidvoch spomínaných prípadov, čo pri prvom nespôsobí žiadny problém, avšak pri druhom môže dôjsť k závažným problémom pri naplňaní agendy služobného úradu. Z dlhodobého hľadiska by bolo vhodné, keby služobné úrady realizovali dôsledné vnútorné audity. Súčasne by bolo vhodné, keby si služobné úrady audity zrealizovali samé prostredníctvom vyčlenených štátnych zamestnancov, a to najmä z toho dôvodu, že sami zamestnanci najlepšie poznajú kompetencie a činnosti svojho služobného úradu,

² Napriek tomu, že niektoré služobné úrady majú čiastkové úväzky, budeme kvôli väčšej prehľadnosti uvádzať celé čísla.

ako aj procesy, ktoré sú v rámci úradu zavedené. Súkromné audítorské firmy veľmi často nerozumejú procesom a hlavne dôvodom, prečo sú takto v štátnej službe nastavené. Ďalším možným dôsledkom plošných opatrení je, že môže dôjsť ku situáciám, kedy služobný úrad štátnozamestnanecké miesto zruší, aby si splnil úlohu znižovania stavu zamestnancov a vzápätí, o niekoľko mesiacov, ho znovu vytvorí. Príkladom je podnet a následne aj prešetrenie výpovede, ktoré bolo doručené Rade, v ktorom sa služobný úrad v rámci súčinnosti odvolal na skutočnosť, že k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta došlo v súvislosti so zabezpečením úloh vyplývajúcich z uznesenia vlády SR č. 649 zo dňa 14. októbra 2020 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2021 až 2023. Avšak služobný úrad to isté miesto o niekoľko mesiacov opäť vytvoril, pretože zrušené miesto pokrývalo agendu, ktorú je zo zákona dané pracovisko povinné zabezpečiť.³

Vzhľadom na to, že štát je principiálne a vo všeobecnej rovine považovaný za zamestnávateľa v štátnej službe, je dôležité, aby štát mal prehľad na akom služobnom úrade akú agendu štátni zamestnanci vykonávajú, aby sa tak vyhol vytváraniu nadbytočných nových orgánov alebo štiepeniu agendy prijímaním štátnych zamestnancov na iných služobných úradoch na rovnakú agendu.

1.1 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. Rada opakovane vo svojich Správach hovorí o dôležitosti funkčného systému.

Ako Rada uvádzala v minuloročnej a predchádzajúcich Správach, existuje riziko, že systém nebude funkčný ani v roku 2023 – a mala pravdu. Termín dobudovania CIS bol minimálne päťkrát posunutý. Rada dlhodobo upozorňuje na fakt, že odkladanie funkčnosti CIS limituje účinné riadenie, ale aj organizovanie štátnej služby v Slovenskej republike. Profesionálna štátna služba, na rozdiel od toho, ako je vnímaná niektorými politikmi, je základom pre efektívnu činnosť štátnych inštitúcií. Budovanie profesionálneho aparátu odborníkov v štátnej službe je prospešné pre fungovanie celého štátu.

³ <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/podnet-statneho-zamestnanca-ktorym-upozornil-na-podozrenie-z-porusenja-cl-2-princip-zakonnosti-cl-4-princip-efektivneho-riadenia-cl-5-princip-nestrannosti-a-cl-6-princip-profesionality-podla-zakona-o-statnej-sluzbe/>; <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/presetrenie-vypovede-01/2022-organizacna-zmena-zakonnost-a-profesionalita/>

1.2 Všeobecná charakteristika štátnej služby

V nasledujúcej časti Správy za rok 2023 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 desiatich typoch služobných úradov.

Štátna správa je v súčasnosti organizovaná sústavou 214 služobných úradov. V tejto časti sa zaoberáme údajmi od 211 služobných úradov. Tri oslovené služobné úrady, konkrétne Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže, Slovenská informačná služba a Finančné riaditeľstvo SR, odpovedali, že nemajú systemizované žiadne štátnozamestnanecké miesta.

Tak ako minulý rok, dôvody neobsadenosti štátnozamestnaneckých miest sú, okrem vysokých kvalifikačných predpokladov nastavených špecifickými predpismi, aj nedostatočné platové podmienky a nezáujem uchádzačov o výberové konania, no predovšetkým nedostatočné krytie miezd zo strany štátneho rozpočtu. Zároveň niektoré služobné úrady na pokrytie niektorých činností štátnych zamestnancov využívajú dohody mimo pracovného pomeru, pričom z roka na rok aj napriek tomu dochádza súčasne v celkovom meradle k zvyšovaniu počtu štátnych zamestnancov.

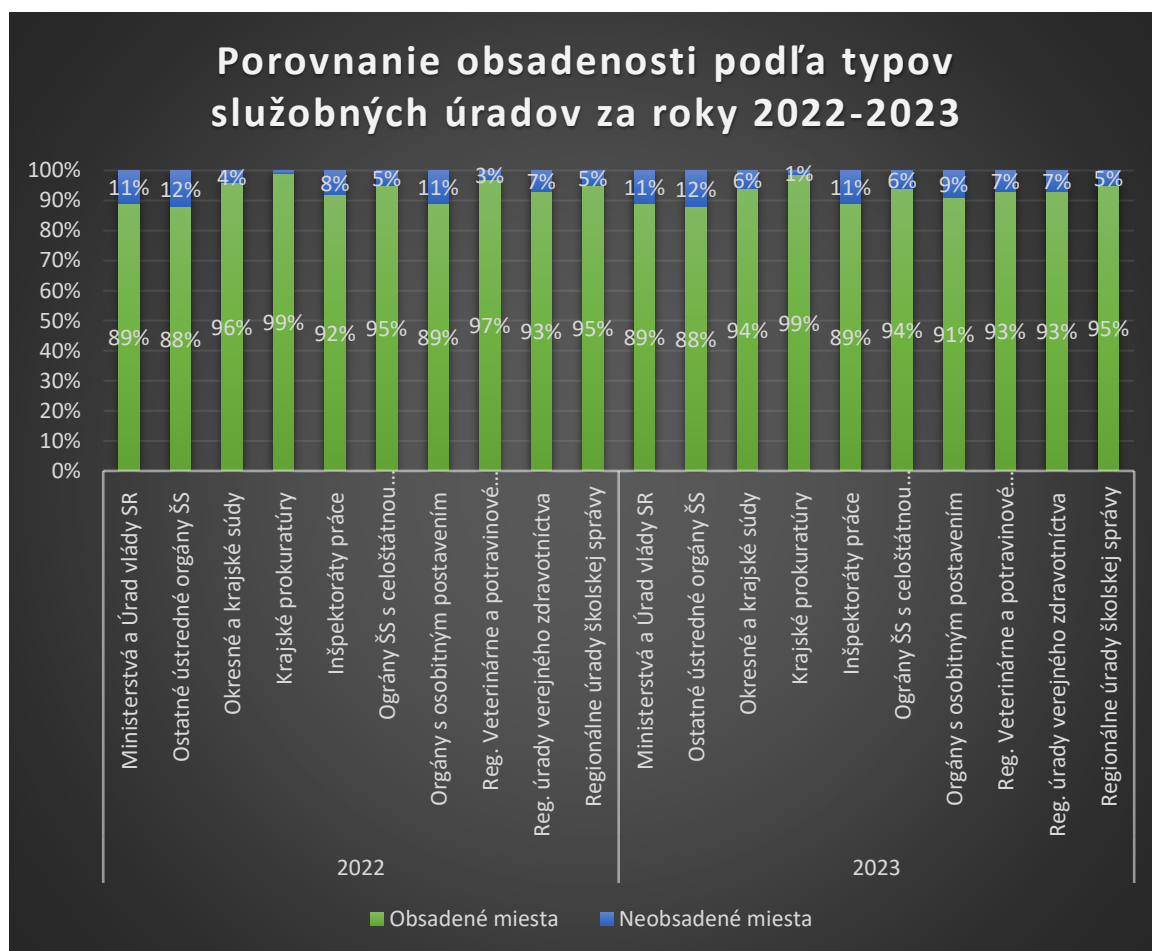
Tabuľka 1 Obsadenosť služobných úradov

Obsadenosť	Počet úradov 2021	Podiel úradov 2021 v %	Počet úradov 2022	Podiel úradov 2022 v %	Počet úradov 2023	Podiel úradov 2023 v %
50 % - 60 %	1	0,5 %	0	0 %	0 ⁴	0 %
61 % - 70 %	1	0,5 %	1	0 %	2	1 %
71 % - 80 %	9	4 %	12	5 %	14	7 %
81 % - 85 %	14	6 %	23	10 %	19	9 %
86 % - 90 %	25	11 %	31	14 %	36	17 %
91 % - 95 %	51	23 %	51	23 %	58	28 %
96 % - 99 %	43	20 %	35	16 %	34	16 %
100 %	69	32 %	72	32 %	46	22 %

⁴ 2 služobné úrady majú pod 50 %

Nasledujúca komparácia sa týka iba služobných úradov, ktoré Rade poskytli informácie. Z takto získaných údajov vyplýva, že služobné úrady disponujú 38 057 systematizovanými štátnozamestnaneckými miestami, z ktorých je obsadených 34 920 štátnozamestnaneckých miest.

V roku 2023 sú neobsadené štátnozamestnanecké miesta na úrovni 8,24 %, čo predstavuje 3 137 štátnozamestnaneckých miest, a teda aj malý nárast oproti dvom predchádzajúcim rokom.



Graf 2 Štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2022 a za rok 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dlhodobého vývoja sa ukazuje ako veľký problém získanie odborníkov na určité pozície do štátnej služby. Vyplýva to aj z výsledkov porovnávania údajov v rámci rozdelenia služobných úradov podľa typológie, ktoré poukazujú na to, že mnohé služobné úrady nie sú schopné nájsť štátnych zamestnancov, či už na zastupovanie počas dlhodobej neprítomnosti štátneho zamestnanca (napr. materská/rodičovská dovolenka alebo dlhodobá PN), alebo celkovo na obsadenie niektorých miest kvôli nepochopiteľnému pomeru medzi kvalifikačnými nárokmi a finančným ohodnotením. Dlhodobým cieľom by malo byť vybudovanie profesionálnej štátnej služby postavenej na odborníkoch. Pro-

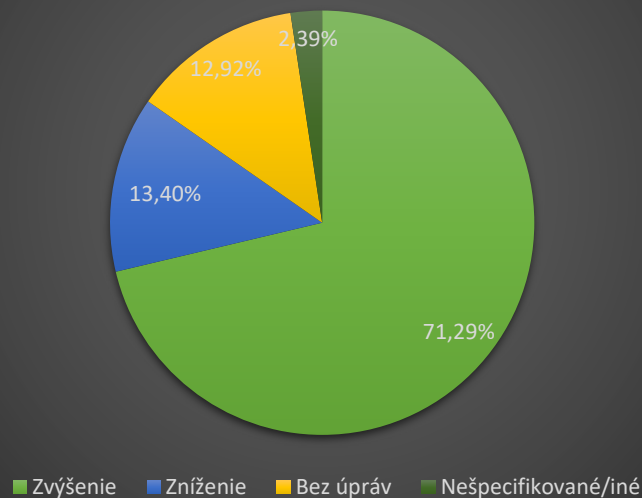
fesionálna štátna služba by nemala byť ovplyvnená volebnými cyklami. Ak by boli definované tzv. politické pozície, na ktorých by po voľbách dochádzalo k výmenám, ale pritom by zvyšok štátneho aparátu ostal nedotknutý, došlo by k pozitívnemu vývoju a rozvoju štátnej služby. Rada upozorňovala, že legislatívne zmeny, ktoré boli prijaté počas predchádzajúcich rokov, poškodzujú štátnu službu a sú v rozpore s princípmi štátnej služby. Medzi kľúčové problematické zmeny v zákone môžeme zaradiť inštitút odvolávania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu alebo odstránenie dvojmesačnej lehoty pri informovaní štátnych zamestnancov o organizačných zmenách. Rada na politizáciu štátnej služby upozorňovala aj v minuloročnej Správe.⁵

Najvyššiu obsadenosť majú už niekoľko rokov po sebe krajské prokuratúry, najnižšiu obsadenosť, tak ako minulý rok, majú ostatné ústredné orgány štátnej správy.

Otázka obsadenosti v sebe ukrýva dva problémy, a to nielen vyššie spomínaný problém vo veci nezáujmu odborníkov o prácu v štátnej službe, ale aj nemenej závažný problém financovania štátnej služby. Štátna služba nie je konkurencieschopná voči súkromnému sektoru. V snahe získať a udržať kvalitných štátnych zamestnancov musia služobné úrady neraz ponechať voľné miesta práve z toho dôvodu, že na ich obsadenie nemajú zdroje zo štátneho rozpočtu. Súvisí to so skutočnosťou, že výška prostriedkov zo štátneho rozpočtu prideľovaná služobným úradom na mzdové výdavky oznamovaná v rozpise záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu spravidla nereflekтуje na potreby aj vzhľadom na profesionalizáciu verejného sektora, a teda aj služobných úradov. Aj keď vlády vždy tvrdia, že sa zaoberajú štátnou službou, z nejakého dôvodu sa zatiaľ ani jedna nezaoberala otázkou, prečo služobným úradom nie sú v rámci rozpočtov poskytované navyše finančné prostriedky na také nároky, ako napr. finančné prostriedky na navýšovanie platovej tarify za každý rok služobnej praxe štátneho zamestnanca o 1 % (podľa § 127 ods. 2 zákona o štátnej službe). Schválená suma rozpočtu na mzdové výdavky tak často, najmä pri menších služobných úradoch, nepostačuje ani na pokrytie tzv. nárokovateľných zložiek platu na všetky plánované miesta. V nadväznosti na uvedené sme sa tento rok zaoberali práve otázkou, koľko štát „stojá“ štátni zamestnanci. Dospeli sme k zaujímavým zisteniam. Nasledujúce údaje sú bez údajov z Úradu vlády SR a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorí Rade údaje neposkytli.

⁵ https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7872_stanovisko-rady.pdf

Úpravy rozpočtu na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné vyrovnania



Graf 3 Úpravy rozpočtu na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné vyrovnania

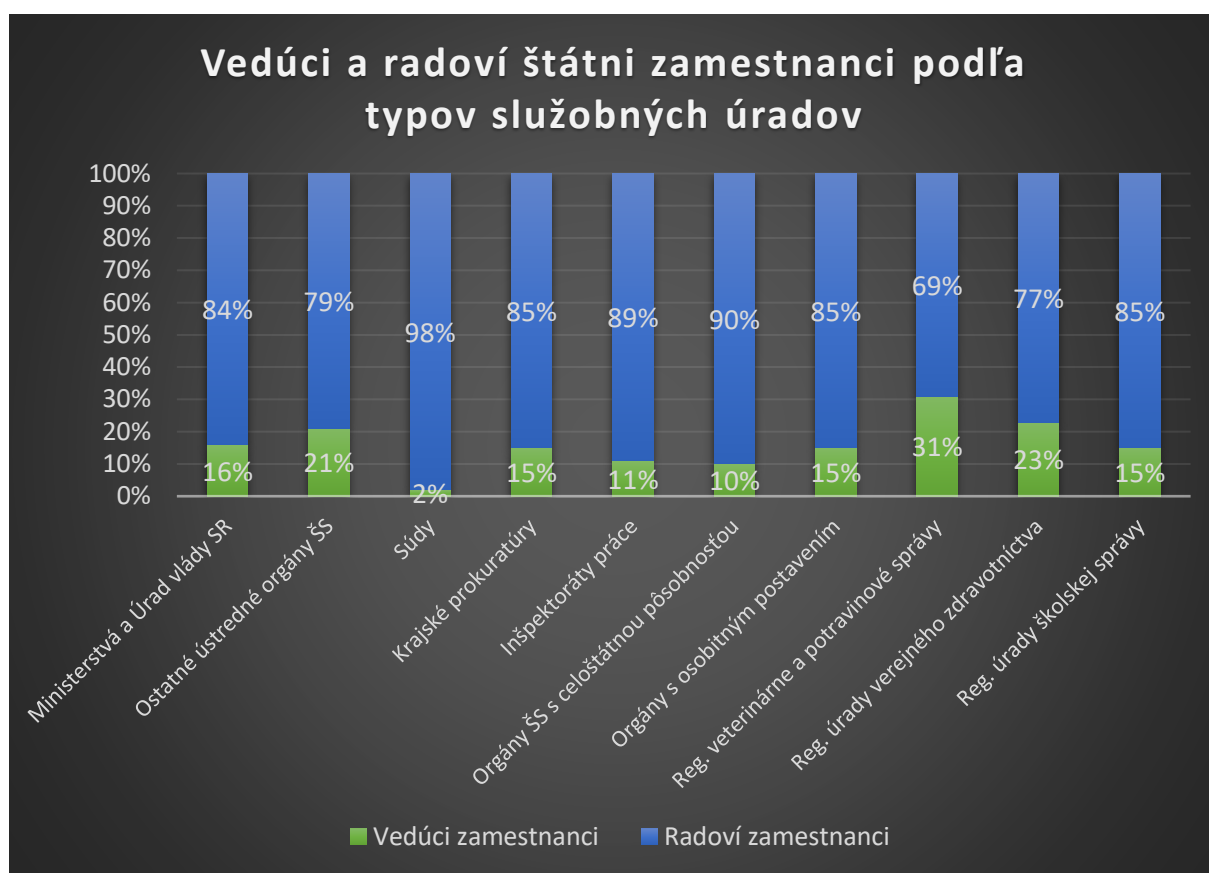
Zvýšenie rozpočtu je v mnohých prípadoch vysvetliteľné zmenou kompetencií úradu a pribúdaním novej agendy, na ktorú je nevyhnutné prijať nových ľudí, alebo často dochádza k presunom agendy a delimitácii. Pri niektorých služobných úradoch je však jednoduchým faktom aj to, že k zvyšovaniu rozpočtu dochádza preto, lebo vyčerpali všetky pridelené finančné prostriedky a nemajú z čoho štátnym zamestnancom platy vykryť. Tým sa dostávame k informáciám vyššie, dochádzalo by k oveľa nižšiemu počtu úprav rozpočtov, keby služobné úrady v prvom rade dostali dostatočné finančné prostriedky na svojich zamestnancov. Mnohé služobné úrady v rámci telefonického kontaktu konštatovali, že majú k dispozícii finančné prostriedky do leta a potom počítajú s tým, že dôjde k úprave a navýšeniu rozpočtu. Mohla by takto fungovať súkromná firma? Asi ťažko si to vieme predstaviť, pričom vina nie je na samotných úradoch, pretože mnohé z nich žiadajú dlhodobo rôzne úpravy, takže vyvstáva otázka, prečo štát riadi štátnu službu týmto spôsobom?

Až v prípade 157 služobných úradov môžeme konštatovať, že došlo k 100% čerpaniu rozpočtu. Reálne čerpanie na mzdové výdavky štátnych zamestnancov na rok 2023 predstavuje sumu 720 619 864 €. Tento údaj neobsahuje výdavky Úradu vlády SR a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré Rade predmetné údaje neposkytli.

1.2.1 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov

Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 30 296 radových štátnych zamestnancov a 4 620 vedúcich štátnych zamestnancov, z čoho vyplýva, že 1 vedúci štátny zamestnanec v priemere riadi 7 radových štátnych zamestnancov.

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 najmä na regionálnych veterinárnych a potravinových správach a regionálnych úradoch verejného zdravotníctva. Najnižší podiel vedúcich štátnych zamestnancov majú súdy s vysokým počtom administratívnych pozícií.



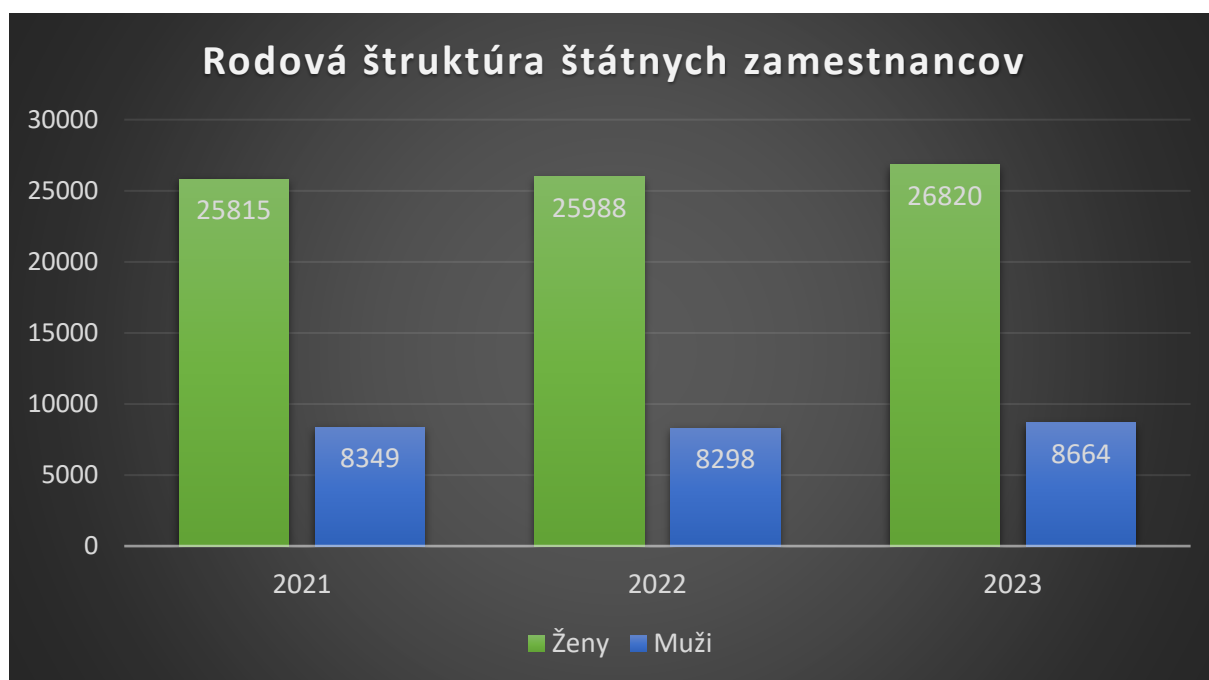
Graf 4 Porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2023 podľa typov služobných úradov

Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu 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 1. januára 2023 do 31. decembra

2023, bol služobnými úradmi využitý v 123 prípadoch na 23 služobných úradoch. Oproti roku 2022⁶ je to nárast o 137 %.

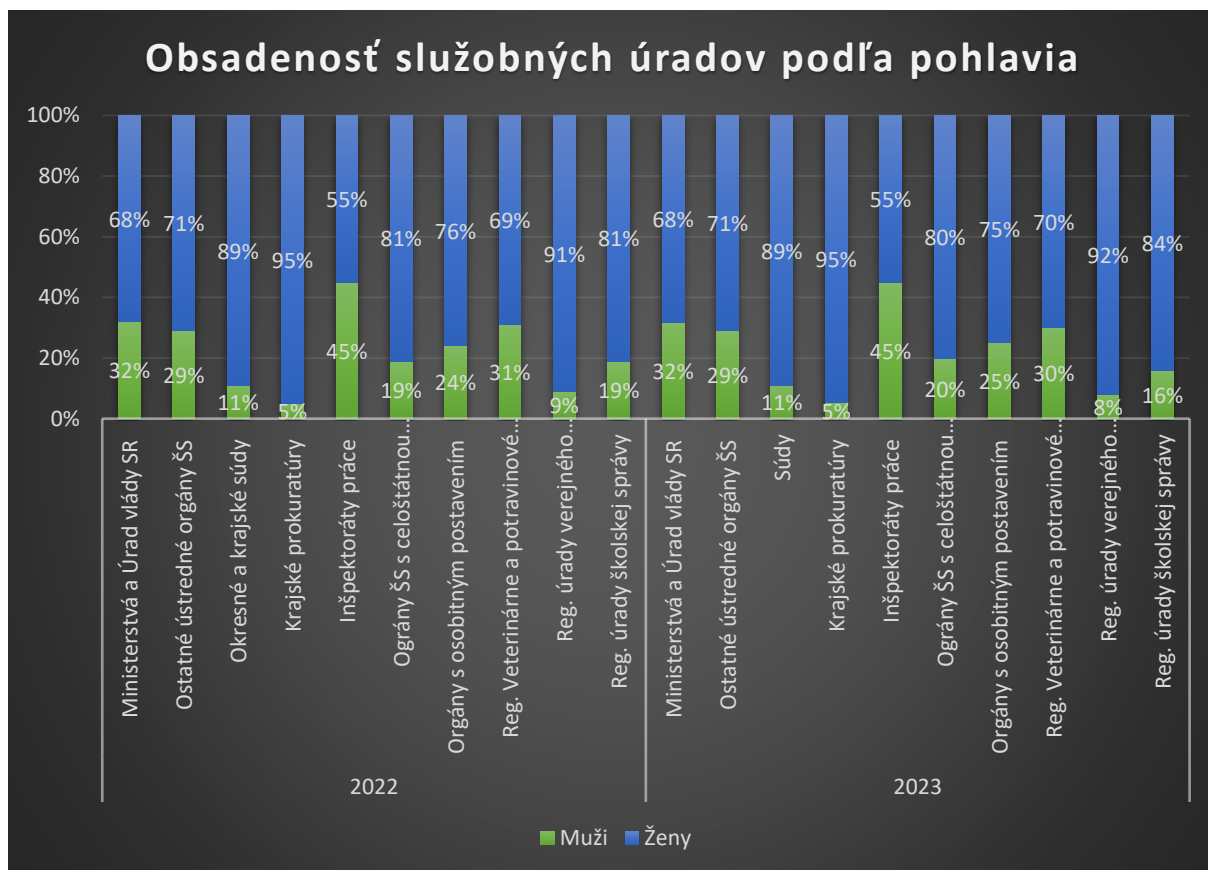
1.2.2 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania

Z celkového počtu štátnych zamestnancov je jednoznačne vyšší počet žien, predstavujú 75,58 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, muži sú zastúpení 24,42 %.



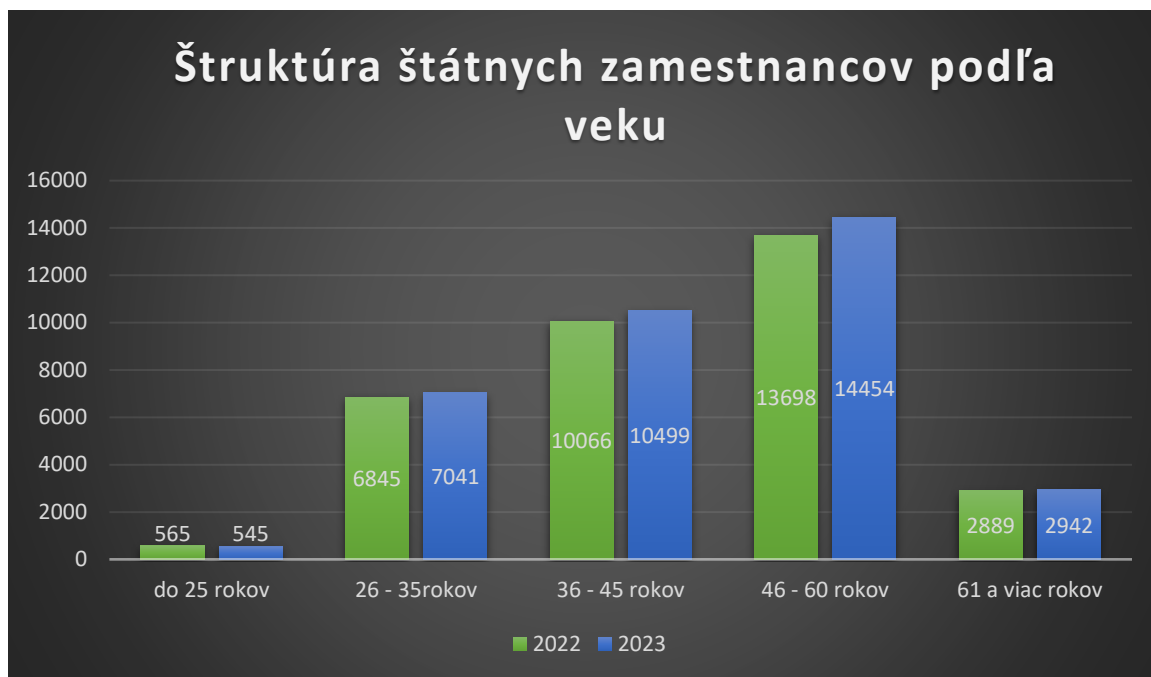
Graf 5 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov v rokoch 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

⁶ Rok 2022 52 prípadov na 16 služobných úradoch



Graf 6 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade percentuálneho vyčíslenia obsadenosti podľa pohlavia evidujeme minimálne zmeny. Najvýraznejšia zmena je pri Regionálnych úradoch školskej správy, ale to môže byť spôsobené aj tým, že ešte boli vo formovaní po svojom vzniku v roku 2022.



Graf 7 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

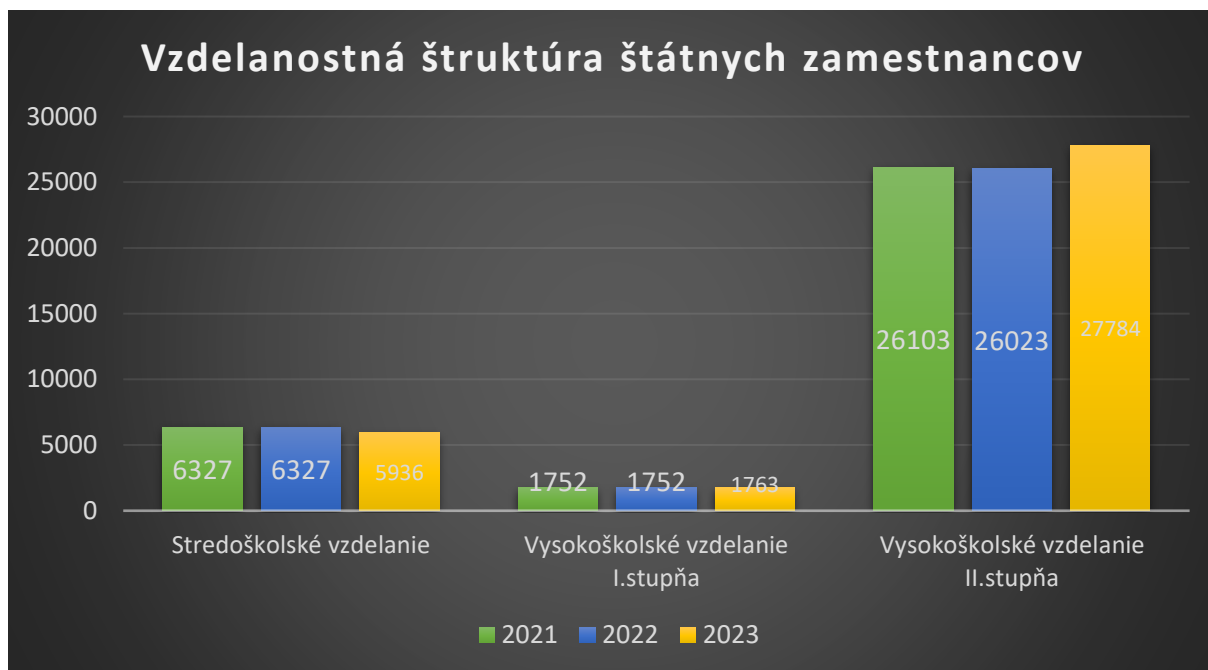
Až 40,74 % zo všetkých štátnych zamestnancov v roku 2023 je vo vekovej kategórii 46 – 60 rokov. Predchádzajúci rok išlo takisto o najviac zastúpenú vekovú kategóriu, dokonca v nej pozorujeme minimálny nárast. V roku 2022 to bolo 40,21 %. Mladšia generácia⁷ v štátnej službe predstavuje len 21,38 % zo všetkých štátnych zamestnancov. Ako dlhodobí mnohí, vrátane Rady, upozorňujú, je potrebné popularizovať štátnu správu aj preto, aby boli odovzdávanie know-how v rámci organizácie z mladšej na staršiu generáciu, vrátane zachovania inštitucionálnej pamäte.

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania nedošlo k výrazným zmenám, 78,3 % štátnych zamestnancov dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Pri zbere dát sa Rada zamerala aj na štátnych zamestnancov s III. stupňom vysokoškolského vzdelania, ktorí predstavujú 3,6 % štátnych zamestnancov. Najvyšší percentuálny podiel štátnych zamestnancov s II. stupňom vysokoškolského vzdelania je výrazne na RVPS. Služobné úrady by mali pri nastavovaní kvalifikačných predpokladov pre jednotlivé štátnozamestnanecké miesta ešte viac dbať na to, aby výkon ich činnosti odzrkadľoval vzdelanie potrebné na túto činnosť. Služobné úrady by sa mali vyvarovať prípadov, pri ktorých by dochádzalo k prijímaniu vysoko kvalifikovaných uchádzačov na neadekvátne pozície vzhľadom k ich vzdelaniu (prekvalifikovanosť).

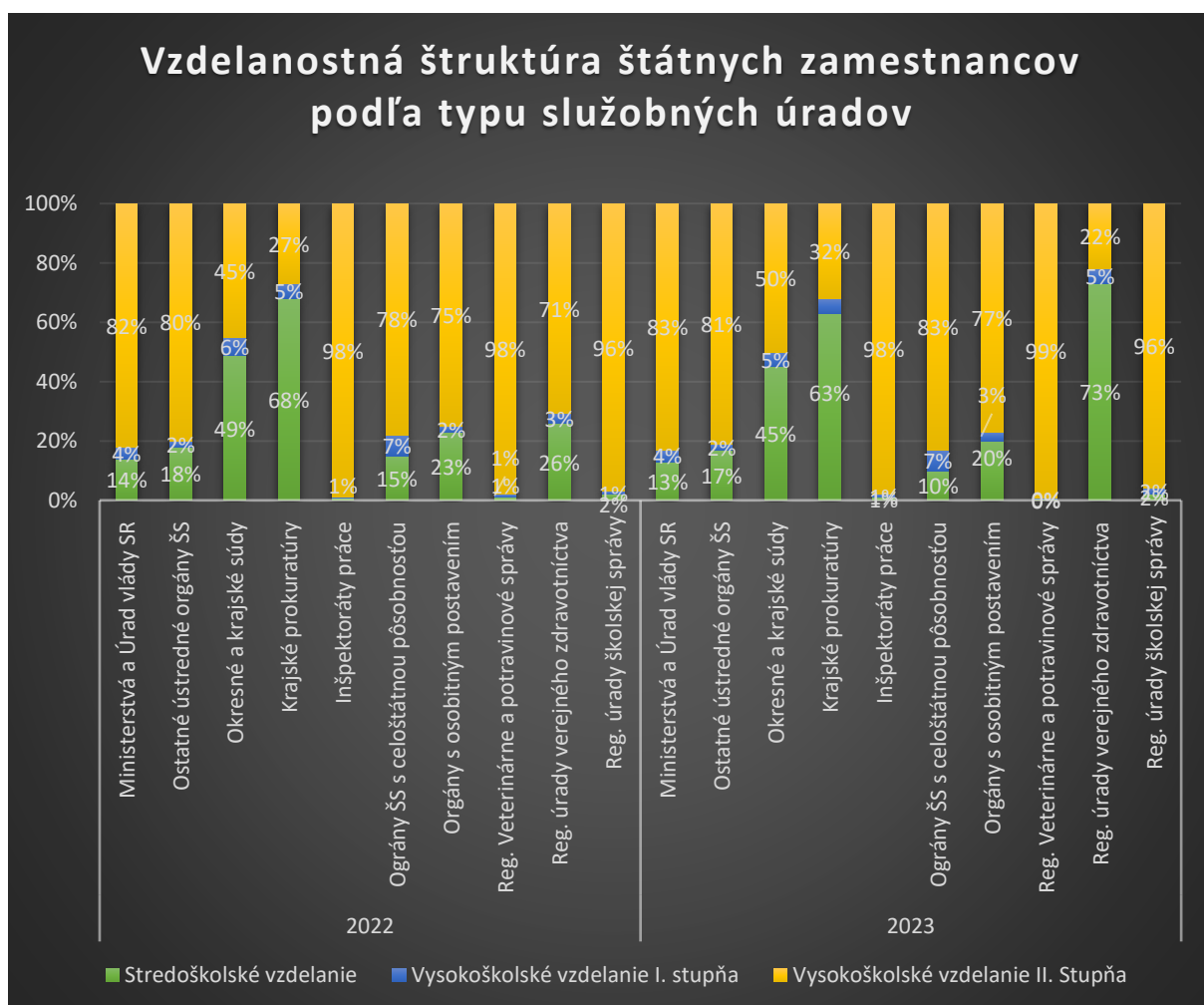
Požiadavku vzdelania potrebného pre konkrétne štátnozamestnanecké miesto určuje charakteristika platových tried štátneho zamestnanca.⁸

⁷ Dve kategórie, do 25 rokov a 26 – 35 rokov.

⁸ Príloha č. 2 k zákonu č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov



Graf 8 Vzdelanostná štruktúra štátnych zamestnancov

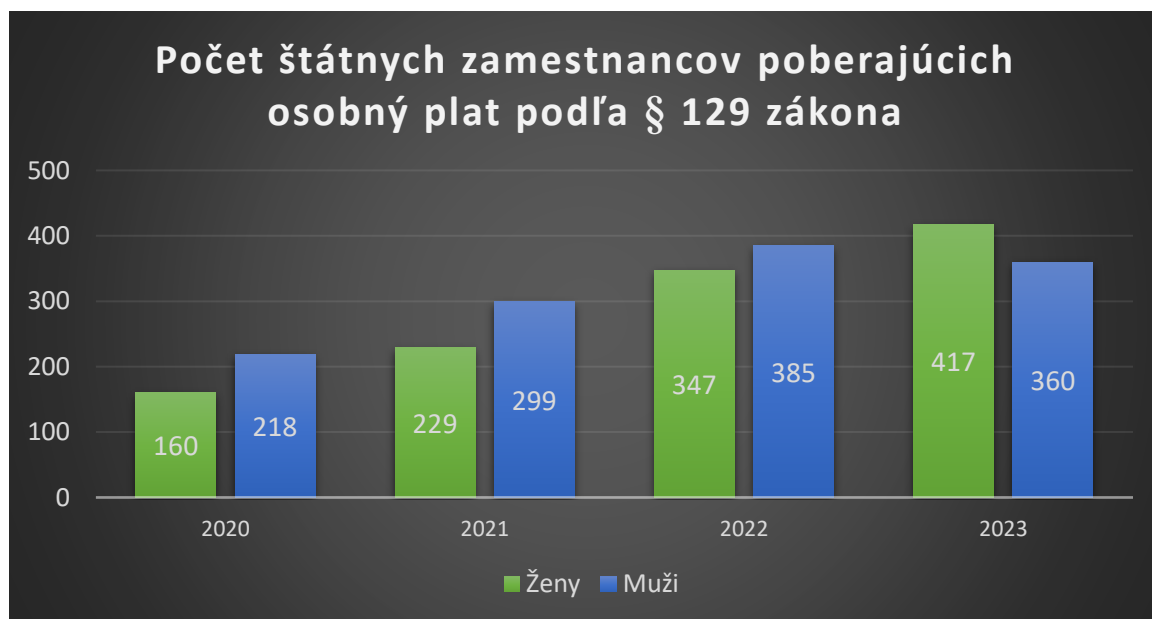


Graf 9 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2022 a za rok 2023 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

1.2.3 Inštitút osobného platu

Rada niekoľko rokov zbiera údaje o inštitúte osobného platu. Musí konštatovať, že sa nemenia len počty štátnych zamestnancov, ktorým je osobný plat priznaný, ale narastá aj výška osobného platu. Podmienkou priznania osobného platu je vykonávanie osobitne významných alebo mimoriadne náročných úloh. Podľa komentára k zákonu o štátnej službe⁹ uvedená podmienka priznania osobného platu naznačuje, že štátny zamestnanec by mal vykonávať také úlohy, ktoré presahujú štandardný rámec vykonávania štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Uvedené však neznamená, že by malo ísť o činnosti z vyššej platovej triedy, ako je tá, do ktorej je štátny zamestnanec s priznaným osobným platom zaradený. Generálny tajomník služobného úradu by predovšetkým mal definovať, ktoré osobitne významné alebo mimoriadne náročné úlohy sú dôvodom priznania osobného platu. Podkladom k zvýšeniu alebo zníženiu osobného platu by mal byť návrh vedúceho štátneho zamestnanca, ktorý riadi štátneho zamestnanca, ktorému bol priznaný osobný plat. Takýto návrh by mal byť odôvodnený kvalitou vykonávania štátnej služby a služobných povinností, ale do úvahy sa berie aj výsledok služobného hodnotenia, ktorý taktiež zohľadňuje kvalitu výkonu štátnej služby.

Rada pozoruje kontinuálny nárast počtu štátnych zamestnancov, ktorým bol osobný plat priznaný. V roku 2020 poberalo osobný plat 1,11 % štátnych zamestnancov, v roku 2021 už 1,57 % štátnych zamestnancov, v roku 2022 2,13 % štátnych zamestnancov a v roku 2023 2,23% štátnych zamestnancov, pričom v zmysle zákona o štátnej službe je výška osobného platu limitovaná len tým, že osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by bol štátnemu zamestnancovi priznaný.



Graf 10 Počet štátnych zamestnancov poberaajúcich

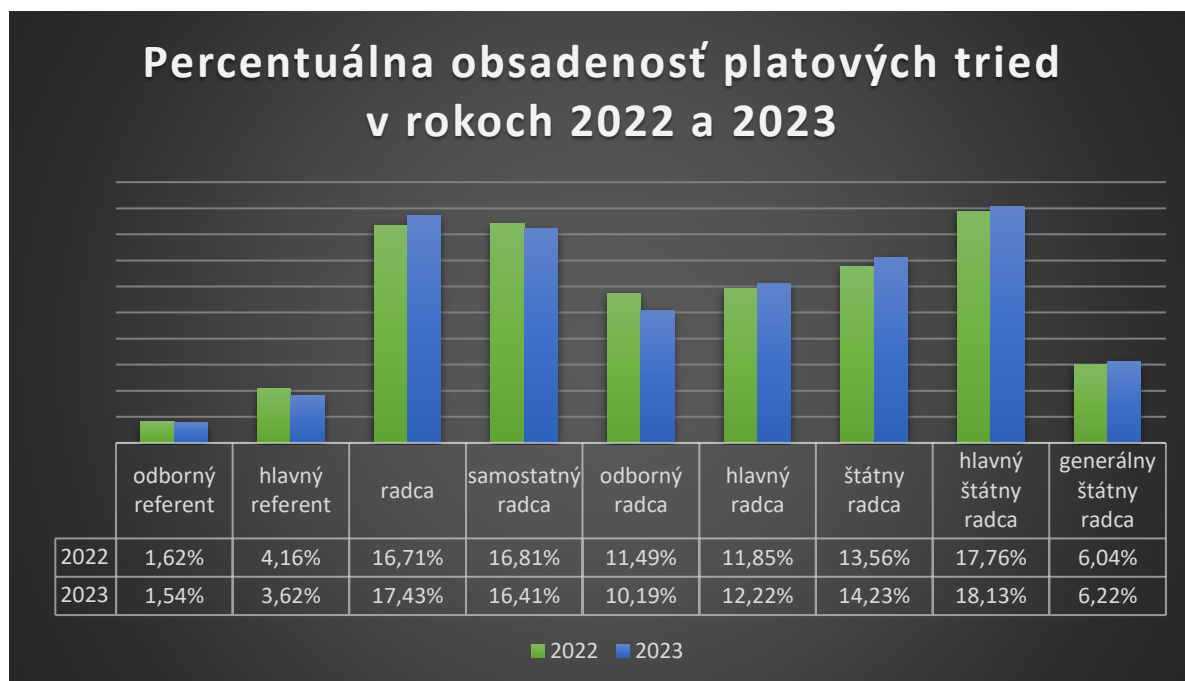
⁹ Juraj Fíba, Zuzana Gálisová, 2023

1.2.4 Platové triedy a osobné príplatky

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň je pôsobnosť služobných úradov vymedzená aj kompetenciami jednotlivých služobných úradov. To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.¹⁰

Tabuľka 2 Zaradenie štátnych zamestnancov podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	534	527
hlavný referent	1366	1240
radca	5494	5966
samostatný radca	5524	5619
odborný radca	3777	3487
hlavný radca	3894	4183
štátny radca	4456	4873
hlavný štátny radca	5839	6208
generálny štátny radca	1987	2130



Graf 11 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

¹⁰ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Tabuľka 3 Počet štátnych zamestnancov podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	675	586
vo výške do 250 €	18 379	16 128
vo výške 251 € - 500 €	6303	8334
vo výške 501 € - 750 €	4023	4387
vo výške 751 € - 1000 €	2588	3025
vo výške 1001 € - 1250 €	1264	1521
vo výške 1251 € - 1500 €	319	622
vo výške 1501 € a viac	4	134

1.2.5 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe

Služobné hodnotenie je nástroj riadenia ľudských zdrojov. Je to však nástroj, ktorý nie je rovnako využívaný služobnými úradmi, pričom na základe mnohých štúdií, pre naše potreby vyberáme jednu, ktorá uvádza, že služobné hodnotenie zohráva kľúčovú úlohu pri ovplyvňovaní správania sa zamestnancov, zabezpečení pozitívnych individuálnych výsledkov, čo v konečnom dôsledku vedie k vyššiemu výkonu.¹¹

V podmienkach úpravy zákona o štátnej službe je výsledok služobného hodnotenia naviazaný na udelenie jednorazovej odmeny pri dosiahnutí vynikajúcich výsledkov alebo veľmi dobrých výsledkov.¹² Toto udelenie odmeny je síce považované za motivačný faktor, avšak mnohým služobným úradom môže spôsobovať problémy, pretože nemajú od MF SR samostatne vyčlenené finančné prostriedky na priznanie takýchto odmien. A tak buď služobné úrady udeľujú iba symbolické odmeny, alebo radšej zvolia formalizovaný charakter hodnotenia a dajú svojim štátnym zamestnancom nižšie hodnotenie, ktoré nezakladá nárok na odmenu.

Na základe dosiahnutých výsledkov v služobnom hodnotení je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatok. Tento nástroj je využívaný minimálne. Za služobné hodnotenie za rok 2022 osobný príplatok nebol znížený nikomu, osobný príplatok bol odňatý v 2 prípadoch (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvo dopravy SR), v 510 prípadoch došlo k zvýšeniu osobného príplatku na 15 služobných úradov. Na základe neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2022 nebol v roku 2023 odvolaný z funkcie žiaden vedúci štátny zamestnanec. A rovnako so žiadnym štátnym zamestnancom z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2022 nebol v roku 2023 ukončený štátnozamestnanecký pomer.

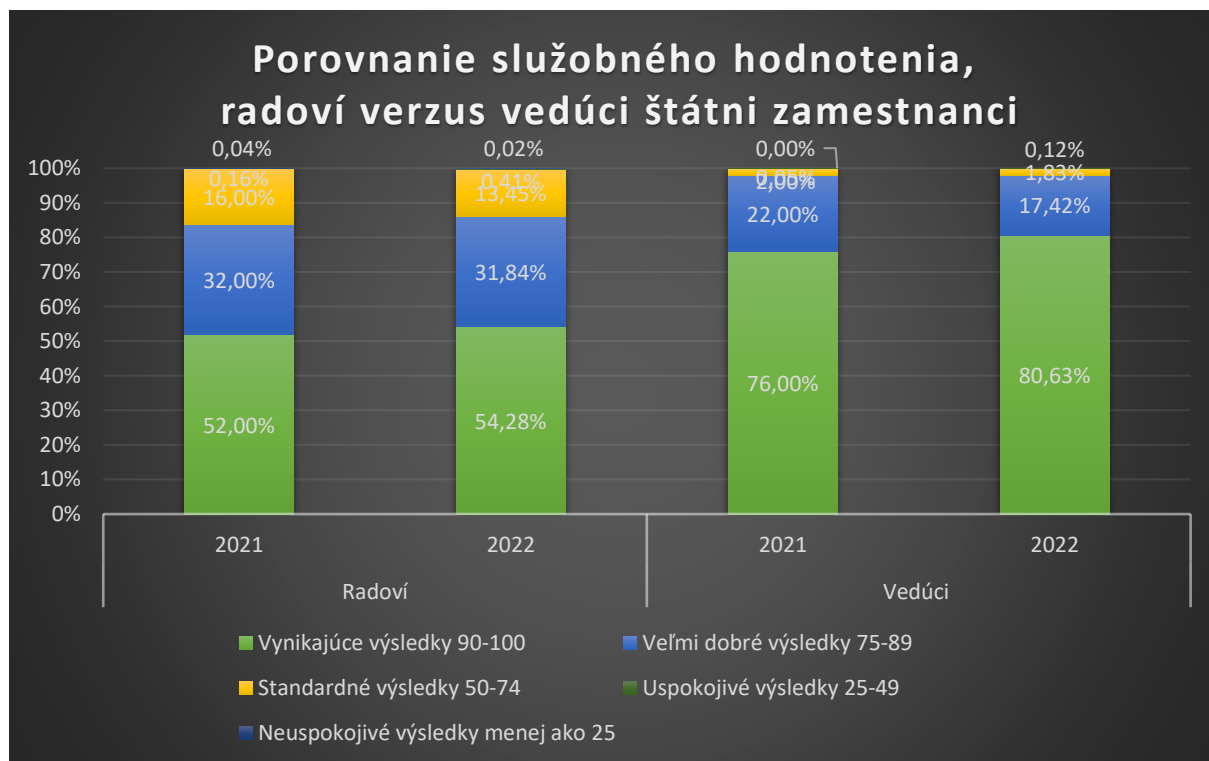
¹¹ Lorenza Micacchi, Francesco Vidé, Giorgio Giacomelli, Marta Barbieri, 26.7.2023, Performance appraisal justice and employees' work engagement in the public sector: Making the most of performance appraisal design

¹² § 142 ods. 2 zákon o štátnej službe znie: Štátny zamestnanec, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky, má nárok na jednorazovú odmenu.

Keďže výsledky služobných hodnotení sa vždy premietajú do opatrení prijatých služobným úradom až v nasledujúcom roku, prioritne sa zameriame na služobné hodnotenia za rok 2022, ktorých výsledky sa reálne mali do výkonu štátnej služby premietnuť v roku 2023 a porovnáme ich s výsledkami služobných hodnotení za rok 2021 premietnutými do výkonu štátnej služby v roku 2022. Tak, ako v Správe za minulý rok, nemôžeme ani v tejto Správe konštatovať žiadny pozitívny posun pri využívaní možností služobného hodnotenia. Taktiež je potrebné uviesť, že počty štátnych zamestnancov, ku ktorým máme k dispozícii údaje k služobnému hodnoteniu, nedosahujú, a pravdepodobne nikdy nemôžu dosiahnuť, počet obsadených štátnozamestnaneckých miest. Predovšetkým je to tým, že ak štátny zamestnanec nevykonáva štátnu službu viac ako 6 mesiacov, služobné hodnotenie za kalendárny rok sa nevykonáva.

Tabuľka 4 Použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	SH 2021	SH 2022
námietky podané proti služobnému hodnoteniu	25	33
počet námietok, ktorým bolo vyhovené	7	17
zvýšenie/zníženie osobného príplatku	439	510
odvolanie z funkcie	0	0
ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru	0	0



Graf 12 Porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 5 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	14512	51,5 %	14766	54,28 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	8931	31,7 %	8663	31,84 %
štandardné výsledky, 50-74	4663	16,55 %	3659	13,45 %
uspokojivé výsledky, 25-49	47	0,16 %	111	0,41 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	12	0,04 %	6	0,02 %

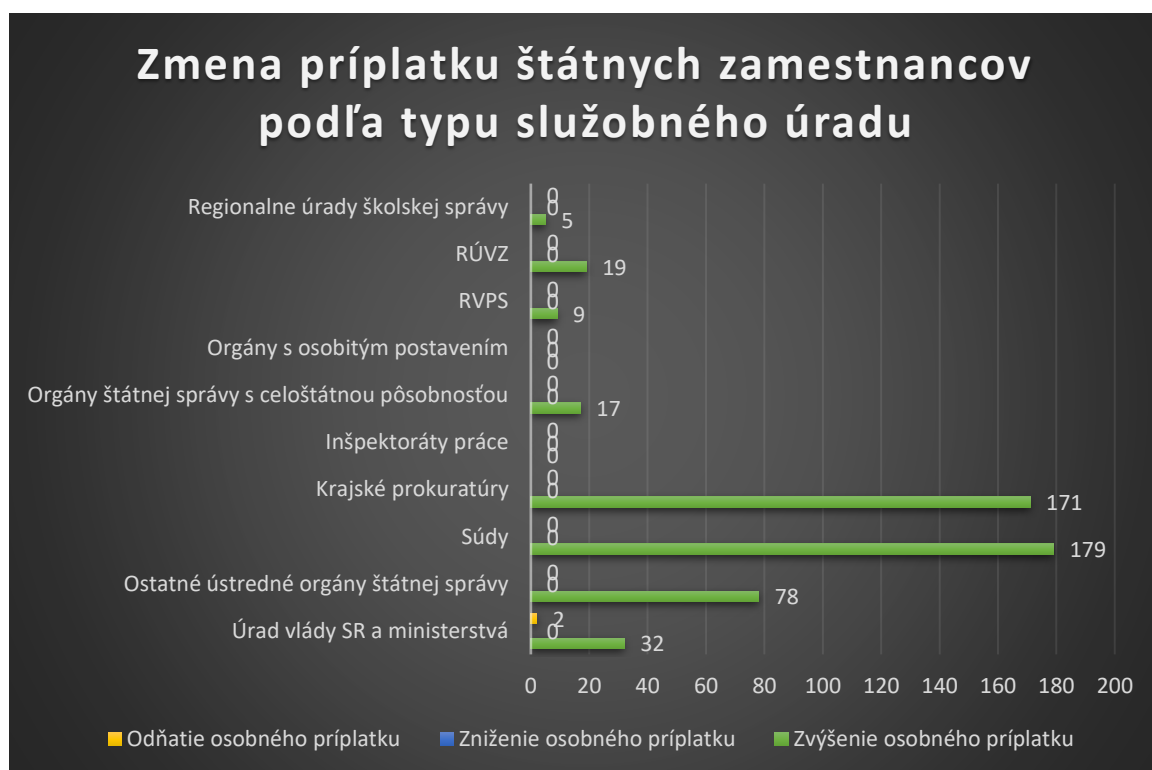
Tabuľka 6 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	2985	76 %	3388	80,63 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	858	21,8 %	732	17,42 %
štandardné výsledky, 50-74	80	2 %	77	1,83 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,05 %	5	0,12 %
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. Počet námietok síce oproti minulému roku stúpol, ale stále je to minimálne číslo oproti počtu služobných hodnotení. Napriek tomu musíme konštatovať, že samotní štátni zamestnanci prejavujú čoraz väčší záujem o inštitút služobného hodnotenia a ako sa naň pripravíť. Webinár¹³ Rady pre štátnu službu Prax a trendy služobného hodnotenia prilákal skoro 700 štátnych zamestnancov. Kvôli veľkému záujmu bol organizovaný o týždeň ďalší webinár o služobnom hodnotení pre štátnych zamestnancov Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.¹⁴

¹³ <https://radaprestatnuszsluzbu.vlada.gov.sk/webinar-rady-o-sluzobnom-hodnoteni-zaujal-skoro-700-statnych-zamestnancov/>

¹⁴ <https://radaprestatnuszsluzbu.vlada.gov.sk/webinar-sluzobnom-hodnoteni-pre-zamestnancov-mzvaez-sr/>



Graf 13 Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

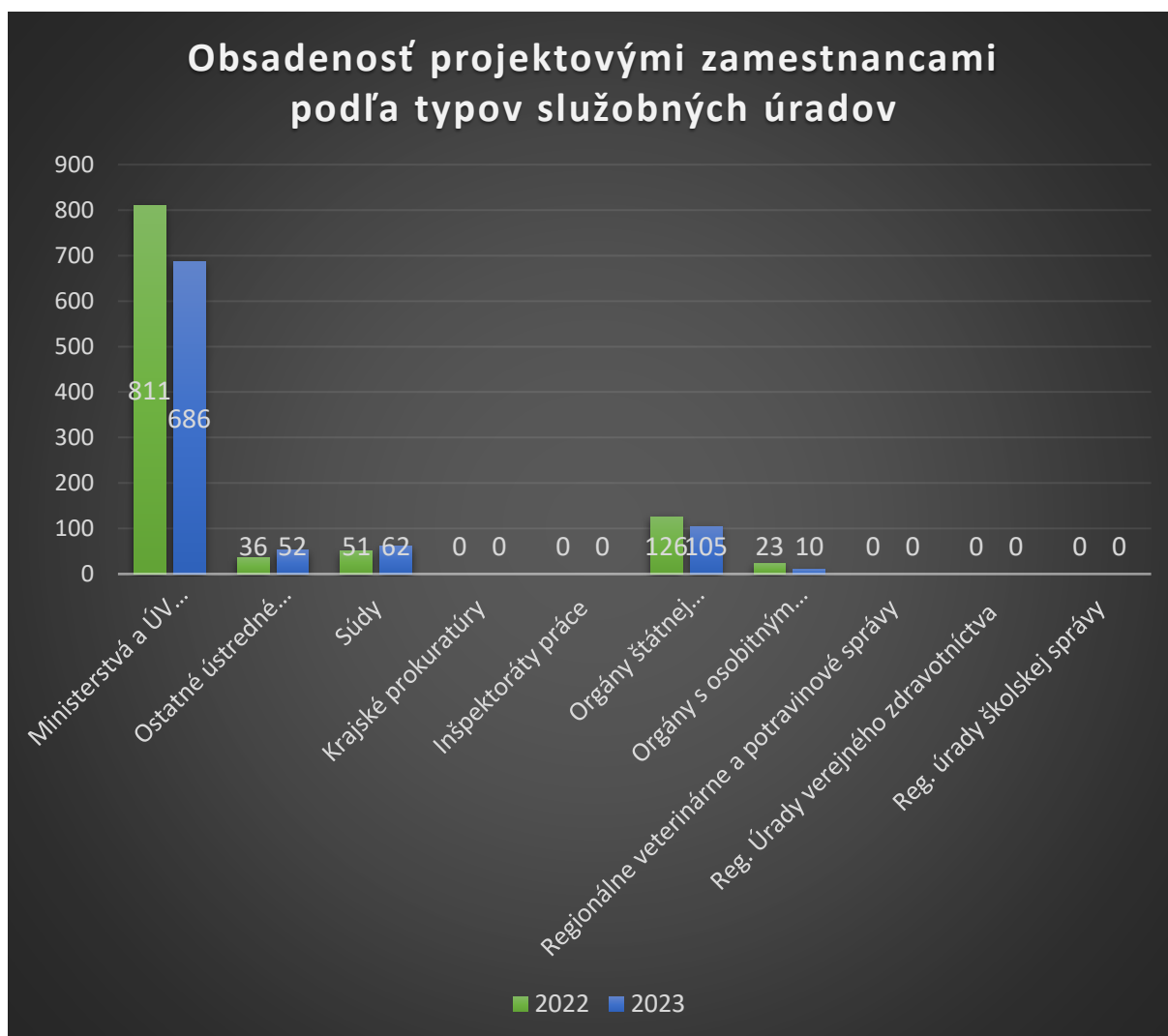
1.3 Údaje o štátnej službe podľa typológie služobných úradov

Nasledujúca podkapitola analyzuje vybrané aspekty štátnej služby podľa desiatich typov služobných úradov. Táto typológia vychádza z ich postavenia, kompetencií a činnosti, ktorú vykonávajú v rámci štátnej služby. Typy služobných úradov a počty obsadených štátnozamestnaneckých miest sú uvedené v tabuľke. V grafoch nižšie uvádzame aj prehľad projektových zamestnancov podľa typológie služobných úradov. V tejto časti sa budeme tiež zaoberať dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce.

Tabuľka 7 Tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Typy služobných úradov	Počet obsadených ŠZ miest 2022	Percentá 2022	Počet obsadených ŠZ miest 2023	Percentá 2023
Ministerstvá a ÚV SR	14 124	89,3 %	15 360	89,07 %
Ostatné ústredné orgány ŠS	1276	88,4 %	1358	87,67 %
Súdy	3930	96,39 %	4001	94,03 %

Krajské prokuratúry	552	99,2 %	553	99,4 %
Inšpektoráty práce	397	91,7 %	386	88,74 %
Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	10 446	94,98 %	10 544	93,7 %
Orgány s osobitným postavením	708	89,4 %	745	90,6 %
RVPS	667	96,5 %	647	93,23 %
RÚVZ	1140	92,7 %	1138	92,97 %
RÚŠS	192	95 %	189	94,5 %



Graf 14 Počet obsadených miest projektových zamestnancov

V minuloročnej Správe sa Rada podrobne zaoberala dohodami podľa ustanovení Zákonníka práce. Ako sme uvádzali aj predtým, určité množstvo dohód je nevyhnutné, či už ide o rôzne manuálne činnosti, alebo o ad hoc členov rôznych komisií alebo pracovných skupín. Za problematické zamestnávanie tzv. „dohodárov“ je možné považovať, ak nahrádzajú štátnych zamestnancov, a vtedy základným dôvodom, prečo sa tak deje, sú zväčša financie.

V rámci všetkých služobných úradov bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo **10 202** dohód o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 2419 dohód refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2023 bolo uzatvorených celkovo **10 833** dohód o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho 2406 dohód bolo refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.



Graf 15 Porovnanie počtu štátnych zamestnancov a zamestnancov na dohodu za rok 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Je nevyhnutné podotknúť, že v tomto grafe sú zarátané všetky 3 typy dohód v zmysle Zákonníka práce. Využívanie zamestnancov na dohodu má svoje výhody, je však dôležité, aby služobné úrady nezneužívali inštitút dohody na činnosti, ktoré podľa opisov štátnozamestnaneckého miesta môžu alebo majú vykonávať štátni zamestnanci.

Tabuľka 8 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách ¹⁵	2022	2023
do 10 €/h	4601	4860
11 €/h - 30 €/h	3095	3294
31 €/h - 50 €/h	995	926
nad 51 €/h	72	164

Tabuľka 9 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2022	2023
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	497	541
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	71	53

1.3.1 Úrad vlády SR a ministerstvá

Úrad vlády SR (ďalej len „ÚV SR“) a ministerstvá¹⁶ majú vytvorených spolu 17 246 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a z toho 1 022 projektových zamestnancov. V skutočnosti je obsadených len 15 360,35¹⁷ štátnozamestnaneckých miest a z toho 686 projektových zamestnancov, čo predstavuje 89,07 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 1 885,65, čo predstavuje 10,93 %). Ani jeden služobný úrad nedosahuje 100 % obsadenosť.

Dôvody neobsadenia miest uvádzané služobnými úradmi:

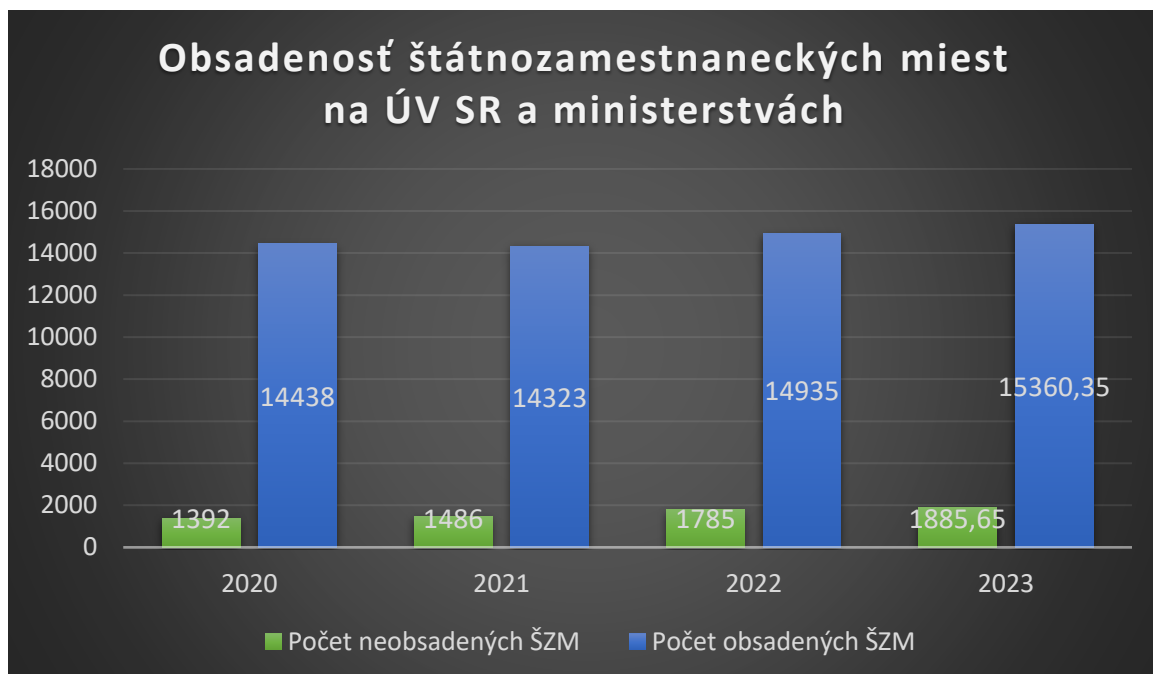
- slabá konkurencieschopnosť – služobný úrad nemá možnosť adekvátne zaplatiť odborníkov z oblasti energetiky, chémie, IT alebo verejného obstarávania;
- nízke finančné ohodnotenie;
- nízky záujem / nezáujem uchádzačov / neúspešné výberové konania;
- vysoko odborné a špecifické pozície, ktoré nie sú dostupné na trhu práce;
- služobné úrady dlhodobo evidujú nedostatok uchádzačov na trhu práce s dostatočnou odbornou kvalifikáciou vyplývajúcou z opisov štátnozamestnaneckých miest;
- fluktuácia;

¹⁵ Náplň dohôd/jednotlivé činnosti sú bližšie rozpísané pri jednotlivých podkapitolách.

¹⁶ Údaje zaslane MV SR pri informáciách o štátnych zamestnancoch nie sú presné.

¹⁷ Desatinne čísla vznikli na základe toho, že na služobnom úrade Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR sú 3 štátne zamestnankyne na čiastočný úväzok (2x80 %, 1x75 %).

- odchod do dôchodku;
- štátni zamestnanci na materskej alebo rodičovskej dovolenke;
- rotácia štátnych zamestnancov a ich zaraďovanie po návrate z dočasného vyslania na neobsadené miesta v ústredí, pričom sa zohľadňuje aj ich odborná špecializácia, rezerva v počte neobsadených miest je nevyhnutná v prípadoch, kedy z rôznych dôvodov nedochádza k výmene štátnych zamestnancov v zahraničí v rovnakom termíne a je nutné, aby na určitý čas boli zaradení v ústredí aj prichádzajúci aj vysielaný štátny zamestnanec;
- nevhodné manažérske plánovanie personálnych zmien;
- nezáujem o miesta odborníkov v dočasnej štátnej službe;
- rozpočtové krytie štátnozamestnaneckého miesta len do výšky základného platu bez osobného ohodnotenia a príplatku za odpracované roky v štátnej službe.



Graf 16 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za roky 2020 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

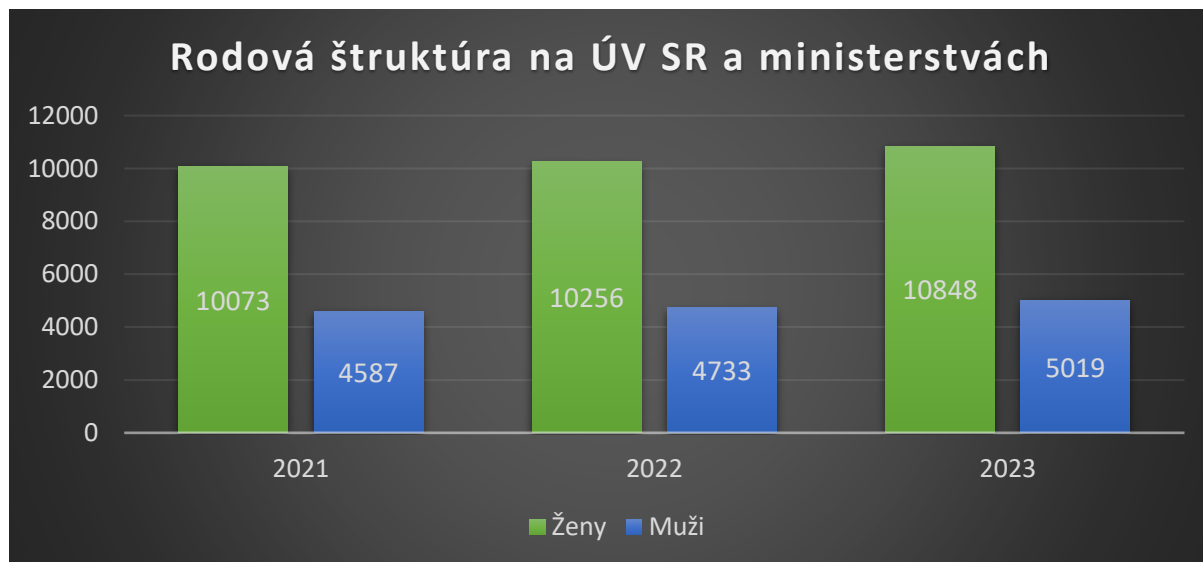
Na základe údajov, ktoré Rada zbiera každý rok, môžeme konštatovať, že medzi rokom 2020 a rokom 2023 došlo k nárastu o 1 416 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest.

Počet radových štátnych zamestnancov je 12 919,35 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 2441 (15,89 %).

Za rok 2023 bolo ukončených 2232 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom z dôvodu organizačnej zmeny došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru v 122 prípadoch. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v

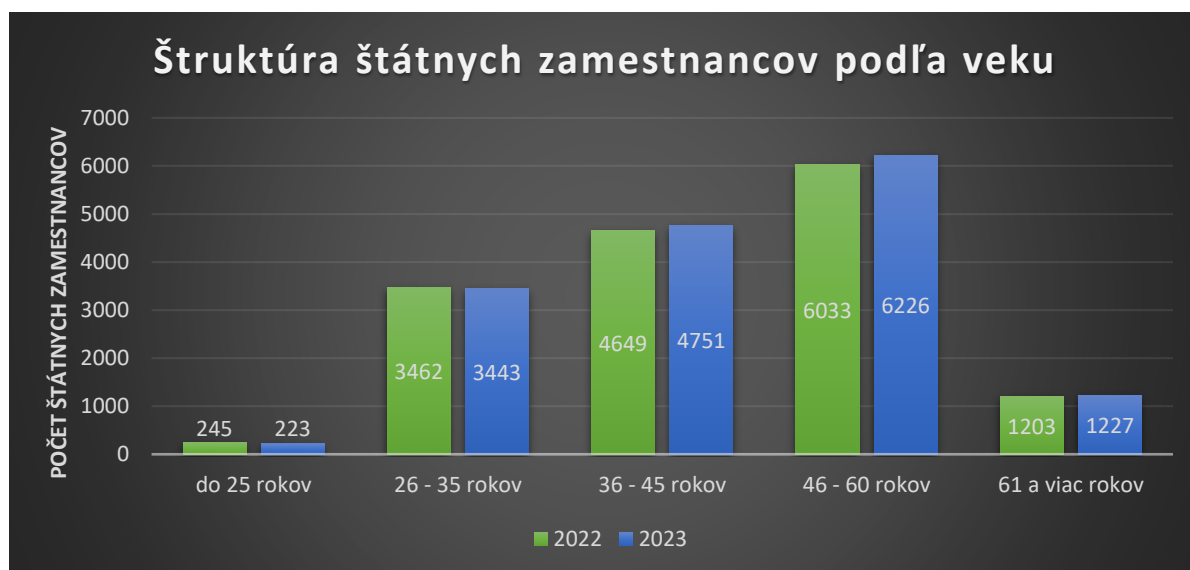
období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 bol týmito služobnými úradmi využitý v 103 prípadoch, z toho sa dvaja vedúci štátni zamestnanci obrátili na súd. MV SR takýmto spôsobom odvolalo 16 vedúcich štátnych zamestnancov. Vedúci zamestnanci, ktorí sa obrátili na súd sú z MV SR.

Z pohľadu rodovej štruktúry je na ÚV SR a ministerstvách zamestnaných dlhodobo viac žien, ktoré tvoria 68,37 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.



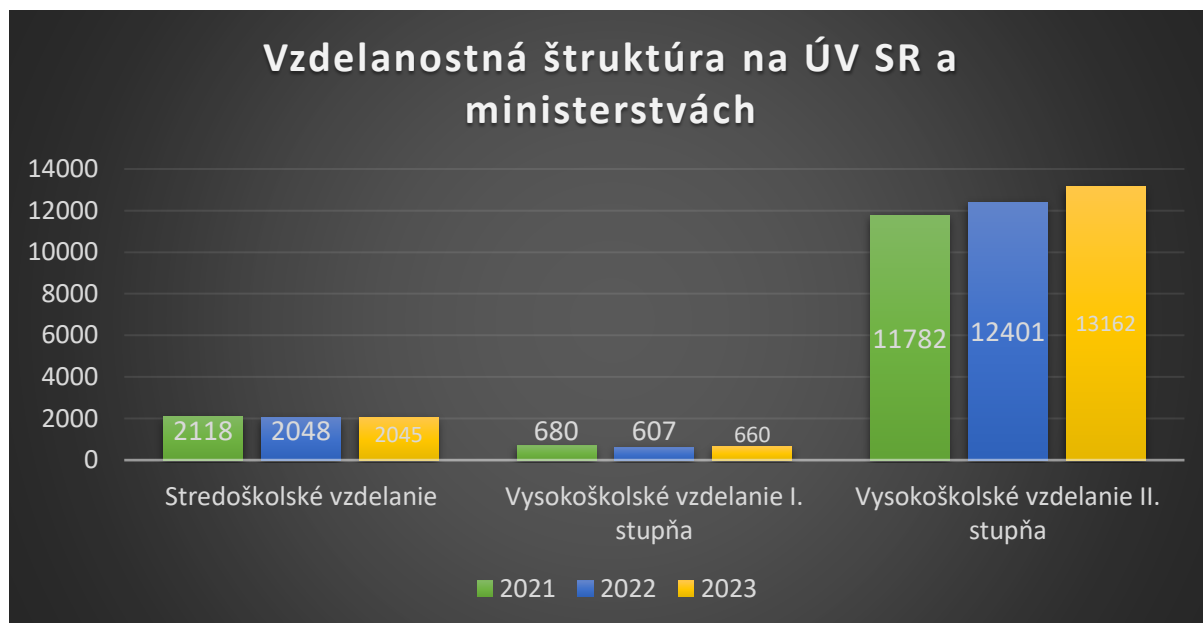
Graf 17 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry ÚV SR a ministerstiev, dve najviac zastúpené kategórie sú 36 – 45 rokov (29,94 %) a 46 – 60 rokov (39,23 %), čo predstavuje pomerne vyrovnanú vekovú štruktúru.

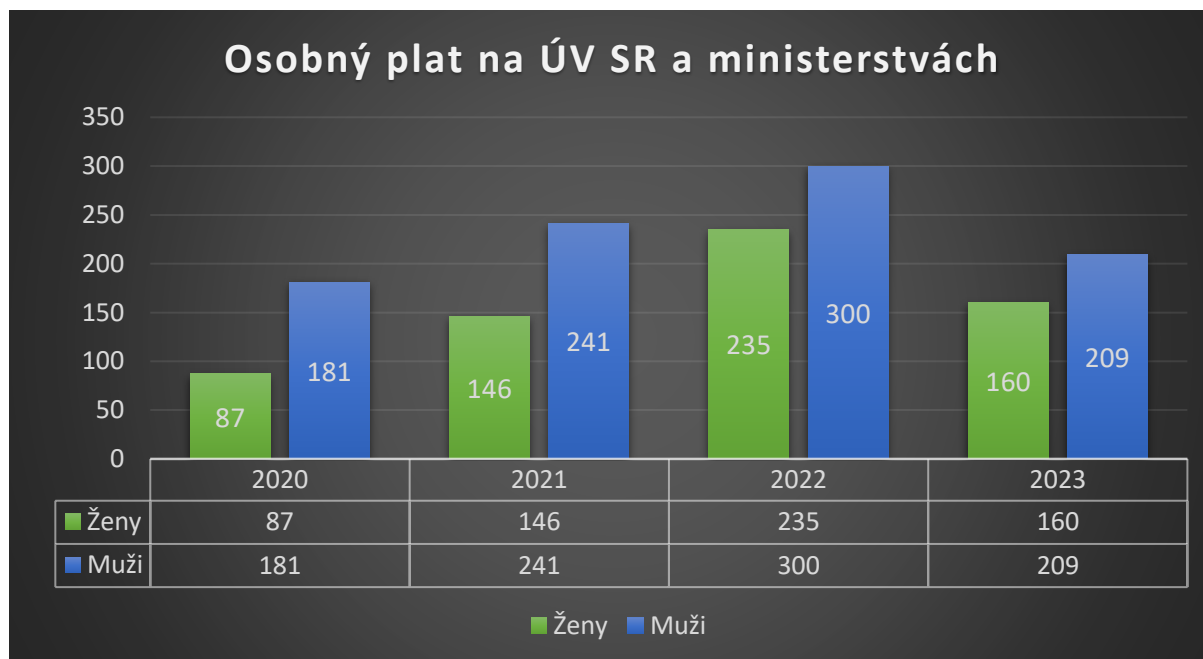


Graf 18 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku ÚV SR a ministerstiev za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 13 162 štátnych zamestnancov (82,95 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa iba 660 štátnych zamestnancov (4,16 %) a stredoškolské vzdelanie dosahuje 2 045 štátnych zamestnancov (12,89 %). Zároveň uvádzame, že z 13 162 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 632 štátnych zamestnancov, ktorí majú aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 3,98 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 19 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 20 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Kým v roku 2022 došlo na ÚV SR a na ministerstvách k nárastu počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat na celkové číslo 535, v roku 2023 došlo k výraznému poklesu počtu zamestnancov na 369. Zároveň s tým ale musíme konštatovať, že došlo k zvýšeniu sumy osobného platu. Kým v roku 2022 poberalo 530 štátnych zamestnancov osobný plat vo výške do 5000 € a len 5 štátnych zamestnancov poberalo osobný plat vo výške do 10 000 €, v roku 2023 osobný plat vo výške do 5000 € poberalo 354 štátnych zamestnancov a 15 štátnych zamestnancov vo výške do 10 000 €.

Medzi hlavné činnosti týchto štátnych zamestnancov patria:

- komplexné hospodárske analýzy, výkon mimoriadnych opatrení;
- zabezpečovanie priorít ministerstva životného prostredia v oblasti klímy, vody a ochrany prírody na volebné obdobie 2023 – 2027 vrátane koordinácie a zabezpečovania plnenia úloh vyplývajúcich z Programového vyhlásenia vlády 2023 – 2027 pre oblasť životného prostredia;
- vykonávanie osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh;
- riadenie na úrovni generálneho riaditeľa/vyššie manažérske pozície;
- výkon odborných činností pre Európsky orgán práce (ELA);
- tvorba strategických zámerov a pozičných dokumentov a ich presadzovanie v komisiách alebo vo výboroch zriadených orgánmi a inštitúciami Európskej únie alebo medzinárodnými organizáciami na úrovni ministerstva;
- špecialista pre styk s verejnosťou;
- správca databáz;
- špecialista v oblasti IT;
- projektový manažér;
- analytik informačných a komunikačných technológií;
- špecialista procesu verejného obstarávania;
- poradcovia ministra pre oblasť transparentnej komunikačnej politiky, mediálnej politiky a komunikácie;
- informatizácia rezortu a legislatívy;
- národné projekty a strategická podpora pri realizácii aktivít Plánu obnovy a odolnosti;
- špecialista štatistík;
- odborný pracovník verejnej správy pre projekty;
- metodik v oblasti výchovy a vzdelávania;
- odborný pracovník mzdovej agendy;
- organizačná a odborná podpora pracovných medzirezortných skupín vedených štátnym tajomníkom;
- spracovávanie rozpočtových opatrení týkajúcich sa prostriedkov EÚ a komplexného spracovávania refundácií z prostriedkov EÚ v IS SAP.

Ak by sme to porovnali s pozíciami v súkromnej sfére, ide o analytika, riaditeľa spoločnosti, projektového manažéra, špecialistu pre styk s verejnosťou, analytika informačných a komunikačných technológií, špecialistu procesu verejného obstarávania, analytika informačných a komunikačných technológií, špecialistu štatistik, odborného pracovníka verejnej správy pre projekty, metodika v oblasti výchovy a vzdelávania, odborného pracovníka mzdovej agendy, back office manažéra.

V prípade osobných platov do 10 000 € sú činnosti nasledovné:

- plánovanie a koordinácia implementácie projektov OBSE na Ukrajine a pôsobenie v úlohe kontaktného bodu pre zabezpečenie spolupráce OBSE s ukrajinskými inštitúciami, diplomatickým zborom a ďalšími medzinárodnými organizáciami pôsobiacimi na Ukrajine;
- analytická činnosť, vyhodnocovanie a príprava podkladov na rozhodovanie v pôsobnosti MO SR a iných orgánov s celoštátnou pôsobnosťou;
- vykonávanie osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh v oblasti financií na MF SR;
- IT.

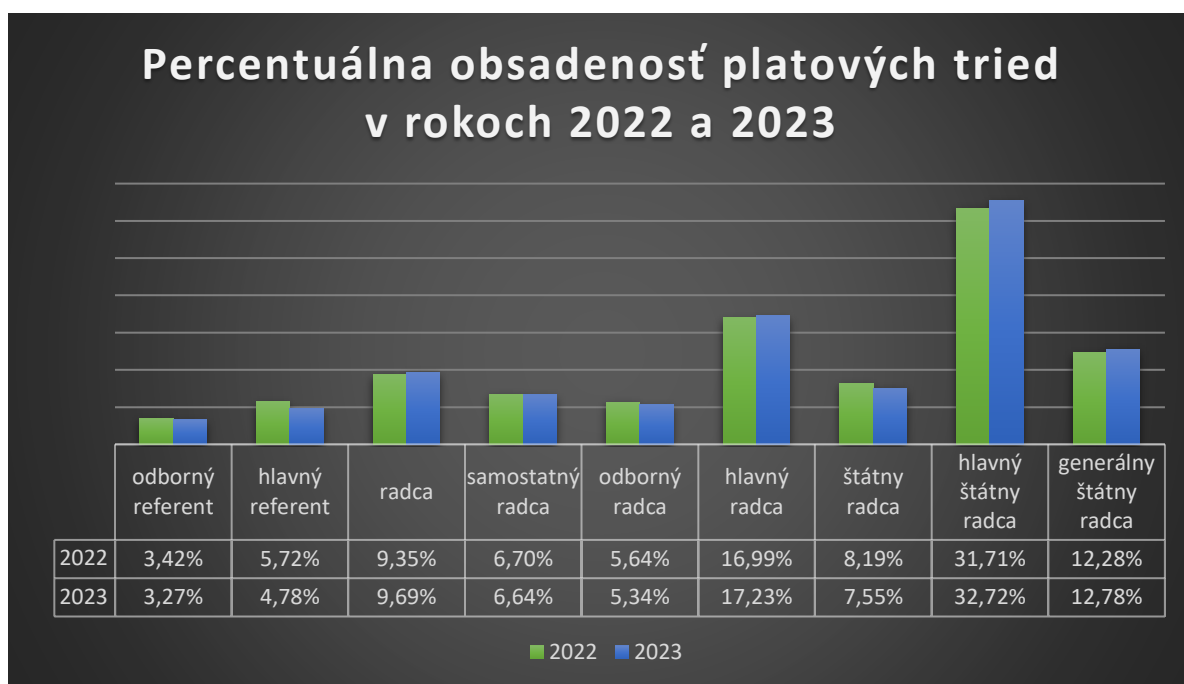
Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň je pôsobnosť týchto služobných úradov vymedzená tzv. kompetenčným zákonom.¹⁸ To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.¹⁹

Tabuľka 10 Zaradenie štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	488	480
hlavný referent	815	701
radca	1333	1421
samostatný radca	955	974
odborný radca	804	783
hlavný radca	2422	2527
štátny radca	1167	1107
hlavný štátny radca	4520	4800
generálny štátny radca	1750	1875

¹⁸ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/575/20230715.html>

¹⁹ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>



Graf 21 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 11 Počet štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	221	147
vo výške do 250 €	7530	7406
vo výške 251 € - 500 €	2431	2425
vo výške 501 € - 750 €	1937	1940
vo výške 751 € - 1000 €	1750	1853
vo výške 1001 € - 1250 €	1027	1137
vo výške 1251 € - 1500 €	248	493
vo výške 1501 € a viac	3	116

V tejto súvislosti je dôležité poznamenať, že Úrad vlády SR a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Rade pre štátnu službu neposkytli informácie o rozpočte a preto uvádzame informácie, ktoré sú verejne dostupné.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ku dňu spracovávania Správy nemalo zverejnenú Správu k záverečnému účtu za rok 2023, avšak v rámci Správy k návrhu záverečného účtu za rok 2022²⁰ je uvedená informácia (v eurách):²¹

²⁰ <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyroczne-spravy-uctovne-uzavierky-ministerstva/rok-2022/>

²¹ https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/vyroczne-spravy-uctovne-uzavierky-ministerstva/rok-2022/tab_4_zavuk_122022.pdf

Tabuľka 12 Mzdy, platy, služobné príjmy a OOV aparátu ústredného orgánu, zdroj: MPSVaR SR, Správa k návrhu záverečného účtu za rok 2022

Položka	Schválený rozpočet (SR)	Upravený rozpočet (UR)	Skutočnosť 31.12.2022	Plnenie v % k UR
mzdy, platy, služobné príjmy a OOV aparátu ústredného orgánu (kód zdroja 111)	10 985 992	11 644 581	11 644 580	100,0

Uvedené sumy však zahŕňajú všetkých zamestnancov ministerstva, nielen štátnych. Podľa Rozpočtu ministerstva na rok 2023,²² opäť získaného z webového sídla ministerstva, schválený rozpočet v eurách na položku mzdy, platy, služobné príjmy a OOV aparátu ústredného orgánu (kód zdroja 111+11H) je 12 553 564. Takže oproti roku 2022 došlo k navýšeniu rozpočtu na mzdy o 908 984 € a v tomto prípade ide o schválený rozpočet, počas roka môže dochádzať k rôznym úpravám, takže skutočnosť k 31. decembru 2023 bude zaznamenaná, až keď ministerstvo zverejní Správu k záverečnému účtu za rok 2023.

V súvislosti s Úradom vlády SR v zmysle zákona č. 526/2022²³ o štátnom rozpočte na rok 2023 v prílohe č. 3²⁴ Výdavky štátneho rozpočtu na rok 2023 je uvedené:

610 Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania 15 940 343 €

Rovnako ako pri Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa predmetná suma netýka len štátnych zamestnancov. Na webovom sídle Úradu vlády SR bol naposledy zverejnený rozpočet v roku 2013²⁵ a posledná Výročná správa za rok 2020.²⁶

Čo sa týka ostatných služobných úradov, tie poskytli informácie, ktorými disponovali, to znamená, že nie všetky služobné úrady dokázali vyčíslieť sumu schváleného rozpočtu iba pre štátnych zamestnancov. V 13 služobných úradoch došlo v priebehu roka k zvýšeniu schváleného rozpočtu, zvýšenia prebiehali úpravami rozpočtu, ale aj refundáciami. Štyri služobné úrady čerpali 100 % zo svojho rozpočtu. Celkové čerpanie na mzdové výdavky štátnych zamestnancov na rok 2023 predstavuje sumu 313 797 364 €.

²² <https://www.mpsvr.sk/sk/ministerstvo/rozpocet-ministerstva/archiv-rozpocetov/rozpocet-ministerstva-rok-2023.html>

²³ https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/526/20230101#prilohy.priloha-priloha_c_3_k_zakonu_c_526_2022_z_znacenie

²⁴ https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/prilohy/SK/ZZ/2022/526/20230101_5497579-2.pdf

²⁵ <https://www.vlada.gov.sk/rozpocet-uradu-vlady-sr/>

²⁶ <https://www.vlada.gov.sk/dokumenty-uv-sr/>

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). K otázkam služobného hodnotenia sa nevyjadrili všetky služobné úrady presne. Napriek tomu sa nám podarilo získať údaje o 13 759 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu obsadených 15 360,35 štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 89,57 %. Z 13 759 štátnych zamestnancov je 11 525 radových štátnych zamestnancov a 2 234 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 13 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	8176	70,75 %	8434	73,18 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	2866	24,8 %	2590	22,47 %
štandardné výsledky, 50-74	496	4,29 %	480	4,16 %
uspokojivé výsledky, 25-49	12	0,1 %	18	0,16 %
neuspokojivé výsledky, menej ako	6	0,05 %	3	0,03 %

Tabuľka 14 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	1767	88,3 %	2019	90,38 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	211	10,55 %	196	8,77 %
štandardné výsledky, 50-74	22	1,1 %	18	0,81 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	1	0,04 %
neuspokojivé výsledky, menej ako	0	0 %	0	0

Voči služobným hodnoteniam bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami, bolo podaných 20 námietok. Z toho 10 námietkam bolo vyhovené. 32 štátnym zamestnancom bol zvýšený osobný príplatok,²⁷ 5 štát-

²⁷ niektoré služobné úrady uviedli že nemajú evidenciu ohľadom zvýšenia osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie

ným zamestnancom bol znížený osobný príplatok a 2 štátnym zamestnancom bol odňatý osobný príplatok. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

Tabuľka 15 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	MV SR	MV SR %	Okresné úrady	Okresné úrady %
vynikajúce výsledky, 90-100	2039	88,42 %	3500	86 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	242	10,49%	502	12,34 %
štandardné výsledky, 50-74	23	1 %	64	1,57 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,09 %	3	0,07 %
neuspokojivé výsledky, menej ako	0		0	0 %

Tabuľka 16 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	MV SR	MV SR %	Okresné úrady	Okresné úrady %
vynikajúce výsledky, 90-100	217	98,19 %	777	95,9 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	4	1,8 %	27	3,3 %
štandardné výsledky, 50-74	0		6	0,7 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako	0		0	

V prípade MV SR a okresných úradov môžeme konštatovať, že využívanie škály služobného hodnotenia je porovnateľné aj s ostatnými služobnými úradmi. Voči služobným hodnoteniam bolo bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaných 15 námietok, ktorým bolo v 6 prípadoch vyhovené. Je faktom, že nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku sa reálne nevyužíva ani na MV SR a ani na okresných úradoch, pretože celkovo došlo k zvýšeniu osobného príplatku len v 32 prípadoch a k zníženiu len v štyroch prípadoch. Na základe služobného hodnotenia tiež nebol nikto odvolaný z funkcie a s nikým nebol skončený štátnozamestnanecký pomer.

Aj pri otázke dohôd sa Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Úrad vlády SR rozhodli Rade pre štátnu službu informácie neposkytnúť. Informácie nižšie sú uvedené bez týchto dvoch služobných úradov.

V rámci tejto časti ďalej uvádzame údaje okrem Úradu vlády SR a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Celkovo bolo v roku 2022 uzatvorených 5281 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 1 803 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ. V roku 2023 bolo uzatvorených celkovo 5131 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 1808 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.

Tabuľka 17 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na ÚV SR a ministerstvách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	938	830
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	administratívne činnosti, vedenie registra zmlúv, poskytovanie základnej podpory pre užívateľov, tvorba databáz, monitoring tlače, odborné konzultácie, vypracovanie vizitiek, komunikácia cez sociálne siete, tvorba kreatívneho digitálneho obsahu pre sociálne siete, úprava web sídla, archivácia spisov, technická podpora helpdesku, tlmočník, zabezpečenie plnenia úloh z uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 142 zo dňa 26. februára 2022 – vyhlásenie mimoriadnej situácie v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny, koordinačné logistické činnosti súvisiace s vojnou na Ukrajine, evidencia zmlúv a dokladov predkladaných s poskytovateľmi ubytovania pre odídencom	
manuálne činnosti	zabezpečovanie strážnej služby za účelom ochrany budovy a majetku MZ SR, pomocné upratovacie práce v kuchyni, skladník, upratovanie, drobné prevádzkové a inštalatérske práce, koordinovanie prác zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, odnos zásielok na poštu a donáška zásielok z pošty	
11 €/h - 30 €/h	2221	2078
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	lektorské činnosti, výkon poradenských činností v oblasti duševného zdravia (Linka duševného zdravia), vypracovanie štandardov v oblasti zdravotnej starostlivosti, výkon činností súvisiacich s členstvom v poradných orgánoch MZ SR, tlmočníctvo do posunkovej reči, rozkladová komisia ministra obrany SR, kontrola dokumentov z verejného obstarávania, posudzovanie projektovej dokumentácie, posudzovanie koncepčných materiálov, činnosti v súlade s interným riadiacim aktom MF SR, konzultačné činnosti v špecifickej oblasti rezortu (potravinárstvo, atď.), spracovanie a kontrola žiadostí o poskytnutie príspevku za ubytovanie odídencom, odborné činnosti, evidencia údajov do informačných systémov, kontrola predložených dokladov súvisiacich s rekonštrukciou a výstavbou dopravnej infraštruktúry, činnosť člena osobitnej rozkladovej komisie MD SR, poradenská, konzultačná a koordinačná činnosť pri plnení úloh civilnej ochrany, poradenstvo, zaškoľovanie,	

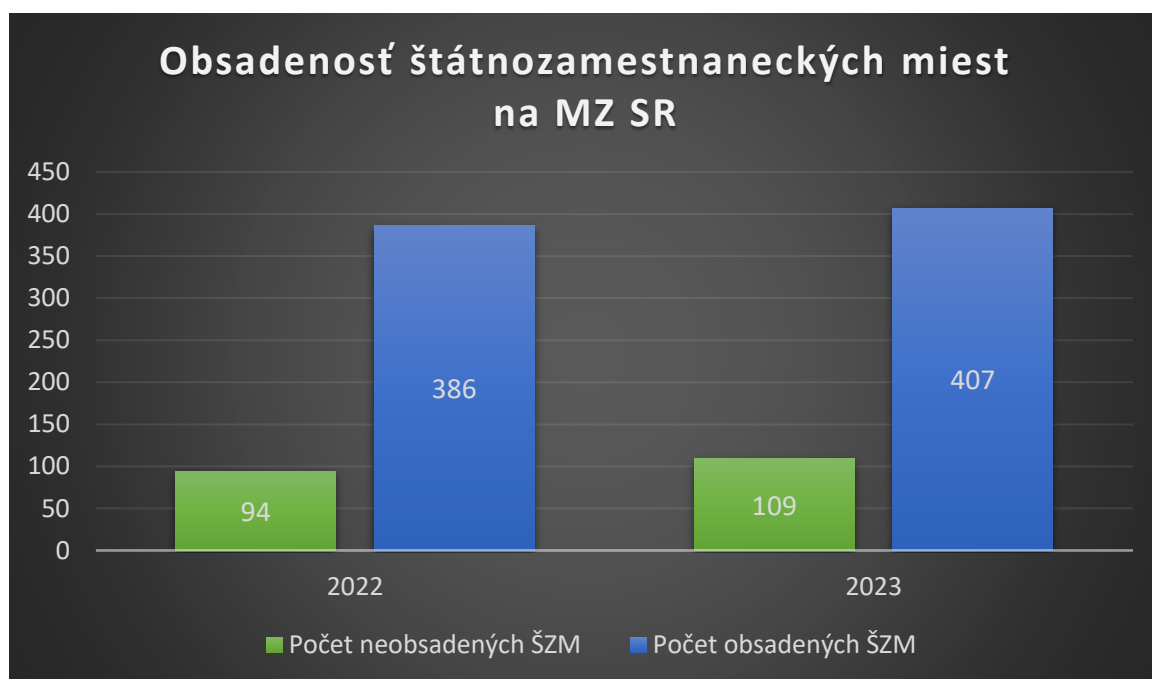
	grafické práce (časopis URBANITA, informačné materiály k POO, BE-CEP), zvýšenie odolnosti SR voči hybridným hrozbám pomocou posilnenia kapacít verejnej správy, obstarávanie leteniek, technický koordinátor Národnej frankofónnej iniciatívy, vedenie slovenskej časti komisie pre národnostné menšiny, prednášková činnosť na AKAD, analytická činnosť v oblasti vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov, príprava komunikačných naratívov, preklady textov do cudzieho jazyka, tvorba grafických návrhov pre sociálne siete, analytické a poradenské činnosti v oblasti strategickej komunikácie	
manuálne činnosti	terénni pracovníci - starostlivosť o vojnových veteránov	
31 €/h - 50 €/h	697	582
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	tlmočník, odborní lektori, poradcovia, vypracovanie odborných materiálov alebo posudkov k úlohám a projektom/programom financovaným z Plánu obnovy a odolnosti a európskych štrukturálnych a investičných fondov, výkon odborných špecializovaných činností súvisiacich s členstvom v poradných orgánoch MZ SR (Akreditačná komisia, Vedecká rada, komisie a rady v gescii Sekcie farmácie a liekovej politiky), odborné činnosti v oblasti budovania nástrojov pre skvalitnenie zdravotnej starostlivosti, odborné hodnotenie žiadostí, GDPR, poradenské a konzultačné činnosti pre ministra a ŠT; činnosti v oblasti IT, odborné hodnotenie ŽoNFP z EŠIF, vytvorenie architektonických a interiérových štúdií, konzultačná, poradenská a odborná činnosť v oblasti verejného zdravotníctva, poskytovanie odborných činností, vypracovanie odborných materiálov, spracovanie odborných stanovísk, posudkov a návrhov riešení, zabezpečovanie činností v rámci OP URBACT	
manuálne činnosti		
nad 51 €/h	43	119
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	konzultačná a odborná činnosť, odborné činnosti analytického a koncepčného charakteru v oblasti vojenskej výroby, odborné poradenstvo pri aplikácii právneho a dočasného krízového rámca EÚ, školenie - elektronické verejné obstarávanie IS EVO, školenie zamestnancov v rámci IPVK - jazyková kultúra v štátnej správe, prednášková činnosť AKAD, činnosti v súlade s interným riadiacim aktom MF SR, Výkon odborných ekonomických činností v oblasti reformy zdravotníctva a identifikácie možných zdrojov financovania, výkon odborných činností súvisiacich s vybudovaním kapacitného modelu, špecializované odborné činnosti v oblasti digitalizácie, odborné hodnotenie a posudzovanie žiadostí, projektov, výkon odborných činností na zabezpečenie implementácie POO v rezorte zdravotníctva, výkon poradenských činností (vedúcim predstaviteľom MZ SR - minister, ŠT, GTSÚ)	
manuálne činnosti		

Tabuľka 18 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2022	2023
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	276	239
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	57	36

Ministerstvo zdravotníctva SR

Z predložených údajov vyplýva, že celkovo je na MZ SR vytvorených 516 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest, z tohto počtu je 139 projektových miest. Obsadených je 407 štátnozamestnaneckých miest a z toho počtu je 107 projektových miest, čo predstavuje 78,88 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 109, čo predstavuje 21,12 %). Vidíme, že oproti roku 2022 došlo k navýšeniu počtu systemizovaných miest, avšak došlo aj k navýšeniu percentuálneho počtu neobsadených miest z 19,5 % na 21,12 %. MZ SR k tomu uviedlo, že má pretrvávajúce problémy pri obsadzovaní voľných štátnozamestnaneckých miest potrebnými odborníkmi.

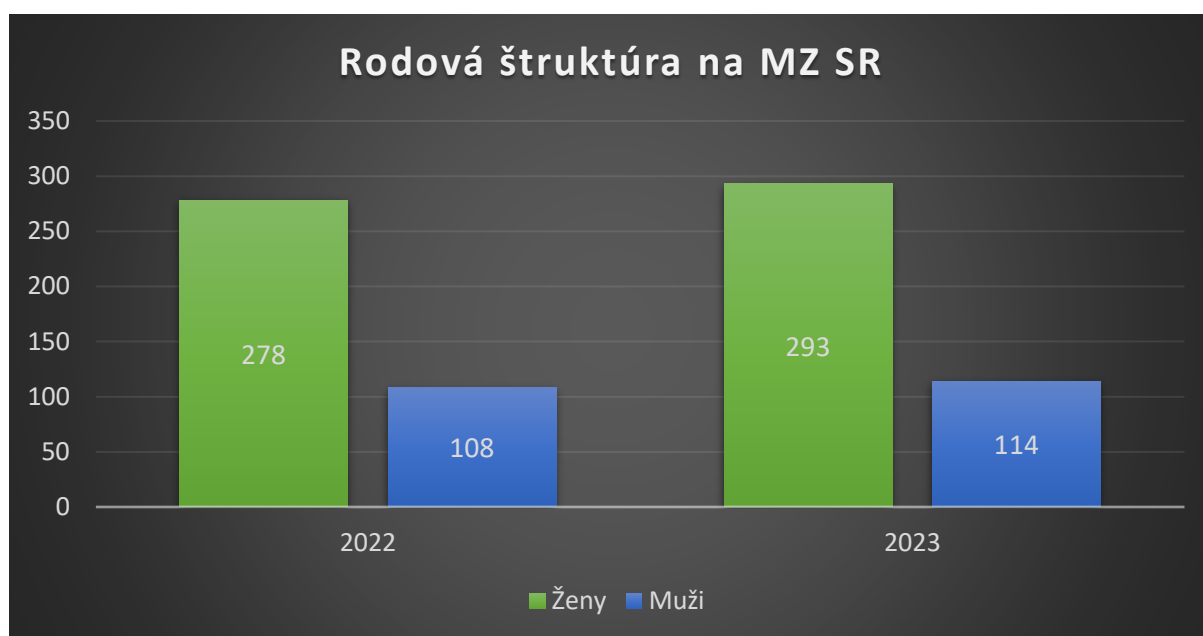


Graf 22 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na MZ SR za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 336 radových štátnych zamestnancov a 71 vedúcich štátnych zamestnancov.

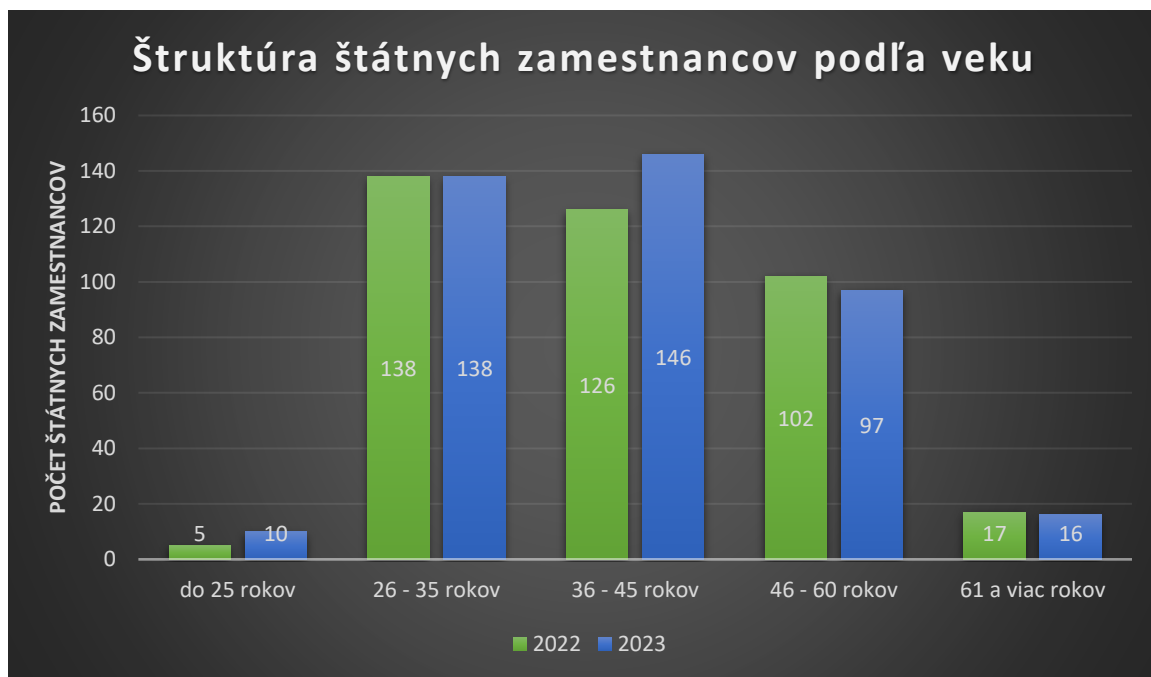
Za rok 2023 bolo ukončených 103 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom z dôvodu organizačnej zmeny došlo k skončeniu piatich štátnozamestnaneckých pomerov. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 bol využitý v 12 prípadoch.

Z pohľadu rodovej štruktúry je na MZ SR zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 71,99 % celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest.



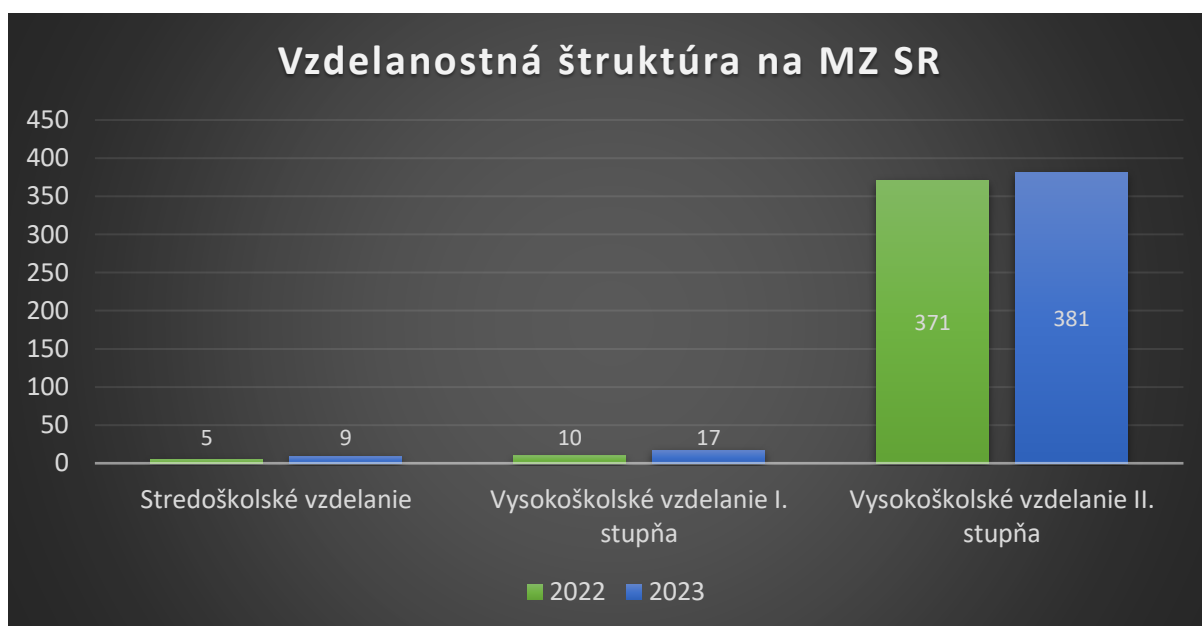
Graf 23 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR za roky 2022-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry MZ SR je najpočetnejšia skupina štátnych zamestnancov v kategórii 36 - 45 rokov (35,87 %), len o niečo menej je zastúpená veková kategória 26 - 35 rokov (33,91 %).

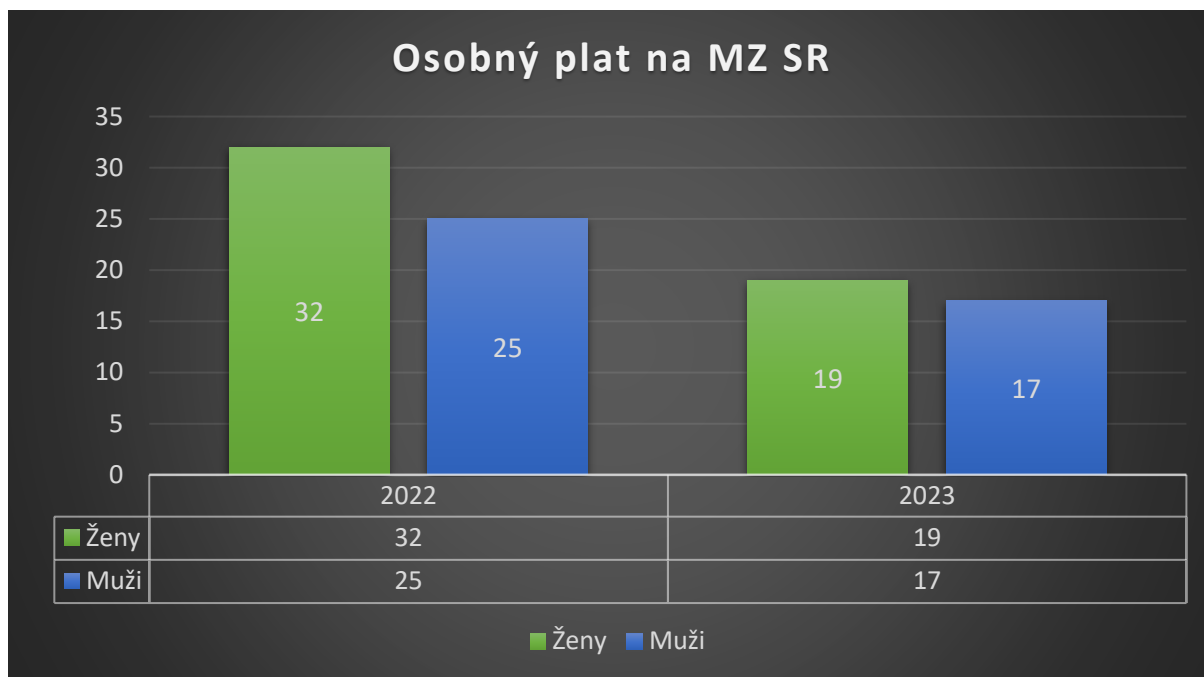


Graf 24 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku na MZ SR za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov MZ SR dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 381 štátnych zamestnancov (93,61 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa iba 17 štátnych zamestnancov z celkového počtu (4,18 %) a stredoškolské vzdelanie dosahuje 9 štátnych zamestnancov (2,21 %). Zároveň uvádzame, že z 381 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 25 štátnych zamestnancov, ktorí majú aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 6,14 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 25 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR podľa vzdelania za roky 2022-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 26 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2022-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Na MZ SR v roku 2023 poberalo osobný plat 36 štátnych zamestnancov, čo je výrazný pokles oproti roku 2022 z 57 štátnych zamestnancov. V roku 2022 to predstavovalo 14,76 % zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. V roku 2023 je to 8,85 % zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. Zároveň je potrebné uviesť, že pribudli dvaja štátni zamestnanci, ktorí sú v škále 5001 € - 10 000 €/mesačne. MZ SR nešpecifikovalo, aké hlavné činnosti títo zamestnanci vykonávajú. Uviedlo len pri všetkých, že ide o „vykonávanie osobitne významných a mimoriadne náročných úloh,“ čo je v podstate citácia ustanovenia zákona o štátnej službe, avšak nepredstavuje pomenovanie konkrétnych činností.

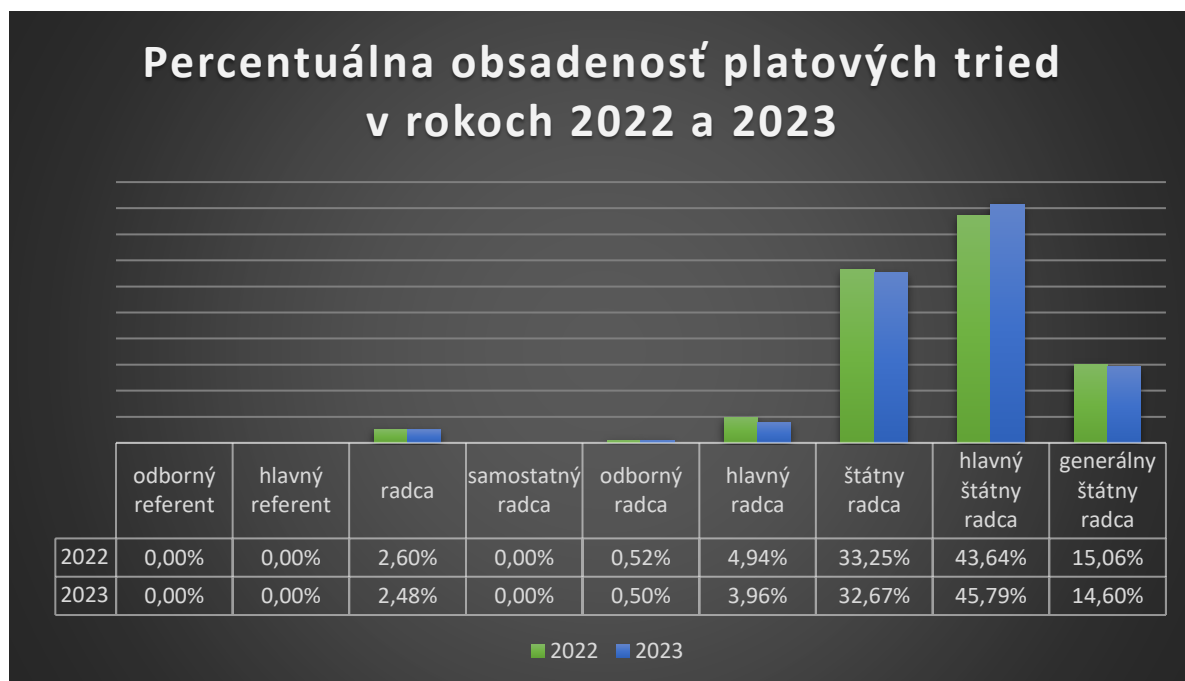
Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť MZ SR je vymedzená ustanovením § 19 kompetenčného zákona.²⁸ To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.²⁹

²⁸ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/575/20230715.html>

²⁹ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Tabuľka 19 Zaradenie štátnych zamestnancov MZ SR podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	0	0
hlavný referent	0	0
radca	10	10
samostatný radca	0	0
odborný radca	2	2
hlavný radca	19	16
štátny radca	128	132
hlavný štátny radca	168	185
generálny štátny radca	58	59



Graf 27 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 20 Počet štátnych zamestnancov MZ SR podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	0	0
vo výške do 250 €	3	4
vo výške 251 € - 500 €	31	22
vo výške 501 € - 750 €	69	70
vo výške 751 € - 1000 €	106	101
vo výške 1001 € - 1250 €	96	105
vo výške 1251 € - 1500 €	10	54
vo výške 1501 € a viac	0	12

MZ SR uviedlo, že v roku 2023 reálne čerpanie na mzdové výdavky štátnych zamestnancov predstavovalo sumu 14 417 282 €, pričom schválený objem finančných prostriedkov na štátnych zamestnancov na rok 2023 bol 11 172 291 €. Rozpočet počas roka bol upravovaný rozpočtovými opatreniami MF SR, zálohovými platbami a refundáciami z národných projektov a Plánu obnovy a odolnosti SR.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 302 štátnym zamestnancom. Z celkového počtu reálne obsadených 407 štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 74,2 %. Z počtu 302 štátnych zamestnancov je 235 radových štátnych zamestnancov a 67 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 21 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MZ SR rok 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	165	81,2 %	183	77,87 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	35	24,8 %	44	18,72 %
štandardné výsledky, 50-74	3	4,29 %	7	2,98 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	1	0,43 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 22 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MZ SR za rok 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	71	100 %	67	100 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	0	0 %	0	0 %
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 žiadne námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol MZ SR použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci MZ SR bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 767 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 375 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2023 bolo uzatvorených celkovo 831 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 652 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ. Je potrebné skonštatovať výrazný nárast dohôd preplácaných z finančných prostriedkov EÚ v roku 2023, konkrétne nárast o 73,87 % oproti roku 2022, čím sa výrazne znížilo zaťaženie štátneho rozpočtu.

Tabuľka 23 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na MZ SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	34	152
druhy zabezpečovaných činností	administratívne práce	zabezpečovanie strážnej služby za účelom ochrany budovy a majetku MZ SR, administratívne práce
11 €/h - 30 €/h	685	576
druhy zabezpečovaných činností	Linka duševného zdravia, vypracovanie štandardov	výkon poradenských činností v oblasti duševného zdravia (Linka duševného zdravia), vypracovanie štandardov v oblasti zdravotnej starostlivosti, výkon činností súvisiacich s členstvom v poradných orgánoch MZ SR
31 €/h - 50 €/h	65	66
druhy zabezpečovaných činností	budovanie nástrojov pre skvalitnenie zdravotnej starostlivosti	výkon odborných špecializovaných činností súvisiacich s členstvom v poradných orgánoch MZ SR (Akreditačná komisia, Vedecká rada, komisie a rady v gescii Sekcie farmácie a liekovej politiky), odborné činnosti v oblasti budovania nástrojov pre skvalitnenie zdravotnej starostlivosti, odborné hodnotenie žiadostí, GDPR
nad 51 €/h	4	37
druhy zabezpečovaných činností	vybudovanie kapacitného modelu	Výkon odborných ekonomických činností v oblasti reformy zdravotníctva a identifikácie možných zdrojov financovania, výkon odborných činností súvisiacich s vybudovaním kapacitného

modelu, špecializované odborné činnosti v oblasti digitalizácie, odborné hodnotenie a posudzovanie žiadostí, projektov, výkon odborných činností na zabezpečenie implementácie POO v rezorte zdravotníctva, výkon poradenských činností (vedúcim predstaviteľom MZ SR - minister, ŠT, GTSÚ)

Tabuľka 24 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2022	2023
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	19	18
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	1	1

V minuloročnej Správe vyjadrila Rada názor, že počet dohôd uzavretých na MZ SR je enormný a na základe jej iniciatívy v aktuálnom kalendárnom roku na MZ SR vykonáva kontrolu Najvyšší kontrolný úrad SR.³⁰ V roku 2023 malo MZ SR počet dohôd ešte vyšší. V najbližšej Správe budeme môcť pripojiť výsledky kontroly NKÚ. Tiež pripájame informáciu, k že v máji 2024 na MZ SR uskutoční kontrolu Úrad vlády SR³¹ vo veciach týkajúcich sa zákona o štátnej službe.

1.3.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy

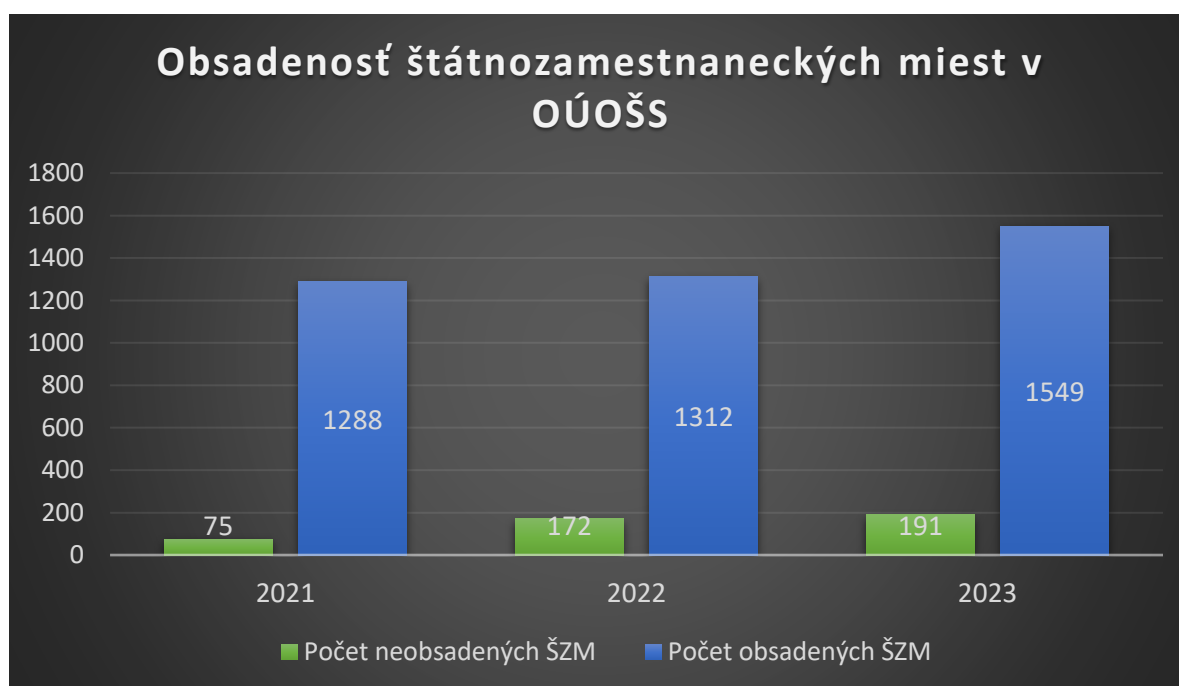
V tejto časti uvádzame údaje od nasledovných služobných úradov: Správa štátnych hmotných rezerv SR, Štatistický úrad SR, Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky, Úrad jadrového dozoru, Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR, Úrad priemyselného vlastníctva SR, Úrad pre verejné obstarávanie a Protimonopolný úrad SR. Tieto ostatné ústredné orgány štátnej správy (ďalej len „OÚ-OŠS“) majú vytvorených spolu 1549 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a z toho 104 projektových miest. Reálne obsadených je 1358 štátnozamestnaneckých miest a z toho 52 projektových miest, čo predstavuje 87,67 % (počet neobsadených je 191, čo predstavuje 12,3 %).

³⁰ https://www.nku.gov.sk/publikovanie-zoznamu-aktulnych-kontrol?p_p_id=kisdataPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_mvcRenderCommandName=detail&kisdataPortlet_backURL=%2Fweb%2Ftku%2Fpublikovanie-zoznamu-aktulnych-kontrol%3Fp_r_p_mvcRenderCommandName%3D%2F&kisdataPortlet_entryId=97104

³¹ <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/29101/1>

Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest uvádzané služobnými úradmi:

- neúspešne výberové konanie;
- obťažná obsaditeľnosť niektorých špecifických pozícií (viacnásobná neúspešnosť výberových konaní);
- štátni zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke;
- novovytvorené miesto, kde ešte nebolo vyhlásené výberové konanie;
- prebiehajúce výberové konania;
- navýšenie počtu štátnozamestnaneckých miest z dôvodu rozšírenia kompetencií služobného úradu a ich postupné obsadzovanie, väčšina neobsadených miest je v dočasnej štátnej službe – odborník dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby;
- z pohľadu flexibilnosti obsadenia miest v súlade so zákonom je prekážkou aj zdĺhavosť procesu obsadenia miest, kedy od vyhlásenia výberového konania po jeho realizáciu pri dodržaní zákonných lehôt častokrát uplynie viac ako mesiac a ďalšie obdobie od realizácie výberového konania po nástup úspešného uchádzača do štátnej služby.



Graf 28 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Už pri spracovávaní minuloročnej Správy o stave a vývoji štátnej služby Úrad pre verejné obstarávanie konštatoval, že dochádza k navýšeniu štátnozamestnaneckých miest na základe rozšírenia kompetencií, avšak z dôvodu že väčšina týchto miest je v dočasnej štátnej službe – odborník dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby a zároveň keďže ma služobný úrad špecifickú agendu, sa tieto miesta obsadzujú postupne. Na postup, ktorý služobný úrad zvolil už v roku 2022, nadviazal v roku 2023 a

došlo k ďalšiemu navýšeniu počtu štátnozamestnaneckých miest o ďalších 48 miest. Konkrétne:

- k 31. decembru 2022 bolo systemizovaných 277 štátnozamestnaneckých miest, z toho obsadených 198 štátnozamestnaneckých miest
- k 31. decembru 2023 bolo systemizovaných 325 štátnozamestnaneckých miest, z toho obsadených 218 štátnozamestnaneckých miest
- to znamená, že služobný úrad stále nenaplnil systemizované miesta z roku 2022, kvôli rozširovaniu agendy v priebehu roka 2023 mu boli pridané ďalšie systemizované štátnozamestnanecké miesta.

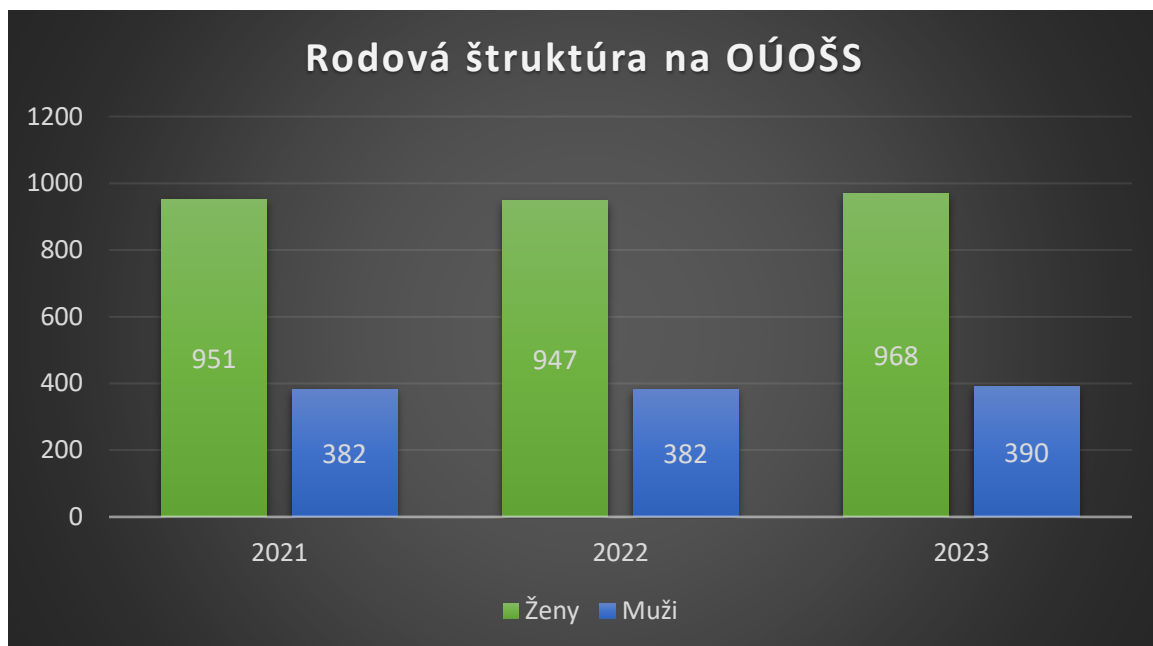
Namiesto navyšovania počtu štátnozamestnaneckých miest, ktoré služobný úrad nevie obsadiť, by bolo vhodné, aby služobný úrad preskúmal svoje možnosti a preveril, či základným problémom neobsadenosti miest nie je fakt, že sú v dočasnej štátnej službe. Alebo je to spôsobené agendou úradu? Dôležité je, že vzhľadom na Plán obnovy a odolnosti, ako aj napr. to, že ÚVO je sprostredkovateľským orgánom pre program Slovensko,³² je pravdepodobné, že agenda úradu bude narastať, preto je dôležité, aby služobný úrad venoval pozornosť riadeniu ľudských zdrojov a preskúmal možnosti prilákania potrebných kvalifikovaných štátnych zamestnancov.

Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 1 075 radových štátnych zamestnancov a 283 vedúcich štátnych zamestnancov.

Počet skončených štátnozamestnaneckých pomerov 189, pričom z dôvodu organizačnej zmeny bolo skončených 22 štátnozamestnaneckých pomerov. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 bol týmito služobnými úradmi využitý, v rámci 4 služobných úradov a boli odvolaní 6 vedúci štátni zamestnanci.

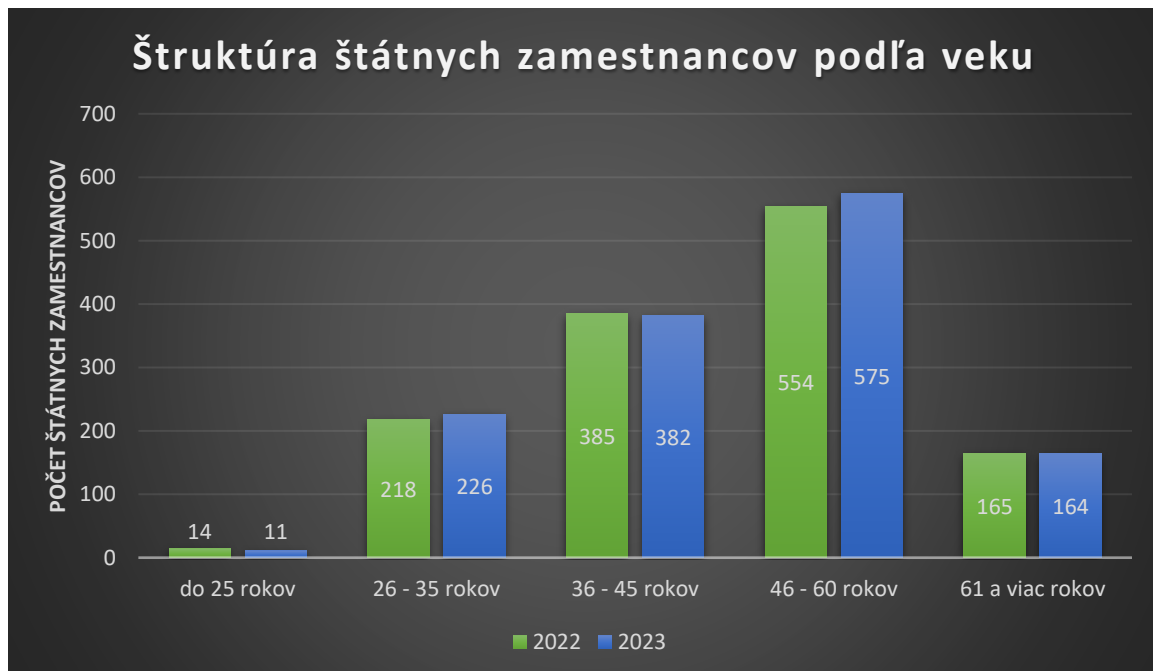
Z pohľadu rodovej štruktúry je na OÚOSS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 71,28 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest.

³² <https://www.uvo.gov.sk/dohlad/sprostredkovatelsky-organ-pre-program-slovensko>



Graf 29 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

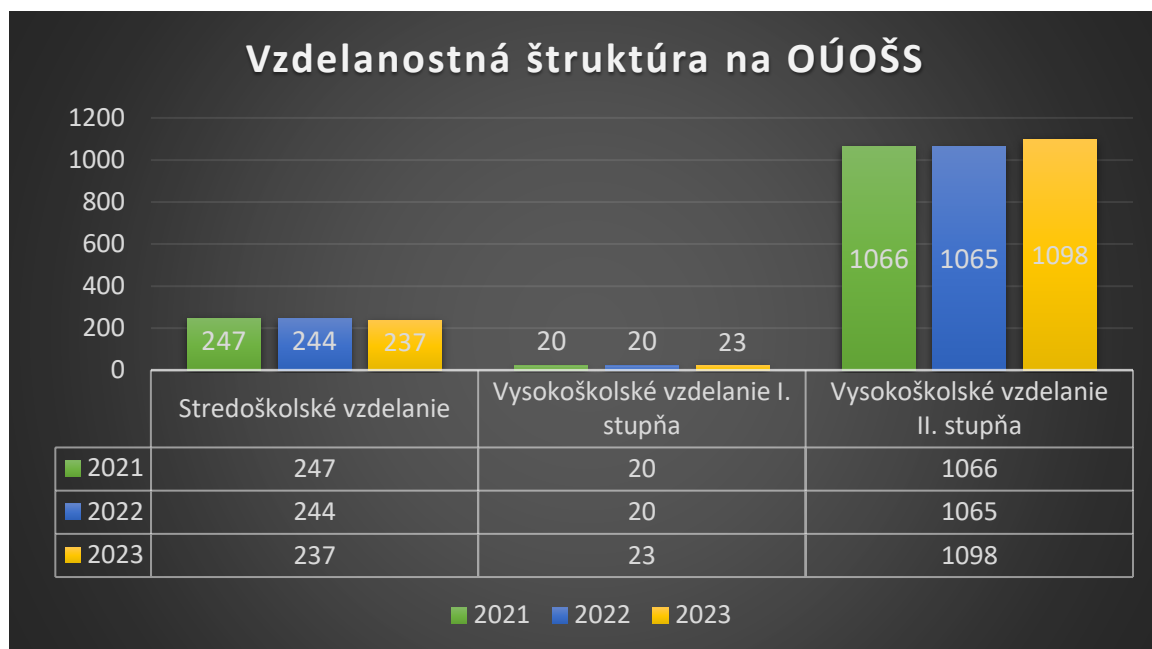
V prípade vekovej štruktúry OÚOŠS rozdiel medzi dvomi najviac zastúpenými kategóriami je pomerne výrazný. 42,34 % zo všetkých štátnych zamestnancov je vo vekovom rozpätí 46 – 60 rokov. Druhá skupina je vo vekovom rozpätí 36 – 45 rokov a predstavuje 28,13 % zo všetkých zamestnancov.



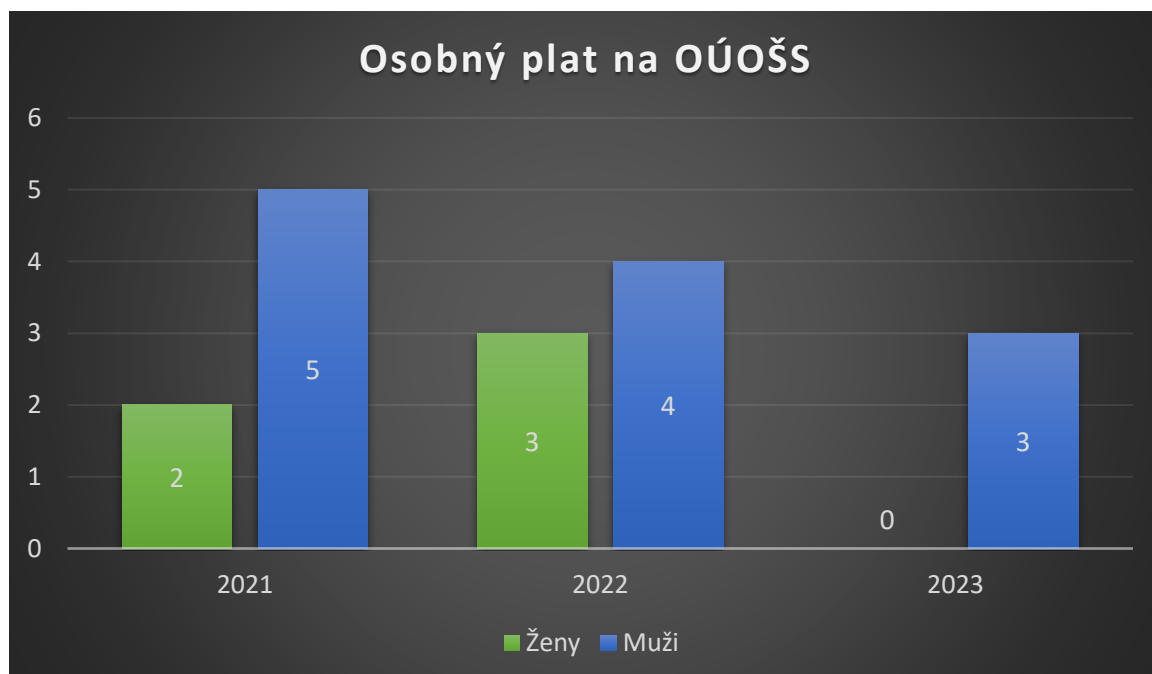
Graf 30 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku OÚOŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OÚOŠS dosahuje počet s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa 1 098 štátnych zamestnancov (80,85 %) a vysokoškolským vzdelaním I. stupňa 23 štátnych zamestnancov (1,69 %).

Stredoškolské vzdelanie má 237 štátnych zamestnancov (17,45 %). Zároveň uvádzame, že z 1098 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 62 štátnych zamestnancov, ktorí dosiahli aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 4,57 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 31 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za roky 2021 – 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 32 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS osobný plat podľa pohlavia za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Na základe niekoľkoročného zberu dát konštatujeme, že inštitút osobného platu sa na OÚOŠS takmer nevyužíva a oproti roku 2022 došlo k poklesu celkového počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Dôvodov na takéto nevyužívanie inštitútu môže byť niekoľko, od tých pozitívnych, akými sú hospodárnosť a efektívne nakladanie s rozpočtovými 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. Medzi hlavné činnosti týchto štátnych zamestnancov patria:

- IT architekt;
- projektový špecialista;
- tvorba stratégie a štátnej politiky v oblasti inovácie a rozvoja informačných technológií a informačných systémov. Koordinovanie implementácie IS ako súčasti celoštátneho IS s najširšími väzbami na európsky štatistický systém a IS iných štátnych orgánov.

Ak by sme to porovnali s pozíciami v súkromnej sfére, ide o IT architekta a projektanta.

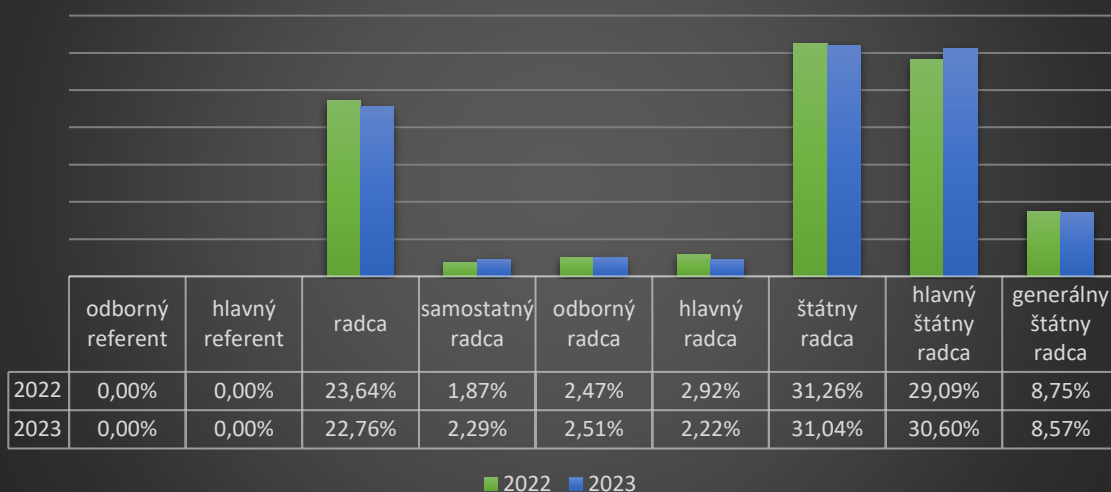
Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta a zároveň kompetenciami služobných úradov. To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.³³

Tabuľka 25 Zaradenie štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	0	0
hlavný referent	0	0
radca	316	308
samostatný radca	25	31
odborný radca	33	34
hlavný radca	39	30
štátny radca	418	420
hlavný štátny radca	389	414
generálny štátny radca	117	116

³³ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023



Graf 33 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 26 Počet štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	39	30
vo výške do 250 €	494	468
vo výške 251 € - 500 €	311	309
vo výške 501 € - 750 €	206	220
vo výške 751 € - 1000 €	171	193
vo výške 1001 € - 1250 €	61	80
vo výške 1251 € - 1500 €	44	45
vo výške 1501 € a viac	0	6

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že 4 OÚOŠS mali rozpočet navýšený, a iba pri dvoch OÚOŠS nedošlo k úpravám rozpočtu, 1 OÚOŠS mal rozpočet znížený a 1 OÚOŠS rôzne upravovaný rozpočet. Celkovo bol týmto služobným úradom schválený objem finančných prostriedkov na štátnych zamestnancov v zmysle ekonomickej rozpočtovej klasifikácie položka č. 610 na rok 2023 vo výške 35 653 868 €. Len 3 služobné úrady čerpali 100 % objemu schválených finančných prostriedkov. Celkové čerpanie na mzdové výdavky štátnych zamestnancov na rok 2023 tým predstavuje sumu 36 619 389 €.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). Z celkového počtu reálne obsadených 1 358 štátnozamestnaneckých miest disponuje Rada údajmi k počtu

1 242 štátnozamestnaneckých miest. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 91,46 %. Z 1 242 štátnych zamestnancov je 994 radových štátnych zamestnancov a 248 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 27 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	250	23,7 %	269	24,06 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	411	39 %	390	39,24 %
štandardné výsledky, 50-74	390	37 %	332	33,4 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,18 %	3	0,3 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 28 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	138	56,5 %	144	58,06 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	92	37,7 %	100	40,32 %
štandardné výsledky, 50-74	14	5,7 %	4	1,6 %
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 bola podaná 1 námietka, ktorej nebolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OÚOŠS použitý 78 krát, pričom vždy išlo o zvýšenie a všetky zmeny sa uskutočnili v rámci jedného služobného úradu. Na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie a s nikým nebol skončený štátnozamestnanecký pomer.

V rámci OÚOŠS bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 3026 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 215 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2023 bolo uzatvorených celkovo 3276 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 65 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.

Ako bolo spomínané vyššie, aj štátni zamestnanci môžu mať uzatvorené dohody v zmysle Zákonníka práce, pokiaľ v zmysle dohody nebudú vykonávať rovnaké činnosti ako majú v opise štátnozamestnaneckého miesta.

Tabuľka 29 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2022	2023
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	31	52
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	9	6

Tabuľka 30 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	2761	2951
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	členstvo v stálom odbornom orgáne predsedu úradu na prípravu návrhu rozhodnutí; administratívne / pomocné práce na osobnom úrade, pomocné práce s registratúrou, aktualizácia web stránky úradu, analýza návrhov Európskej komisie v oblasti priemyselného vlastníctva	
manuálne činnosti	upratovacie práce, vedenie motorového vozidla, sťahovanie, údržba dieselaagregátu, kontrola majetku úradu, komplexné zabezpečovanie využívania dopravných prostriedkov zamestnávateľa	
11 €/h - 30 €/h	189	256
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	príprava ekonomických stanovísk k šetreným a riešeným prípadom v správnom konaní, zabezpečenie servisných a podporných IT činností, príprava podkladov na výkon pôsobnostnej činnosti úradu; príprava podkladov na zabezpečenie rozpočtového cyklu; zabezpečenie servisných a podporných IT činností, utajované skutočnosti, právne poradenstvo, projektové inžinierstvo, externý člen rozkladovej komisie predsedníčky; spoluúčasť pri hodnotení dokumentácie držiteľov povolení; IT	

	práce; príprava a spracovanie vstupov do databázy INIS (IAEA) za Slovenskú republiku, prednášky, cvičenia v Programe Duševné vlastníctvo, práce na projektoch, práca s projektom CAF, poskytovanie odborných konzultačných činností, vypracovanie odborných materiálov alebo posudkov k projektom / programom financovaným zo zdrojov EÚ	
manuálne činnosti		
31 €/h - 50 €/h	32	41
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	lektorská činnosť, konzultačná a poradenská činnosť v oblasti kybernetickej bezpečnosti, tlmočnicke a prekladateľské práce, odborná metodická činnosť, grafické práce, školenie zvyšovanie jazykovej úrovne, zabezpečovanie CERS, ŠREG a VREG, zastupovanie pred súdmi, poradenská činnosť, výučba kurzov IT, manažérskych kompetencií a osobnostného rozvoja, odborné činnosti k Národnej cene SR za kvalitu	
manuálne činnosti		
nad 51 €/h	12	11
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	prednáška na tému Jazyková a terminologická kultúra a gramotnosť, podpora projektov, lektor jazykovej kultúry, zhodnotenie činnosti terminologickej komisie, školenia – diplomatický protokol, korupcia a whistleblowing, konzultačné a poradenské činnosti v oblasti právnej a analytickej podpory, kultúrne vystúpenie – spolupráca pri súťaži Nebuď fejker	
manuálne činnosti		

Je potrebné uviesť, že pri vyššom počte dohôd o vykonaní práce v hodinovej sadzbe do 10 €/h sú tieto nevyhnutné pre napĺňanie podstaty kompetencií Štatistického úradu v zmysle § 8 ods. 1 písm. c) zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike.³⁴

1.3.3 Okresné, krajské, mestské a správne sudy

V predchádzajúcich správach v tejto podkapitole boli okresné a krajské sudy, avšak reformou súdnej mapy vznikli aj mestské a správne sudy, preto ich v tejto podkapitole budeme jednotne označovať ako „sudy.“

Sudy majú spolu 4 255 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a z toho 82 projektových zamestnancov. Reálne je obsadených 4 001 štátnozamestnaneckých miest a z toho 62 projektových miest, čo predstavuje 94,03 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 254, čo predstavuje 5,97 %). Od 1. júna 2023 došlo

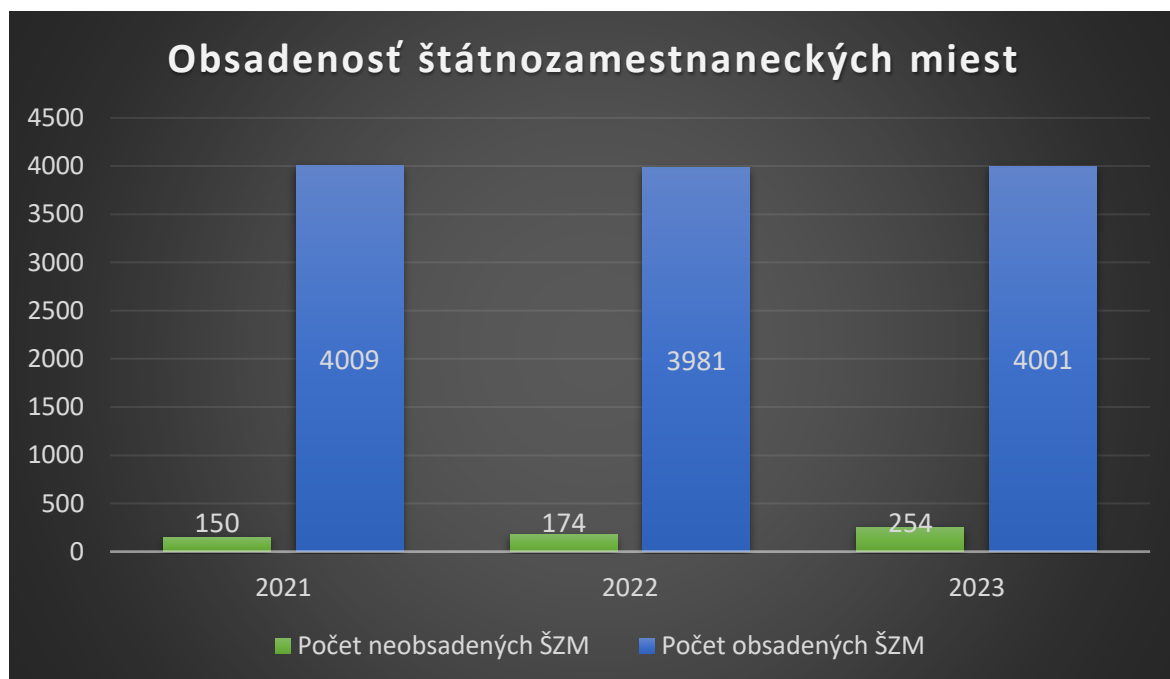
³⁴ Napr. v prípade zisťovania aké množstvo financií minie priemerná rodina v SR, sa s nimi uzatvorí dohoda na 1 mesiac, aby mali vôbec záujem poskytovať bločky z rodinného prostredia/rozpočtu

k zlúčeniu obvodov okresných súdov dotknutých zmenami novej súdnej mapy, k zriadeniu mestských súdov, zmene kauzálnej príslušnosti v dotknutých agendách na krajských súdoch a k začatiu činnosti nových správnych súdov. Zmeny boli zavedené:

- Zákonom č. 150/2022 Z. z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s novými sídlami a obvodmi súdov v znení zákona č. 398/2022 Z. z., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, a
- Zákonom č. 151/2022 Z. z. o zriadení správnych súdov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

To znamená, že údaje v tejto časti a ich stav k 31.12.2023 bude diametrálne odlišný oproti stavu k 31. decembru 2022. Oproti údajom v minuloročnej Správe je v roku 2023 o 15 služobných úradov menej, avšak mnohí štátni zamestnanci boli trvalo preložení. Kým na konci roku 2022 až 27 súdov dosahovalo 100 % obsadenosť, na konci roku 2023 je to len 8 súdov. Takýto stav je spôsobený aj tým, že novovytvorené súdy nestihli naplniť svoj systemizovaný stav zamestnancov. Takisto pri rušení a presunoch na iné súdy mnohí štátni zamestnanci ukončili svoje pôsobenie v týchto služobných úradoch.

Medzi ďalšími dôvodmi neobsadenia štátnozamestnaneckých miest sú nástup na materskú/rodičovskú dovolenku, nezáujem zo strany verejnosti (neobsadené sú predovšetkým miesta v 3. platovej triede), uchádzači sa nehlásia do výberových konaní z dôvodu nízkeho platového ohodnotenia, skončenie pracovného pomeru dohodou, odchod do dôchodku, nedostatok uchádzačov spĺňajúcich podmienky vyhlásené výberovým konaním.

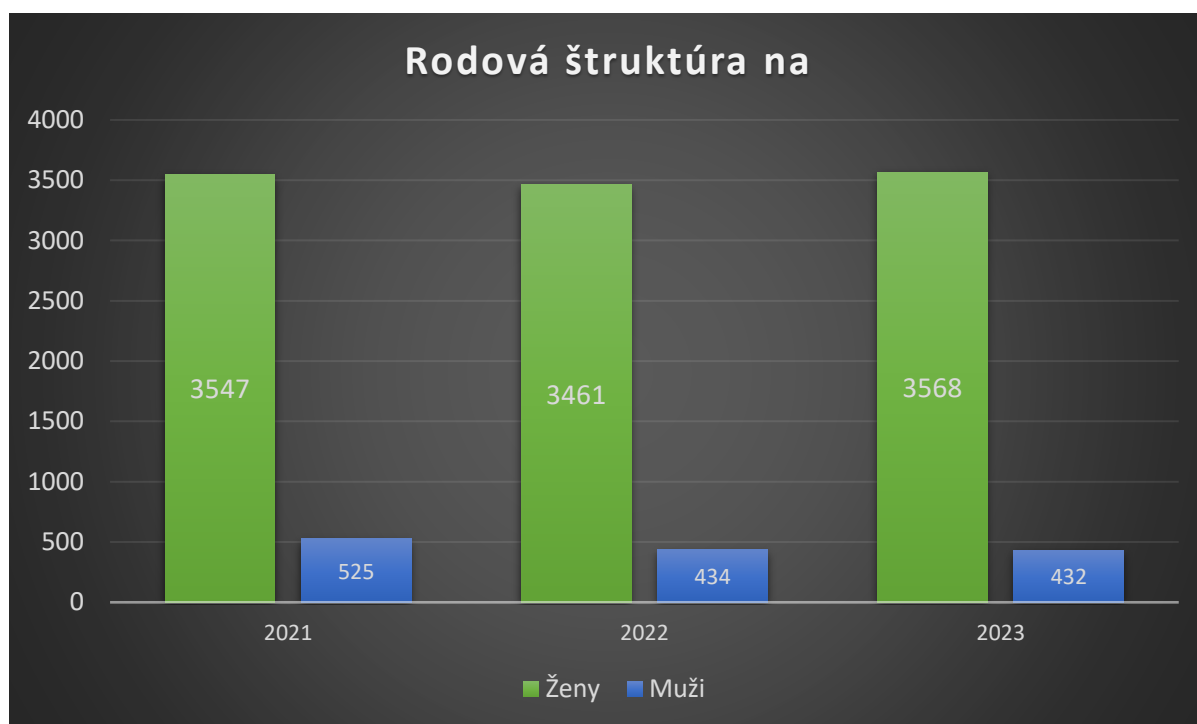


Graf 34 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na súdy za roky 2021, 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 3 913, vedúcich štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 84. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

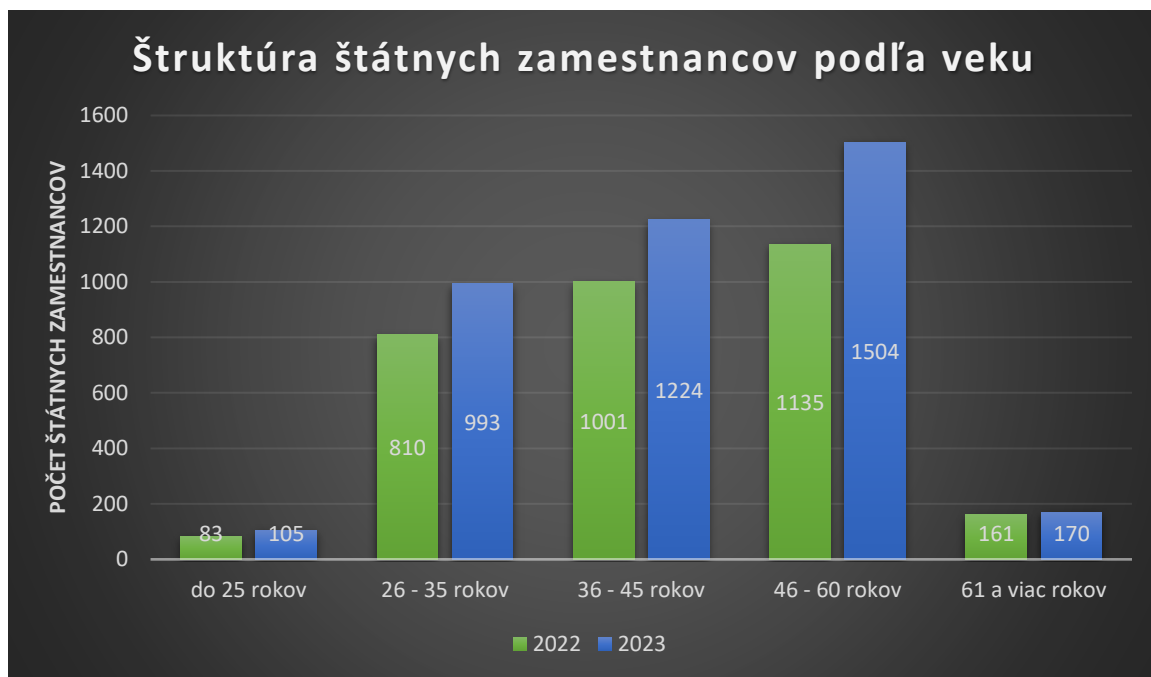
Za rok 2023 bolo ukončených 604 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu organizačnej zmeny to bolo v 199 prípadoch.

Z pohľadu rodovej štruktúry je na súdoch dlhodobo vyššie zastúpenie žien medzi štátnymi zamestnancami, v roku 2023 je to 89,2 %.



Graf 35 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov súdov zdroj za rok 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry súdov 37,64 % zamestnancov je vo vekovej kategórii 46-60 rokov, vzhľadom na výrazný nárast oproti roku 2022 môžeme predpokladať, že sa časť preklopila z vekovej kategórie 36-45 rokov (30,63 %), a teda by mohlo ísť v určitej časti o štyridsiatnikov.



Graf 36 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov na súdoch má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1 982 štátnych zamestnancov (49,56 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté iba 207 štátnych zamestnancov (5,18 %). Stredoškolské vzdelanie dosahuje 1 810 štátnych zamestnancov (45,26 %). Zároveň uvádzame, že z 1 863 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, je 119 štátnych zamestnancov, ktorí dosiahli aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 2,98 % zo všetkých štátnych zamestnancov. V priebehu rokov sledujeme pokles štátnych zamestnancov so stredoškolským vzdelaním o 143 štátnych zamestnancov medzi rokmi 2021 a 2023, naopak evidujeme nárast (hoci s výkyvom v roku 2022) štátnych zamestnancov s dosiahnutým II. stupňom vysokoškolského vzdelania. Otázne je, či sa nezmenila agenda prideľovaná štátnym zamestnancom, a teda sa vyžadujú kvalifikovanejší zamestnanci s dosiahnutým vyšším stupňom vzdelania.



Graf 37 Štruktúra štátnych zamestnancov na súdoch podľa vzdelania za roky 2021-2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť služobných úradov – súdov v tejto časti je vymedzená zákonom č. 757/2004³⁵ Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.³⁶

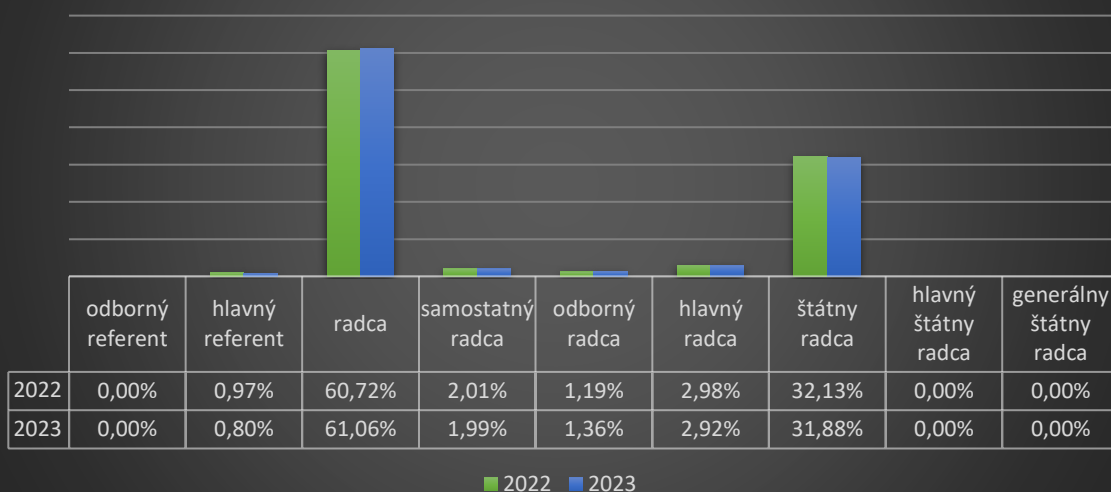
Tabuľka 31 Zaradenie štátnych zamestnancov podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	0	0
hlavný referent	31	32
radca	1935	2429
samostatný radca	64	79
odborný radca	38	54
hlavný radca	95	116
štátny radca	1024	1268
hlavný štátny radca	0	0
generálny štátny radca	0	0

³⁵ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/757/>

³⁶ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023



Graf 38 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 32 Počet štátnych zamestnancov podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	56	91
vo výške do 250 €	2041	1747
vo výške 251 € - 500 €	907	1767
vo výške 501 € - 750 €	141	291
vo výške 751 € - 1000 €	46	85
vo výške 1001 € - 1250 €	2	15
vo výške 1251 € - 1500 €	0	2
vo výške 1501 € a viac	0	0

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že 41 súdov malo rozpočet navýšený, 4 sudy mali rozpočet znížený a 2 súdom bol upravovaný rozpočet aj v súvislosti s tým, že novo vznikli. Celkovo bol týmto služobným úradom schválený objem finančných prostriedkov na štátnych zamestnancov v zmysle ekonomickej rozpočtovej klasifikácie položka č. 610 na rok 2023 vo výške 63 429 479 €. Len 3 služobné úrady nečerpali 100 % objemu schválených finančných prostriedkov, ale v ich prípadoch išlo o čerpanie 99 %. Tým celkové čerpanie mzdových výdavkov na štátnych zamestnancov za rok 2023 predstavuje sumu 82 829 092 €.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 3 338 štátnych zamestnancoch. Z celko-

vého počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 83,43 %. Z celkového počtu 3 338 štátnych zamestnancov je 3 267 radových štátnych zamestnancov a 71 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 33 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	3165	81,1 %	2715	83,1 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	693	17,7 %	514	15,73 %
štandardné výsledky, 50-74	34	0,8 %	36	1,1 %
uspokojivé výsledky, 25-49	5	0,1 %	2	0,06 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 34 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	82	97,61 %	69	97,18 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	2	2,38 %	2	2,82 %
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 spoločne, bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami, podaná len 1 námietka, ktorej nebolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol v tejto súvislosti využitý v 181 prípadoch, a to na piatich súdoch. K zníženiu osobného príplatku došlo v 2 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie a k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

V rámci súdov bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 38 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2023 to bolo 81 takto uzatvorených dohôd, z toho 4 dohody na služobnom úrade sú refundované z finančných prostriedkov EÚ.

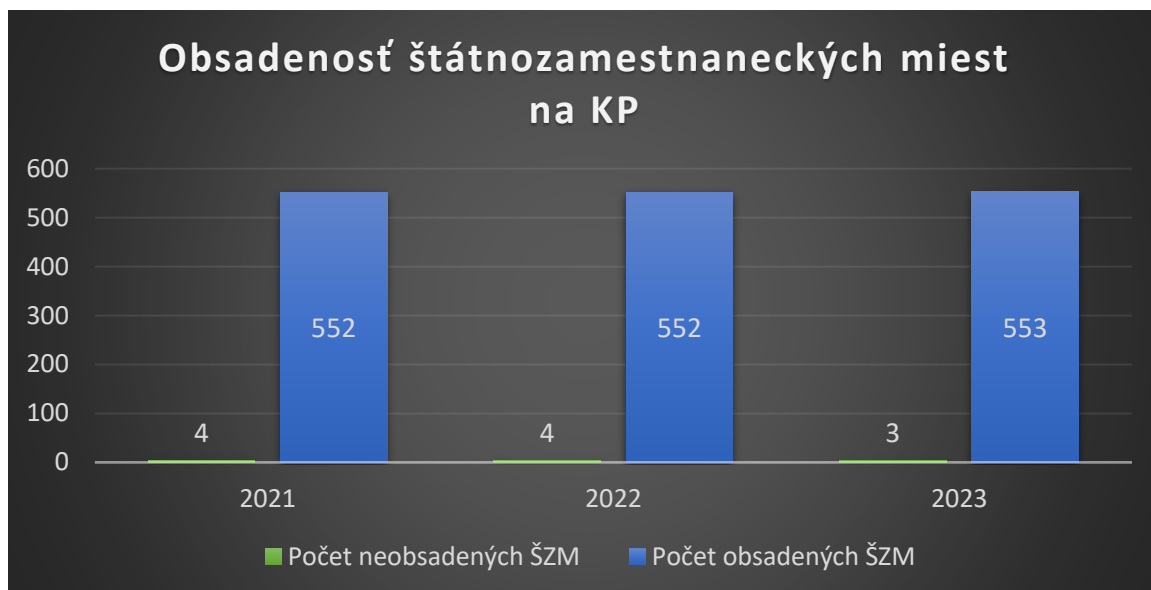
Tabuľka 35 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	29	54
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	administratívne práce, opisovacie práce, registratúrne práce, archívne práce, poradenská činnosť pre účtovné oddelenie	
Manuálne činnosti	chatár účelového zariadenia, upratovacie práce, stráženie, kúrenie, sťahovanie kancelárií, výmena nábytkov, nočný strážnik, domovnícke práce v ubytovni krajského súdu	
11 €/h - 30 €/h	7	10
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	GRP a riadenie v oblasti výstavby, konzultačná podpora pre nového zamestnanca na pracovnom mieste štátny radca – riaditeľ správy súdu, zabezpečenie celého procesu verejného obstarávania zákazky „Združená dodávka elektrickej energie a plynu na rok 2022“ pre SÚ, konzultačná podpora pre nového zamestnanca na pracovnom mieste štátneho radcu – vedúceho zamestnanca, verejné obstarávanie	
31 €/h - 50 €/h	0	2
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	zabezpečenie celého procesu VZ zákazky Združená dodávka elektrickej energie a plynu na rok 2022	
nad 51 €/h	0	14
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	člen odbornej komisie na vyhodnotenie ponúk, člen komisie verejného obstarávania	

1.3.4 Krajské prokuratúry

Krajské prokuratúry (ďalej len „KP“) majú vytvorených spolu 556 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je obsadených 553 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 99,4 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 3, čo predstavuje 0,6 %). Iba dve krajské prokuratúry k 31. decembru 2023 nemali 100 % obsadenosť. Tieto služobné úrady nemajú žiadnych projektových zamestnancov.

Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest: uvoľnenie dvoch miest na jednom služobnom úrade v mesiaci december, nezáujem uchádzačov z dôvodu nízkeho finančného ohodnotenia.

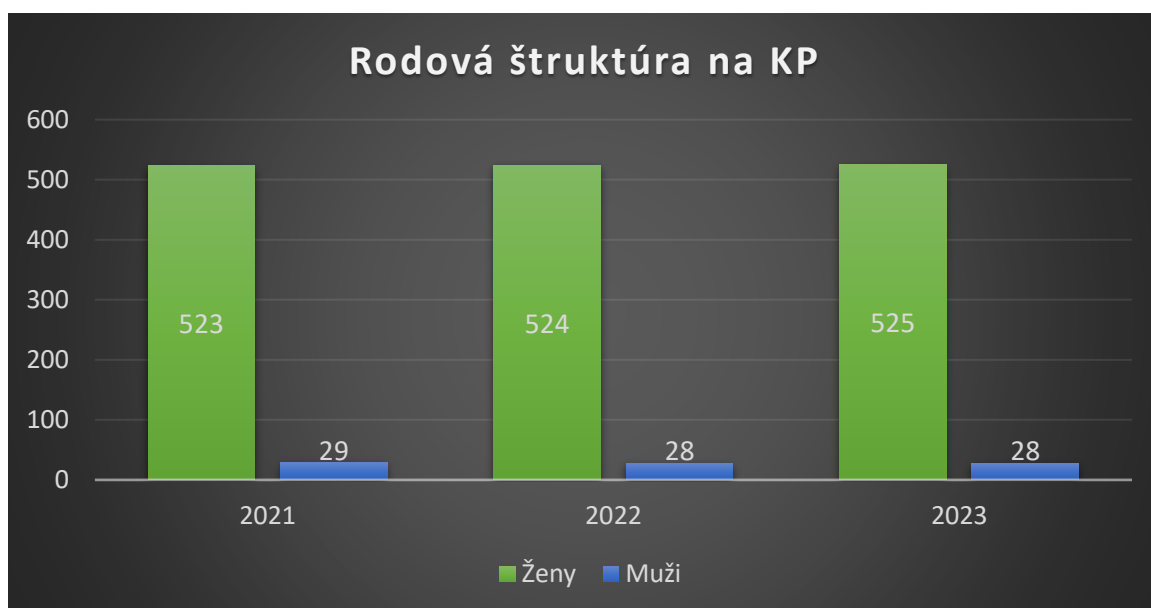


Graf 39 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 469, vedúcich štátnych zamestnancov je 84.

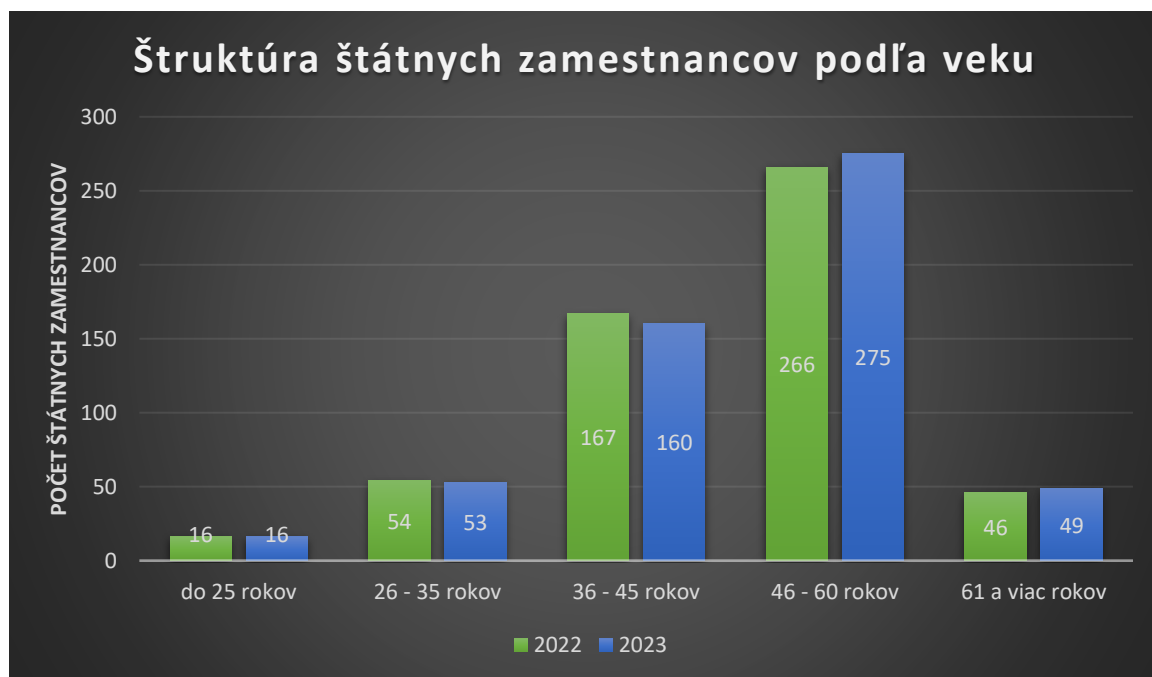
Skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 43, z toho 7 z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Na KP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 94,9 % všetkých štátnych zamestnancov. Tak ako pri obsadenosti, tak aj pri zložení štátnych zamestnancov podľa pohlavia sa javia KP ako stabilné a bez zjavných výrazných posunov.



Graf 40 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry KP je potrebné skonštatovať, že skoro polovica zamestnancov (49,73 %) je v kategórii 46 – 60 rokov. Ďalších 8,86 % štátnych zamestnancov je v kategórii 61 a viac rokov. Je dôležité sledovať dlhodobý vývoj na KP z hľadiska riadenia ľudských zdrojov.



Graf 41 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku KP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z pohľadu dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov KP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 178 štátnych zamestnancov (32,19 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 25 štátnych zamestnancov (4,5 %). Stredoškolské vzdelanie má 350 štátnych zamestnancov (63,2 %). Žiaden štátny zamestnanec nemá III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 42 Štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný plat, rovnako ako v roku 2022, bol aj v roku 2023 priznaný jednému štátnemu zamestnancovi, vo výške pod 5000 € s náplňou činnosti vedenia agendy utajovaných skutočností.

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť služobných úradov KP je vymedzená § 42 zákona č. 153/2001 o prokuratúre.³⁷ To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.³⁸

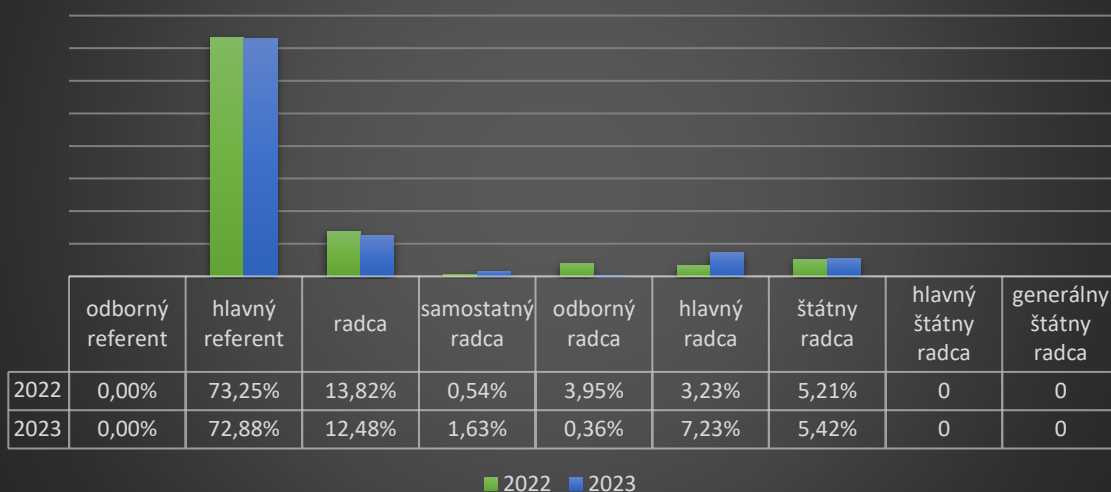
Tabuľka 36 Zaradenie štátnych zamestnancov KP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	0	0
hlavný referent	408	403
radca	77	69
samostatný radca	3	9
odborný radca	22	2
hlavný radca	18	40
štátny radca	29	30
hlavný štátny radca	0	0
generálny štátny radca	0	0

³⁷ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/153/>

³⁸ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023



Graf 43 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 37 Počet štátnych zamestnancov KP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	7	17
vo výške do 250 €	43	22
vo výške 251 € - 500 €	136	97
vo výške 501 € - 750 €	313	304
vo výške 751 € - 1000 €	37	70
vo výške 1001 € - 1250 €	17	42
vo výške 1251 € - 1500 €	0	1
vo výške 1501 € a viac	0	0

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že KP pri plánovaní svojho rozpočtu nemajú rozdelené finančné prostriedky, majú schválený rozpočet pre všetkých zamestnancov, teda tak pre štátnych zamestnancov, ako aj pre verejných zamestnancov, prokurátorov a právnych čakaťelov. Vzhľadom na to, že pri rozpočtoch väčšina prokuratúr nevedela presne vyčíslieť údaje týkajúce sa iba štátnych zamestnancov, nevieme uviesť celkové údaje. Vieme uviesť, že pri piatich KP došlo k navýšeniu rozpočtu. Celkové čerpanie finančných prostriedkov na štátnych zamestnancov predstavuje sumu 9 678 643 €.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). V otázke služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 531 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest 553 to predstavuje 96 %.

Z počtu 531 štátnych zamestnancov je 445 radových štátnych zamestnancov a 86 vedúcich štátnych zamestnancov.

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

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	302	68,6 %	335	75,28 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	126	28,6 %	98	22 %
štandardné výsledky, 50-74	11	2,5 %	10	2,25 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,2 %	2	0,45 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	77	89,5 %	85	98,8 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	8	9,3 %	1	1,16 %
štandardné výsledky, 50-74	1	1,1 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam neboli podané žiadne námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol KP využitý v 171 prípadoch, pričom v každom prípade išlo o zvýšenie osobného príplatku. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

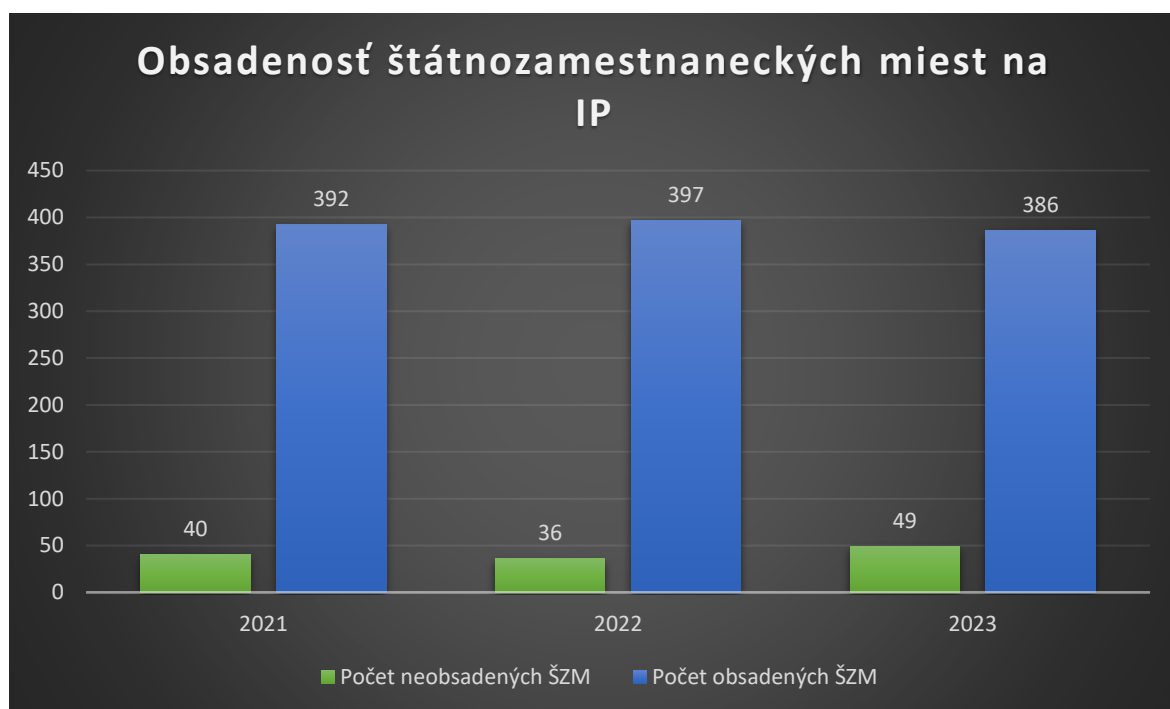
V rámci KP bol inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru využívaný minimálne, v roku 2022 bolo uzatvorených 17 takýchto dohôd a v roku 2023 bolo uzatvorených 21 takýchto dohôd.

1.3.5 Inšpektoráty práce

Inšpektoráty práce (ďalej len „IP“) majú vytvorených spolu 435 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je obsadených 386 štátnozamestnaneckých

miest, čo predstavuje 88,74 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 49, čo predstavuje 11,26 %).

Vzhľadom na vysoko odbornú činnosť, ktorá je navyše limitovaná kvalifikačnými predpokladmi určenými zákonom,³⁹ je takmer nemožné zabezpečiť zastupovanie pozície inšpektora práce v prípade jeho/jej nástupu na materskú/rodičovskú/otcovskú dovolenku, alebo aj pri uvoľnení na výkon funkcie (starostovia, vymenovanie za riaditeľa IP). Medzi ďalšie dôvody neobsadenia miest na IP patrí nízke mzdové ohodnotenie a chýbajúce odborné spôsobilosti. Tieto služobné úrady nemajú žiadnych projektových zamestnancov.



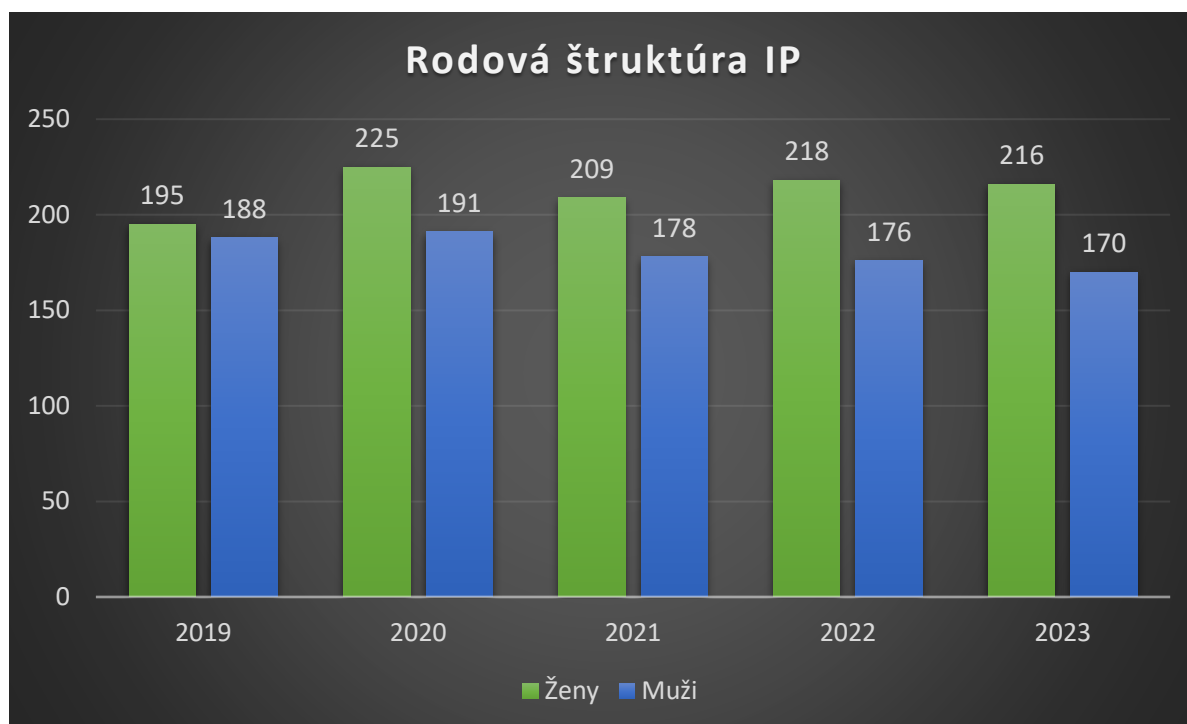
Graf 44 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2021, 2022, 2023 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu 386 obsadených štátnozamestnaneckých miest 342, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 44.

Za rok 2023 bolo ukončených 33 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom z dôvodu organizačnej zmeny nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

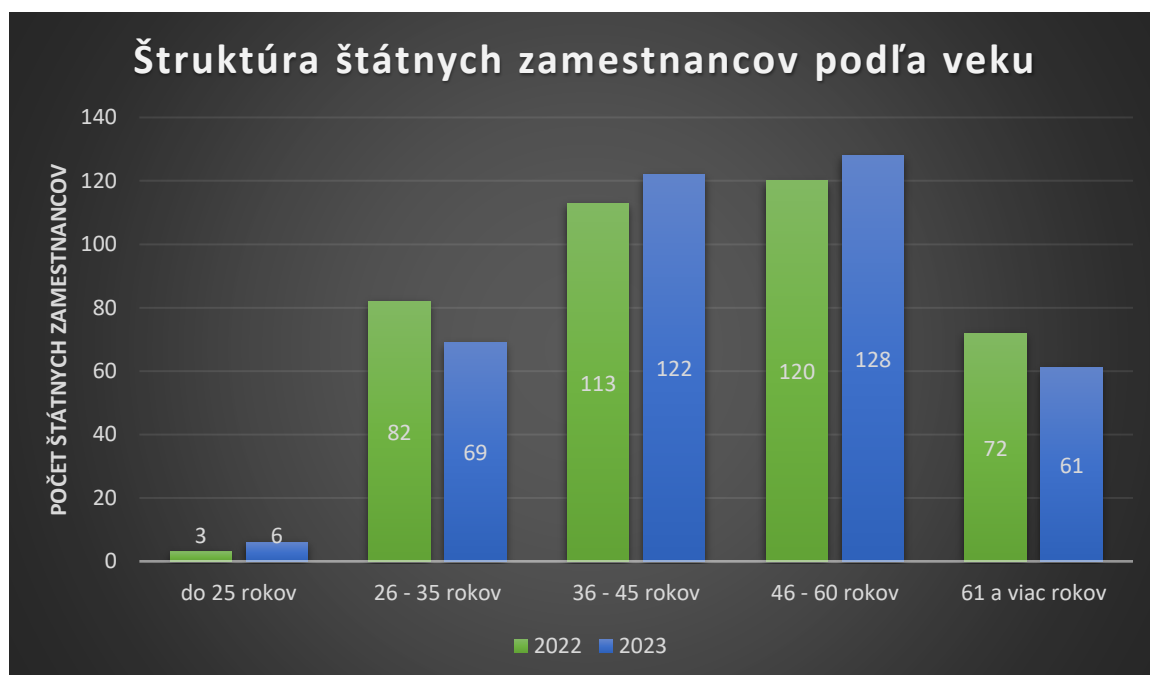
³⁹ § 10 ods. 1 zákon č. 125/2006 o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov: *Inšpektor práce je štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu v inšpektoráte práce, ak po absolvovaní špecializovanej teoretickej a praktickej odbornej prípravy získal osobitné kvalifikačné predpoklady úspešným vykonaním odbornej skúšky. Odborná príprava štátneho zamestnanca, ktorý sa uchádza o vymenovanie za inšpektora práce (ďalej len „uchádzač“), trvá osem mesiacov. Obsah odbornej prípravy určuje Národný inšpektorát práce.*

Z hľadiska rodovej štruktúry na IP kým v roku 2019 štruktúra bola blízko vyrovnanosti, pozorujeme mierny pokles podielu mužov oproti ženám.



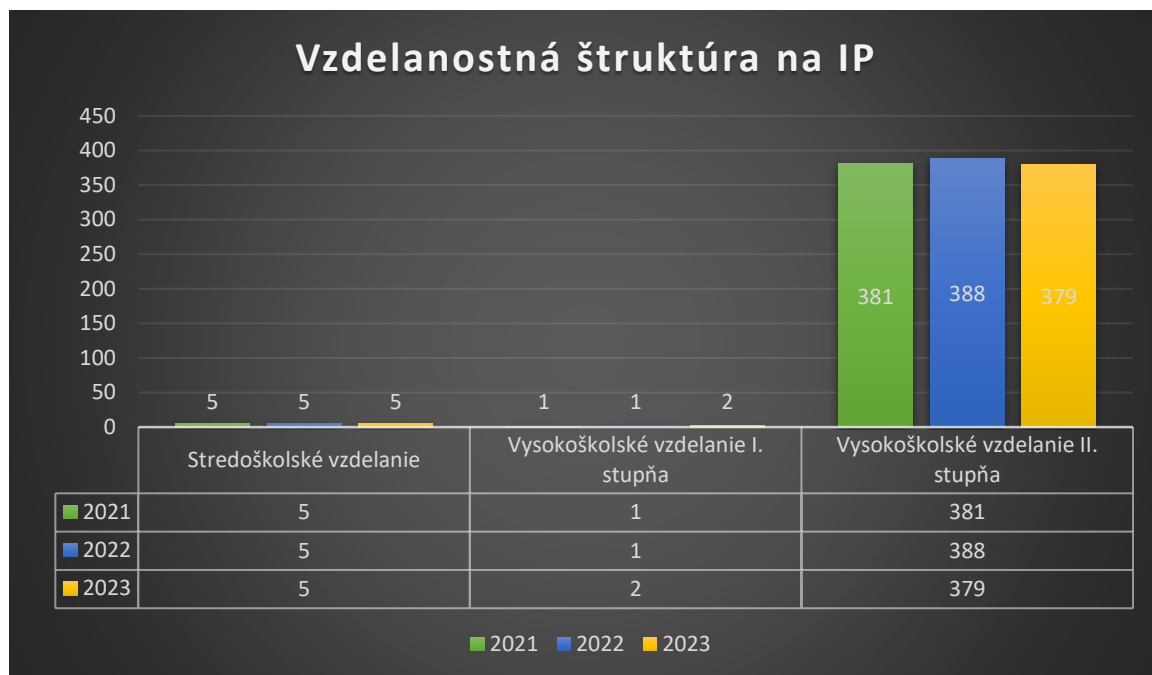
Graf 45 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za roky 2019 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry IP dve najviac zastúpené kategórie sú 36 – 45 rokov (31,61 %) a 46 – 60 rokov (33,16 %), čo predstavuje pomerne vyrovnanú vekovú štruktúru.



Graf 46 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku IP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov IP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa až 379 štátnych zamestnancov (98,19 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú iba dvaja štátni zamestnanci (0,5 %) a stredoškolské vzdelanie majú dosiahnuté piati štátni zamestnanci (1,3 %). Zároveň uvádzame, že z 379 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 23 štátnych zamestnancov aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 5,96 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 47 Štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služ. úradov

Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť služobných úradov IP je vymedzená § 6 a § 7 zákona č. 125/2006 o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.⁴⁰

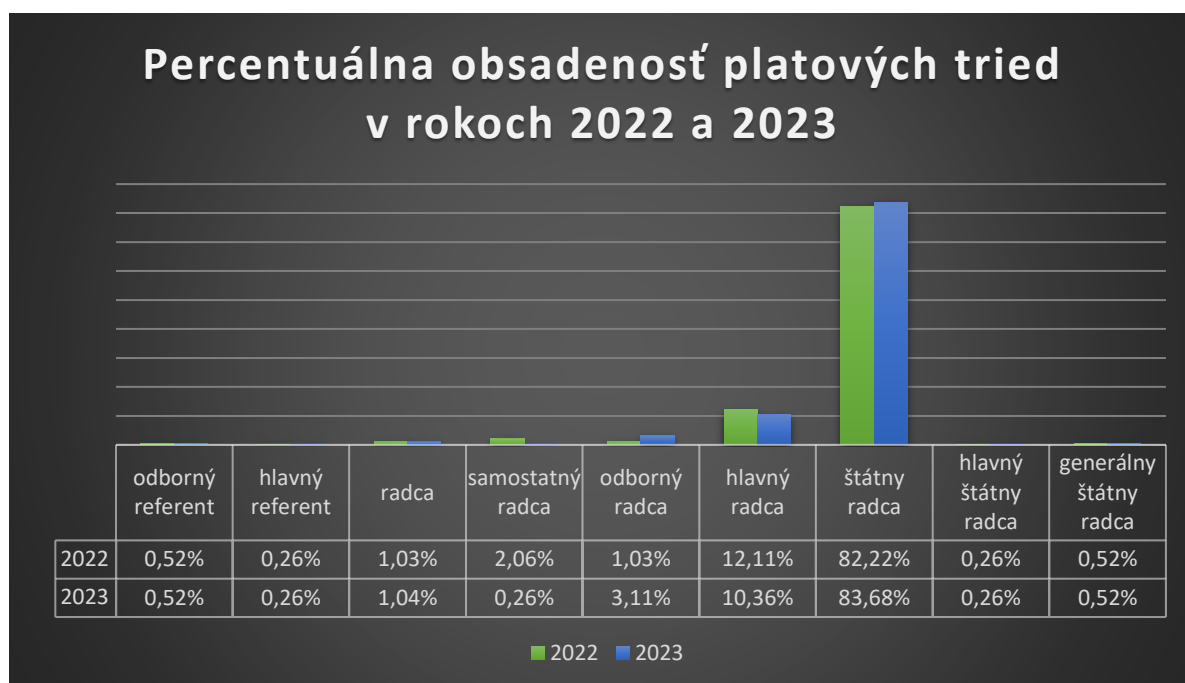
To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.⁴¹

⁴⁰ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/>

⁴¹ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Tabuľka 40 Zaradenie štátnych zamestnancov RÚVZ podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	2	2
hlavný referent	1	1
radca	4	4
samostatný radca	8	1
odborný radca	4	12
hlavný radca	47	40
štátny radca	319	323
hlavný štátny radca	1	1
generálny štátny radca	2	2



Graf 48 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 41 Počet štátnych zamestnancov IP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	10	14
vo výške do 250 €	242	218
vo výške 251 € - 500 €	114	132
vo výške 501 € - 750 €	21	20
vo výške 751 € - 1000 €	1	1
vo výške 1001 € - 1250 €	0	0
vo výške 1251 € - 1500 €	1	1
vo výške 1501 € a viac	0	0

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že IP pri plánovaní svojho rozpočtu nemajú rozdelené finančné prostriedky na štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a dostávajú jeden „balíček.“ Z toho dôvodu vyčíslieť presnú sumu pri plánovanom schválenom rozpočte nie je možné, avšak samotné čerpanie iba na štátnych zamestnancov už je vyčísliteľné a v prípade IP to predstavuje sumu 8 594 183 €. Je tiež zaujímavé skonštatovať, že len pri 2 úradoch nedošlo k úpravám rozpočtu na mzdové výdavky na štátnych zamestnancov. V prípade 3 úradov došlo k navýšeniu rozpočtu a v prípade 4 úradov k zníženiu rozpočtu.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 359 štátnym zamestnancom. Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 93 %. Z 359 štátnych zamestnancov je 324 radových štátnych zamestnancov a 35 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 42 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	80	24,3 %	93	28,7 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	177	53,8 %	154	47,53 %
štandardné výsledky, 50-74	70	21,2 %	76	23,46 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,6 %	1	0,3 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	20	57,1 %	20	57,1 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	15	42,85 %	15	42,85 %
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 bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami, neboli 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 skončeniu štátno-zamestnaneckého pomeru.

V rámci IP bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 22 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2023 to bolo 28 uzatvorených dohôd.

Okrem toho mali v roku 2022 traja a v roku 2023 jeden štátny zamestnanec uzavreté dohody v rámci svojho služobného úradu.

Tabuľka 44 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách		2022	2023
do 10 €/h		15	21
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	právnické činnosti, analýza a prehodnotenie interných noriem v súlade s právnymi predpismi a s tým súvisiace poradenstvo		
manuálne činnosti	upratovacie služby, výpomoc pri údržbárskych prácach, výpomoc pri údržbe vozového parku		
11 €/h - 30 €/h		6	5
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	odborný výklad a prednáška, evidencia a kontrola databázy, analýza, príprava podkladov pre videa a prezentácie, kontrola obsahu web stránky, analýza a prehodnotenie interných noriem organizácie v súlade s platnými právnymi predpismi a s tým súvisiace poradenstvo		
manuálne činnosti			
31 €/h - 50 €/h		1	2
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	protikorupčné školenie, prednáška		
manuálne činnosti	montáž nábytku		
nad 51€/h		0	0
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti			
manuálne činnosti			

1.3.6 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 medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže, Dopravný úrad, Hlavný banský úrad, Pôdohospodárska pla-

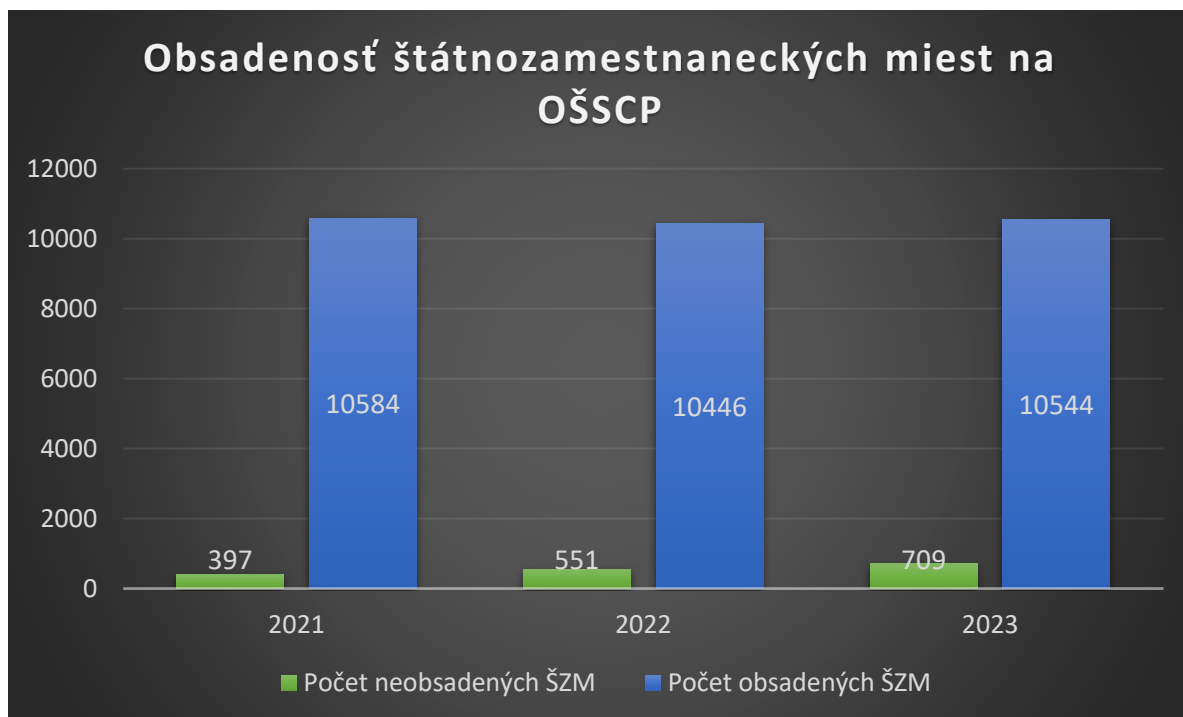
tobná agentúra, Pamiatkový úrad SR, Puncový úrad SR, Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb, Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, Úrad pre Slovákov žijúcich 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 pokladnica, Štátna školská inšpekcia, Štátny ústav na kontrolu liečiv, Štátna veterinárna a potravinová správa SR, Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky, Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv Nitra, Úrad pre reguláciu hazardných hier a Úrad pre územné plánovanie a výstavbu SR.

OŠSCP majú vytvorených spolu 11 252,9 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest, z toho 142 projektových miest. Reálne obsadených je 10 544,1 štátnozamestnaneckých miest, z toho 105 projektových miest, čo predstavuje 93,7 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 708,8,⁴² čo predstavuje 6,3 %).

Dôvody neobsadenosti miest uvádzané týmito služobnými úradmi:

- neúspešné výberové konania;
- vysoká fluktuácia;
- miesta v dočasnej štátnej službe – nestála práca pre uchádzačov, málo atraktívne povolanie, vysoké nároky uchádzačov;
- nepriaznivé platové podmienky;
- nedostatok vhodných uchádzačov (účastníci výberových konaní bez praxe);
- málo atraktívne povolanie;
- vysoké nároky na uchádzačov;
- dlhodobá PN;
- nízky záujem uchádzačov v požadovanom študijnom odbore. Dôvodom je nízke finančné ohodnotenie v ŠS a slabé benefity / vysoké obmedzenia (žiadna možnosť práce na diaľku, nemožnosť podnikat' v žiadnej oblasti ani mimo oblasti v ktorej sa vykonáva ŠS);
- odchod do dôchodku;
- počas čerpania MD a RD ťažko obsaditeľné miesta z dôvodu nevhodných kandidátov a obmedzenia rozpočtovaných mzdových prostriedkov.

⁴² Ústredie práce a sociálnych vecí a rodiny má čiastočné úväzky, preto ďalej budeme zaokrúhľovať na celé čísla.



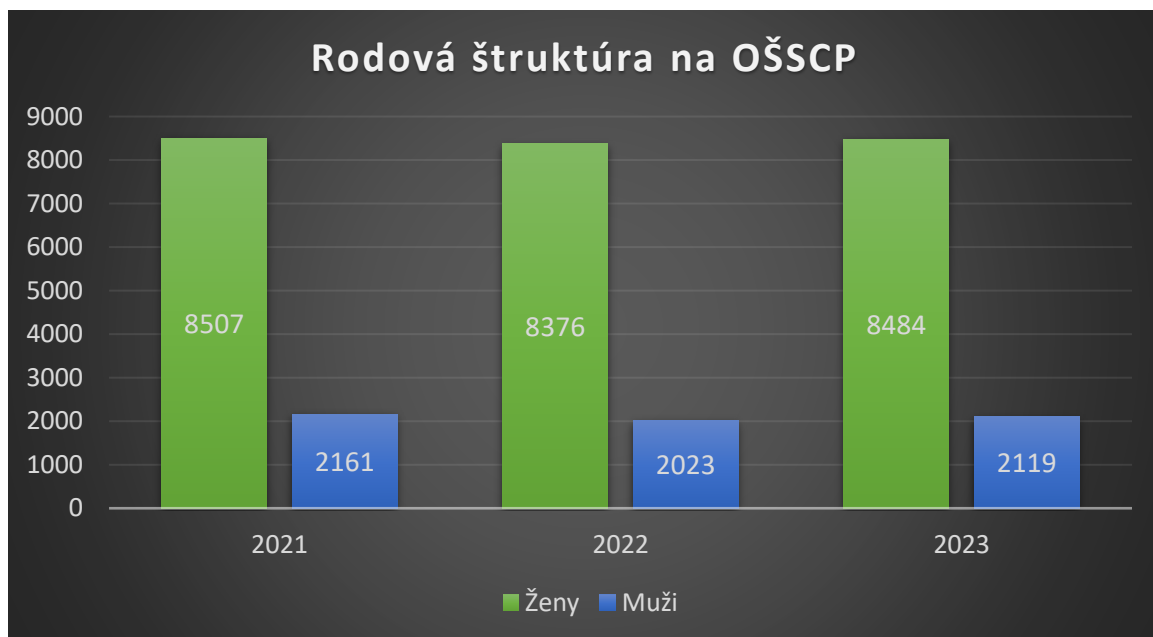
Graf 49 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu 10 544 obsadených štátnozamestnaneckých miest je 9462. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 1082.

Za rok 2023 bolo ukončených 1433 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom z dôvodu organizačnej zmeny to bolo v 114 prípadoch. Najviac skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny, konkrétne 983 štátnozamestnaneckých pomerov. Vzhľadom na to, že ide o najväčší služobný úrad v tejto časti, určitý stupeň fluktuácie je prirodzený.

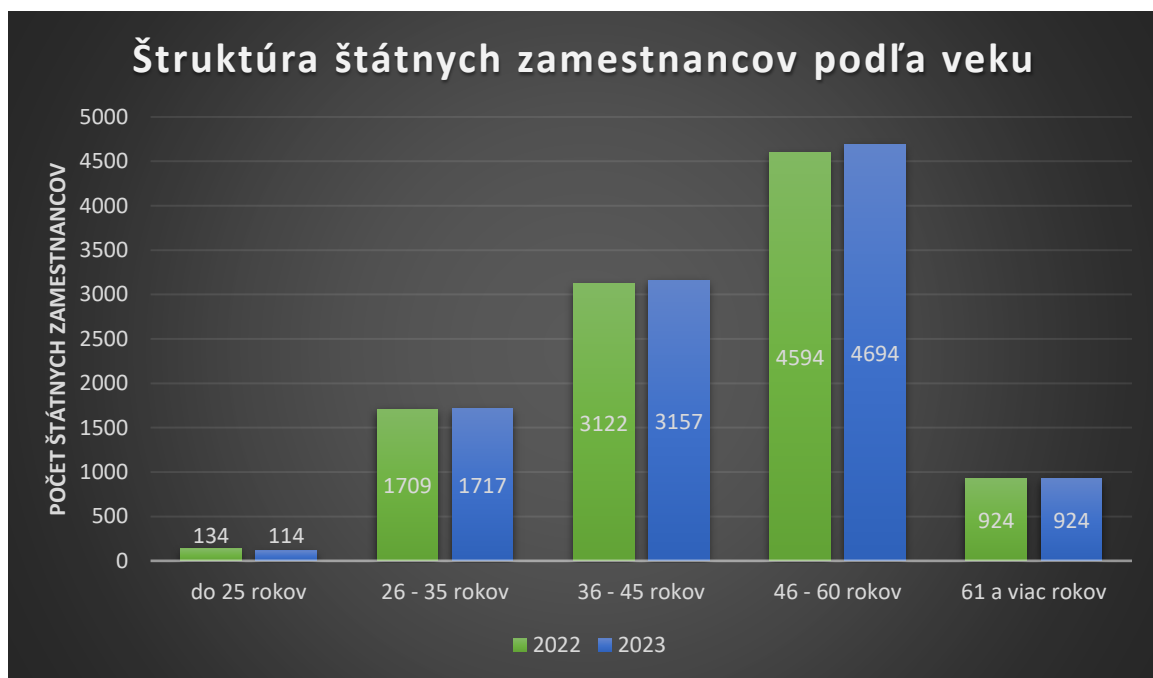
Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu využili v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 na 4 služobných úradoch odvolaním 13 vedúcich štátnych zamestnancov. Ide o nasledujúce služobné úrady: Štátna pokladnica, Úrad pre reguláciu hazardných hier, Slovenská obchodná inšpekcia a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Z pohľadu rodovej štruktúry na OŠSCP je dlhodobo zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 80,02 %.



Graf 50 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

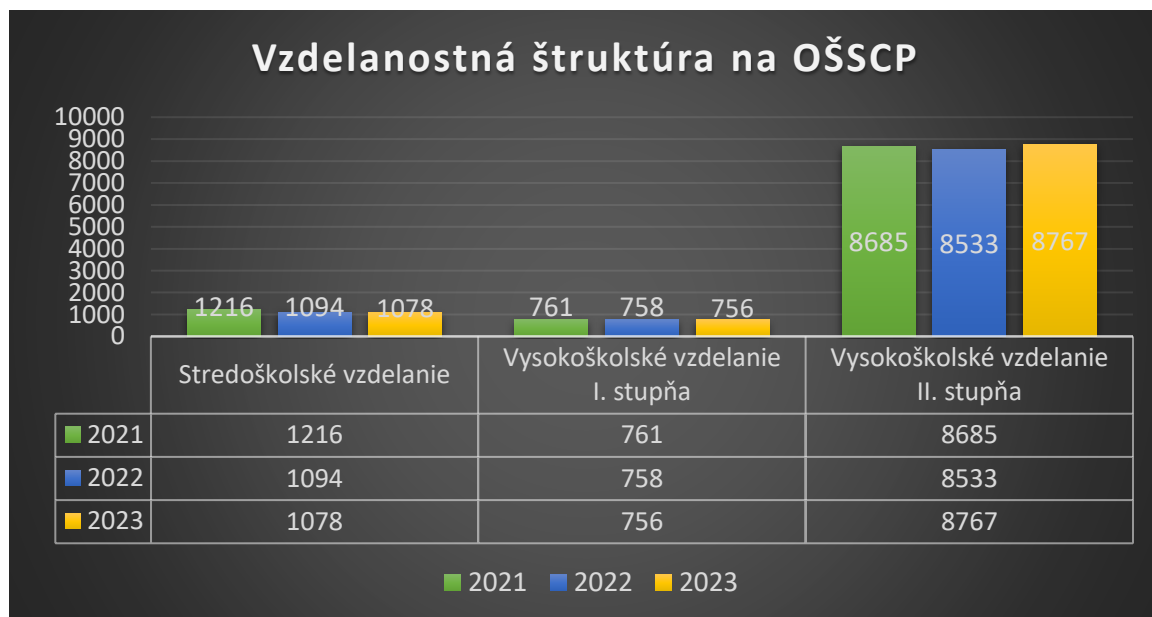
V prípade vekovej štruktúry OŠSCP 44,26 %, teda skoro polovica, je vo vekovej kategórii 46 – 60 rokov. Druhá najviac zastúpená kategória predstavuje 29,77 % (36 – 45 rokov).



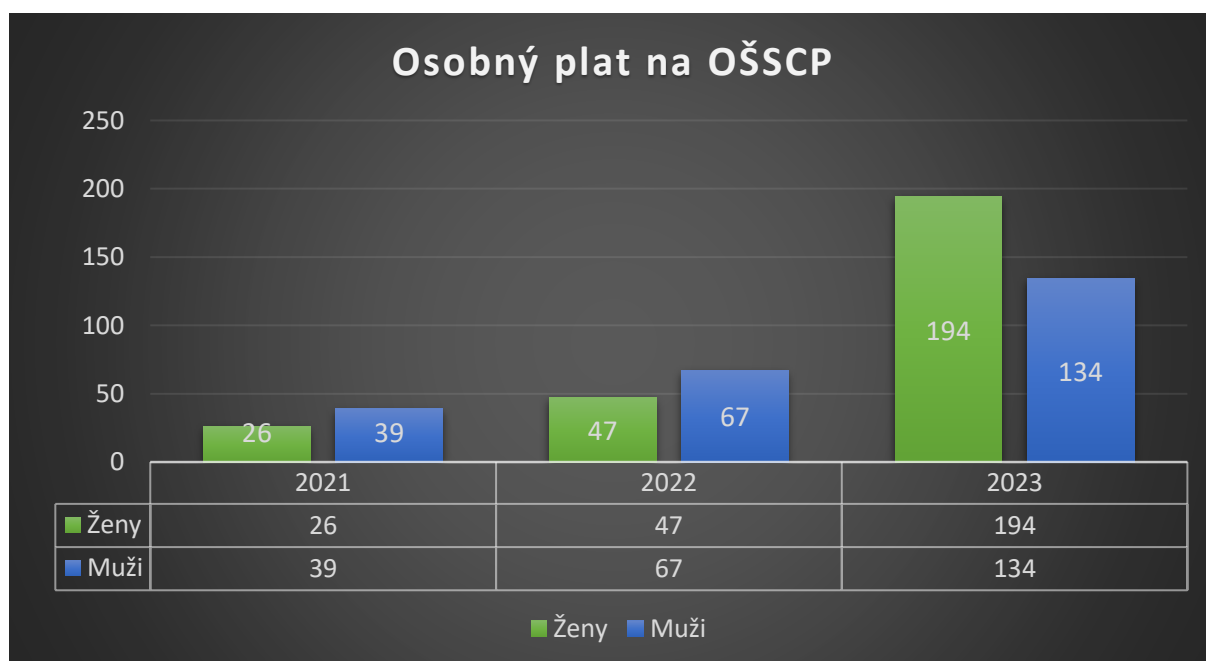
Graf 51 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku OŠSCP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania má v štruktúre štátnych zamestnancov OŠSCP dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 8 767 štátnych zamestnancov (82,7 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 756 štátnych zamestnancov (7,13 %) a stredoškolské vzdelanie dosiahlo 1078 štátnych zamestnancov (10,17 %). Zároveň uvádzame, že z 8767 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním

II. stupňa má 309 štátnych zamestnancov, čiže 2,9 % zo všetkých štátnych zamestnancov, dosiahnutý aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 52 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 53 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2021 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Inštitút osobného platu bol v roku 2022 priznaný 114-tim štátnym zamestnancom, čo predstavuje 1,09 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vzhľadom na počet štátnych zamestnancov v tejto časti to nie je veľké číslo. V roku 2023 bol osobný plat priznaný 328 štátnym zamestnancom, čo predstavuje 3,11 % z

celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Tento nárast je spôsobený nárastom počtu osobných platov na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny, kde v roku 2023 malo priznané osobné platy 217 osôb, kým v roku 2022 to bola len 1 osoba. Vzhľadom na špecifickosť agendy a jej napĺňanie musia úrady práce zamestnávať posudkových lekárov, ktorých neboli schopní zaplatiť a „prilákať“ do štátnej služby. Tento nedostatok lekárov, ktorý je v SR výrazný aj v iných odvetviach, bol vyriešený rozumným spôsobom, kedy bol lekárom ponúknutý osobný plát a čiastkové úväzky, občas až minimálne úväzky.

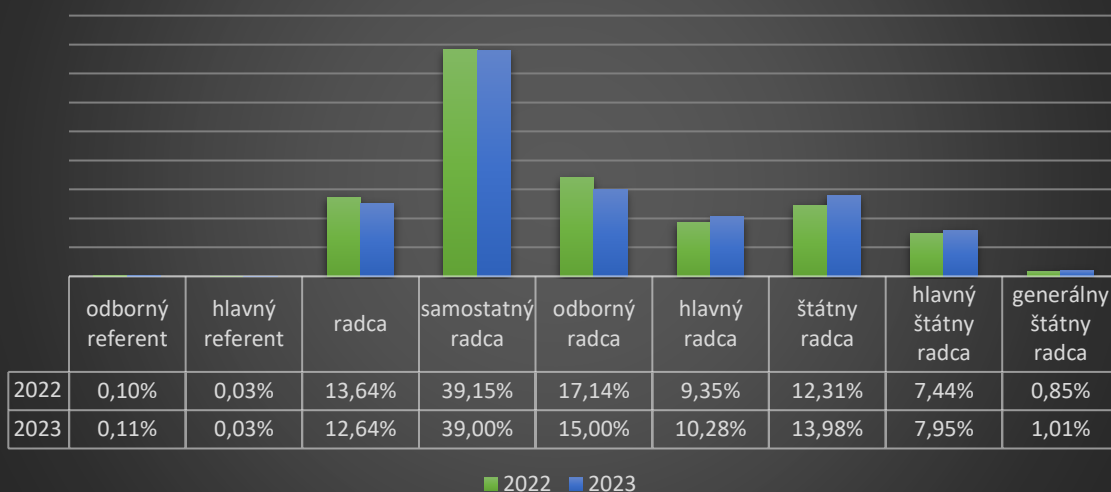
Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť služobných úradov. To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.⁴³

Tabuľka 45 Zaradenie štátnych zamestnancov OŠSCP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	10	12
hlavný referent	3	3
radca	1423	1337
samostatný radca	4085	4126
odborný radca	1788	1587
hlavný radca	976	1087
štátny radca	1284	1479
hlavný štátny radca	776	841
generálny štátny radca	89	107

⁴³ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023



Graf 54 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 46 Počet štátnych zamestnancov OŠSCP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	302	230
vo výške do 250 €	7197	5539
vo výške 251 € - 500 €	1727	2911
vo výške 501 € - 750 €	763	914
vo výške 751 € - 1000 €	297	437
vo výške 1001 € - 1250 €	123	180
vo výške 1251 € - 1500 €	12	57
vo výške 1501 € a viac	0	9

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že nie všetky OŠSCP pri plánovaní svojho rozpočtu majú rozdelené finančné prostriedky na štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a dostávajú jeden „balíček,“ teda vyčíslíť presnú sumu pri plánovanom schválenom rozpočte nie je možné. Celkové čerpanie na mzdové výdavky štátnych zamestnancov na rok 2023 predstavuje sumu 204 362 269 €. V 15 prípadoch bol rozpočet navýšený, v 8 prípadoch rozpočet upravený nebol a v 6 prípadoch došlo k zníženiu rozpočtu.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). Z celkového počtu re-

álne obsadených štátnozamestnaneckých miest máme informácie týkajúce sa služobných hodnotení 9628 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 91,3 %, z toho je 8621 radových štátnych zamestnancov a 1007 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 47 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	1386	15,37 %	1657	19,22 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	4052	45,2 %	4327	50,19 %
štandardné výsledky, 50-74	3507	39,1 %	2558	29,67 %
uspokojivé výsledky, 25-49	21	0,2 %	78	0,9 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	4	0,04 %	1	0,01 %

Tabuľka 48 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	477	49,1 %	612	60,77 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	453	47,2 %	350	34,76 %
štandardné výsledky, 50-74	34	3,54 %	42	4,17 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,1 %	3	0,3 %
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 6 námietok, z toho v štyroch prípadoch bolo námietkam vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OŠSCP použitý v 18 prípadoch (17 zvýšení osobného príplatku a 1 zníženie osobného príplatku). Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci OŠSCP bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 1472 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho 385 bolo refundovaných z prostriedkov EÚ a v roku 2023 1920 takto uzatvorených dohôd, z ktorých 478 bolo refundovaných z prostriedkov EÚ.

Tabuľka 49 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	610	808
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	sekretárske, administratívne, účtovnícke práce; mzdy a personalistika; archivácia materiálov; BOZP/PO; registratúrne činnosti	
manuálne činnosti	upratovanie, správa kotolne, správca budovy, údržbár, civilná ochrana, kontrola dát rezíduí, evidencia a prehľady osôb; vykonávanie činností vodiča a komplexného zabezpečenia technického stavu vozidiel; zabezpečovanie činností súvisiacich s ochranou a prevádzkou skladových priestorov; technicko-manuálna činnosť pri prevádzkovaní nehnuteľností; činnosť pri prevádzkovaní ubytovacej časti priestorov; obsluha výmenníkovej stanice, obsluha úpravne vody	
11 €/h - 30 €/h	590	778
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	odborné činnosti, zabezpečenie IT, oblasť IKT, tvorba metodík, príprava projektu, zabezpečuje koordináciu činností členov tímu v oblasti podpory zdravia a výchovy k zdraviu, aktívne sa podieľa na realizácii aktivít v oblasti podpory zdravia a výchovy k zdraviu, zvyšovania zdravotného uvedomenia u populácie SR; určuje a koordinuje úlohy v tíme špecialistov pre danú oblasť; pripravuje analýzy pre tvorbu politík nových projektov a programov; navrhuje metodiku pre zlepšenie kvality odborných činností; navrhuje tvorbu novelizácií predpisov na úseku poradenstva a prevencie ochorení; realizuje zásadné koncepčné riešenia úloh s využitím poznatkov vedy a výskumu; racionalizuje prácu v rámci odboru a zvyšuje účinnosť riadenia; zabezpečuje spracovávanie dát na celoslovenskej úrovni; zabezpečovanie správy ekonomického IS; úlohy správcu pre Portal Dashboard for National Enforcement Authorities konzultačná činnosť v oblasti tvorby procesných matíc základnej finančnej kontroly zabezpečovanie a príprava cielených akcií zameralých na kontrolu výskytu nebezpečných výrobkov na vnútornom trhu; BOZP a OPP, zabezpečovanie školenia vodičov; komplexné plnenie úloh v oblasti verejného obstarávania; poskytovanie analytických, odborných a poradenských, činnosti pre generálneho riaditeľa úradu k vybraným aspektom v oblasti tvorby databáz, prognóz, modelov a analýz, IT; poradenstvo a konzultácie v oblasti projektového riadenia pre európske štrukturálne a investičné fondy a Fond obnovy a odolnosti EU; zabezpečovanie odborných administratívnych činností na úseku účtovníctva a výkazníctva; zabezpečovanie centrálnej evidencie majetku vrátane vozového parku a zmlúv v IS CES pre úrad; pohľadávky a správne konanie, stanoviská ku konaniu exekučné konania; jazykové korektúry, web dizajn	

manuálne činnosti	kurič, údržbár, upratovacie práce, strážnik	
31 €/h - 50 €/h	245	281
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	odborné činnosti, personalistika, právne poradenstvo, IT, lektorovanie, tlmočenie, stavebný dozor, koordinácia EŠIF projektov a spolupracujúcich subjektov; príprava podkladov, konzultácie - energetická chudoba a ochrana spotrebiteľa; projekt TSI 2024; príprava newslettera; spracovanie podkladov k vyhláškam a rozhodnutiam OZEaKVET; kybernetická bezpečnosť; činnosť na úseku ORTE; účtovníctvo a rozpočet, spracovanie výkazov ročnej uzávierky pre RVPS a ÚŠKVBL, konzultant a školiteľ modelu CAF, technická podpora SW a HW pre ŠVPS SR, koncepcná, konzultačná, analytická a štatistická činnosť, projektové, administratívne činnosti	
manuálne činnosti		
nad 51 €/h	10	12
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	lektorská činnosť, rozkladová komisia, odborné činnosti, odborné poradenstvo, analytické, metodické a konzultačné činnosti, podpora manažérstva kvality, verejné obstarávanie	
manuálne činnosti		

Tabuľka 50 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2022	2023
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	157	190
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	2	7

1.3.7 Orgány s osobitým postavením

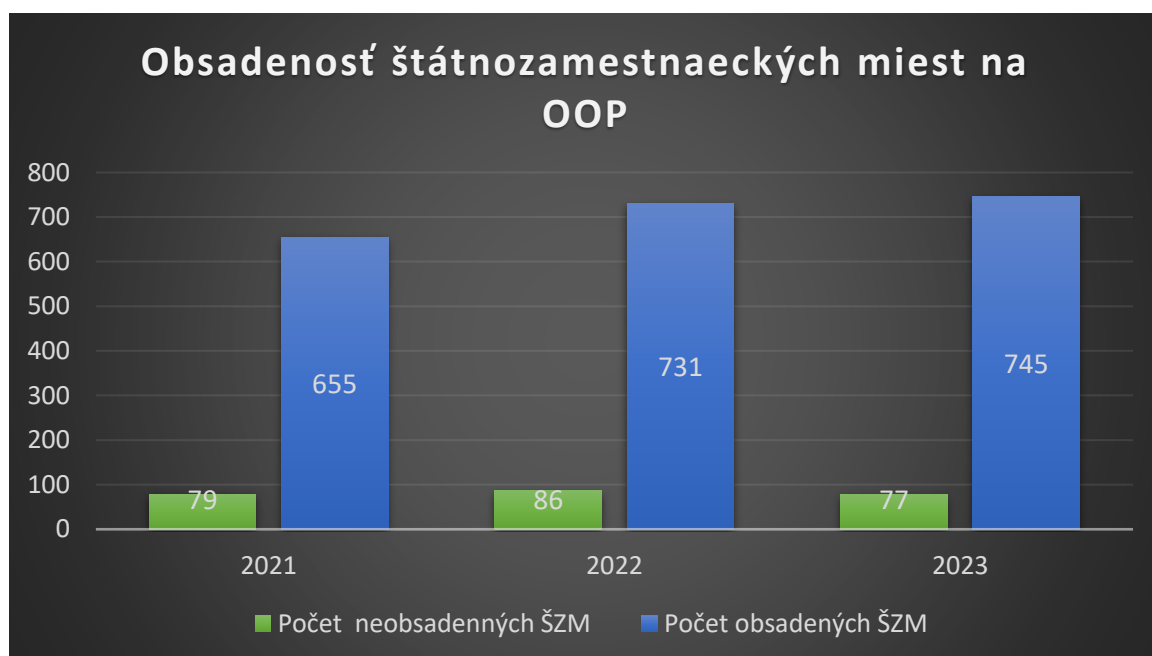
Z orgánov s osobitným postavením (ďalej len „OOP“) nám odpovedali všetky dožiadané služobné úrady: Špecializovaný trestný súd, Generálna prokuratúra SR, Kancelária NR SR, Kancelária Najvyššieho súdu SR, Kancelária prezidenta SR, Kancelária Súdnej rady SR, Kancelária Ústavného súdu SR, Kancelária verejného ochrancu práv a Kancelária Najvyššieho správneho súdu SR.

OOP majú vytvorených spolu 822 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest, z toho 13 projektových miest. V skutočnosti je obsadených 745 štátnozamestnaneckých

miest a z toho 10 projektových miest, čo spolu predstavuje 90,6 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 77, t. j. 9,3 %).

Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest uvádzané týmito služobnými úradmi:

- nízke finančné ohodnotenie;
- nevyhnutné šetrenie finančných prostriedkov;
- fluktuácia;
- limitovaný rozpočet určený na odmeňovanie;
- aktuálne vypísané výberové konanie;
- skončenie štátnych zamestnancov v poslednom štvrtroku 2023;
- materské a rodičovské dovolenky.



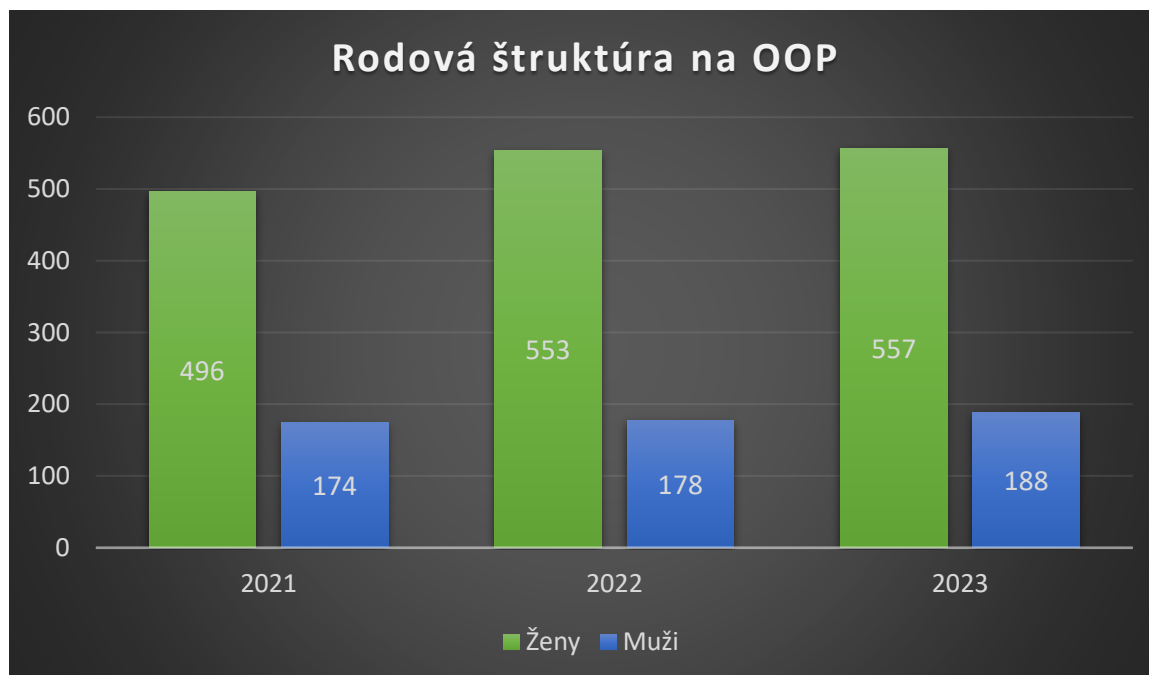
Graf 55 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu 745 obsadených štátnozamestnaneckých miest 633, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 112.

Skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 84, z toho ani jeden z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 nebol týmito služobnými úradmi využitý ani v jednom prípade.

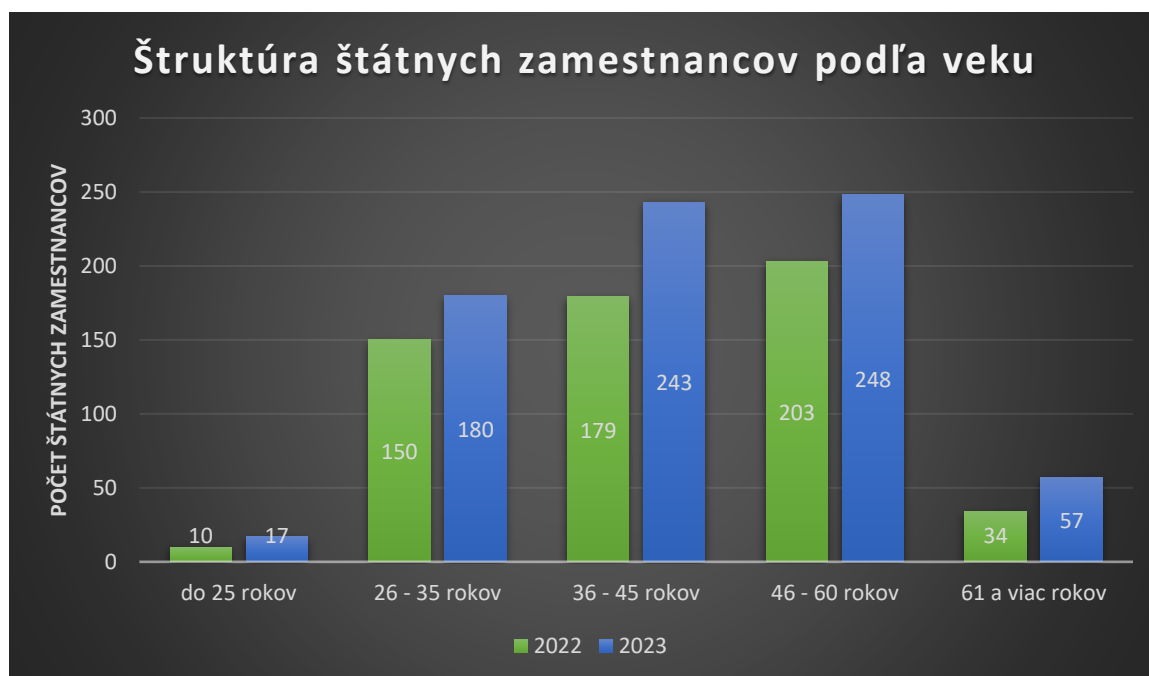
Žien na OOP je zamestnaných viac, tvoria 74,7 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest. Pozorujeme pokles žien o 1 % z celkového počtu

obsadených štátnozamestnaneckých miest oproti minulému roku. V reálnych číslach ide o veľmi malé posuny.



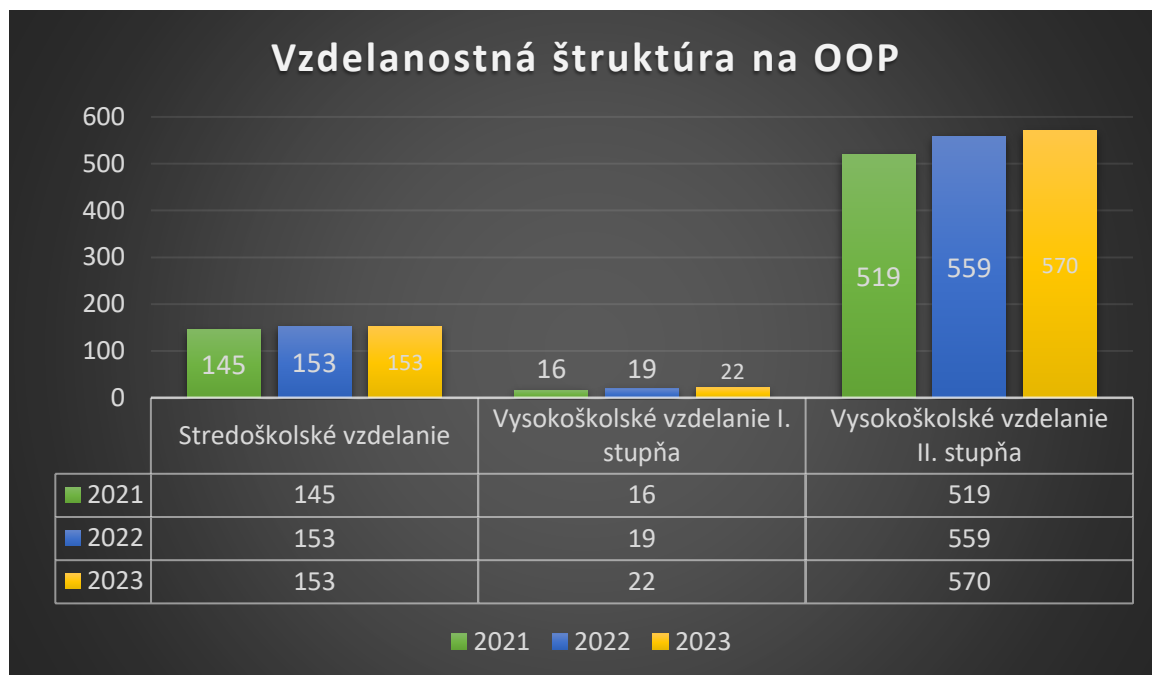
Graf 56 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry OOP dve najviac zastúpené kategórie sú 36 – 45 rokov (32,62 %) a 46 – 60 rokov (33,29 %), čo predstavuje vyrovnanú vekovú štruktúru.



Graf 57 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku OOP za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OOP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 570 štátnych zamestnancov (76,5 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 19 štátnych zamestnancov (2,9 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 153 štátnych zamestnancov (20,5 %). Zároveň uvádzame, že z 570 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 59 štátnych zamestnancov, čiže 7,9 % zo všetkých štátnych zamestnancov, III. stupeň vysokoškolského vzdelania.

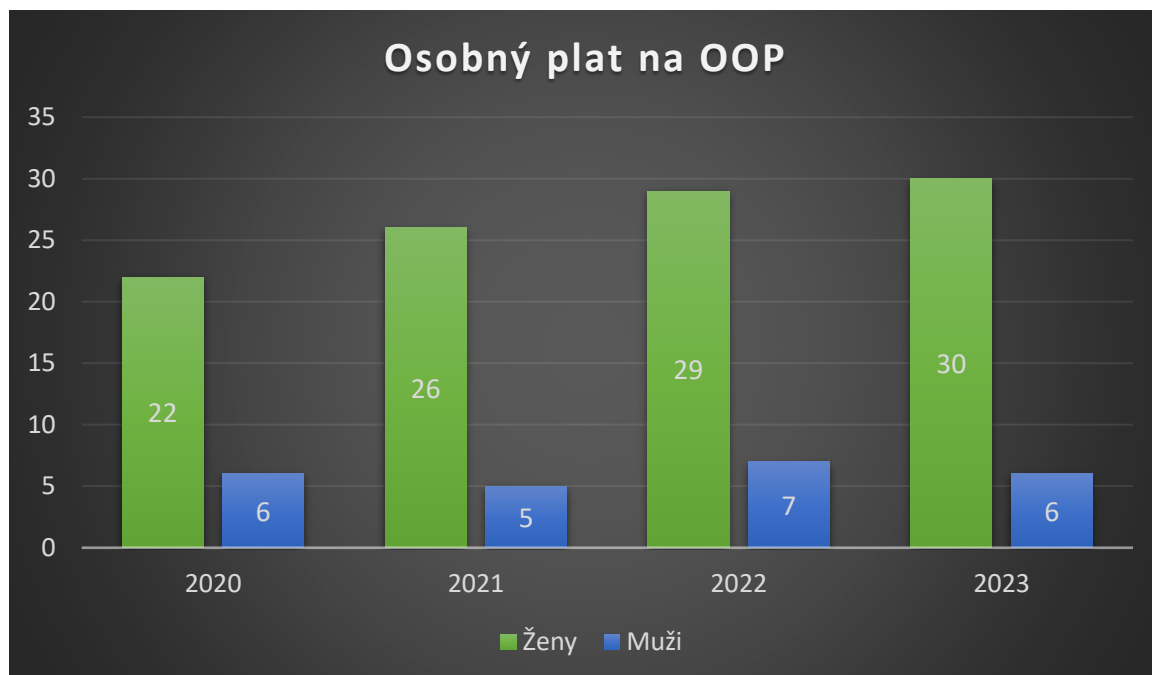


Graf 58 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Inštitút osobného platu sa využíva minimálne, evidujeme v tejto časti služobných úradov iba 4 služobné úrady a z celkového počtu štátnych zamestnancov je to 4,83 % štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat. Medzi hlavné činnosti týchto štátnych zamestnancov patria:

- hovorca;
- asistent prokurátora;
- poradca prezidentky;
- riaditeľ;
- finančný účtovník;
- zamestnanec opakovane pripravujúci podklady na rozhodovanie prokurátora ÚŠP;
- zamestnanec poverený riadením, kontrolou vrátane zodpovednosti za odbornú a organizačnú činnosť odboru; zodpovedá za plnenie strategických, koncepčných, metodických, legislatívnych, organizačných, riadiacich a kontrolných úloh.

Ak by sme to porovnali s pozíciami v súkromnej sfére, ide o riaditeľa, hovorcu firmy, asistenta, riadiaceho pracovníka – manažéra, finančného účtovníka.



Graf 59 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2023 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Pri týchto služobných úradoch je nevyhnutné uviesť, že pri Kancelárii prezidenta SR,⁴⁴ Kancelárii Ústavného sudu SR,⁴⁵ Kancelárii Národnej rady SR⁴⁶ a Kancelárii verejného ochrancu práv⁴⁷ boli osobitné platové tarify uvedené v novelizačnom článku účinné v čase nadobudnutia účinnosti zákona o štátnej službe a pre ďalšie obdobia je ich výška ustanovená služobným predpisom jednotlivých služobných úradov. Zároveň, každý z týchto služobných úradov má vyšpecifikované charakteristiky platových tried štátnych zamestnancov vzhľadom na špecifické potreby a úlohy vyplývajúce z kompetencií určených zákonom pre tieto služobné úrady. Taktiež v tejto časti údaje od Kancelárie Národnej rady SR nie sú kompletne z dôvodu, že prechádzali na nový informačný systém a údaje z roku 2022 nemali zmigrované.

Tabuľka 51 Zaradenie štátnych zamestnancov OOP podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	15	16
hlavný referent	98	92
radca	85	91
samostatný radca	18	20

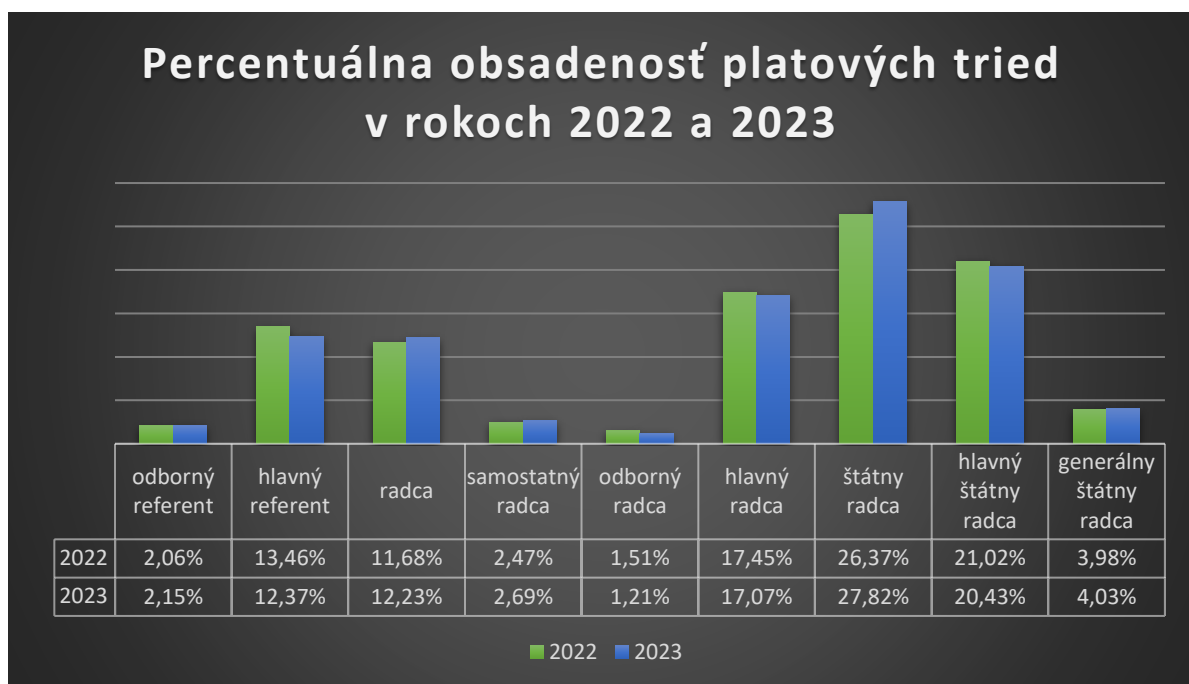
⁴⁴ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1993/16/>

⁴⁵ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/314/20221201>

⁴⁶ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1996/350/20230501>

⁴⁷ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/564/20230501>

odborný radca	11	9
hlavný radca	127	127
štátny radca	192	207
hlavný štátny radca	153	152
generálny štátny radca	29	30



Graf 60 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 52 Počet štátnych zamestnancov OOP podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	11	16
vo výške do 250 €	104	89
vo výške 251 € - 500 €	166	223
vo výške 501 € - 750 €	146	193
vo výške 751 € - 1000 €	66	115
vo výške 1001 € - 1250 €	32	48
vo výške 1251 € - 1500 €	14	23
vo výške 1501 € a viac	1	3

Služobné úrady v tejto časti boli schopné vyčíslieť objem finančných prostriedkov, ktorý bol schválený ich služobnému úradu na štátnych zamestnancov na celkovú výšku 20 516 746 €, pričom skutočné čerpanie je o 1 031 951 € vyššie, a teda predstavuje

sumu 21 548 697 €. Okrem jedného všetkým služobným úradom bol rozpočet navyšovaný v priebehu roka v celkovej výške o 1 731 476 €. Iba 5 služobných úradov vyčerpalo 100 % svojho rozpočtu.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali v začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k služobnému hodnoteniu 692 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 92,89 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Z nich je 591 radových štátnych zamestnancov a 101 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 53 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	482	85,6 %	510	86,2 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	64	11,36 %	68	11,51 %
štandardné výsledky, 50-74	15	2,66 %	9	1,52 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	3	0,5 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	1	0,17 %

Tabuľka 54 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	93	95,87 %	94	93 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	2	2,06 %	6	5,9 %
štandardné výsledky, 50-74	2	2,06 %	1	0,9 %
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 žiadne 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.

Služobný úrad má možnosť zamestnať zamestnancov na dohodu podľa ustanovení Zákonníka práce. V rámci OOP bolo v roku 2022 139 a v roku 2023 181 dohôd v zmysle Zákonníka práce. Z finančných prostriedkov EÚ bolo refundovaných v roku 2022 16 dohôd a v roku 2023 46 dohôd. V rámci služobného úradu malo 7 štátnych zamestnancov dohodu v roku 2022 a 33 štátnych zamestnancov v roku 2023. V roku 2023 mal 1 štátny zamestnanec viac ako 1 dohodu. V tejto časti tiež uvádzame, že jediná informácia, ktorá bola Rade poskytnutá k tejto časti zo strany Kancelárie prezidenta SR je, že nemajú uzatvorené dohody so žiadnym štátnym zamestnancom.

Tabuľka 55 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

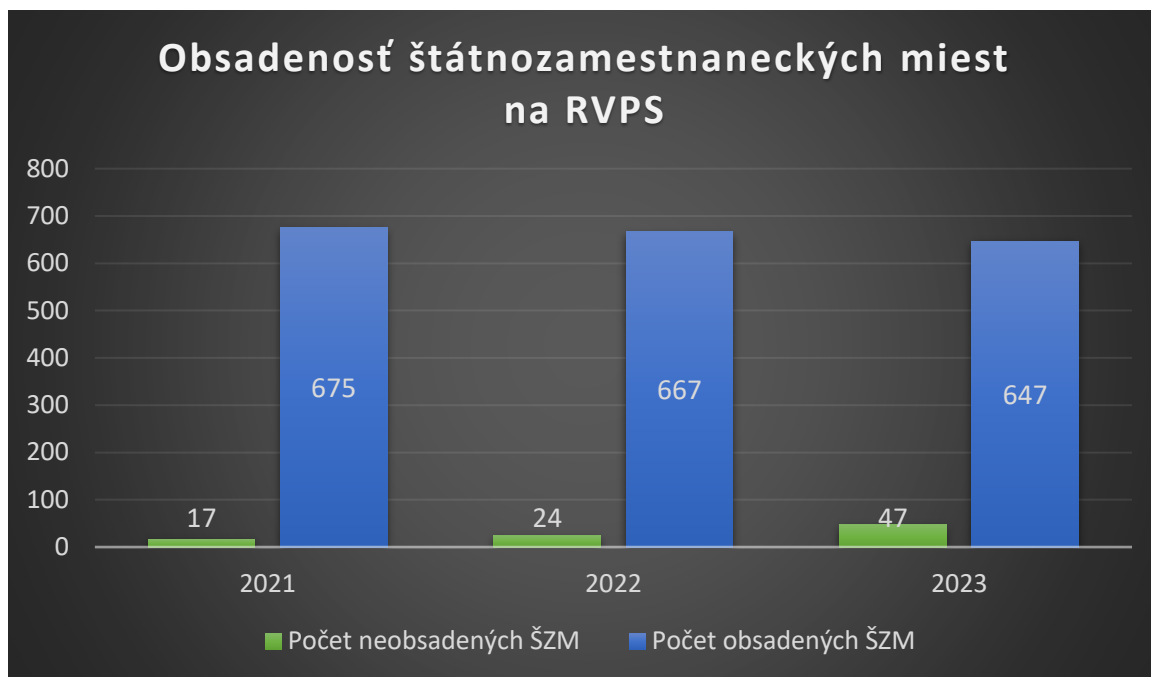
Hodinová sadzba pri dohodách		2022	2023
do 10 €/h		67	59
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	revízia knižničného fondu, účtovné práce, e-podania, preklady, asistent fotografa; odborný administratívny asistent; technik v oblasti vysielacích a audiovizuálnych zariadení; grafik; iný pomocný administratívny pracovník; administratívna práca		
manuálne činnosti	vodič, nákup občerstvenia na reprezentačné účely, upratovacie práce, čašník / servírka, pomocný pracovník údržby budov a areálov, pomocník v kuchyni, stavebný stolár, kuchár (okrem šéfkuchára), zodpovednosť za sklad čistiacich potrieb, správca bytových, administratívnych a priemyselných objektov, strážny pracovník, technik ozvučenia		
11 €/h - 30 €/h		50	99
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	člen komisie náhradník - vyhodnotenia VO, garant informačnej bezpečnosti, právnik, špecialista v oblasti informatizácie a elektronizácie služieb; asistent produkcie; reportér; pracovník podateľne; poradca najvyššieho predstaviteľa ústredného štátneho orgánu; riadiaci pracovník (manažér) riešení IT; jazykový a štylistický poradca, príprava podkladov, plánovanie finančných zdrojov, príprava odborných právnych podkladov na tuzemské a zahraničné pracovné cesty predsedu súdu; zabezpečenie diagnostiky informačných systémov / správa VPN prístupu do siete; informatik/konzultačného hodiny k programovému vybaveniu súdneho manažmentu / zabezpečenie technickej podpory; poskytovanie poradenstva pre predsedu NS SR; výroba grafických video prezentácií a efektov, úprava fotiek, výroba propagačných videí, práca na FB stránke; koordinátor hlavnej aktivity (projekt); komplexné zabezpečovanie prác na úseku rozpočtovania a financovania; jazyková a štylistická korektúra textu pripravovanej publikácie; odborné konzultačné služby vo vzťahu k otázkam diskriminácie podľa zákona č. 365/2004 Z. z.; výučba anglického jazyka analytikov ODAK; projektový manažér (projekt); finančný manažér (projekt); vlastník procesov (projekt); senior odborník na dátovú analýzu (projekt); procesný analytik (projekt)		
manuálne činnosti	technik hospodárskej správy a údržby majetku, šéfkuchár, údržbárske a pomocné práce		

31 €/h - 50 €/h	16	15
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	manažér kybernetickej bezpečnosti; hlavný projektový manažér v oblasti IT; jazykový a štylistický poradca, príprava podkladov, administratívna práca; vnútorný audítor; manažér kybernetickej bezpečnosti; činnosti spojené s riadením, realizáciou a ukončením projektov; lektorská činnosť, legislatívne akty, registratúra	
manuálne činnosti		
nad 51 €/h	5	8
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	poradenstvo pre oblasť manažmentu a médií, lektorská činnosť; člen komisie – vyhodnotenia VO; správa registratúry	
manuálne činnosti		

1.3.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy

Regionálne veterinárne a potravinové správy (ďalej len „RVPS“) majú vytvorených spolu 694 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je obsadených 647 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 93,23 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 47, t. j. 6,7 %). Tieto služobné úrady nemajú žiadnych projektových zamestnancov. Z celkového počtu RVPS je 19 takých, ktorý dosahujú 100 % obsadenosť. Medzi dôvody neobsadenia uviedli RVPS nedostatok kvalifikovaných záujemcov, nízky nástupný plat, neúspešné, ale aj vyhlásené a nezavreté výberové konania, ako aj skutočnosť, že počas materskej, rodičovskej či otcovskej dovolenky miesto ostáva bez zastupovania, napr. veterinárni inšpektori musia byť úradní veterinárni lekári v zmysle zákona.⁴⁸ Celkovo ale môžeme po niekoľkých rokoch pozorovať nárast počtu neosadených štátnozamestnaneckých miest. Tieto služobné úrady nemajú žiadnych projektových zamestnancov.

⁴⁸ § 14 zákon č. 39/2007 o veterinárnej starostlivosti

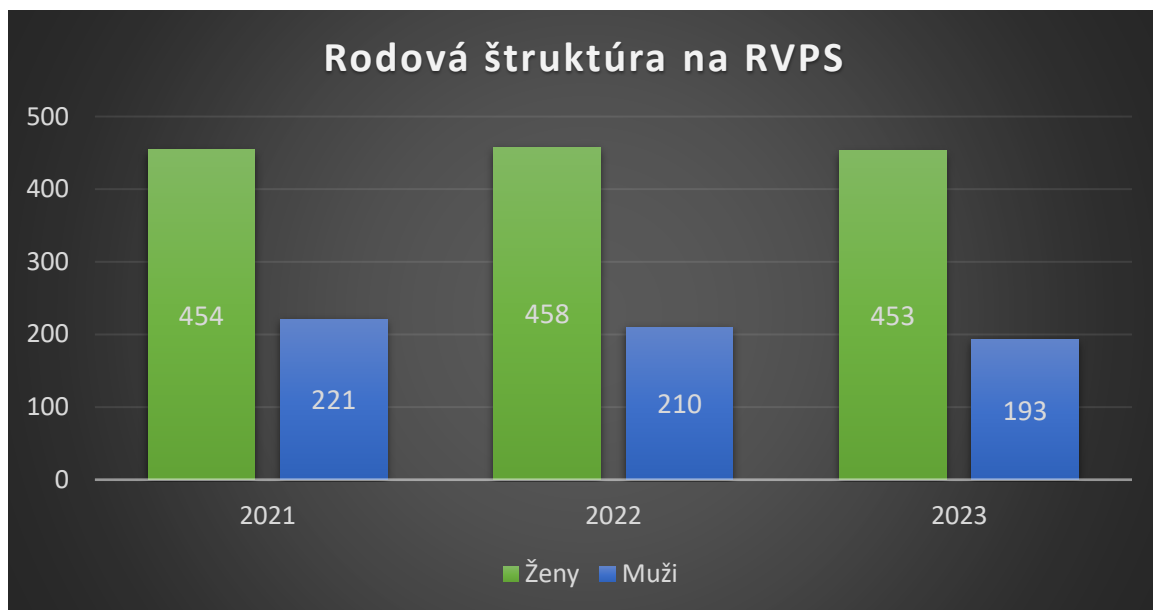


Graf 61 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu 647 obsadených štátnozamestnaneckých miest je 447, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 199.

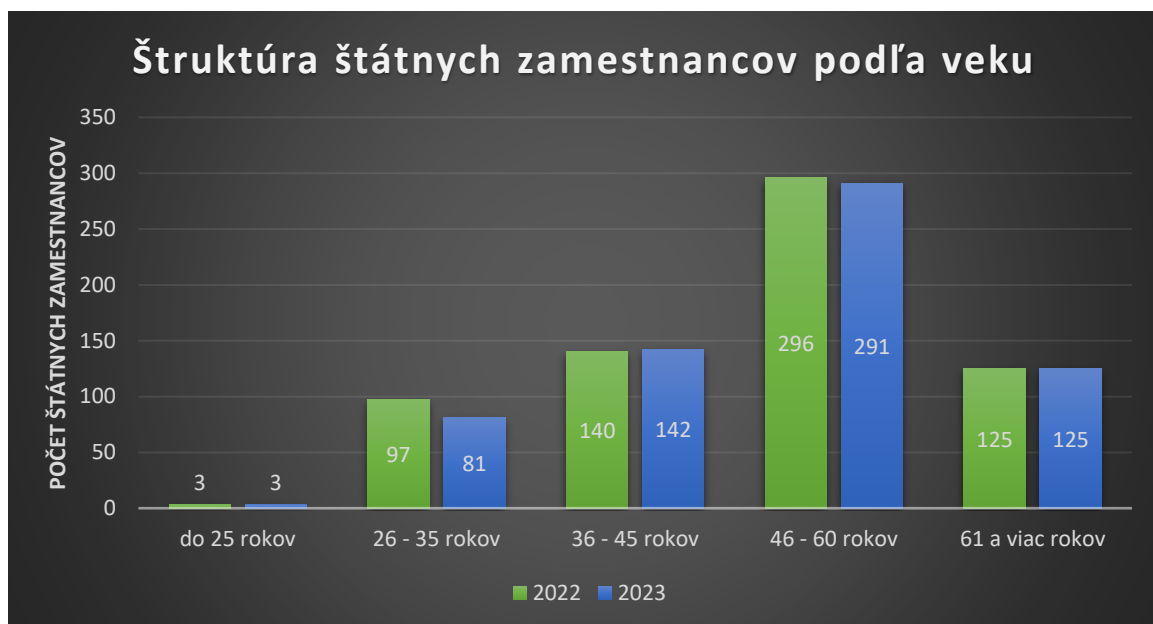
Za rok 2023 bolo ukončených 60 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom z dôvodu organizačnej zmeny nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Na RVPS je dlhodobo zamestnaných viac žien, ktorých je 70 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, v priebehu rokov sledujeme pokles počtu mužov.



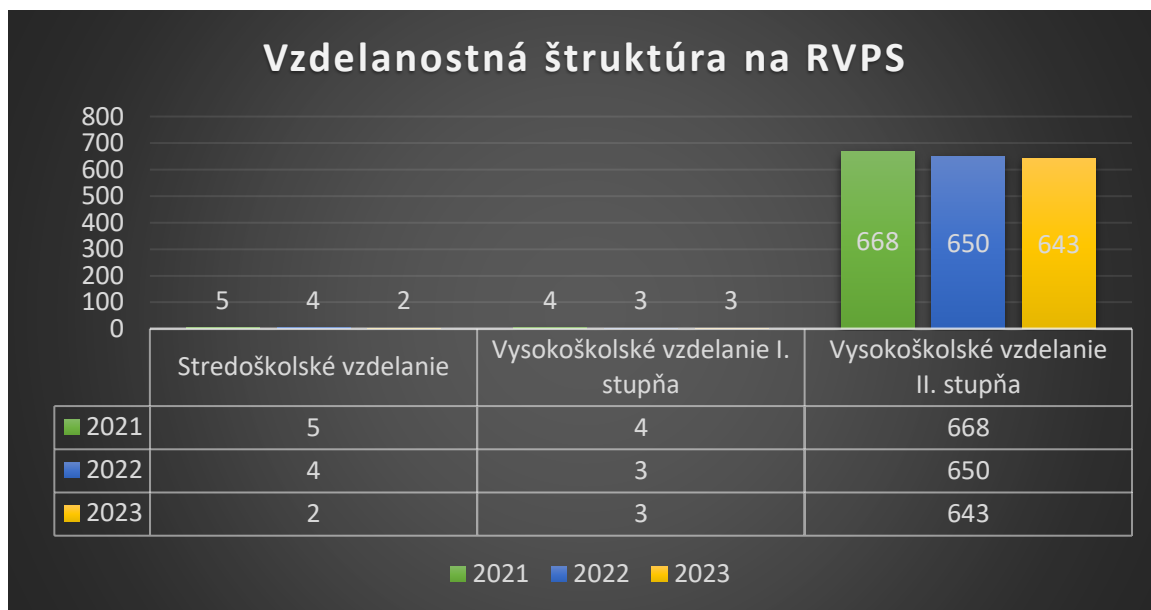
Graf 62 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade vekovej štruktúry RVPS skoro polovica štátnych zamestnancov je vo vekovej kategórii 46 – 60 rokov (45,33 %). Druhá najviac zastúpená kategória je 36 – 45 rokov je o polovicu menšia s 22,12 %.



Graf 63 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku RVPS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RVPS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 643 štátnych zamestnancov (99,2 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú dosiahnuté 3 štátni zamestnanci (0,46 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahli 2 štátni zamestnanci (0,3 %). Zároveň uvádzame, že z celkového počtu 667 štátnych zamestnancov dosiahlo 19 štátnych zamestnancov III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 2,9 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 64 Štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

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

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť služobných úradov RVPS je vymedzená § 8 zákona č. 39/2017⁴⁹ o veterinárnej starostlivosti. To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.⁵⁰

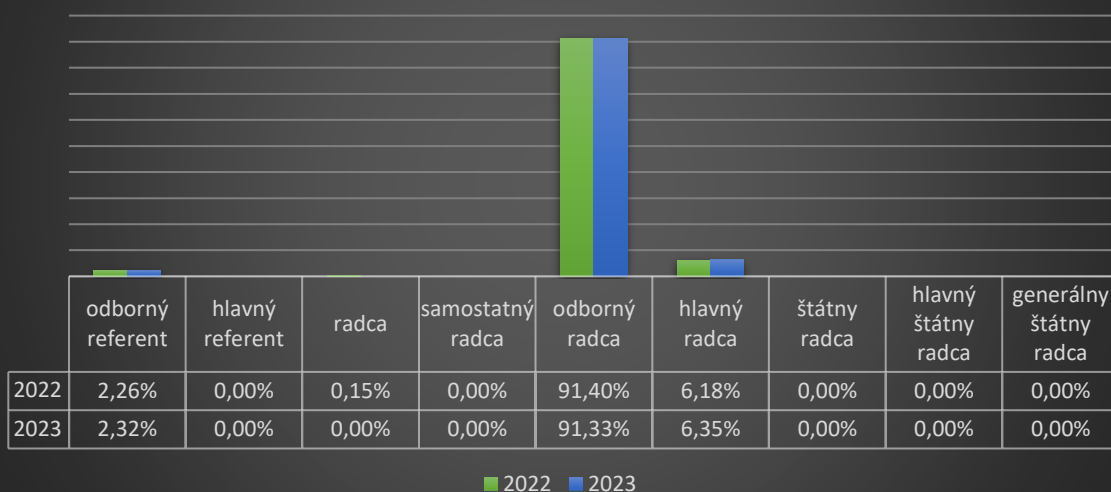
Tabuľka 56 Zaradenie štátnych zamestnancov RVPS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	15	15
hlavný referent	0	0
radca	1	0
samostatný radca	0	0
odborný radca	606	590
hlavný radca	41	41
štátny radca	0	0
hlavný štátny radca	0	0
generálny štátny radca	0	0

⁴⁹ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/39/20230801.html>

⁵⁰ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023



Graf 65 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 57 Počet štátnych zamestnancov RVPS podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	3	8
vo výške do 250 €	536	473
vo výške 251 € - 500 €	92	124
vo výške 501 € - 750 €	18	34
vo výške 751 € - 1000 €	1	6
vo výške 1001 € - 1250 €	0	0
vo výške 1251 € - 1500 €	0	0
vo výške 1501 € a viac	0	0

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že 39 RVPS malo rozpočet navýšený a iba pri 1 RVPS nedošlo k úpravám rozpočtu. Celkovo bol týmto služobným úradom schválený objem finančných prostriedkov na štátnych zamestnancov v zmysle ekonomickej rozpočtovej klasifikácie položka č. 610 na rok 2023 vo výške 7 986 607 €. Všetky služobné úrady čerpali 100 % objemu schválených finančných prostriedkov a tým celkové čerpanie použité na mzdové výdavky štátnych zamestnancov na rok 2023 predstavuje sumu 12 078 895 €.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). Vo veci služobného hodnotenia máme informácie týkajúce sa 621 štátnych zamestnancov. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 95,98 %. Zo 621 štátnych zamestnancov je 450 radových štátnych zamestnancov a 171 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 58 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	351	78,5 %	357	79,33 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	86	86 %	86	19,1 %
štandardné výsledky, 50-74	9	2 %	6	1,33 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,2 %	1	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 59 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	164	95,3 %	160	93,57 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	8	4,6 %	8	4,68 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	3	1,75 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

V rámci RVPS bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 70 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2023 bolo uzatvorených celkovo 68 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, žiadna dohoda nebola refinancovaná z prostriedkov EÚ.

V rámci RVPS mali v roku 2022 deväti a aj v roku 2023 deväti štátni zamestnanci uzavreté dohody v rámci svojho služobného úradu a jeden štátny zamestnanec mal uzavretú viac ako jednu dohodu v roku 2022.

Tabuľka 60 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

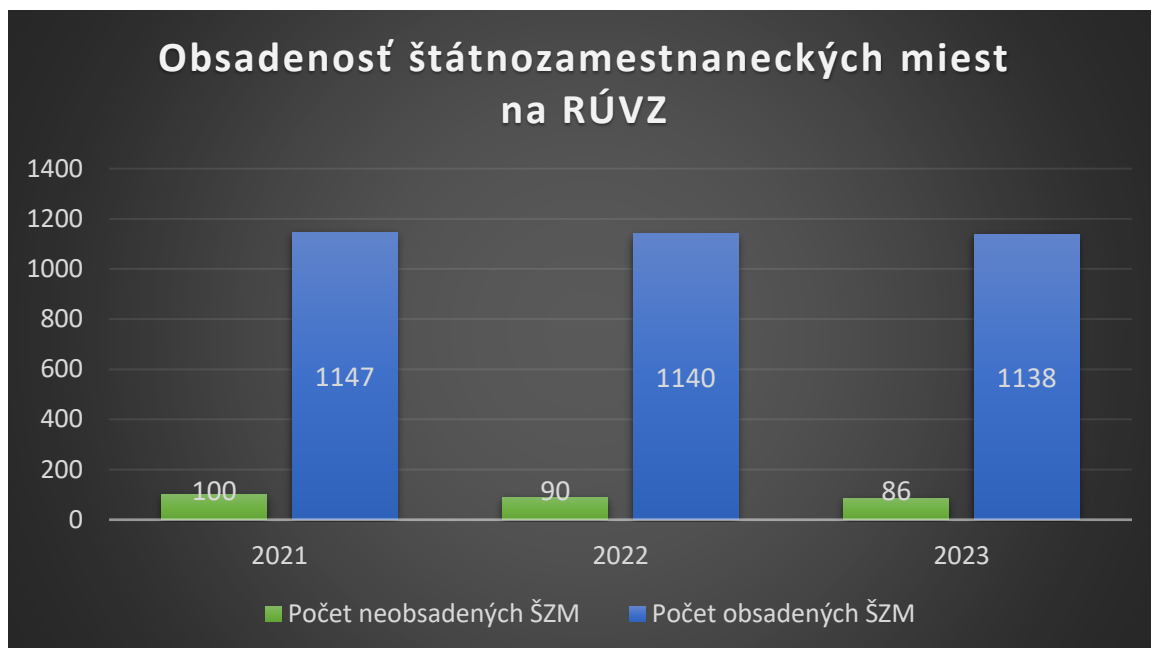
Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	48	49
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti	prezentácia činnosti vedúcej odd. ekonomiky, zaškolenie nových štátnych zamestnancov, ekonomické práce, vykonávanie a zabezpečovanie mzdovej agendy	
Manuálne činnosti	údržbárske a upratovacie služby, kosenie, kúrenie, technik na bitútku, obsluha plynovej kotolne, údržba administratívnej budovy	
11 €/h - 30 €/h	20	18
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti	mzdová, finančná účtovníčka, inšpektor, vypracovanie podkladov pre CES, usmernenia na oddelení zdravia zvierat, administratívne práce	
Manuálne činnosti	Upratovanie, údržba služobných motorových vozidiel, budovy a exteriéru, oprava garážovej brány	
31 €/h - 50 €/h	0	1
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti	ekonomické činnosti	
nad 51 €/h	0	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti		

1.3.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva

Regionálne úrady verejného zdravotníctva (ďalej len „RÚVZ“) majú vytvorených spolu 1 224 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je obsadených 1 138 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 92,97 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 86, čo predstavuje 7 %). Tieto služobné úrady nemajú žiadnych projektových zamestnancov. Šesť RÚVZ dosahuje 100 % obsadenosť.

Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest uvádzané služobnými úradmi sú: požiadavka špecifikovaného vzdelania na výkon činnosti,⁵¹ z čoho vyplýva malý počet uchádzačov, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady (nedostatok či nezáujem absolventov verejného zdravotníctva), neúspešné výberové konania, nikto sa neprihlásil do výberového konania, čerpanie materských a rodičovských dovolení a odchod do dôchodku.

⁵¹ Nariadenie vlády č. 296/2010 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností

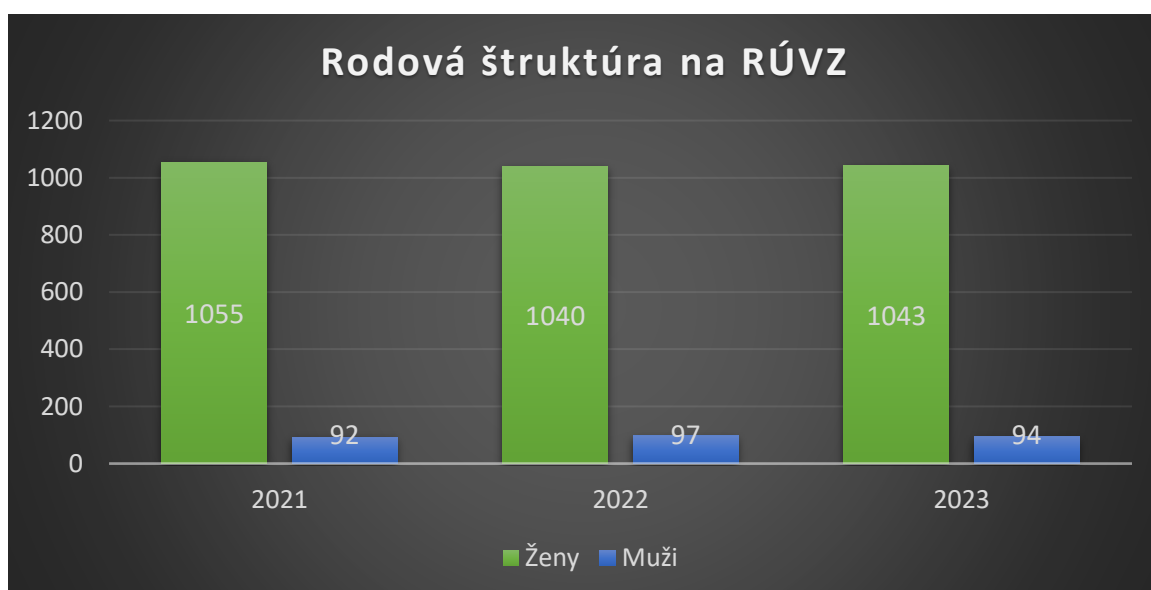


Graf 66 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 876 z celkového počtu 1 138 obsadených štátnozamestnaneckých miest, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 262.

Skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 68, z toho 2 z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 bol týmito služobnými úradmi využitý iba v jednom prípade.

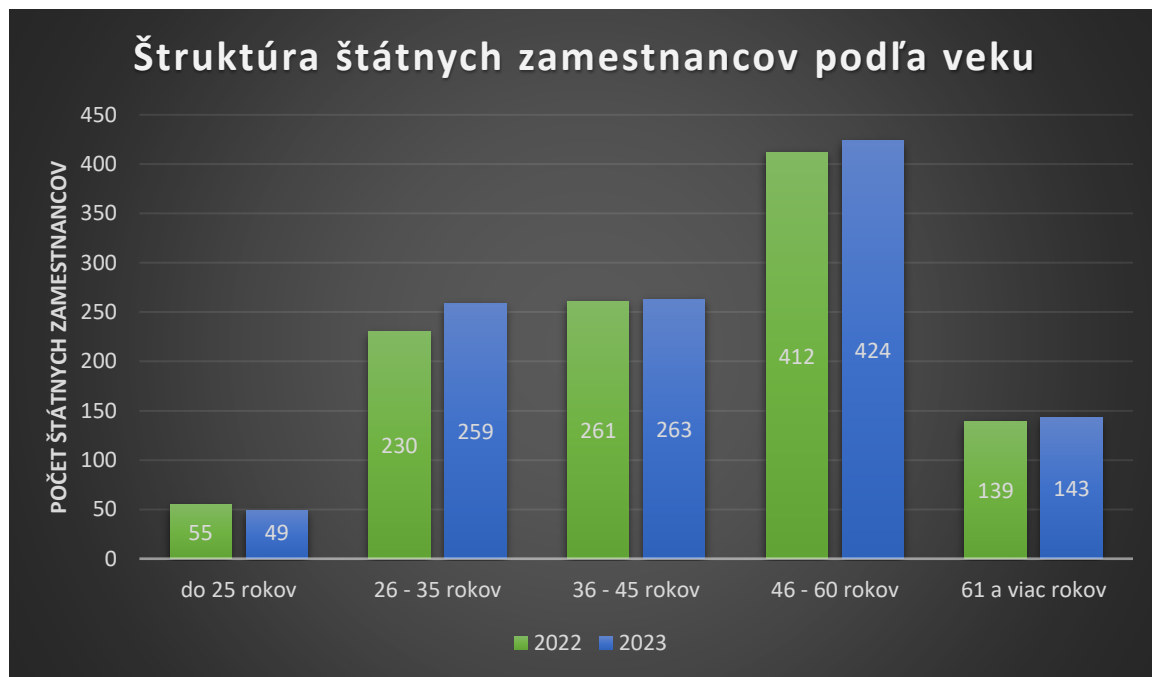
Až 91,72 % štátnych zamestnancov RÚVZ tvoria ženy.



Graf 67 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

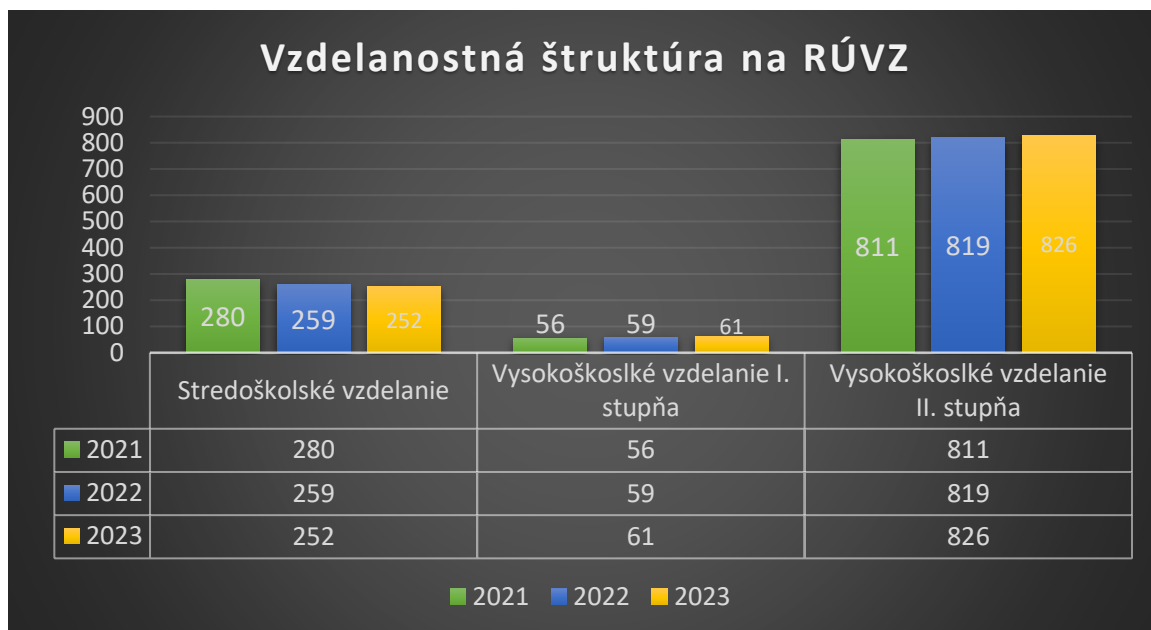
V prípade vekovej štruktúry RÚVZ je potrebné konštatovať, že 12,57 % štátnych zamestnancov je vo veku nad 61 rokov, teda vo veku, kedy sa pomaly blíži ich odchod do dôchodku. Taktiež kľúčový počet zamestnancov 37,26 % zo všetkých je v kategórii 46 – 60 rokov.

Vzhľadom na to, že medziročný nárast v týchto dvoch kategóriách je 16 zamestnancov, keďže väčšina RÚVZ má problém obsadiť miesta z dôvodu nízkeho počtu kvalifikovaných uchádzačov a odchodov zamestnancov do dôchodku, je vhodné venovať zvýšenú pozornosť riadeniu ľudských zdrojov.

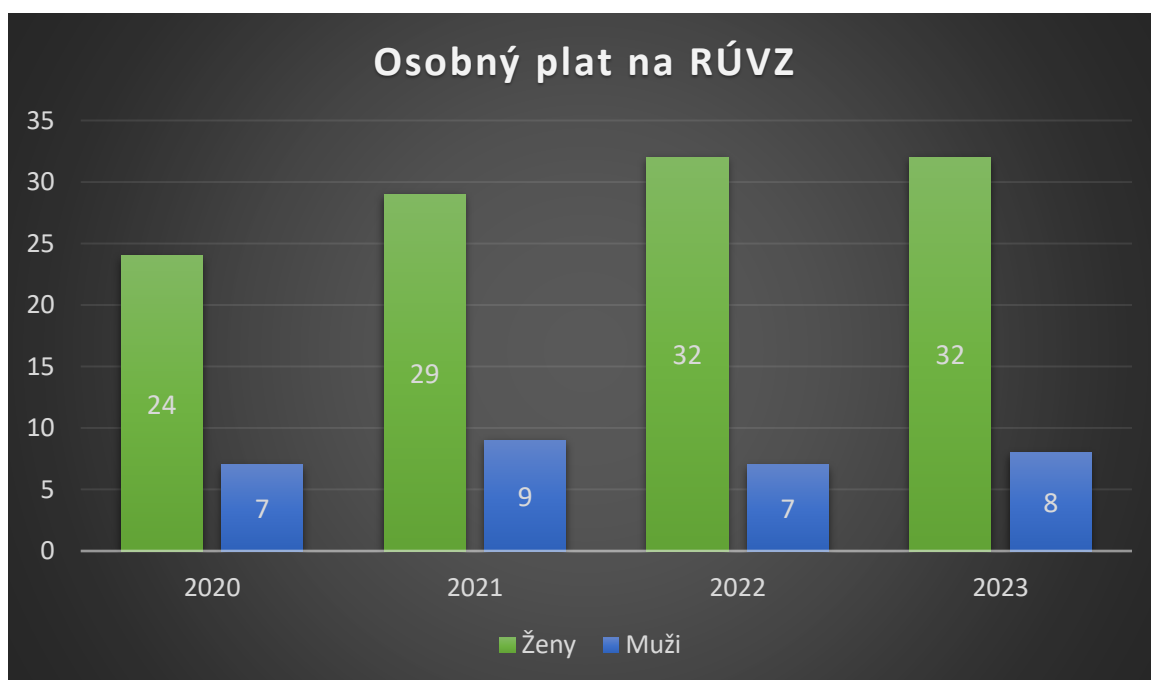


Graf 68 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku RÚVZ za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RÚVZ má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 826 štátnych zamestnancov (72,52 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnutých 59 štátnych zamestnancov (5,36 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 252 štátnych zamestnancov (22,12 %). Zároveň uvádzame, že z 826 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 65, čiže 5,7 % zo všetkých štátnych zamestnancov, aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 69 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za roky 2021 - 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 70 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

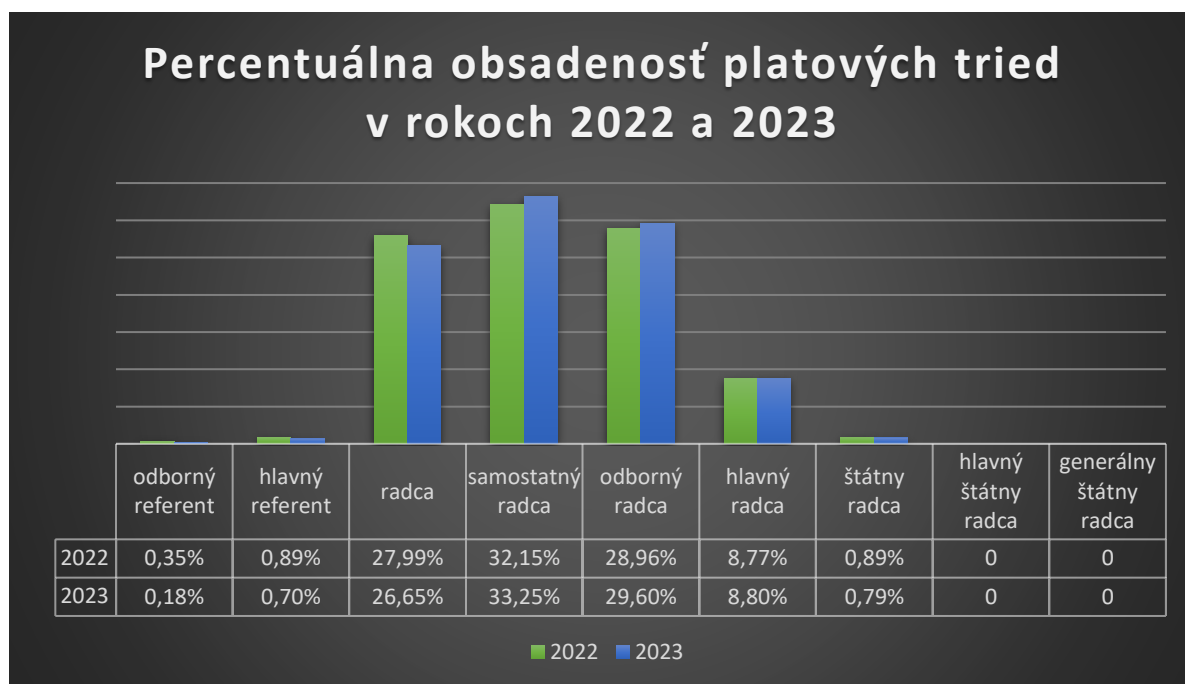
V prípade osobných plátov môžeme pri RÚVZ konštatovať, že sme nezaznamenali štatistický významný nárast. Vzhľadom na počet štátnych zamestnancov a kvalifikovaný odborný výkon štátnej služby sa čísla nevymykajú počtom na iných služobných úradoch. Všetky osobné platy sú v sume do 5 000 €.

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej

zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Zároveň pôsobnosť služobných úradov RÚVZ je vymedzená § 6 ods. 5 zákona č. 126/2006 o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.⁵² To znamená, že rozloženie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried vyplýva z kombinácie pôsobnosti úradu a stanovených charakteristík platových tried štátneho zamestnanca v zákone o štátnej službe.⁵³

Tabuľka 61 Zaradenie štátnych zamestnancov RÚVZ podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	4	2
hlavný referent	10	8
radca	316	303
samostatný radca	363	378
odborný radca	327	337
hlavný radca	99	100
štátny radca	10	9
hlavný štátny radca	0	0
generálny štátny radca	0	0



Graf 71 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

⁵² https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/126/vyhlasene_znenie.html

⁵³ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20230701#paragraf-7.odsek-8>

Tabuľka 62 Počet štátnych zamestnancov RÚVZ podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	23	30
vo výške do 250 €	128	80
vo výške 251 € - 500 €	324	264
vo výške 501 € - 750 €	458	460
vo výške 751 € - 1000 €	217	264
vo výške 1001 € - 1250 €	0	17
vo výške 1251 € - 1500 €	0	0
vo výške 1501 € a viac	0	0

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že RÚVZ pri plánovaní svojho rozpočtu nemajú rozdelené finančné prostriedky na štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme a dostávajú jeden „balíček,“ teda vyčíslit presnú sumu pri plánovanom schválenom rozpočte nie je možné. Čerpanie na štátnych zamestnancov však je vyčísliteľné a v prípade RÚVZ to predstavuje sumu 28 799 966 €. Je tiež zaujímavé, že len pri 8 úradoch nedošlo k úpravám rozpočtu na mzdové výdavky na štátnych zamestnancov. V prípade 12 úradov došlo k navýšeniu rozpočtu a v prípade 13 úradov k zníženiu rozpočtu, ďalšie 3 úrady mali iné úpravy napr. viazanie finančných prostriedkov.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). Z celkového počtu reálne obsadených 1 138 štátnozamestnaneckých miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia 1 050 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 92,27 %. Z nich je 826 radových štátnych zamestnancov a 224 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 63 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	219	28 %	263	31,8 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	430	55,1 %	414	50,1 %
štandardné výsledky, 50-74	128	16,4 %	145	17,5 %
uspokojivé výsledky, 25-49	3	0,3 %	4	0,4 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 64 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	148	66,3 %	163	72,7 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	67	30 %	52	23,2 %
štandardné výsledky, 50-74	7	3 %	8	3,5 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,4 %	1	0,4 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami bola podaná jedna námietka, ktorej nebolo vyhovené. Nástroj zvýšenia osobného príplatku bol RÚVZ použitý len v 19 prípadoch. Osobný príplatek nebol nikomu znížený a ani odobratý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie, ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci RÚVZ bolo v roku 2022 uzatvorených celkovo 106 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2023 to bolo 96 takto uzatvorených dohôd. Tiež je potrebné uviesť, že 8 dohôd je refinancovaných z prostriedkov Európskej únie.

Tabuľka 65 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RUVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	86	49
činnosti súvisiace s COVID 19	výpomoc COVID-19, výpomoc pri zabezpečovaní činností súvisiacich s COVID-19, COVID-19	
ostatné činnosti	ekonomické činnosti, web stránka, informatik, prednášková činnosť v oblasti prevencie zdravia, konzultant pre mykologickú poradňu, lekár, práca v laboratóriu, právne služby, komplexné spracovávanie miezd, mzdová účtovníčka, práca v laboratóriu	
manuálne činnosti	vodič, upratovacie a údržbárske práce	
11 €/h - 30 €/h	12	43
činnosti súvisiace s COVID 19	spracovanie štatistických údajov súvisiacich s ochorením COVID 19, zabezpečenie plnenia opatrení prijatých v súvislosti s výskytom prenosných ochorení spôsobených koronavírusom COVID-19	
ostatné činnosti	poskytovanie súčinnosti pri prerokúvaní priestupkov a iných právnych deliktov, zabezpečovanie dobrovoľného testovania vybraných krvou prenosných ochorení pre ukrajinských odíedencov a Rómov, informatik,	

	právne poradenstvo, zabezpečovanie účtovníckej agendy, spracovanie miezd, aktualizácia účtovného systému, preskúšanie odbornej spôsobilosti – huby, aktivity projektu WHO – tvorba letákov, prednášky, expert, koordinátor, distribúcia zdravotníckych výchovných materiálov, laboratórna diagnostika diftérie, realizácia postupov pri výkone prác	
manuálne činnosti		
31 €/h - 50 €/h	4	1
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	technická podpora projektu WHO, konzultácie a štatistický zber údajov a príprava správa pre projekt WHO, manažér kybernetickej bezpečnosti	
manuálne činnosti		
nad 51 €/h	1	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	logistické zabezpečenie projektu WHO – koordinácia	
manuálne činnosti		

Ako bolo spomínané vyššie, aj štátni zamestnanci môžu mať uzatvorené dohody v zmysle Zákonníka práce, pokiaľ v zmysle dohody nebudú vykonávať rovnaké činnosti ako majú v opise štátnozamestnaneckého miesta.

Tabuľka 66 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

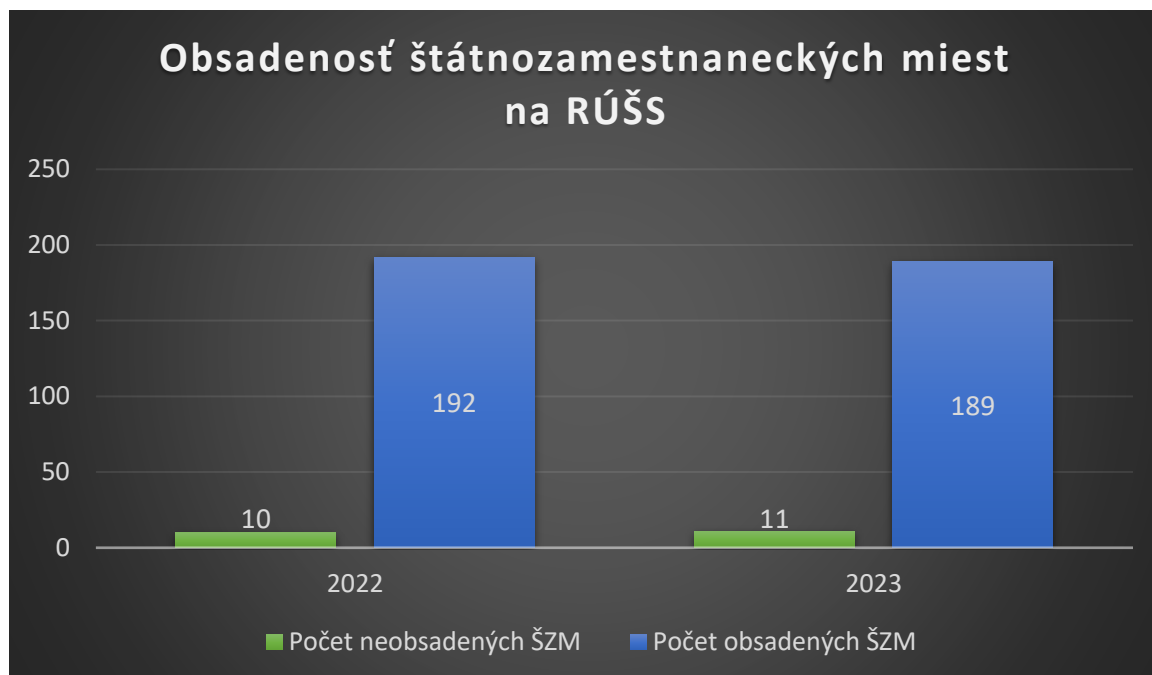
	2022	2023
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	7	11
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	2	3

1.3.10 Regionálne úrady školskej správy

Regionálne úrady školskej správy (ďalej len „RÚŠS“) boli zriadené⁵⁴ od 1. januára 2022 ako orgány miestnej štátnej školskej správy v sídle každého kraja. Celkovo je systemizovaných 200 štátnozamestnaneckých miest. Obsadených je 189 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 94,5 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 11, čo predstavuje 5,5 %). Tri RÚŠS dosahujú 100% obsadenosť.

⁵⁴ § 9a zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 271/2021 Z. z.

Tieto služobné úrady nemajú žiadnych projektových zamestnancov. Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest uvádzané služobnými úradmi sú najmä nízke finančné ohodnotenie, nízky počet záujemcov, neúspešné výberové konanie, rodičovská dovolenka, uvoľnené miesta po odchode štátnych zamestnancov.

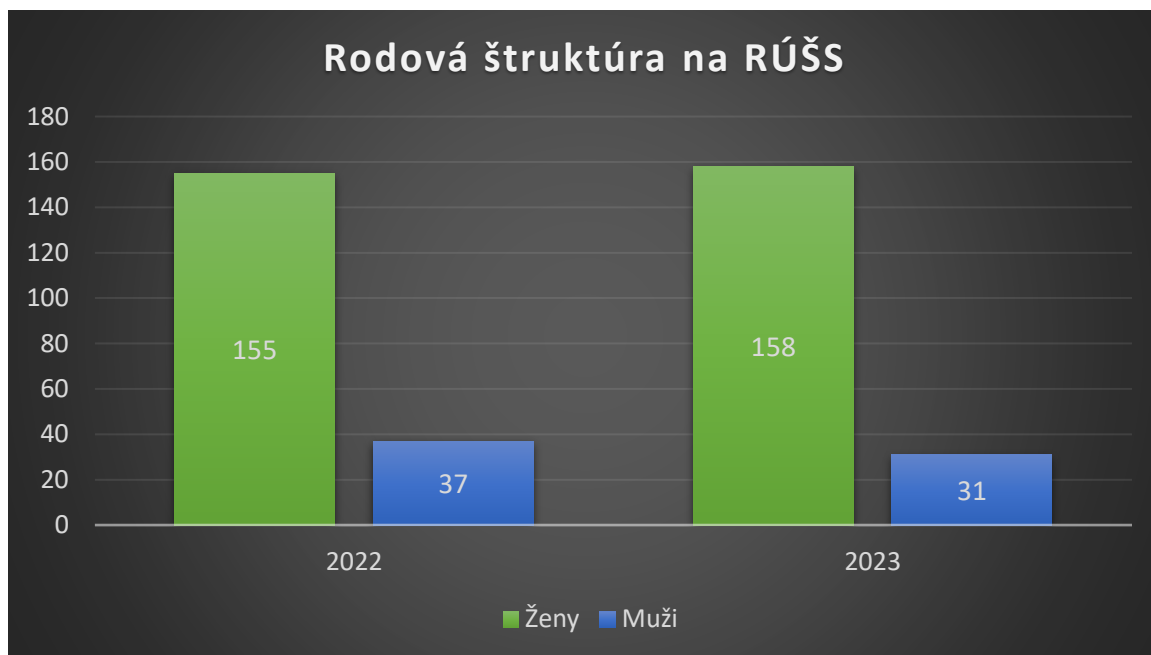


Graf 72 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 160 z celkového počtu 189 obsadených štátnozamestnaneckých miest, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 29.

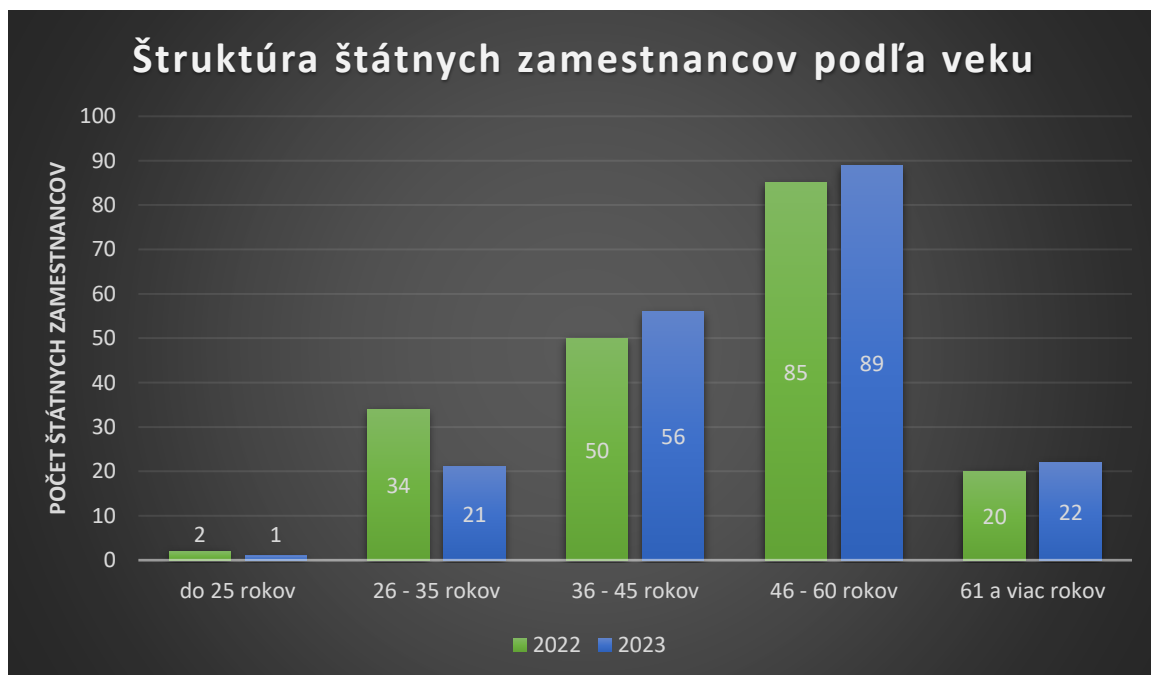
Za rok 2023 bolo ukončených 26 štátnozamestnaneckých pomerov, pričom z dôvodu organizačnej zmeny boli ukončené 3 štátnozamestnanecké pomery. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023 bol týmito služobnými úradmi využitý v prípade 1 vedúceho štátneho zamestnanca.

Až 83,6 % štátnych zamestnancov RÚŠS tvoria ženy.



Graf 73 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

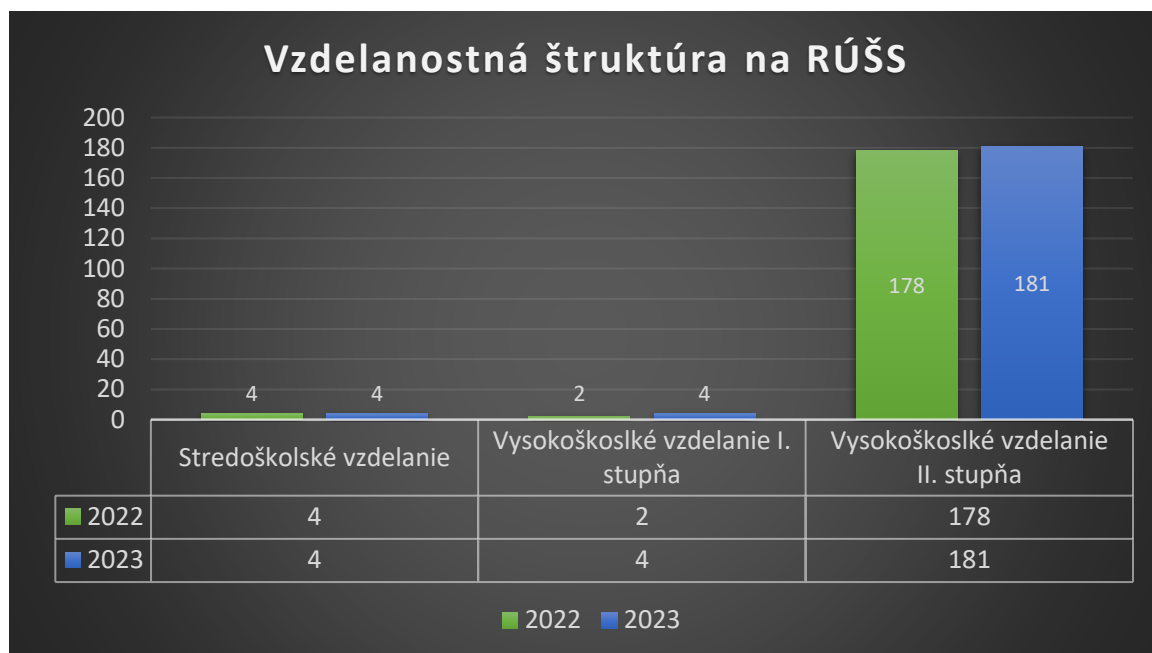
V prípade vekovej štruktúry RÚŠS dve najviac zastúpené kategórie sú 36 – 45 rokov (29,63 %) a 46 – 60 rokov (47,09 %), čo predstavuje relatívne vyrovnanú vekovú štruktúru.



Graf 74 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku RÚŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RÚŠS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 181 štátnych zamestnancov (95,77 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú dosiahnuté 4 štátni zamestnanci (2,12 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahli 4 štátni zamestnanci (2,12 %). Zároveň uvádzame, že zo 181 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 8,

čiže 4,23 % zo všetkých štátnych zamestnancov, aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 75 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za roky 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

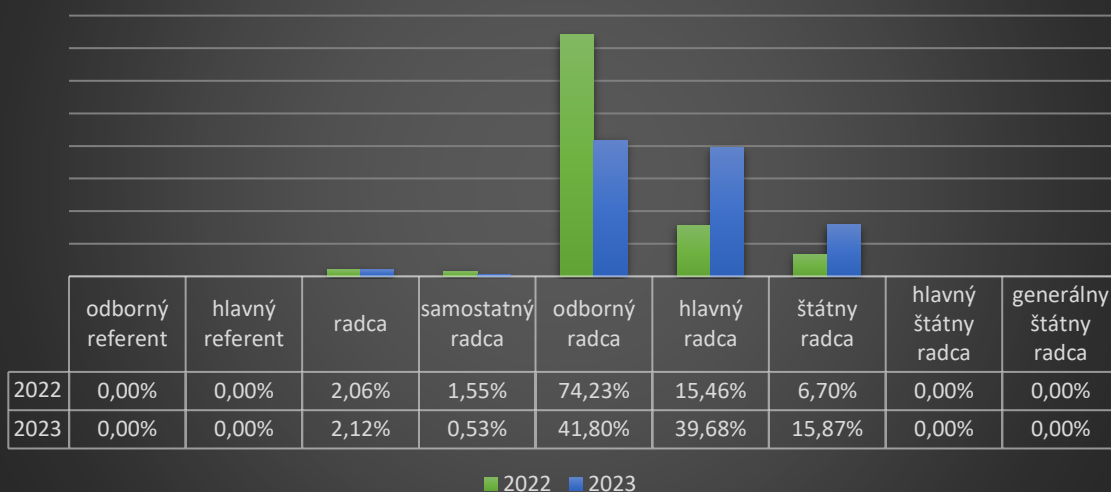
Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

Zaradenie štátnych zamestnancov do jednotlivých platových tried je vymedzené zákonom o štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy alebo podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Tabuľka 67 Zaradenie štátnych zamestnancov RÚŠS podľa platových tried, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Platová trieda	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31.12.2023
odborný referent	0	0
hlavný referent	0	0
radca	4	4
samostatný radca	3	1
odborný radca	144	79
hlavný radca	30	75
štátny radca	13	30
hlavný štátny radca	0	0
generálny štátny radca	0	0

Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023



Graf 76 Percentuálna obsadenosť platových tried v rokoch 2022 a 2023, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 68 Počet štátnych zamestnancov RÚVZ podľa osobného príplatku, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný príplatok vo výške:	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2022	Počet štátnych zamestnancov k 31. 12. 2023
bez osobného príplatku	5	5
vo výške do 250 €	64	86
vo výške 251 € - 500 €	95	82
vo výške 501 € - 750 €	20	11
vo výške 751 € - 1000 €	2	1
vo výške 1001 € - 1250 €	2	2
vo výške 1251 € - 1500 €	0	0
vo výške 1501 € a viac	0	0

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že 7 RÚŠS bol rozpočet navýšený a iba pri jednom RÚŠS nedošlo k úpravám rozpočtu. Celkovo bol týmto služobným úradom schválený objem finančných prostriedkov na štátnych zamestnancov v zmysle ekonomickej rozpočtovej klasifikácie položka č. 610 na rok 2023 vo výške 3 439 105 €. Opäť pri 7 služobných úradoch môžeme konštatovať, že čerpali 100% objemu schválených finančných prostriedkov. Tým celkové čerpanie na mzdové výdavky štátnych zamestnancov na rok 2023 predstavuje sumu 3 894 810 €.

Údaje k služobnému hodnoteniu sú k hodnoteniam za kalendárny rok 2022, ktoré sa uskutočňovali začiatkom roka 2023 (spravidla do 31. januára). Z celkového počtu reálne obsadených 189 štátnozamestnaneckých miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia 176 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 93,12 %. Z nich je 153 radových štátnych zamestnancov a 23 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 69 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	107	78,67 %	125	81,7 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	26	19,1 %	21	13,7 %
štandardné výsledky, 50-74	3	2,2 %	7	4,5 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 70 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	SH 2021	Percentá 2021	SH 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	25	100 %	20	86,9 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	0	0 %	2	8,7 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	1	4,3 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam boli podané 3 námietky a všetkým trom bolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol RÚŠS použitý v 5 prípadoch, pričom vždy išlo o zvýšenie osobného príplatku. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci RÚŠS bolo v roku v roku 2022 uzatvorených celkovo 31 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v roku 2023 26 dohôd. Ani jeden štátny zamestnanec nemal uzatvorenú dohodu v rámci služobného úradu, žiadna dohoda nebola refinancovaná z prostriedkov EÚ.

Tabuľka 71 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2022	2023
do 10 €/h	31	18
činnosti súvisiace s COVID-19	distribúcia antigénových samotestov	
ostatné činnosti	zastupovanie zamestnávateľa na pojednávaní na Okresnom súde Košice II, komunikácia s neúspešnými žiadateľmi o dofinancovanie energií, verejné obstarávanie, metodik účtovníctva, metodik pre SŠ, IT činnosti, účtovnícke činnosti, činnosti súvisiace so spracovaním mzdovej agendy, práca s registratúrou, zabezpečenie prevádzky a správy počítačovej siete, personalistika, výdaj maturitných testov, rozhodnutia o uznaní dokladu o vzdelaní	
manuálne činnosti	upratovacie práce, domovnícka práca vrátane drobnej údržby	
11 €/h - 30 €/h	0	7
činnosti súvisiace s COVID-19		
ostatné činnosti	IT činnosti, účtovnícke a mzdové činnosti	
manuálne činnosti	upratovacie práce	
31 €/h - 50 €/h	0	1
činnosti súvisiace s COVID-19	vypracovanie odvolania proti rozsudku Okresného súdu Košice II	
ostatné činnosti		
manuálne činnosti		
nad 51 €/h	0	0
činnosti súvisiace s COVID-19		
ostatné činnosti		
manuálne činnosti		

2. PROFESIONALIZÁCIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY A NÁSTROJE NA JEJ DOSIAHNUTIE

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.

Profesionalizácia štátnej služby je úzko prepojená s princípmi štátnej služby a vzhľadom na to, že Rada bola zriadená ako nezávislý orgán na dohľad nad dodržiavaním týchto princípov, venovala sa aj téme profesionalizácie štátnej služby v podstate vo všetkých svojich Správach a poukázala na viaceré inštitúty vplyvajúce 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.

V zákone o štátnej službe 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.

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.

Na základe svojich zistení Rada v doteraz predložených Správach spracovala celý rad odporúčaní, ktorých realizácia v praxi by mohla pomôcť profesionalizácii štátnej služby, a to najmä:

- Proces skráteného legislatívneho konania striktne využívať iba v prípade mimoriadnych okolností a obmedziť v čo najvyššej možnej miere úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov prostredníctvom nepriamych noviel zákona o štátnej službe a súvisiacich právnych predpisov a prostredníctvom poslaneckých návrhov.
- 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 štátnych 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 štátnych zamestnancov naviazať na víziu a ciele služobného úradu, 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.
- Dlhodobu 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 útvarov, ale aj vedúcich štátnych zamestnancov a štátnych zamestnancov, cez ktorú by bolo možné vymieňať si skúsenosti a informácie, zdieľať dobrú prax, vrátane poznatkov o služobnom hodnotení.
- 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 súvislosti s profesionalizáciou štátnej služby Rada považuje za potrebné identifikovať tri podstatné nástroje na jej dosiahnutie zadefinované zákonom o štátnej službe:

1. výberové konania
2. vzdelávanie štátnych zamestnancov
3. služobné hodnotenia

2.1 Výberové konanie

Výberové konania (ďalej len „VK“) 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 výberových konaní 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.

Rada v súvislosti s realizáciou výberových konaní vidí spojitosť s princípom transparentného zamestnávania podľa čl. 3 zákona o štátnej službe a taktiež s princípom rovnakého zaobchádzania podľa čl. 9 zákona o štátnej službe.

V zmysle ustanovenia § 40 ods. 3 zákona o štátnej službe existujú dva základné druhy výberových konaní, vonkajšie a vnútorné. Vnútorné výberové konania 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.

Rada mapovala výberové konania formou dotazníkového zberu údajov od služobných úradov, ktorému sa prvýkrát 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 výberových konaní na radové štátnozamestnanecké miesto sa zúčastnilo na jednom VK viac ako 10 uchádzačov, v 3272 prípadoch sa zúčastnili menej než 3 uchádzači a v 2391 prípadoch sa nezúčastnil ani jeden uchádzač.

Rada v **Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018**⁵⁵ vydala v oblasti výberových konaní viacero odporúčaní k samotnému procesu, ako aj k obsahu VK. K procesu výberových konaní Rada odporúčala:

- 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);
- zvážiť, či je potrebné vykonať VK na obsadenie miesta počas zastupovania vo všetkých prípadoch, kedy to ustanovuje zákon o štátnej službe (novelou zákona došlo k úprave a toto odporúčanie Rady bolo prijaté“);
- prehodnotiť administratívnu záťaž spojenú s VK;
- dbať na to, aby bolo umožnené vedúcemu útvaru, na ktorý sa robí VK, byť členom výberovej komisie;
- 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 slovné zdôvodnenie;
- 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;
- analyzovať prínos inštitútu hromadného VK a prijímanie absolventov;
- zverejňovať stanoviská, ktoré ÚV SR poskytuje na základe žiadostí jednotlivým SÚ, aby boli dostupné všetkým SÚ.

K obsahu výberových konaní Rada odporúčala:

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

⁵⁵ https://radaprestatnuszsluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7194_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2018.pdf

Rada mapovala výberové konania aj v roku 2021⁵⁶ – v tomto roku sa uskutočnilo viac ako štyritisíc výberových konaní na obsadenie voľných štátnozamestnaneckých miest, pričom VK sú zverejňované na portáli slovensko.sk.

Rada zamerala svoju pozornosť na nasledovné oblasti:

- úspešnosť výberových konaní;
- hromadné výberové konania;
- odbory ŠS a úspešnosť vonkajších výberových konaní;
- súťaživosť výberových konaní;
- regionálnu koncentráciu výberových konaní v hlavnom meste;
- vonkajšiu a vnútornú súťaživosť výberových konaní v regiónoch a;
- ako služobné úrady zvyšujú súťaživosť.

2.1.1 Hlavné zistenia Rady za rok 2021

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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Súťaživosť regionálne rastie smerom na severovýchod krajiny.
7. 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.

⁵⁶ https://radaprestatnuszsluzbu.vlada.gov.sk/data/files/8118_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2021.pdf

2.1.2 Odporúčania Rady pre štátnu službu navrhované v oblasti výberových konaní

Finančná oblasť a analytická oblasť

- v oblasti riadenia ľudských zdrojov vybudovať 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;
- vzhľadom na to, že 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 zatriaktívili štátnu správu pre uchádzačov. Nefinančnými benefitmi môžu byť napríklad zakladanie škôlok pre deti štátnych zamestnancov 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 regiónmi bez naviazania na odmenu za prácu.

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 vyhlásoval 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,⁵⁷ 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 sťaží, 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.

2.1.3 Centrum vzdelávania a hodnotenia a jeho významný podiel na profesionalizácii štátnej služby v štádiu výberových konaní

V súvislosti s výberovými konaniami je potrebné upozorniť, že zákon o štátnej službe v ustanovení § 41 ods. 11 písm. i) ako jednu z foriem overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača o štátnozamestnanecké miesto uvádza **posúdenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra**.

Predmetná forma overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača o štátnozamestnanecké miesto bola v zákone o štátnej službe zavedená v súvislosti s národným projektom Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje, na základe ktorého v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa bolo potrebné „*vytvorenie a činnosť hodnotiaceho, testovacieho a metodického centra pre ľudské zdroje*.“ Za účelom zabezpečenia tejto aktivity vzniklo v rámci Úradu vlády SR Centrum vzdelávania a hodnotenia (ďalej len: „centrum“).

Úlohou centra je podpora profesionálnej štátnej služby, a to prostredníctvom zvyšovania počtu štátnych zamestnancov so zvýšenými kompetenciami v oblastiach, ktoré zaručujú kvalitné a profesionálne vykonávanie štátnej služby. Nemenej dôležitou úlohou je tiež podpora schopností efektívne viesť a motivovať zamestnancov, poskytovanie pomoci novoprijatým štátnym zamestnancom a osvojenie si nových a pokročilých metód overovania schopností a osobnostných vlastností v procese obsadzovania štátnozamestnaneckých miest, a to najmä pri výbere štátnych zamestnancov na najvyššie manažérske pozície v štátnej správe.

⁵⁷ <https://www.faststream.gov.uk/index.html>

Vzdelávanie v tejto oblasti spočíva v postupe pri aplikácii metódy riadeného rozhovoru vo výberovom konaní v štátnej službe. Rozhovor je pracovný nástroj manažéra pre prácu s ľuďmi. Ak hovoríme o riadenom rozhovore, ten má svoje pravidlá, vyžaduje určitú úroveň rozvoja schopností a zručností. V podmienkach štátnej služby je metóda riadeného rozhovoru využívaná vo výberových konaniach, v ktorých členovia výberových komisií na služobných úradoch budú túto metódu aplikovať. Po absolvovaní vzdelávania sú členovia výberových komisií schopní efektívne viesť riadený rozhovor s uchádzačom o štátnu službu, sú schopní kvalifikovane vyhodnotiť jeho odpovede a osobnostné vlastnosti a následne posúdiť, či a do akej miery uchádzač disponuje schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami, ktoré sú požadované pre dané štátnozamestnanecké miesto, čím sa zvýši schopnosť výberu správneho uchádzača do štátnej služby.

Vzdelávanie v tejto oblasti je zamerané aj na to, aby štátni zamestnanci, ktorí vypracúvajú opisy štátnozamestnaneckého miesta, boli schopní kvalitne analyzovať štátnozamestnanecké miesto, aby vedeli formulovať svoje požiadavky na zamestnancov a ich kompetencie a poskytovať súčinnosť vedúcim zamestnancom vecne príslušných odborov na služobnom úrade. Štátni zamestnanci, ktorí absolvujú vzdelávanie o využití metódy hodnotiaceho centra a certifikovaných psychodiagnostických metód v praxi, budú sami schopní následne aplikovať metódy hodnotiaceho centra a certifikované psychodiagnostické metódy realizované prostredníctvom hodnotiaceho centra v praxi.

V roku 2023 v súvislosti s výberovým konaním o túto formu overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača požiadalo Centrum vzdelávania a hodnotenia Úradu vlády SR o diagnostiku metódou hodnotiaceho centra 5 služobných úradov:

- Ministerstvo hospodárstva SR pre 2 výberové konania;
- Ministerstvo investícií a regionálneho rozvoja SR pre 1 výberové konanie;
- Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka pre 1 výberové konanie;
- Najvyšší kontrolný úrad SR pre 3 výberové konania;
- Inštitút pre stratégie a analýzy ÚV SR – úrad zrušil termín z dôvodu, že sa uchádzač na výberové konanie nedostavil.

O psychodiagnostiku analytikov metódou hodnotiaceho centra požiadalo Centrum vzdelávania a hodnotenia Úradu vlády SR 7 služobných úradov:

- Inštitút pre stratégie a analýzy ÚV SR pre 2 výberové konania;
- Ministerstvo financií SR pre 5 výberových konaní (plus ďalšia požiadavka, diagnostika pripravená, termín zrušený zo strany MF SR);
- Ministerstvo investícií a regionálneho rozvoja pre 2 výberové konania;

- Ministerstvo hospodárstva SR pre 1 výberové konanie;
- Ministerstvo kultúry SR pre 1 výberové konanie;
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR pre 2 výberové konania;
- Ministerstvo životného prostredia SR pre 2 výberové konania (plus ďalšia požiadavka, diagnostika pripravená, termín zrušený zo strany MŽP SR).

2.2 Vzdelávanie štátnych zamestnancov

V súlade s princípom profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby koná odborne, svedomito, v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a služobný úrad mu poskytuje alebo zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby. Princíp profesionality sa uplatňuje najmä dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, ako aj povinnosťou služobného úradu vzdelávať štátneho zamestnanca.

2.2.1 Dotazníkový zber dát

Rada pre štátnu službu podľa § 14 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe vykonáva dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby a Etického kódexu štátneho zamestnanca, zároveň podľa § 14 ods. 1 písm. e) zákona o štátnej službe vypracúva odborné štúdie k aplikovaniu princípov štátnej služby a ustanovení obsiahnutých v Etickom kódexe štátneho zamestnanca.

V kontexte s princípom profesionality služobný úrad poskytuje alebo zabezpečuje štátnemu zamestnancovi zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby, realizovala Rada v roku 2023 dva dotazníkové zbory dát. Prvý, jarný, bol adresovaný štátnym zamestnancom, ktorého sa zúčastnilo 6848 z nich, čo predstavuje účasť 20,1 % zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. Druhý, letný, bol adresovaný služobným úradom. V tomto zbore dát boli vyhodnotené odpovede od 124 služobných úradov, teda od 57,7 % zo všetkých služobných úradov.

Vyhodnotenia predmetných dotazníkových zbier dát sú zverejnené na webovej stránke Rady, výsledky dotazníkového zberu dát vyplývajúce z názorov získaných od štátnych zamestnancov na vzdelávanie v štátnej službe na https://radaprestat-nusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/8296_vyhodnotenie-dotaznika-2023.pdf a výsledky dotazníkového zberu dát vyplývajúce z názorov a informácií získaných od služobných úradov na vzdelávanie v štátnej službe na: https://radaprestat-nusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/8327_vyhodnotenie-dat-vzdelavanie-v-statnej-sluzbe-su-2023.pdf.

2.2.2 Odporúčania Rady pre štátnu službu v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov vyplývajúce z dotazníkových zberov dát

Na základe vyhodnotenia z jednotlivých zberov dát Rada odporúča:

➤ **ÚV SR ako gestorovi zákona o štátnej službe**

- zvýšiť podiel sumy zákonom vyčleňovanej na úhradu priamych nákladov na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov, ktorá je aktuálne vo výške 0,5 % z objemu súčtu tarifných platov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31. decembru spred dvoch kalendárnych rokov.

➤ **služobným úradom**

- zreteľne vopred komunikovať možnosti vzdelávania;
- vytvoriť priestor na poskytnutie spätnej väzby služobnému úradu vo veci vzdelávania prostredníctvom podpory otvorenosti vo vzájomných vzťahoch;
- dôsledne dbať na kvalitu poskytovania vzdelávacích aktivít tak, aby boli systematickým procesom získavania ďalších vedomostí, zručností, schopností, návykov a skúseností na vykonávanie štátnej služby;
- umožniť štátnym zamestnancom zapojiť sa do definovania vzdelávacích potrieb a tým im umožniť aktívne pracovať na prehľbovaní svojej odbornosti, profesionality a praktických skúseností;
- neustále vytvárať vyhovujúce podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov a snažiť sa ich zlepšovať;
- dôsledne dbať na to, aby obsahové zameranie plánu kontinuálneho vzdelávania vychádzalo z požiadaviek na odborné kompetencie uvedené v opise štátneho zamestnaneckého miesta;
- pravidelne overovať skutočnosť, či sú vzdelávacie aktivity, na ktorých sa štátni zamestnanci zúčastňujú, pre vykonávanie štátnej služby prínosné a zároveň zisťovať, ktoré druhy vzdelávania sú pre výkon štátnej služby najprínosnejšie;
- overovať efektivitu a prínos jednotlivých foriem realizácie kontinuálneho vzdelávania;
- podrobiť analýze existujúce kapacity na poskytovanie a financovanie vzdelávania v preferovaných oblastiach podľa prínosu (mäkké zručnosti, odborné zručnosti, osobný rozvoj);
- podniknúť kroky na zvýšenie interných kapacít (Centrum vzdelávania a hodnotenia úradu vlády) a externých kapacít (dodatočné rozpočtovanie peňazí, grantové a európske projekty) v týchto oblastiach;
- podrobiť analýze kvalitu poskytovaného interného a externého vzdelávania v prioritných oblastiach podľa prínosu (mäkké zručnosti, odborné zručnosti, osobný rozvoj);

- vypracovať a vytvoriť, spoločne s príslušnými kapacitami na výkon, základný vzdelávací program pre vedúcich štátnych zamestnancov s dôrazom na ich potreby podľa prínosu (vzdelávanie zamerané na odborné, manažérske, mäkké a vedúce zručnosti);
- prihliadať na potreby konkrétneho druhu kompetenčného vzdelávania štátnych zamestnancov a overovať tieto potreby v spolupráci s ich vedúcimi štátnymi zamestnancami;
- zvážiť možnosť doplnenia konkrétneho druhu vzdelávania podľa vlastnej preferencie štátneho zamestnanca vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta;
- dbať aj na preferencie kontinuálneho vzdelávania samotných štátnych zamestnancov s ohľadom na ich opis štátnozamestnaneckého miesta;
- realizovať vyhodnotenie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania za účasti dotknutého štátneho zamestnanca;
- odformalizovať realizáciu služobného hodnotenia nielen ako celku, ale aj s ohľadom na poslednú hodnotenú oblasť týkajúcu sa osobného rozvoja a vzdelávania;
- dbať na to, aby vedúci štátni zamestnanci pravidelne raz ročne vyhodnocovali kontinuálne vzdelávanie vo svojich organizačných útvaroch;
- umožňovať v primeranom rozsahu, ak je to z povahy vykonávania služobných úloh možné, štátnym zamestnancom na základe ich žiadosti, služobné voľno za účelom samoštúdia;
- dôsledne dbať na to, aby štátni zamestnanci pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru absolvovali adaptačné vzdelávanie tak, ako to predpisuje zákon o štátnej službe;
- snažiť sa získať spätnú väzbu od štátnych zamestnancov, ktorí absolvovali adaptačné vzdelávanie, či zvolený obsah, rozsah a forma boli nápomocné pre vykonávanie štátnej služby;
- snažiť sa získať spätnú väzbu od štátnych zamestnancov, ktorí absolvovali adaptačné vzdelávanie, či podpora, asistencia a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností od mentora neboli len formálne a podľa zistení zefektívniť procesy adaptačného vzdelávania;
- umožňovať, ak je to dostupné, realizovať vzdelávacie aktivity v meste, kde štátni zamestnanci vykonávajú štátnu službu, alebo umožňovať vo väčšej miere online vzdelávanie;
- overovať prostredníctvom Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR dostupnosť, oboznamovať štátnych zamestnancov a umožňovať štátnym zamestnancom v primeranom rozsahu:
 - vykonávanie stáží v medzinárodných organizáciách;
 - vyslanie štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v štruktúrach EÚ;
 - vyslanie štátneho zamestnanca ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave do štruktúr EÚ.

➤ **štátnym zamestnancom:**

- aktívne pristupovať k vzdelávaniu;
- aktívne sa v služobnom úrade informovať o skutočnostiach uvedených v odporúčaniach vyššie, ale predovšetkým:
 - o možnostiach a dostupnosti vzdelávania;
 - o tom, či služobný úrad umožňuje doplniť druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie štátneho zamestnanca vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta;
 - o tom, či vyhodnotenie plánu kompetenčného vzdelávania môže byť realizované za účasti predmetného štátneho zamestnanca;
 - o tom, či služobný úrad umožňuje a ak áno, v akom rozsahu, poskytnutie služobného voľna za účelom samoštúdia;
 - o tom, či služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie, teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom aj nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu;
 - o tom, či služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytuje služobné voľno.

2.2.3 Vzdelávanie štátnych zamestnancov prostredníctvom Centra vzdelávania a hodnotenia zriadeného pri Úrade vlády SR

Služobný úrad plánuje, organizuje, zabezpečuje a umožňuje vzdelávanie štátnych zamestnancov, pričom uplatňuje zásady vzdelávania stanovené zákonom o štátnej službe, konkrétne:

- a) systémovosť,
- b) flexibilita,
- c) hospodárnosť,
- d) účelnosť.

V zmysle zákona o štátnej službe je služobný úrad povinný vyčleniť z rozpočtu na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov v príslušnom kalendárnom roku finančné prostriedky na úhradu priamych nákladov najmenej vo výške 0,5 % vypočítaného z objemu súčtu tarifných plátov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31.decembru pred dvoch kalendárnych rokov; do vypočítaného objemu sa nezapočíta súčet tarifných plátov priznaných dočasne vyslaným štátnym zamestnancom.

Tabuľka 72 Porovnanie počtov kurzov zrealizovaných Centrom vzdelávania a hodnotenia v roku 2023 s rokom 2022

Porovnanie počtov kurzov zrealizovaných Centrom vzdelávania a hodnotenia v roku 2023 s rokom 2022		
	2022	2023
Riadený výberový rozhovor	161	185
Mentoring	182	230
Analýza štátnozamestnaneckého miesta	55	6
Manažérske vzdelávanie	478	454
Základné manažérske zručnosti	116	134
Vedenie hodnotiaceho rozhovoru	110	120
Komunikačné zručnosti pre manažérov	56	60
Časový manažment pre manažérov	56	50
Koučovací rozhovor v práci manažéra	44	35
Moderné prístupy k vedeniu ľudí	58	0
Efektívne riadenie tímu	23	28
Manažér/líder v štátnej službe	15	27
Vzdelávanie radových zamestnancov	84	193
Časový manažment pre radových zamestnancov	22	57
Budovanie psychickej odolnosti	9	34
Komunikácia v praxi	10	38
Prezentačné zručnosti	8	28
Stres manažment	15	36
Riešenie problémov	20	0
Spolu účastníkov	960	1068
Preškolení štátni zamestnanci	769	908

Služobné úrady v rámci realizácie vzdelávania svojich štátnych zamestnancov môžu využívať služby poskytované už vyššie spomínaným Centrom vzdelávania a hodnotenia Úradu vlády SR. Jeho cieľom je totiž nielen overovať schopnosti a osobnostné vlastnosti uchádzačov o štátnu službu spolu so zisťovaním ich úrovne, potenciálu a uplatnenia sa v štátnej správe v rámci výberových konaní, ale aj prierezovo vzdelávať existujúcich štátnych zamestnancov zo všetkých služobných úradov na Slovensku s prihliadnutím na aktuálne potreby služobných úradov a na požiadavky na vzdelanie definované zákonom o štátnej službe.

2.3 Služobné hodnotenie

Princíp profesionality sa uplatňuje nielen dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, ale aj podporou kariérneho rastu a pravidelným služobným hodnotením štátneho zamestnanca.

Služobné hodnotenie je chápané ako jeden z kľúčových nástrojov riadenia ľudských zdrojov, avšak súčasne má jednoznačný vplyv na profesionalizáciu štátnej služby. Poskytuje zdôvodnenie pre rozhodnutia týkajúce sa vzdelávania, odmeňovania, preloženia štátneho zamestnanca alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, kariérneho rastu a zároveň dáva zamestnávateľovi možnosť komunikovať štátnemu zamestnancovi hodnoty, poslanie, víziu a ciele organizácie a umožňuje pretaviť stratégiu a ciele organizácie do individuálnych výkonnostných cieľov a úloh.

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

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

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

Zákon o štátnej službe stanovuje štyri hodnotené oblasti. Podrobnosti o tom, čo sa danou oblasťou rozumie, upravuje vyhláška ÚV SR.

Výsledky služobného hodnotenia podľa dosiahnutých bodov:

90 – 100 bodov: vynikajúce výsledky

75 – 89 bodov: veľmi dobré výsledky

50 – 74 bodov: štandardné výsledky

25 – 49: uspokojivé výsledky

menej ako 25 bodov: neuspokojivé výsledky

Kritériá aj bodové ohodnotenie sú s výnimkou oblasti „schopnosti a kompetencie“ rovnaké pre radových aj vedúcich štátnych zamestnancov. V každej hodnotenej oblasti môže štátny zamestnanec získať maximálny počet bodov. Na základe súčtu všetkých bodov sa stanoví výsledok služobného hodnotenia a štátny zamestnanec je zaradený do jednej z piatich kategórií.

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

Veľmi dôležitým prvkom v rámci služobného hodnotenia je poskytovanie spätnej väzby. Spätná väzba umožňuje pracovať na vlastnom rozvoji a eliminovaní nedostatkov, ktoré si samotný štátny zamestnanec ani nemusí uvedomovať. Spätná väzba, ktorá je poskytnutá zo strany vedúcich štátnych zamestnancov po dobrom výkone, pôsobí pozitívne na motiváciu štátnych zamestnancov, ale aj na atmosféru na pracovisku. Hľadanie silných stránok zamestnancov je veľmi dôležité, ale na druhej strane je potrebné reagovať aj na nedostatočný pracovný výkon zamestnanca. Veľmi dôležitá je dôvera a vnímanie, že kritické hodnotenie zamestnanca je vedené snahou situáciu riešiť.

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

Na zhodnotenie výkonov a prístupu štátnych zamestnancov, poskytnutie spätnej väzby, komunikovanie budúcich aktivít, očakávaní, potrieb vzdelávania, predstáv o kariérnom raste je veľkým prínosom hodnotiaci rozhovor. Pre vedúcich štátnych zamestnancov je to príležitosť získať spätnú väzbu od podriadených. Vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení, definuje hodnotiaci formulár a základný postup pri rozhovore. Vedúci štátni zamestnanci si môžu praktickú realizáciu do značnej miery prispôbiť podľa svojich potrieb.

Služobné hodnotenie je previazané aj na platové podmienky štátneho zamestnanca. Štátny zamestnanec, ktorý dosiahne vynikajúci výsledok alebo veľmi dobrý výsledok, má nárok na jednorazovú odmenu. Na základe výsledkov služobného hodnotenia možno zvýšiť, znížiť alebo odňať osobný príplatok. Väzba služobného hodnotenia na odmeňovanie nie je odborníkmi jednoznačne pozitívne vnímaná. Takáto väzba môže motivovať zamestnancov dosahovať stanovené ciele, identifikovať výkonnejších zamestnancov a zamerať sa na priority, ale na druhej strane môže viesť k zanedbávaniu dlhodobých, alebo priamo nemerateľných aktivít, posilňovať súťaživosť na úkor spolupráce a tímovej práce, môže viesť k snahe nadhodnocovať výkony a oslabiť zameranie na budúcnosť.

Napriek tomu, že v SR to právna úprava umožňuje, podľa informácií získaných od služobných úradov, sa možnosť zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku vo väzbe na služobné hodnotenie reálne v praxi málo využíva.

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

V prvej Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018⁵⁸ Rada na základe rozsiahleho zberu dát z roku 2019 (dotazník na vzorke 16 % štátnych zamestnancov a zber údajov od 173 služobných úradov) zmapovala východiskový stav vo viacerých oblastiach riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe. Čo sa služobného hodnotenia týka, výsledky ukázali, že novozavedený systém nebol dostatočne akceptovaný hodnotiteľmi ani hodnotenými štátnymi zamestnancami. Rada preto odporúčala systém analyzovať a vylepšovať a zároveň navrhla aj niektoré konkrétne vylepšenia (doplniť k bodovému hodnoteniu aj slovné vyjadrenie, zaviesť do formulárov poučenie štátnych zamestnancov o možnosti podať voči výsledkom hodnotenia námietku a naviazať hodnotenie odborných vedomostí namiesto znalosti právnych predpisov na kvalitu výkonu služobných úloh).

V roku 2020⁵⁹ získala Rada ďalšie údaje od služobných úradov (vzorka 192 služobných úradov, čo predstavuje 98 % systemizovaných štátnozamestnaneckých miest) a realizovala kvalitatívny výskum formou pološtruktúrovaných rozhovorov s 20 štátnymi zamestnancami. Informácie využila v odbornej štúdii.

V roku 2021⁶⁰ získala Rada informácie od 208 služobných úradov o služobnom hodnotení, ktoré predstavujú údaje o 31 941 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 34 045 miest to predstavuje 93,8 %. Z 31 941 štátnych zamestnancov je 27 697 radových zamestnancov a 4 244 sú vedúci štátni zamestnanci.

V kontexte vyššie popísaných výsledkov Rada spracovala nasledovné závery a odporúčania:

- Analyzovať systém hodnotenia a na základe toho ho vylepšovať.
- Doplniť okrem bodového ohodnotenia povinnosť slovného zdôvodnenia pridelených bodov v rámci každej hodnotenej oblasti.
- Poučenie štátneho zamestnanca o možnosti vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia možnosti by malo byť v písomnom vyhotovení služobného hodnotenia uvedené.
- Hodnotenie odborných vedomostí by malo vychádzať z kvality a odbornosti plnenia služobných úloh podľa opisu ŠZM a podľa pridelovaných služobných úloh.

⁵⁸https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7194_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2018.pdf?csrt=15689624260563638430 str. 88

⁵⁹ https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7817_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2020.pdf – str. 119

⁶⁰ https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/8118_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2021.pdf

- Sledovať využívanie zvýšenia, zníženia a odobratia osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie.

2.3.1 Dotazníkový zber dát

Po uskutočnení školení, ktoré Rada pre štátnu službu organizovala v decembri 2021 a v nadväznosti na dotazníkový zber dát k služobným hodnoteniam, ktoré Rada pre štátnu službu realizovala v roku 2018 sme pripravili dotazník v oblasti realizácie služobných hodnotení aj v roku 2022.

Dotazník bol prístupný od 20. mája 2022 do 21. júna 2022 a v tom čase ho mohli vyplňať štátni zamestnanci, ktorí sa o ňom dozvedeli prostredníctvom služobných úradov. Do dotazníkového zisťovania sa mohli zapojiť štátni zamestnanci všetkých 229 služobných úradov v Slovenskej republike bez ohľadu na ich postavenie.

Vyplnenie dotazníka bolo dobrovoľné a anonymné. Oblasť služobného hodnotenia obsahovala 12 otázok. Okrem poslednej otázky, v ktorej bola účastníkom daná možnosť uviesť vlastné návrhy a pripomienky, boli otázky uzatvorené. V stanovenom termíne bolo vyplnených 5884 online dotazníkových hárkov. Podľa doposiaľ dostupných údajov v 1. štvrtroku 2022 bol počet štátnych zamestnancov 34202,5. Dotazníkového prieskumu sa na základe týchto dát zúčastnilo 17,2 % štátnych zamestnancov.

2.3.2 Odporúčania Rady pre štátnu službu v oblasti služobných hodnotení štátnych zamestnancov vyplývajúce z dotazníkových zberov dát

V kontexte výsledkov zberu dát od zúčastnených štátnych zamestnancov v roku 2022⁶¹ uvádzame nasledovné závery a odporúčania:

Závery

- väčšina štátnych zamestnancov mala dostatok informácií o služobnom hodnotení;
- na služobné hodnotenie sa pripravila vopred (resp. sebahodnotenie si pripravilo) menej ako polovica hodnotených – služobné hodnotenie považujú štátni zamestnanci za objektívne zhodnotenie ich práce – spätná väzba bola počas služobného hodnotenia vo veľkej miere pozitívna;
- veľká väčšina hodnotených vie na základe služobného hodnotenia, ako sa môže zlepšiť;
- u väčšiny štátnych zamestnancov prevládali zo služobného hodnotenia pozitívne emócie;

⁶¹ https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/8155_vyhodnotenie-dat-sluzobne-hodnotenia-2022.pdf?csrt=7665101840116210800

- o niečo viac zamestnancov je názoru, že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne, ako tých, ktorí sú opačného názoru – minimum štátnych zamestnancov podávalo námietku proti služobnému hodnoteniu; z tých, ktorí námietku podali, vo väčšine prípadov bola posúdená v ich prospech;
- služobné hodnotenie považujú štátni zamestnanci najmä za príležitosť získania spätnej väzby, ale aj uvedomenia si silných a slabých stránok, naopak, najmenej ho považujú za nástroj poskytnúť spätnú väzbu nadriadenému a služobnému úradu – úroveň realizácie služobného hodnotenia je vo veľkej miere neutrálna až pozitívna v porovnaní s minulými služobnými hodnoteniami;
- do budúcnosti by zamestnanci prijali najmä zavedenie sebahodnotenia, ale aj možnosť hodnotiť svoj služobný úrad, už v menšej miere by privítali hodnotenie nadriadeného podriadenými, ešte menej hodnotenie konkrétneho výnimočného pracovného úspechu, získať hodnotenie od širšieho okruhu kolegov alebo dať hodnotenie kolegovi je ešte nižšia;
- štátni zamestnanci vnímajú organizačnú nespravodlivosť v oblasti hodnotenia ako aj na ňu prepojených kategórií ako plat, komunikácia a rovnaké zaobchádzanie.

Odporúčania

- zreteľne vopred komunikovať podmienky služobného hodnotenia;
- harmonizovať kritéria služobného hodnotenia a prístup hodnotiteľov v rámci inštitúcií formou diskusie hodnotiteľov alebo internou metodikou hodnotenia tak, aby nedochádzalo k neodôvodeným rozdielom medzi jednotlivými útvarmi;
- podmienky služobného hodnotenia zahrnúť aj do adaptačného vzdelávania;
- zvážiť prijatie interných predpisov k služobným hodnoteniam;
- upriamiť pozornosť štátnych zamestnancov na skutočnosť, že pred služobným hodnotením si môžu pripraviť sebahodnotenie;
- odformalizovať realizáciu služobného hodnotenia, v tejto súvislosti zabezpečiť hodnotiteľom možnosť vzdelávania v oblasti vykonávania služobných hodnotení;
- pre zvýšenie objektivity služobného hodnotenia uvádzať slovné zdôvodnenie hodnotenia jednotlivých hodnotených oblastí pri všetkých úrovniach dosiahnutých výsledkov;
- zvýšiť povedomie o možnosti podať námietku prostredníctvom jasne naformulovaného interného predpisu k služobným hodnoteniam;
- snažiť sa získavať spätnú väzbu od zamestnancov prostredníctvom vedúcich zamestnancov alebo aj anonymne a pružne reagovať na potreby, návrhy, ktoré vyplynú zo služobného hodnotenia, alebo zaznejú počas služobného hodnotenia;
- vytvárať priestor pre rozvojový charakter služobného hodnotenia;
- vytvárať priestor pre ďalšie vzdelávanie, osobný rast štátnych zamestnancov na základe výsledkov služobného hodnotenia;

- vytvoriť priestor na poskytnutie spätnej väzby nadriadenému a služobnému úradu prostredníctvom podpory otvorenosti vo vzájomných vzťahoch.

3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

Rada pre štátnu službu bola zriadená zákonom o štátnej službe ako nezávislý koordinálny a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby a tento zákon upravuje aj jeho práva a povinnosti.

Rok 2023 nepriniesol žiadne legislatívne zmeny, ktoré by menili postavenie alebo pôsobnosť Rady. Inštitucionálnu nezávislosť Rady by bolo vhodné podporiť aj primeranou finančnou nezávislosťou, postavenou na samostatnom rozpočtovom programe v rámci rozpočtovej kapitoly Úradu vlády SR, čo je pre napĺňanie poslania Rady ako nezávislého orgánu dohliadajúceho na dodržiavanie princípov štátnej služby dôležité.

Rada sa v uplynulom roku okrem činností vyplývajúcich z legislatívneho rámca zamerala aj na organizovanie stretnutí so štátnymi zamestnancami, odborníkmi z oblasti štátnej služby, študentami, zahraničnými partnermi a odbornou verejnosťou. Svoje poslanie a úlohy aplikovala do svojej činnosti tak, aby posilňovala dôveru v štátnu službu, v jej kvalitné fungovanie a spravovanie v prospech celej spoločnosti.

3.1 Aktivity Rady

3.1.1. Odborné podujatia

V uplynulom roku Rada venovala značnú pozornosť odborným podujatiam, ktoré sa venovali dôležitým aspektom štátnej služby ako je služobné hodnotenie štátnych zamestnancov, protikorupčné aktivity alebo etika a integrita.

Pre posudzovanie úrovne odbornosti štátnych zamestnancov, požadovaných vlastností a zručností, ich vzťahu k vzdelávaniu a osobnostnému rozvoju slúži služobné hodnotenie štátnych zamestnancov. Ide o mimoriadne dôležitú činnosť v jednotlivých služobných úradoch, ktorá má mať vplyv na odmeňovanie štátnych zamestnancov, ich kariérny rast alebo na ich ďalšie vzdelávanie. Jeho výsledky tak majú slúžiť manažmentu k poznaniu, ako sa plnia ciele organizácie v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, v ktorej oblasti bol dosiahnutý pokrok alebo kde sa vyskytujú najväčšie problémy. Výsledky hodnotenia by mali nastavovať pravdivé zrkadlo ročnej činnosti každého štátneho zamestnanca, poukazovať na jeho slabé či silné stránky a tiež stanovovať úlohy pre ďalšie obdobie.

Napriek významu služobného hodnotenia vo výkone štátnej služby je veľa indícií o tom, že služobné hodnotenie sa vykonáva len formálne a neplní svoje poslanie ako manažérsky nástroj a nástroj na zefektívnenie pracovných postupov. Tým sa neplní ani jeho úloha poskytnúť vzájomnú spätnú väzbu medzi štátnymi zamestnancami a ich vedúcimi štátnymi zamestnancami. Začiatkom roka 2023 sa preto Rada zúčastnila online stretnutia so zástupcami Klubu úradníkov dobrej vôle s názvom „Zmysluplné

služobné hodnotenie: mýtus alebo príležitosť.“ Účastníkom stretnutia boli poskytnuté poznatky z dotazníkového zberu dát z roku 2022, ktorý bol venovaný tomu, ako vnímajú štátni zamestnanci služobné hodnotenie. Rada sa tiež podelila o poznatky, kde najčastejšie pri služobných hodnoteniach služobné úrady zlyhávajú, ktoré vyplynuli z podnetov štátnych zamestnancov vybavovaných Radou v roku 2022 a v ktorých zistila porušenie princípov štátnej služby. Dôležitou časťou stretnutia boli aj témy, ako sa pripraviť na služobné hodnotenie v roku 2023, aký význam je mu potrebné prikladať, aby nebolo iba formálnou zákonnou povinnosťou. Účastníci sa zhodli na potrebe takýchto stretnutí, ako aj na potrebe širšej diskusie na tému služobného hodnotenia a jeho významu pre štátnu službu.

Jedným z dôležitých celospoločenských záujmov i cieľov je potláčať korupciu vo všetkých jej podobách a na všetkých úrovniach štátnej správy i samosprávy. Preto je dôležité poznať a čo najširšie uplatňovať v činnosti verejnej správy formy a metódy ako korupciu odhaľovať a tiež ako jej predchádzať. Tejto dôležitej téme sa venovalo stretnutie protikorupčných koordinátorov verejnej správy vo februári 2023, na ktorom vystúpil aj zástupca Rady. Cieľom stretnutia bolo diskutovať o formalizovaní a zjednotení pozícií protikorupčných koordinátorov v služobných úradoch a o vytvorení univerzálneho opisu ich pracovnej činnosti, ako aj o vytvorení Rady protikorupčných koordinátorov a definovanie jej pozície. Zástupca Rady vo svojom príspevku predstavil výzvy, ktorým budú inštitúcie pri systematickom riešení konfliktu záujmov čeliť a zdôraznil, že úlohou bude najmä transponovať prijatú právnu úpravu do praxe jednotlivých inštitúcií. **Výstupom celého úsilia by podľa Rady mali byť štandardy a procesné postupy pre vnútorné predpisy pre konflikt záujmov alebo pre jednotný predpis pre verejnú sféru, štandardy pre vzdelávanie a osvetu v téme konfliktu záujmov a štandardy pre zber údajov o konflikte záujmov.**

Jednou z najdôležitejších etických hodnôt, ktorú je nutné uplatňovať v spoločnosti, vrátane štátnej služby a jej zamestnancov, je integrita. Ľudia s integritou konajú v súlade so svojimi hodnotami, presvedčeniami aj keď je to pre nich nevýhodné alebo ťažké. Integrita je aj to, ako ľudia reagujú na svoje zlyhania a chyby. V štátnej službe je integrita základom transparentnosti a zodpovednosti, ktoré sú nevyhnutné pre spravodlivú a efektívnu štátnu správu. V uplynulom roku preto Rada problematike integrity venovala značnú pozornosť, a preto sa jej zástupcovia zúčastňovali domácich i medzinárodných podujatí venovaných rôznym oblastiam problematiky integrity.

Rada mala svojho zástupcu na podujatí Integrity Fórum 2023, ktoré organizoval Úrad vlády SR spolu s Oddelením OECD pre integritu verejného sektora v Bratislave. Podujatie bolo súčasťou projektu Zlepšenie integrity verejnej správy v Slovenskej republike, do ktorého je od roku 2021 zapojená aj Rada. Jeho cieľom je využiť medzinárodné skúsenosti a know-how, ako aj poznatky z dobrej praxe pri presadzovaní a posilňovaní verejnej integrity a prevencie korupcie.

Na podujatí bolo prezentované stanovisko Rady súvisiace s jej úlohou pri aplikácii zásad integrity v praxi. Zástupca Rady potvrdil jej ochotu a pripravenosť sa na tomto procese zúčastňovať. Nevyhnutnou podmienkou však je rozšírenie pôsobnosti Rady na oblasť integrity, čo vyžaduje legislatívnu úpravu, vrátane finančného a personálneho zabezpečenia.

Rada mala svoje zastúpenie aj na stretnutí Pracovnej skupiny vyšších štátnych úradníkov venujúcej sa verejnej integrite (Working Party of Senior Public Integrity Officials – SPIO - 23. až 26. mája 2023) v Parížskom sídle OECD, ktoré sa konalo v rámci Týždňa integrity. Člen Rady Maroš Paulini bol potvrdený skupinou SPIO za člena jej predsedníctva na roky 2023 a 2024, čo znamená že Rada mala a bude mať aj v priebehu tohto roku množstvo informácií z danej oblasti, ktoré bude využívať vo svojej činnosti a tiež tieto informácie bude poskytovať aj odbornej verejnosti.

Rada sa zúčastnila aj na zasadnutí Skupiny blízkeho dialógu OECD pre správne pochopenie vplyvov na verejný sektor (OECD Trusted Dialogue Group on Getting Influence Right), ktorej cieľom je vytvorenie nástroja, ktorý by pomohol súkromným spoločnostiam zodpovedne komunikovať v otázkach tvorby politík s vládami a štátnymi inštitúciami.

V rámci Týždňa integrity sa uskutočnilo viacero podujatí pracovnej skupiny SPIO, v rámci ktorých sa pozornosť zamerala na praktické aspekty využívania technologických a analytických nástrojov na upevnenie integrity. Ďalšou súčasťou bolo Svetové fórum integrity a boja proti korupcii (Global Anti-Corruption & Integrity Forum). V rámci programu sa účastníci venovali témam ako kvalita opatrení prijímaných štátmi na upevnenie integrity a boj proti korupcii, posilňovanie integrity v oblasti infraštruktúry, či podpora demokracie a boj proti negatívnym vplyvom zahraničných aktérov. Odborníci na tému integrity informovali tiež o výskumnom projekte skúmajúcom efektivitu nástrojov na boj proti narušeniam integrity, o vývoji systémov na efektívne nahlasovanie nekalých praktík, ako aj o podpore a reálnych výsledkoch v dosahovaní transparentnosti na Ukrajine, či už počas súčasnej obrannej vojny alebo pri očakávanej povojnovej obnove krajiny.

Téme integrity bolo venované aj stretnutie Európskej siete expertov na integritu (European Network of Integrity Practitioners, ENIP) zamerané na meranie kultúry integrity, ktorého sme sa aktívne zúčastnili. Zástupca Rady tu prezentoval výsledky dotazníkového prieskumu zameraného na etiku a integritu v štátnej službe v Slovenskej republike. Medzi diskutované témy patrili poučenia zo Svetového fóra integrity a boja proti korupcii (Global Anti-Corruption & Integrity Forum) organizovaného Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj, implementácia Odporúčaní OECD k verejnej integrite a Odporúčania OECD k zvládaniu konfliktu záujmov vo verejnej správe. Pozornosť bola venovaná aj využívaniu súčasných technológií na boj proti korupcii a finančným podvodom.

Rada bola súčasťou zasadnutia Európskej siete pre verejnú etiku (European Network for Public Ethics – ENPE) v slovinskej Ľublani. Podujatia sa zúčastnili zástupcovia

pätnástich členských krajín siete, jeho význam podčiarkol úvodný príhovor predsedníčky slovinského parlamentu. Panelová diskusia bola zameraná na otázky verejnej integrity a technické zasadnutia sa zase venovali otázkam porušenia integrity a ich postihovaní v jednotlivých krajinách Európskej únie. Zástupca Rady prezentoval prípadové štúdie na tému konfliktu záujmov v štátnej službe, vychádzajúce z praxe v Slovenskej republike.

Všetky vyššie uvedené odborné podujatia poskytli Rade množstvo podnetných informácií, poznatkov z teórie i praxe. Tieto využije nielen vo svojej činnosti, ale bude ich prezentovať na rôznych odborných podujatiach či stretnutiach s predstaviteľmi štátnej správy i štátnymi zamestnancami.

3.1.2. Vzdelávacie aktivity pre štátnych zamestnancov

Pre Radu je veľmi dôležitý kontakt so štátnymi zamestnancami formou poskytovania vzdelávania. V roku 2023 organizovala Rada viacero vzdelávacích aktivít pre štátnych zamestnancov prostredníctvom osobných stretnutí alebo stretnutí v online priestore. Hlavným účelom týchto stretnutí bolo poskytnúť potrebné informácie spojené s výkonom štátnej služby a rovnako tak získať od účastníkov vzdelávania potrebnú spätnú väzbu.

V polovici februára realizovala Rada interaktívny tréning zameraný na etiku v štátnej službe pre vedúcich zamestnancov Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. Na tréningu sa diskutovalo aj o témach s etikou úzko súvisiacich, s ktorými sa zamestnanci ÚVZ SR stretávajú v praxi. Pozornosť bola zameraná aj na problematiku medziľudských vzťahov na pracovisku, kritická komunikácia alebo zvládanie vypätých situácií pri kontakte s občanmi. Účastníci ocenili obsah aj formát tréningu, a preto sme v máji realizovali dva interaktívne tréningy pre regionálnych hygienikov a ďalších odborníkov z oblasti verejného zdravotníctva. Na tréningu prebehla diskusia aj o príbuzných témach, s ktorými sa stretli vo svojej praxi, ako je zvládanie kritických situácií v styku s občanmi, obzvlášť eskalované počas vrcholiacej pandémie, ale aj medziľudských vzťahoch v rámci inštitúcie. Interaktívny charakter tréningu umožnil účastníkom zdieľať navzájom svoje skúsenosti a ponúkol im praktické odporúčania a ich následné overenie na prípadových štúdiách z aplikačnej praxe Rady.

Poznatky získané na medzinárodných podujatiach Rada využila na školení z oblasti verejnej integrity a etiky, ktoré online formou organizovalo pre svojich zamestnancov Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenskej republiky. Prezentovaná časť školenia sa týkala témy zvládania konfliktu záujmov, účastníkom poskytla možnosť prehĺbiť si schopnosť identifikovať a riešiť konflikt záujmov pri výkone svojich pracovných povinností. Problematike etiky sme sa venovali aj prostredníctvom online etického tréningu pre štátnych zamestnancov Úradu jadrového dozoru Slovenskej republiky. Ťažiskovými témami boli Etický kódex štátneho zamestnanca a etika ako taká, motivácie sprá-

vania sa na pracovisku, konflikt záujmov, komunikácia, politické aktivity štátnych zamestnancov a dary. Témy, ako aj konkrétne prediskutované prípady z praxe, vychádzali z reálnych situácií, s ktorými sa štátni zamestnanci Úradu jadrového dozoru stretávajú. Etický tréning s obdobným obsahom sme zorganizovali aj pre Inšpektorát práce Prešov.

Koncom roka Rada realizovala webinár Prax a trendy služobného hodnotenia II, ktorý nadviazal na úspešné podujatie z decembra 2021. Podujatie bolo zamerané na oboznámenie štátnych zamestnancov, tak hodnotiteľov, ako aj hodnotených, s najnovšími trendmi a osvedčenými postupmi v oblasti služobného hodnotenia štátnych zamestnancov. Analyzovali sme aj názory a skúsenosti, s ktorými sa s Radou štátni zamestnanci podelili v online dotazníkovom zbere dát a identifikovali poučenia, ktoré si z nich môžu služobné úrady zobrať. Súčasťou webinára boli tiež informácie o opatreniach, ktoré Rada v poslednom období odporučila služobným úradom prijať a tiež niekoľko tipov pre hodnotených aj hodnotiteľov, ako služobné hodnotenie úspešne absolvovať. Na webinári vystúpila aj vedúca Kancelárie verejného ochrancu práv, ktorá predstavila prax služobného hodnotenia v tejto organizácii a spôsob, ako detailne rozpracovávať jednotlivé kritériá. Venovala sa tiež individuálnemu prístupu k hodnoteniu, spôsobu, ako je v organizácii komunikované a vykonávané tak, aby sa dosiahla čo najväčšia efektivita a aby bol zamestnanec nasmerovaný k ďalšiemu individuálnemu rozvoju. Podujatia sa zúčastnilo skoro 700 štátnych zamestnancov, usmernenia pri otázkach z pléna poskytla Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády Slovenskej republiky.

Osobitný webinár Prax a trendy služobného hodnotenia II zorganizovala Rada pre štátnych zamestnancov Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky. Aj v tomto prípade bolo jeho cieľom oboznámiť štátnych zamestnancov, najmä hodnotiteľov, s najnovšími trendmi a osvedčenými postupmi v oblasti služobného hodnotenia štátnych zamestnancov.

Organizovanie týchto webinárov ku koncu kalendárneho roka považuje Rada za mimoriadne dôležité a prospešné. Mesiac január je mesiacom, kedy sa v jednotlivých služobných úradoch realizuje služobné hodnotenie. Tento proces si vyžaduje dlhodobšiu prípravu a ak má splniť svoje poslanie, je vhodné si pripomenúť nielen základné princípy a oblasti hodnotenia, ale využiť aj skúsenosti a poznatky z praxe, ktoré webinár jeho účastníkom poskytuje. Túto dobrú prax, ktorú oceňujú jednotliví účastníci, bude Rada uplatňovať aj v ďalšom období.

3.1.3. Vzdelávacie aktivity pre študentov

Rada v roku 2023 organizovala vzdelávacie aktivity aj pre študentov. Túto činnosť považuje za veľmi dôležitú a prospešnú. Počas týchto stretnutí je možné mladým ľuďom, ktorí môžu byť v budúcnosti prínosom pre štátnu službu, prezentovať problematiku týkajúcu sa štátnej služby, jej výkonu štátnymi zamestnancami a rovnako tak možnosť

ich profesionálneho rastu. Rámec pre takúto spoluprácu predstavujú memorandá o spolupráci Rady s fakultami vysokých škôl, ktoré umožňujú prepojenie praktických a vedeckých poznatkov v oblasti štátnej služby.

Na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach uskutočnil predseda Rady prednášku pre študentov 3. ročníka študijného programu Manažment a ekonomika verejnej správy. Prednáška bola zameraná na postavenie a kompetencie Rady a zákon o štátnej službe. Prednáška bola interaktívna, študenti diskutovali a zaujímali sa o politizáciu štátnej služby, hodnoty a o dodržiavanie princípov štátnej služby v praxi. Predseda Rady uskutočnil prednášku aj pre študentov 1. ročníka študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy v rámci predmetu Teória verejnej správy. Okrem študentov fakulty boli prítomní aj študenti stredných škôl, ktorí sú súčasťou programu Mini Erasmus. Aj táto prednáška bola interaktívna, so zameraním na postavenie a kompetencie Rady a zákon o štátnej službe. Študentov zaujali najmä príklady z praxe týkajúce sa postupu Rady pri vybavovaní podnetov, ako aj postupu Rady pri vypracovaní každoročnej Správy o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku.

Prednášku na tému štátnej služby Rada uskutočnila aj na Technickej univerzite v Košiciach. Prednáška študentom priblížila, ako vyzerá práca štátneho zamestnanca v praxi, jej či jeho profesionálny rast a ako sa mení úloha úradníka ako administrátora na úlohu odborníka, ktorý ovláda rôzne zaujímavé zručnosti, od dátovej analytika po behaviorálnu psychológiu. Zvýraznená bola tiež dôležitosť osobných a organizačných hodnôt, vedomostí a zručností, etického správania a faktorov, ktoré k nemu motivujú – alebo majú, naopak, potenciál demotivovať. Študentov zaujímala najmä obsahová náplň a praktické stránky práce štátnych zamestnancov, jej vývoj v čase a súčasné trendy, ale aj význam práce pre svoju krajinu a témy etiky a konfliktu záujmov všeobecne.

Memorandum o spolupráci má Rada podpísané aj s Fakultou verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Táto fakulta je vzdelávacou a vedeckou ustanovizňou v oblasti právnych, ekonomických a sociálnych vied. Jej hlavným poslaním je poskytovať multidisciplinárne vzdelávanie v odbore verejná politika a verejná správa a tým pripravovať odborníkov pre oblasť štátnej správy a samosprávy a spolupráca s Radou napomáha toto poslanie naplňovať. Pre študentov fakulty realizuje interaktívne prednášky a semináre a pri príprave odborných štúdií využíva informácie a poznatky akademických reprezentantov fakulty. Na znak ocenenia tejto spolupráce prevzal predseda Rady pri príležitosti 25. výročia vzniku Fakulty verejnej správy z rúk dekana pamätnú medailu.

3.1.4. Spolupráca

Rada prikladá mimoriadny význam v nadväzovaní spolupráce s inými subjektmi pôsobiacimi v oblasti štátnej služby. Výsledkom takejto spolupráce je zvyšovanie povedomia v danej oblasti pre všetky zúčastnené strany. Rada sa nezameriava len na spoluprácu v rámci územia Slovenskej republiky, ale aj na vzájomné vymieňanie si poznatkov so zahraničnými partnermi.

V polovici februára 2023 bola Rada prijatá do siete ENPE – Európskej siete pre verejnú etiku. Cieľom siete je podporovať kultúru etiky vo verejnej správe, harmonizáciu pravidiel v tejto oblasti naprieč členskými krajinami Európskej únie a stať sa partnerskou organizáciou európskych inštitúcií v otázkach súvisiacich s témami integrity, transparentnosti a etiky vo verejnej správe. Členstvo v ENPE poskytne Rade priestor čerpať zo skúseností ostatných členských organizácií a krajín a posilniť spoluprácu v prospech štátnej služby v Slovenskej republike.

V polovici mesiaca máj sa uskutočnilo stretnutie členov Rady a jej predsedu s delegáciou Ministerstva vnútra Českej republiky, ktorú zastupovali najvyšší štátny tajomník Ministerstva vnútra ČR, personálna riaditeľka sekcie pre štátnu službu a riaditeľka odboru štátnej služby. V reáliách Českej republiky patria otázky súvisiace so štátnou službou do kompetencie ministerstva vnútra. Česká strana informovala o iniciatíve riešiť problematiku štátnej služby obdobným spôsobom ako je tomu na Slovensku. Aj EÚ vyžaduje v ČR vytvorenie nezávislého orgánu vykonávajúceho dohľad nad princípmi štátnej služby.

Počas stretnutia sa diskutovalo najmä o oblastiach, ktorým sa Rada v poslednej dobe intenzívnejšie venovala, resp. ktoré sú aktuálne pre štátnu službu v Slovenskej republike v súčasnosti: výberové konania, služobné hodnotenie, etika štátnych zamestnancov a zber dát, ale aj súčasné trendy a ambície v štátnej službe, dichotómia jej politizácie verzus profesionalizácia, ale aj pripravované novelizácie zákona o štátnej službe. V rámci diskusie zúčastnené strany konštatovali, že štátna služba v oboch krajinách sa stretáva s podobnými problémami, najmä čo sa týka profesionalizácie štátnej služby a zatraktívnenia štátnej služby.

Aj druhé pracovné stretnutie medzi predstaviteľmi Rady pre štátnu službu SR a MV ČR, konané v Prahe, sa venovalo aktuálnym témam. Išlo o oblasti, v ktorých sa môžu krajiny navzájom inšpirovať transparentnými a inovatívnymi riešeniami spoza druhej strany hraníc: vznik, zmena a skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v praxi, služobné hodnotenie a profesionalizácia štátnej služby – inštitút úradníckej skúšky a vzdelávanie štátnych zamestnancov. Jednou z najviac diskutovaných oblastí bol práve inštitút úradníckej skúšky, ktorá v zmysle zákona stanovuje povinnosť štátneho zamestnanca úspešne ju do jedného roka od nástupu na výkon štátnej služby absolvovať pre každý odbor služby, na ktorého výkon bol na služobnom úrade zaradený alebo vymenovaný. Českí kolegovia taktiež informovali zástupcov Rady o pripravovanej no-

vele zákona o štátnej službe v Českej republike a očakávaných zmenách, ktoré prinesie. Pracovné stretnutie nadviazalo na úspešnú spoluprácu Rady a MV ČR, ktorá prebieha už niekoľko rokov a bolo opäť príležitosťou na výmenu skúseností a dobrých praktík medzi odborníkmi z oboch krajín s cieľom prispieť k rozvoju a modernizácii štátnej služby.

3.1.5. Ďalšie významné udalosti

Význam existencie Rady podčiarklo stretnutie jej členov s prezidentkou Slovenskej republiky Zuzanou Čaputovou. Témou rokovania bola Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2022, ktorú Rada predložila do NR SR a ktorá nebola prerokovaná v gestorskom výbore a ani v pléne parlamentu. Správa za rok 2022 dokumentuje, že Rada opakovane dospela k závažným zisteniam, na základe ktorých jednoznačne odporučila prijatie viacerých opatrení na odstránenie nežiadúceho súčasného stavu zásahov do princípov štátnej služby a zlepšenie vývoja štátnej služby do budúcnosti.

Počas stretnutia zástupcovia Rady upriamili pozornosť prezidentky na závažné zistenia týkajúce sa viacerých ministerstiev, ktoré v rámci zamestnávania štátnych zamestnancov v neúmernej miere uprednostňovali inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V tejto súvislosti upozornili aj na systémový problém spočívajúci v tom, že v štátnej službe nie je realizovaná cielená a riadená politika ľudských zdrojov. Služobné úrady často nemôžu dosiahnuť 100 % obsadenosť systemizovaných miest, nakoľko im to zdroje zo štátneho rozpočtu na mzdy a platy neumožňujú. V takýchto prípadoch je možné buď udržať podstav, alebo sa zákonným spôsobom postarať o ďalšie zníženie stavu. Navyiac, ak služobný úrad nezaznamená fluktuáciu zamestnancov, má veľký problém sa do rozpočtových limitov vtesnať, nakoľko vládny návrh rozpočtu na ďalší rok nepočíta napr. ani s každoročným navyšovaním platovej tarify za každý rok praxe o 1 %. Pani prezidentku členovia Rady tiež informovali o tom, ako je s jej zisteniami o porušení princípov štátnej služby zo strany služobných úradov nakladané, do akej miery služobné úrady prijímajú Radou odporúčané nápravné opatrenia a o tom, že niektoré služobné úrady na návrhy opatrení vôbec nereagujú a k žiadnej náprave z ich strany nedochádza. V tejto súvislosti poukázali na postavenie Rady a na skutočnosť, že napriek tomu, že Rada má v zmysle zákona o štátnej službe vykonávať dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby, ten istý zákon jej súčasne nepriznáva žiadnu kompetenciu na to, aby mohla od služobných úradov realizáciu nápravných opatrení vyžadovať. Radou navrhované nápravné opatrenia majú pre služobné úrady iba odporúčací charakter.

Prezidentka SR ocenila aktívnu činnosť Rady a aj aktivity zamerané na budovanie kvalitnej štátnej služby a zároveň vyzdvihla skutočnosť, že sa Rada usiluje o skvalitňovanie štátnej služby a posilňovanie jej etickosti. Zároveň zdôraznila, že niektoré zmeny v zákone o štátnej službe považuje za nevhodné. Ako príklad bolo uvedené veto novely o štátnej službe z roku 2021, ktorá zaviedla inštitút možnosti odvolania

vedúceho štátneho zamestnanca aj bez uvedenia dôvodu. Prezidentka sa stotožnila s argumentáciou Rady a Legislatívnej rady vlády SR, že ide o negatívny zásah do princípu stability štátnej služby. Poslanci NR SR veto prezidentky prelomili a novelu zákona opätovne schválili. Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí dňa 24. mája 2023 rozhodol, že návrhu skupiny poslancov NR SR vo veci nesúladiu novely zákona o štátnej službe s Ústavou slovenskej republiky nevyhovuje. Odvolanie vedúceho štátneho zamestnanca bez udania dôvodu tak dostalo zelenú a v praxi štátnej služby sa značne využíva.

Dôležitou udalosťou v existencii Rady bolo zvolenie člena Rady za nového člena predsedníctva Pracovnej skupiny vyšších predstaviteľov verejnej integrity v Organizácii pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). OECD tvorí 38 najrozvinutejších krajín sveta, Rada je členom pracovnej skupiny od roku 2018. Účasť na predsedníctve prinesie nové príležitosti aplikácie dobrej praxe do štátnej služby v SR, medzinárodnej spolupráce, ako aj zviditeľňovania aktivít Rady a Slovenskej republiky na medzinárodnej úrovni.

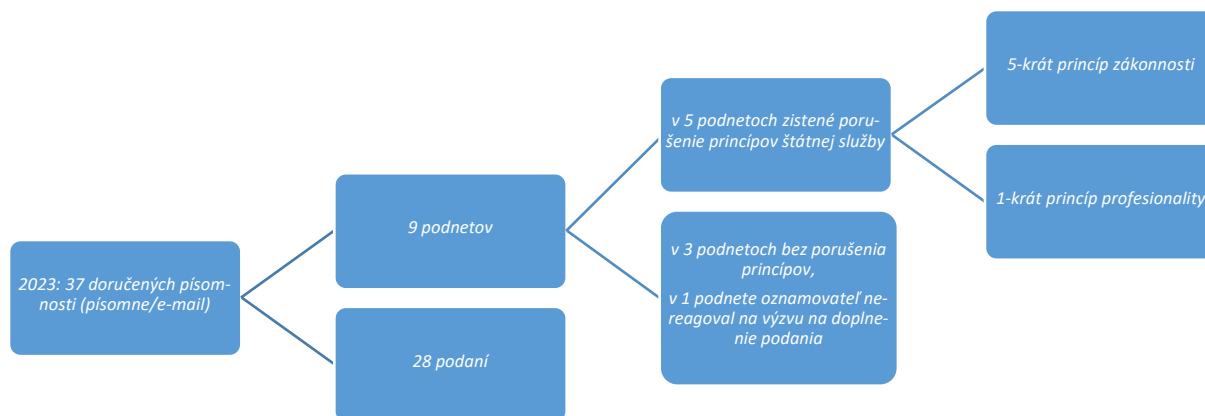
3.2 Analýza podaní za rok 2023

V zmysle ustanovenia § 12 ods. 1 zákona o štátnej službe bola Rada zriadená ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby a z tohto dôvodu jej bola v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe zverená pôsobnosť na vybavovanie písomných podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Na základe vyššie uvedeného vyhodnotila Rada v roku 2023, že z doručených 37 písomností bolo 9 podnetov, ktoré spĺňali všetky náležitosti podnetu.⁶²

Po objektívnom preskúmaní týchto podnetov, ktorých obsahom boli podozrenia štátnych zamestnancov, že zo strany služobných úradov došlo k porušeniam princípov štátnej služby alebo Etického kódexu štátneho zamestnanca, bolo v piatich prípadoch Radou preukázané päťkrát porušenie princípu zákonnosti uvedeného v čl. 2 zákona o štátnej službe a jedenkrát porušenie princípu profesionality uvedeného v čl. 6 zákona o štátnej službe. V troch prípadoch nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby, v jednom podnete týkajúceho sa výhradne podozrenia z porušenia Etického kódexu štátneho zamestnanca oznamovateľ nereagoval na výzvu Rady na doplnenie podania.

⁶²<https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/postup-pri-podavani-podnetov/?csrt=16126431198167387880>



Graf 77 Prehľad podaní za rok 2022

Zo zvyšných 28 podaní Rada 22 podaní odmietla a nepovažovala ich za podnety z dôvodu, že dané podania po obsahovej stránke nespĺňali všetky náležitosti podnetu, alebo ich obsah nespadal do pôsobnosti Rady. Vo zvyšných 6 podaniach občania alebo štátni zamestnanci žiadali Radu o odporúčanie, akým spôsobom majú postupovať vo veciach týkajúcich sa výkonu štátnej služby. Rada sa všetkými došlými podaniami zaoberala, vyhodnotila a vo svojich odpovediach pisateľom zdôvodnila svoj postup pri vybavení podania resp. odporučila možnosti riešenia.

3.3 Analýza preskúmaných podnetov podľa jednotlivých princípov

PRINCÍPY ŠTÁTNEJ SLUŽBY

Čl. 1

Princíp politickej neutrality

„Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch uprednostňujú verejný záujem pred politickým záujmom a konajú spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosti o tom, že zvyhodňujú ktorúkoľvek politickú stranu alebo politické hnutie. Princíp politickej neutrality sa uplatňuje najmä prostredníctvom povinnosti štátneho zamestnanca konať politicky neutrálne, zdržať sa konaní, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s politickými záujmami, nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby v prospech politickej strany alebo politického hnutia a prostredníctvom povinnosti služobného úradu rozhodovať v štátnozamestnaneckých vzťahoch politicky neutrálne.“

Rada v priebehu roku 2023 nevybavovala podnet občana alebo štátneho zamestnanca, ktorého obsah by tvorilo podozrenie, že služobným úradom bol porušený princíp politickej neutrality uvedený v čl. 1 zákona o štátnej službe.

Čl. 2

Princíp zákonnosti

„Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konajú v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi. Ochranu štátneho zamestnanca voči konaniu, ktoré sa považuje za nezákonné, zaručujú zákonom ustanovené práva štátneho zamestnanca.“

Rada v priebehu roku 2023 vybavovala 6 podnetov, ktorých obsahom bolo podozrenie, že zo strany služobných úradov došlo k porušeniu tohto princípu štátnej služby. Rada skonštatovala, že rovnako ako v predošlých rokoch, tak aj v roku 2023 bol princíp zákonnosti najčastejšie porušovaný zo všetkých princípov štátnej služby, konkrétne v piatich podnetoch bolo zistené päťkrát porušenie tohto princípu, pričom v niektorých prípadoch došlo aj k jeho viacnásobnému porušeniu.

Rada v roku 2023 vybavovala podnety s podozrením na porušenia princípu zákonnosti v súvislosti:

- a) s postupom pri posudzovaní disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca;
- b) s postupom vybavovania sťažnosti štátneho zamestnanca podanej proti generálnemu tajomníkovi služobného úradu;
- c) s dodržiavaním lehôt na vybavenie sťažností;
- d) s prijatím fyzickej osoby do štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom, ktorá predložila nepravdivé čestné prehlásenie týkajúce sa jej inej zárobkovej činnosti;
- e) s výkonom služobného hodnotenia štátneho zamestnanca za kalendárny rok a čiastkového služobného hodnotenia štátneho zamestnanca;
- f) so skončením štátnozamestnaneckého pomeru.

Radou boli vo vyššie uvedených prípadoch zistené porušenia princípu zákonnosti služobným úradom tým, že napríklad

- služobný úrad pri posudzovaní disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca vydal dokument, ktorý nespĺňal zákonom stanovené náležitosti;
- sťažnosť podaná proti generálnemu tajomníkovi služobného úradu, ktorú oznamovateľ podal z dôvodu nedostatkov postupu pri posudzovaní jeho disciplinárnej zodpovednosti, prešetrovala súčasť ministerstva, ktorá je generálnemu tajomníkovi služobného úradu podriadená, napriek tomu, že ju mal vybaviť v zmysle zákona minister. Služobný úrad nedodrжал zákonom stanovenú lehotu na vybavenie sťažnosti;

- uchádzač o prijatie do štátnozamestnaneckého pomeru predložil služobnému úradu po úspešnom zvládnutí výberového konania čestné vyhlásenie, že spĺňa požiadavky dané ustanovením § 112 ods. 2 zákona o štátnej službe napriek tomu, že bol v obchodnom registri uvedený ako konateľ v troch obchodných spoločnostiach;
- služobný úrad vykonal služobné hodnotenie štátneho zamestnanca za kalendárny rok až 29. mája 2023, bez toho, aby Rade preukázal relevantný objektívny dôvod na nedodržanie lehoty stanovenej na vykonanie služobného hodnotenia zákonom o štátnej službe – „Služobné hodnotenie za kalendárny rok vykoná vedúci zamestnanec (ďalej len „hodnotiteľ“) spravidla do 31. januára za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka.“ K tomuto porušeniu došlo z dôvodu zlej interpretácie zákona spočívajúcej v slove „spravidla“;
- služobný úrad zlým postupom v situácii, kedy mal vykonať čiastkové služobné hodnotenie štátneho zamestnanca ho nevykonal a následne zlým posúdením situácie vykonal čiastkové služobné hodnotenie štátneho zamestnanca namiesto vykonania služobného hodnotenia za kalendárny rok.

Rada preverovala aj podozrenie oznamovateľa v súvislosti so skončením jeho štátnozamestnaneckého pomeru, avšak zistila, že služobný úrad si splnil všetky jemu zákonom stanovené povinnosti a z tohto dôvodu nemohla skonštatovať porušenie žiadneho z princípov štátnej služby.

Rada v zmysle svojej pôsobnosti jej stanovenej v ustanovení § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe, navrhla v týchto prípadoch prijať služobným úradom nápravné opatrenia za účelom nápravy vzniknutého stavu. Navrhované nápravné opatrenia spočívali v snahe zabezpečiť zo strany služobných úradov pre svojich štátnych zamestnancov vzdelávacie aktivity (výkon služobného hodnotenia, postup pri poskytovaní odmiern štátnym zamestnancom), zrušiť dokumenty služobných úradov, ktoré boli vydané v rozpore so zákonom, upozorniť štátnych zamestnancov na právne následky nimi vykonaných úkonov voči služobným úradom, ktoré sú v rozpore so zákonom, vyvodit disciplinárnu zodpovednosť za porušenie služobnej disciplíny voči štátnym zamestnancom, alebo aby miesto vedúceho štátneho zamestnanca bolo obsadené odborníkom, ktorý má teoretické aj praktické skúsenosti so zákonom o štátnej službe a s jeho aplikáciou v praxi.

Čl. 3

Princíp transparentného zamestnávania

„Služobný úrad zabezpečuje verejný prístup k informáciám o výberovom konaní a uchádzač o štátnu službu má právo na verejný prístup k týmto informáciám. Každý uchádzač o štátnu službu má rovnakú možnosť prihlásiť sa do výberového konania na štátnozamestnanecké miesto a po splnení zákonom ustanovených podmienok prijatia

do štátnej služby má právo na prijatie do štátnej služby. Služobný úrad vyhlasuje, uskutočňuje a zrušuje výberové konanie za podmienok a spôsobom, ktorý ustanovuje tento zákon.“

Rada v priebehu roku 2023 nevybavovala podnet občana alebo štátneho zamestnanca, ktorého obsah by tvorilo podozrenie, že služobným úradom bol porušený princíp transparentného zamestnávania uvedený v čl. 3 zákona o štátnej službe.

Čl. 4

Princíp efektívneho riadenia

„Služobný úrad riadi štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia štátnych zamestnancov sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.“

V súvislosti s vyššie uvedeným princípom sa Rada zaoberala podnetom, v ktorom oznamovateľ namietal spôsob realizácie organizačnej zmeny s následkom zrušenia jeho štátnozamestnaneckého miesta. Rada zistila, že postup služobného úradu v tejto veci bol v súlade so zákonom a na základe vyššie uvedených skutočností skonštatovala, že zo strany služobného úradu nedošlo k porušeniu princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe.

Čl. 5

Princíp nestrannosti

„Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby uprednostňuje verejný záujem pred osobným záujmom a služobný úrad pri rozhodovaní v štátnozamestnaneckých vzťahoch koná objektívne. Princíp nestrannosti sa uplatňuje najmä povinnosťou štátneho zamestnanca pri výkone štátnej služby konať a rozhodovať nestranne, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmov služobného úradu s osobnými záujmami, a nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby vo vlastný prospech alebo v prospech iného.“

Rada v priebehu roku 2023 nevybavovala podnet občana alebo štátneho zamestnanca, ktorého obsah by tvorilo podozrenie, že služobným úradom bol porušený princíp nestrannosti uvedený v čl. 5 zákona o štátnej službe.

Čl. 6

Princíp profesionality

„Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby koná odborne, svedomito, v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a služobný úrad mu poskytuje alebo zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby. Princíp profesionality sa uplatňuje najmä dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, ako aj povinnosťou služobného úradu vzdelávať štátneho zamestnanca.“

Rada v súvislosti s podozrením, že došlo k porušeniu princípu profesionality uvedeného v čl. 6 zákona o štátnej službe, vybavovala podnet, v ktorom oznamovateľ tvrdil, že jeho priamy nadriadený štátny zamestnanec si neplnil svoje povinnosti vedúceho štátneho zamestnanca v zmysle zákona o štátnej službe, čím malo dôjsť k porušeniu princípu zákonnosti uvedeného v čl. 2 zákona o štátnej službe.

Radou bolo zistené, že vedúci štátny zamestnanec svojím konaním ako mentor nezabezpečoval v rámci adaptačného vzdelávania, kedy mal poskytovať podporu, asistenciu a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností štátnym zamestnancom s cieľom podporiť ich odborný rast a osobnostný rozvoj, ktoré sa malo uskutočňovať pod jeho vedením.

Na základe uvedených skutočností Rada skonštatovala porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 v spojení s porušením princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe.

Rada za účelom nápravy vzniknutého stavu odporučila služobnému úradu, aby prijal nápravné opatrenie na odstránenie zistených nedostatkov, ktorým v súvislosti s adaptačným vzdelávaním novoprijatých štátnych zamestnancov zabezpečil štátnym zamestnancom školenie zo zákona o štátnej službe so zameraním na práva a povinnosti mentora a zároveň vyvodil osobnú disciplinárnu zodpovednosť voči mentorom, ktorí pri adaptačnom vzdelávaní nevykonávali činnosť mentora v súlade so zákonom o štátnej službe.

Čl. 7

Princíp transparentného a rovnakého odmeňovania

„Pri odmeňovaní štátneho zamestnanca je služobný úrad povinný rozhodovať len na základe podmienok ustanovených zákonom.“

Predmetom podozrenia oznamovateľa s možným podozrením porušenia tohto princípu štátnej služby bolo poskytnutie odmien. Z popisu oznamovateľa išlo o odmenu

pri príležitosti vianočných sviatkov za plnenie služobných úloh a taktiež poskytnutia odmeny za služobné hodnotenie.

Po preskúmaní celého podnetu nebolo Radou zistené porušenie princípu transparentného a rovnakého odmeňovania uvedeného v čl. 7 zákona o štátnej službe.

Čl. 8

Princíp stability

„Služobný úrad vytvára pre štátnych zamestnancov stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby. Štátny zamestnanec je chránený pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Princíp stability sa uplatňuje najmä prostredníctvom stálej štátnej služby, odvolania z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca len spôsobom ustanoveným zákonom a prostredníctvom inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca. K jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.“

Rada v priebehu roku 2023 nevybavovala podnet občana alebo štátneho zamestnanca, ktorého obsah by tvorilo podozrenie, že služobným úradom bol porušený princíp stability uvedený v čl. 8 zákona o štátnej službe.

Čl. 9

Princíp rovnakého zaobchádzania

„Služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné práva a zákonné práva.“

Rada v priebehu roku 2023 nevybavovala podnet občana alebo štátneho zamestnanca, ktorého obsah by tvorilo podozrenie, že služobným úradom bol porušený princíp rovnakého zaobchádzania uvedený v čl. 9 zákona o štátnej službe.

Podnet výlučne spojený s podozrením z porušenia Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Podozrením z porušenia Etického kódexu štátneho zamestnanca sa zaoberal podnet oznamovateľa, ktorý tvrdil, že v súvislosti s konaním vedúceho štátneho zamestnanca došlo v jeho prípade k porušeniu Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Rada po preštudovaní obsahu podnetu oznamovateľa zistila, že tvrdenia uvedené v ňom oznamovateľ žiadnym spôsobom nepreukázal. Na základe toho Rada vyzvala oznamovateľa, aby predložil relevantné dôkazy, ktoré by jeho tvrdenia potvrdili. Rada

iba na základe tvrdení oznamovateľa bez akýchkoľvek priložených dôkazov nemôže vykonať dohľad podľa § 14 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe a vec objektívne posúdiť. Rada zároveň upozornila oznamovateľa, že v prípade ak dané dôkazy nepredloží, nemôže v preskúvaní jeho podnetu pokračovať.

Oznamovateľ na danú výzvu Rady nereagoval a z tohto dôvodu Rada nepokračovala v preskúvaní jeho podnetu.

3.4 Návrh opatrení

Analýzou preskúmaných podnetov za rok 2023 je možné konštatovať, že uplatňovanie zákona o štátnej službe by malo znamenať garanciu sociálnej a právnej istoty štátnych zamestnancov a zvyšovať nároky na výkon štátnej služby, avšak nedostatky v jeho aplikácií poukazujú na formálny prístup a komplikovanú uplatniteľnosť niektorých jeho ustanovení.

Pochybenia, zadefinované pri preskúvaní podnetov, majú za následok navrhnutie nápravných opatrení, ktoré sú odporúčacieho charakteru a pre služobné úrady nezáväznú.

Navrhované opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a odporúčania na zlepšenie aplikačnej praxe zákona o štátnej službe zo strany Rady prispievajú ku skvalitňovaniu jednotlivých procesov a riadiacich prvkov služobných úradov. Je preto na mieste otázka, či takéto opatrenia odporúčacieho charakteru by nemali mať záväznú formu, ukotvenú v zákone o štátnej službe, lebo aj týmto spôsobom sa posilňuje dôvera štátneho zamestnanca ku svojej inštitúcii, k Rade a ku štátnym inštitúciami ako takým. Otvorený systém, podporený transparentným konaním štátnej inštitúcie napomáha ku kvalitnému riadeniu štátu a štátnych zamestnancov, čím v konečnom dôsledku vytvára obraz dôveryhodnej spoločnosti. Navrhované opatrenia zo strany Rady na odstránenie nedostatkov a odporúčania môžu účinne prispievať na skvalitnenie procesov riadenia štátnej služby služobnými úradmi, a preto nariadenie prijať príslušné opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov má svoje opodstatnenie a zmysel.

Procesy vyplývajúce z aplikácie zákona o štátnej službe a ich kvalita by mali byť základom modernej štátnej služby a vysokej úrovne zamestnancov štátnej služby.

Účinný systém vzdelávania a kariérneho rastu štátnych zamestnancov vytvára predpoklady na efektívny a účelný výkon štátnej správy a práve aj cez tieto prvky sa vytvárajú predpoklady na dosiahnutie vysokej úrovne štátnej služby, čo je jedným z cieľov Rady, aj prostredníctvom jej dohľadu.

Na základe analýzy podnetov za rok 2023 jednoznačne vyplynulo, že práve princíp zákonnosti uvedený v čl. 2 zákona o štátnej službe je najproblematickejší v uplatňovaní v praxi. Je tiež znakom toho, že samotné služobné úrady musia tejto časti venovať zvýšenú pozornosť.

Rok 2023 bol pre Radu šiestym rokom činnosti a jej prioritné oblasti sa naďalej budú sústreďovať na podporu a neustály rozvoj funkčného systému štátnej služby a jej profesionalizáciu a na základe výsledkov svojej činnosti bude odporúčať zodpovedným služobným úradom opatrenia a v prípade potreby poukazovať na závažné nedostatky, ktorým treba venovať pozornosť.

ZDROJE

Performance appraisal justice and employees' work engagement in the public sector: Making the most of performance appraisal design. Micacchi, L., Vidé, F., Giacomelli, G., Barbieri, M., 2023.

Dostupné online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/padm.12952>

Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018. Rada pre štátnu službu. 2019.

Dostupné online:

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

Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020. Rada pre štátnu službu. 2021.

Dostupné online:

https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7817_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2020.pdf

Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2021. Rada pre štátnu službu. 2022.

Dostupné online:

https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/8118_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2021.pdf

Vyhodnotenie dotazníkového zberu dát v oblasti služobných hodnotení. Török, M., 2022.

Dostupné online:

https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/8155_vyhodnotenie-dat-sluzobne-hodnotenia-2022.pdf

Vyjadrenie Rady pre štátnu službu ku schválenej novele zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vyplývajúcej z návrhu skupiny poslancov Národnej rady SR.

Dostupné online:

https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7872_stanovisko-rady.pdf

Zákon o štátnej službe – komentár. Fíba, J., Gálisová, Z., Wolters Kluver. 2023

Príloha 1

Informácie o služobnom úrade				
P.č.	Otázka		Odpoveď	
1.	Celkový počet štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade podľa systemizácie stav k 31.12.2023			
2.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade stav k 31.12.2023		Počet rado- vých zamest- nancov	Počet vedúcich zamestnancov
3.	Uvedte dôvod, prečo evidujete neobsadené štátnozamestnanecké miesta v služobnom úrade			
4.	Aký objem finančných prostriedkov bol schválený Vášmu služob- nému úradu na štátnych zamestnancov v zmysle ekonomickej roz- počtovej klasifikácie položka č. 610 na rok 2023			
5.	Uvedte či bola položka rozpočtu na mzdové výdavky v priebehu roka upravená, ak áno ako?			
6.	Aké bolo reálne čerpanie rozpočtu na mzdové výdavky štátnych za- mestncov za rok 2023		uvedte v %	uvedte v celých číslach
7.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov (vrátane orga- nizačnej zmeny) za celý rok 2023			
8.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu or- ganizačnej zmeny za celý rok 2023			
9.	Počet prijatých nových štát- nych zamestnancov za celý rok 2023		Muži	Ženy
		a. štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby na zastu- povanie štátneho zamestnanca v zmysle ustanovenia § 36 ods. 3 písm. a) (dlhodobá PN, materská dovolenka, atď.)		
		b. štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby		
		c. preložením štátneho zamest- nanca z iného služobného úradu		
		d. štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto od- borníka		
10.	Štruktúra štátnych zamestnan- cov podľa vzdelania (počet za- mestnancov s jednotlivými stupňami dosiahnutého vzdelá- nia) stav k 31.12.2023	a. stredoškolské vzdelanie		
		b. vysokoškolské vzdelanie I. stupňa		
		c. vysokoškolské vzdelanie II. stupňa		
		d. vysokoškolské vzdelanie III. stupňa		
11.	Počet štátnych zamestnancov podľa pohlavia stav k 31.12.2023	a. mužské pohlavie		
		b. ženské pohlavie		
12.	Štruktúra štátnych zamestnan- cov podľa zaradenia do plato- vých tried v súlade s § 53 zá- kona o štátnej službe		stav k 31.12.2022	stav k 31.12.2023
		odborný referent		
		hlavný referent		
		radca		

		samostatný radca		
		odborný radca		
		hlavný radca		
		štátny radca		
		hlavný štátny radca		
		generálny štátny radca		
13.	Počet štátnych zamestnancov, ktorí majú priznaný osobný príplatok v súlade s § 132 zákona o štátnej službe		stav k 31.12.2022	stav k 31.12.2023
		bez osobného príplatku		
		vo výške do 250 €		
		vo výške 251 € - 500 €		
		vo výške 501 € - 750 €		
		vo výške 751 € - 1000 €		
		vo výške 1001 € - 1250 €		
		vo výške 1251 € - 1500 €		
		vo výške 1501 € a viac		
14.	Počet zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat podľa § 129 zákona stav k 31.12.2023		Muži	Ženy
		a. do výšky 5000 €/mesačne		
		uvedte hlavné vykonávané činnosti pri jednotlivých zamestnancoch		
		uvedte zodpovedajúce pozície v súkromnom sektore		
		b. 5001 € - 10 000 €/mesačne		
		uvedte hlavné vykonávané činnosti pri jednotlivých zamestnancoch		
		uvedte zodpovedajúce pozície v súkromnom sektore		
		c. 10 001 € - 15 000 €/mesačne		
		uvedte hlavné vykonávané činnosti pri jednotlivých zamestnancoch		
		uvedte zodpovedajúce pozície v súkromnom sektore		
15.	Štruktúra štátnych zamestnancov podľa veku		stav k 31.12.2022	stav k 31.12.2023
		do 25 rokov		
		26 - 35 rokov		
		36 - 45 rokov		
		46 - 60 rokov		
		61 a viac		
16.	Výsledky služobných hodnotení za rok 2022 z dôvodu ich dopadov na rok 2023		Počet rado- vých zamest- nancov	Počet vedúcich zamestnancov
		a. vynikajúce výsledky 90-100		
		b. veľmi dobré výsledky 75-89		
		c. štandardné výsledky 50-74		
		d. uspokojivé výsledky 25-49		

		e. neuspokojivé výsledky menej ako 25		
17.	Aký počet námietok bol podaný na služobný úrad v súvislosti so služobným hodnotením za rok 2022 realizovaným na základe § 123 zákona? Akému počtu námietok bolo vyhovené?	a. počet podaných námietok		
		b. počet námietok, ktorým bolo vyhovené		
18.	Pri akom počte štátnych zamestnancov došlo v roku 2023 na základe služobného hodnotenia za rok 2022 k	a. zvýšeniu osobného príplatku		
		b. zníženiu osobného príplatku		
		c. odňatiu osobného príplatku		
19.	Aký počet vedúcich štátnych zamestnancov bol odvolaný z funkcie v roku 2023 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2022			
20.	S akým počtom štátnych zamestnancov bol ukončený štátnozamestnanecký pomer v roku 2023 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2022			
21.	Využil Váš služobný úrad inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu, 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?			
22.	Ak áno, uveďte počet takto odvolaných vedúcich zamestnancov (za celý rok 2023)			
23.	Uveďte počet vedúcich štátnych zamestnancov, ktorí sa po uplatnení inštitútu odvolania bez uvedenia dôvodu obrátili na súd			
24.	Počet všetkých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce, ktoré uzavrel Váš služobný úrad pre obdobie		1.1.2022 - 31.12.2022	1.1.2023 - 31.12.2023
		a. Dohoda o vykonaní práce		
		b. Dohoda o brigádnickej práci študentov		
		c. Dohoda o pracovnej činnosti		
25.	Hodinová sadzba za vykonávanie pracovných činností na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle otázky č. 24		1.1.2022 - 31.12.2022	1.1.2023 - 31.12.2023
		a. do 10 €/h		
		druhy zabezpečovaných činností		
		b. 11 €/h - 30 €/h		
		druhy zabezpečovaných činností		
		c. 31 €/h - 50 €/h		
		druhy zabezpečovaných činností		
		d. nad 51 €/h		
		druhy zabezpečovaných činností		
26.	Počet dohôd, ktoré sú refundované z finančných prostriedkov EÚ		1.1.2022 - 31.12.2022	1.1.2023 - 31.12.2023
27.	Počet štátnych zamestnancov, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu v zmysle otázky č. 24		1.1.2022 - 31.12.2022	1.1.2023 - 31.12.2023
28.	Počet štátnych zamestnancov Vašho služobného úradu, ktorí majú uzavretú viac ako 1 dohodu v zmysle otázky č. 24		1.1.2022 - 31.12.2022	1.1.2023 - 31.12.2023

Metodické usmernenie:

1. Prosíme vyplňať políčka označené svetlo modrou farbou.
2. 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.
3. Uviesť aj štátnych zamestnancov, ktorí sú podľa § 36 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v dočasnej štátnej službe.
4. 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).