

SLUŽBA

NEWSLETTER RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU



Služobné hodnotenie štátnych zamestnancov / Etický poradca: Terje Dyrstad

Rozbor podnetu: Princíp zákonnosti a efektívneho riadenia

Hlavné zistenia zo Správy o stave a vývoji štátnej služby v SR za rok 2020

Profesor Šucha: Bez čoho sa úspešná organizácia nezaobíde?

Prípad na zamyslenie: Sociálne siete

Prihlásenie na odber newslettera:

<https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/newsletter>

Informácie, podnety, odhlásenie: rss@vlada.gov.sk



Úvodné slovo



Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

dňa 14. 6. 2021 sme ako Rada pre štátnu službu predstúpili pred náš gestorský výbor NR SR, Výbor pre sociálne veci, aby sme odprezentovali v poradí už tretiu Správu o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020.

Jedným z hlavných dôvodov, pre ktorý Rada pre štátnu službu vznikla, je úloha Rady dozerať na apolitickosť štátnej služby, a to hlavne tým, že vykonáva dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby a dohľad nad dodržiavaním etického kódexu štátneho zamestnanca. Tu by som chcel poďakovať Vám, štátnym zamestnancom, ktorí nám prostredníctvom podnetov pre porušenie princípov štátnej služby a etického kódexu pomáhate

tento dohľad vykonávať. Vaša odvaha a odhodlanie chrániť svoje práva tým, že tieto podnety podávate, pomáha nielen Vám osobne, ale zároveň aj ďalším štátnym zamestnancom a v konečnom dôsledku aj celej štátnej službe. Práve vďaka Vám sme zistili, že najviac porušovaným princípom je princíp zákonnosti a princíp efektívneho riadenia. Mám za to, že sa tým jasne ukazujú nedostatky, na ktorých odstránení je potrebné viac zapracovať.

Dnes všade počujeme, že je potrebné byť „zodpovedný,“ a to neplatí len v osobnom živote, ale aj v práci, ktorú vykonávame. V štátnej službe má zodpovednosť každý štátny zamestnanec, čím vyššia je funkcia, tým vyššia je aj zodpovednosť. Tak by to malo byť. Mám však pocit, že za posledné roky je opak pravdou, čím vyššia funkcia, tým nižšia je zodpovednosť. Dnes je móda zbavovať sa zodpovednosti. Slovo „zodpovednosť“ častým používaním akosi zovšednelo, jeho obsah sa akosi stráca. Dovoľte mi pripomenúť jeho význam: „Zodpovednosť je morálna vlastnosť, ktorá predpokladá komplementárny vzťah medzi skutkami človeka a jeho svedomím v intenciách morálneho systému, na ktorom človek nesúci zodpovednosť vedome a slobodne participuje a ktorý prijal.“ Čo som tým chcel povedať? Ak každý z nás budeme vedieť prijať zodpovednosť za svoje konanie, a to nie len v osobnom, ale aj v pracovnom živote, bude sa nám všetkým lepšie žiť, a aj pracovať.

Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

deťom sa končí školský rok a mnohí z Vás sa chystajú na zaslúženú dovolenku. Chcem Vám v mene Rady popriať krásnu dovolenku, šťastný návrat z nej a hlavne zdravie a zodpovednosť, ktorá z dôvodu stále prebiehajúcej pandémie nás možno obmedzuje, ale aj chráni.

Prajem príjemné čítanie,
Pavol Tkáč

Porovnanie niektorých informácií o služobnom hodnotení štátnych zamestnancov

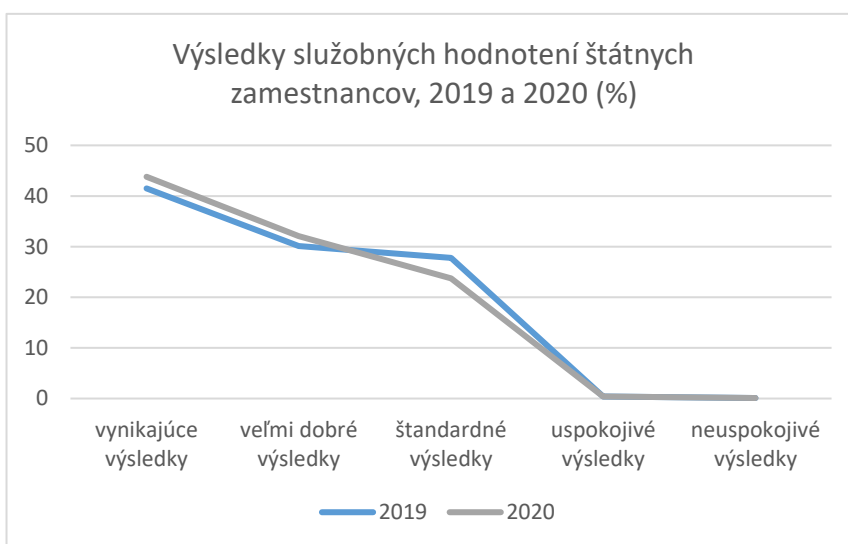
Rada pre štátnu službu pre potreby spracovania Správ o stave a vývoji štátnej služby získava informácie od služobných úradov aj o služobnom hodnotení. Ak sa pozrieme na služobné hodnotenia za rok 2020 a 2019, môžeme konštatovať niekoľko trendov:

1. Nevyužíva sa celá hodnotiaci škála (1 až 5) a pozitívne hodnotenie štátnych zamestnancov sa ešte zvýraznilo

Informácie o výsledkoch služobného hodnotenia za rok 2020 poukazujú na tento trend ešte výraznejšie. Pri služobnom hodnotení za rok 2019 najviac (40 %) štátnych zamestnancov dosahovalo hodnotenie „*vynikajúce výsledky*“ a spolu „*vynikajúce a veľmi dobré výsledky*“ dosahovalo viac ako 70 % štátnych zamestnancov. Služobné hodnotenia za rok 2020 ukazujú, že „*vynikajúce výsledky*“ dosiahlo 44 % štátnych zamestnancov a až 76 % hodnotených štátnych zamestnancov dostalo hodnotenie „*vynikajúce a veľmi dobré výsledky*“. Počet štátnych zamestnancov so „*štandardnými výsledkami*“ sa pritom znížil z 28 % za rok 2019 na 24 % za rok 2020. Menej ako 1 % štátnych zamestnancov dosahuje hodnotenie „*uspokojivé a neuspokojivé výsledky*“.

Ak sa na využívanie hodnotiacej škály pozrieme cez jednotlivé typy služobných úradov,¹ začína sa prejavovať rozdielny prístup.

Na niektorých typoch služobných úradov sa výrazná preferencia pozitívneho hodnotenia prejavuje ešte výraznejšie, napríklad na ÚV SR a ministerstvách sa zvýšil podiel hodnotení „*vynikajúce a veľmi dobré výsledky*“ zo 79 % (za rok 2019) na 92 % (za rok 2020) a znížil sa podiel hodnotení „*štandardné výsledky*“ z 20 % na 8 %.



Naopak, pri iných typoch služobných úradov sa výrazne zvýšil počet hodnotení „*štandardné výsledky*“, napríklad u ostatných ústredných orgánov štátnej správy (OÚOŠS) z 13 % za rok 2019 na 48 % za rok 2020 a znížil sa podiel hodnotení „*vynikajúce výsledky*“ (z 32 % na 16 %) a „*veľmi dobré výsledky*“ (z 55 % na 36 %).

2. Ešte výraznejšie je vychýlenie k pozitívnemu hodnoteniu u vedúcich štátnych zamestnancov

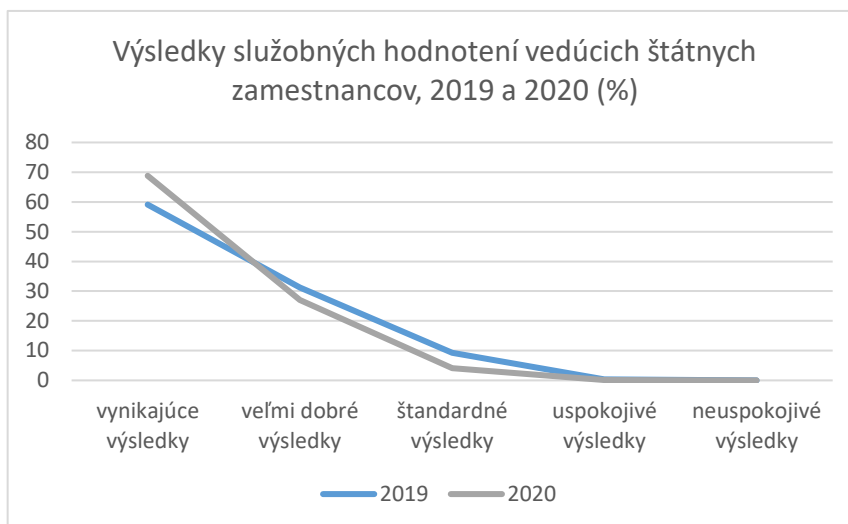
Pri služobnom hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov sa zvýšil podiel hodnotení „*vynikajúce výsledky*“ z 59 % (za rok 2019) na 69 % (za rok 2020). Hodnotenie „*vynikajúce*“ a „*veľmi dobré výsledky*“ malo až 96 % vedúcich štátnych zamestnancov.

Niektoré typy služobných úradov pri hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov nemajú nikoho s hodnotením „*štandardné výsledky*“ ani „*uspokojivé*“ alebo „*neuspokojivé výsledky*“ (napr. okresné sudy, krajské sudy; krajské prokuratúry; inšpektoráty práce; orgány s osobitným postavením, regionálne veterinárne a potravinové správy).

¹ Členenie na 9 typov služobných úradov podľa Správy o stave vývoji ŠS za rok 2020 a 2019

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

Výrazne pozitívne hodnotenie vedúcich štátnych zamestnancov nekorešponduje so zisteniami Rady pre štátnu službu z prieskumov a vybavovania podnetov ani s medzinárodnými porovnaniami kvality výstupov verejného sektora v SR.



3. Počet podaných námietok je relatívne nízky

Voči výsledkom služobného hodnotenia môže štátny zamestnanec podať námietku a ak jej hodnotiteľ, t. j. jeho priamy nadriadený, nevyhovie, predloží ju svojmu priamemu nadriadenému vedúcemu štátnemu zamestnancovi. Ten námietku prerokuje s hodnoteným štátnym zamestnancom. Podobne je stanovený postup aj pre prípady hodnotenia komisiou.

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

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

Naznačíme väzbu na niektoré prvky manažmentu ľudských zdrojov.

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 nevyužíva. Za rok 2020 bolo zvýšenie alebo zníženie osobného príplatku vo väzbe na služobné hodnotenie využité v 1,3 % vykonaných služobných hodnotení.

Výsledky služobného hodnotenia sa takmer vôbec nevyužívajú pri **skončení štátnozamestnaneckého pomeru a odvolaní z funkcie**.

Podľa informácií získaných od služobných úradov za rok 2019 bol na základe služobného hodnotenia odvolaný z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca jeden vedúci zamestnanec. Skončený nebol žiaden štátnozamestnanecký pomer. V roku 2020 nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru a žiaden vedúci štátny zamestnanec nebol odvolaný z funkcie na základe služobného hodnotenia.

Na izolovanosť služobného hodnotenia poukazujú aj informácie získané pri riešení podnetov. Vyplýva z nich, že zamestnanca, ktorý bol v služobnom hodnotení hodnotený veľmi dobre, sa neskôr SÚ snažia prepustiť z dôvodu, že nepodáva kvalitné výkony.

Viac informácií k služobnému hodnoteniu, vrátane odporúčaní Rady pre štátnu službu nájdete [v odbornej štúdii Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca](#) a v [Správe o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2020](#).

Etický poradca: Terje Dyrstad

Terje Dyrstad (66) je politológ z univerzity v nórskom Bergene, pracoval na ministerstve pre miestnu správu a modernizáciu na rôznych pozíciách, ako manažér aj ako poradca. Jeho hlavnými záujmami sú modernizácia, regulácia, vládna komunikačná politika, krajská samospráva a otázky integrity, ako napríklad implementácia predpisov o zamestnaní.



Na úvod Vám veľmi pekne ďakujem za to, že ste mi umožnili v tomto newsletteri zdieľať moje názory na etických poradcov, ale aj na všeobecné etické otázky.

Z môjho pohľadu musí byť hlavnou úlohou etického poradcu pomoc štátnym zamestnancom, aby boli v ich každodennej práci schopní robiť dobré (a zákonné) rozhodnutia. Zdá sa to veľmi jednoduché, ale v niektorých situáciách to tak vôbec nie je. Pri každodennej práci sa štátni zamestnanci občas dostanú do dilem, s ktorými sa vyrovať je drina. K tomu sa ešte vrátim.

Dobrym základom pre prácu je začať so základnými hodnotami verejnej správy v krajine. V Nórsku sú to tieto hodnoty: 1) demokracia, 2) vláda zákona, 3) profesionálna integrita 4) efektívnosť. Tieto štyri body sú samozrejme iba nadpismi a musia byť vyplnené obsahom. Viac informácií o základných hodnotách nórskej verejnej správy a o ich význame sa dočítate na stranách 7 - 9 v brožúre [O vzťahoch medzi politickým vedením a štátnou službou](#).

V rámci týchto štyroch základných hodnôt sme v brožúre vypracovali sedem povinností pre štátnu službu, ktorými sú: 1. zákonnosť, 2. pravdivosť, 3. lojalita, 4. profesionalita a profesionálna nezávislosť, 5. stranícko-politická neutralita a objektívnosť, 6. transparentnosť a 7. dobrá správa a riadenie verejnej správy. Podrobnejšie informácie o týchto siedmich povinnostiach nájdete na stranách 20 - 29 brožúry.

Nórska brožúra bola výrazne inšpirovaná dánskou brožúrkou [Kódex VII - Sedem klíčových povinností](#).

Čo by ste odporučili etickým poradcem, ktorí v tejto funkcii iba začínajú?

Najskôr by som odporučil, aby všetci etickí poradcovia vytvorili spoločne sieť alebo rôzne siete podľa rôznych odvetví vlády. V tejto alebo týchto sieťach možno diskutovať o bežných výzvach v ich práci. Po druhé, táto sieť by mala byť prepojená s vrcholovými manažérmi v služobných úradoch. Mohlo by sa to napríklad uskutočniť pozvaním najvyšších manažérov na stretnutia v sieti alebo sieťach, kde sa bude diskutovať o problémoch integrity. Je dôležité, aby sieť alebo siete propagovali svoju prácu proaktívnym spôsobom.

S akými najnáročnejšími etickými problémami ste sa stretli?

Najnáročnejšou etickou otázkou, s ktorou som sa stretol, je dilema medzi dvoma povinnosťami - lojalita verus stranícko-politická neutralita a objektívnosť. V takýchto dilemách musí človek nájsť dobré riešenie. Vláda alebo kabinet majú právo využívať štátnu službu na vykonávanie svojich politických programov, ale, na druhej strane, štátna služba nesmie byť stranícko-politická. Počas období pred voľbami sa často vyskytujú problémy spojené s takýmito dilemami.

Aký je podľa vašich skúseností najefektívnejší spôsob šírenia etických poznatkov medzi štátnymi zamestnancami?

Podľa mojich skúseností by mal existovať ľahko čitateľný prehľad obsahujúci hodnoty verejnej správy vo verejnom sektore. Okrem toho by sa mali konať pravidelné školenia, na ktorých sa diskutuje o etických dilemách v rámci hodnôt štátnej správy. Takéto školenie by sme mohli nazvať etickou reflexiou. Diskutované dilemy by mali byť prevzaté z konkrétnych príkladov z každodenného života na rôznych ministerstvách a inštitúciách.

Aké hlavné témy rozpracovávate v etických pokynoch?

V etických pokynoch by mohlo byť rozpracovaných mnoho tém. Príkladmi z Nórska sú orientácia na občana, lojalita, otvorenosť, sloboda slova pre štátnych zamestnancov, dôvera vo verejnú správu, dary a profesionalita a profesionálna nezávislosť. Iné krajiny však môžu uprednostniť iné témy.

Rozbor podnetu

Princíp zákonnosti a efektívneho riadenia Kľúčové slová: služobné hodnotenie, COVID-19

Rade pre štátnu službu (ďalej „Rada“) bol doručený podnet, v ktorom štátny zamestnanec (ďalej len „oznamovateľ“) upozornil, že mu nebolo ku dňu 7. apríla 2021 vykonané a vypracované služobné hodnotenie za rok 2020 podľa § 122 zákona č. 55/2017 Z. z. a vyhlášky Úradu vlády Slovenskej republiky č. 136/2017 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení (ďalej len „vyhláška“), čím došlo k porušeniu článku 2 zákona o štátnej službe.

Po prešetrení podnetu dospela Rada k nasledujúcim záverom:

Z vyjadrenia oznamovateľa, ako aj z vyjadrenia služobného úradu, vyplynulo, že oznamovateľ nebol za účelom oznámenia alebo dohodnutia termínu služobného hodnotenia kontaktovaný hodnotiteľom až do dňa 6. mája 2021, kedy mu bolo doručené jednostranné vyhotovenie služobného hodnotenia. Rada sa v tomto kontexte zaoberala tromi otázkami: či bol termín služobného hodnotenia oznámený, či bolo služobné hodnotenie vykonané a riadne doručené v súlade s ustanoveniami zákona o štátnej službe a s ustanoveniami vyhlášky Úradu vlády Slovenskej republiky 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení.

1) V otázke riadneho oznámenia služobného hodnotenia v súlade so zákonom o štátnej službe Rada posudzovala, či hodnotiteľ oznámil termín služobného hodnotenia hodnotenému v súlade s dikciou § 122 ods. 10 zákona o štátnej službe najmenej tri dni pred služobným hodnotením.

Z vyjadrení oznamovateľa a služobného úradu vyplynulo, že termín služobného hodnotenia nebol oznámený pred jeho konaním.

V súvislosti s pandemiou COVID-19 fungovali služobné úrady v zvláštnom režime, ktorý pre množstvo štátnych zamestnancov predstavoval úplne novú situáciu, v ktorej bol osobný kontakt nežiaduci a veľká časť štátnych zamestnancov mala nariadenú prácu z domu. Ako však oznamovateľ vo svojom podnete uviedol, na pracovisku bol prítomný aj počas lockdownu, Rada preto vychádzala z predpokladu, že za dodržania epidemiologických opatrení bolo možné služobné hodnotenie vykonať v súlade s § 122 ods. 3 zákona o štátnej službe. Hodnotenie by tiež, vzhľadom na epidemiologickú situáciu, mohlo prebehnúť online formou, pri ktorej sú eliminované všetky zdravotné riziká.

Na základe vyššie uvedených skutočností dospela Rada k záveru, že hodnotiteľ nevykonal kroky smerujúce k vykonaniu služobného hodnotenia, konštatovala, že termín služobného hodnotenia nebol oznamovateľovi oznámený v súlade s ustanovením § 122 ods. 10 zákona o štátnej službe a tým v tomto bode došlo k **porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 a efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe.**

2) V otázke vykonania služobného hodnotenia Rada posudzovala, či služobné hodnotenie prebehlo v súlade s § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe, resp. § 2 ods. 4 a 5 vyhlášky.

Nakoľko hodnotiteľ oznamovateľa v súvislosti so služobným hodnotením za rok 2020 nekontaktoval a až dňa 6. mája 2021 mu predložil jednostranné písomné vyhotovenie služobného hodnotenia, Rada dospela k názoru, že hodnotiteľ v rámci služobného hodnotenia neuskutočnil služobné hodnotenie formou hodnotiaceho rozhovoru v zmysle § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe.

Ustanovenie § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe predpokladá nielen zhodnotenie vykonávania štátnej služby hodnoteným štátnym zamestnancom spolu s odôvodnením výsledkov a odporúčením na zlepšenie vykonávania štátnej služby, ale aj povinnosť poskytnúť štátnemu zamestnancovi priestor na vyjadrenie sa k výsledku služobného hodnotenia, prípadne k návrhom na zlepšenie vykonávania štátnej služby: hodnotiaci teda predpokladá obojstrannú interakciu medzi hodnotiteľom a hodnoteným. Služobné hodnotenie je výsledkom tejto interakcie. V prípade, ak sa služobné hodnotenie nekonalo formou hodnotiaceho rozhovoru, bolo hodnotenému štátnemu zamestnancovi právo vyjadriť sa upreté.

Na základe vyššie uvedených skutočností Rada konštatovala, že služobné hodnotenie nebolo vykonané v súlade s ustanovením § 123 ods. 4 zákona o štátnej službe, čím aj v tomto bode došlo k **porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 a efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe.**

3) V otázke doručenia služobného hodnotenia vychádzala Rada z dikcie § 7 ods. 1 vyhlášky, cit.: „*Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca vypracuje hodnotiteľ a bezodkladne odovzdá po jednom vyhotovení osobnému úradu na založenie do osobného spisu hodnoteného štátneho zamestnanca, hodnotenému štátnemu zamestnancovi a jedno vyhotovenie služobného hodnotenia si hodnotiteľ ponechá.*“

Vyhláška ponecháva dostatočný priestor na to, aby nedochádzalo k situáciám, kedy by hodnotiteľ mal vypracované písomné vyhotovenie služobného hodnotenia pred hodnotiacim rozhovorom a len ho fyzicky odovzdal

hodnotenému štátnemu zamestnancovi, keďže výsledok hodnotenia má vziť zo samotného hodnotiaceho rozhovoru. Zároveň, formuláciou „bezodkladne“ od hodnotiteľa vyžaduje, aby v prípadoch, kedy neexistujú žiadne osobitné dôvody (napríklad opomenutie určitých podkladov či aktivít v hodnotení, technické zlyhanie a pod.) odovzdal výsledok služobného hodnotenia štátnemu zamestnancovi hneď po ukončení hodnotiaceho rozhovoru. Štátny zamestnanec svojím podpisom potvrdzuje oboznámenie sa s ním, vrátane priebehu a výsledku. V prípade neskoršieho vyhotovenia môžu vyvstať pochybnosti, či následne vyhotovený zápis zodpovedá priebehu služobného hodnotenia.



Vyhláška tiež jasne formuluje požiadavku,

aby bolo písomné vyhotovenie služobného hodnotenia bezodkladne odovzdané osobnému úradu na založenie do osobného spisu hodnoteného štátneho zamestnanca. Podľa informácií, ktoré služobný úrad poskytol oznamovateľovi, sa hodnotenie v jeho osobnom spise nenachádzalo.

Podľa názoru Rady nie je možné odovzdanie služobného hodnotenia štátnemu zamestnancovi po viac ako troch mesiacoch od jeho vykonania pokladať za „bezodkladné“. Na základe uvedeného Rada konštatuje, že aj v tomto bode došlo k **porušeniu princípu zákonnosti** podľa čl. 2 zákona o štátnej službe.

Rada na základe vyššie uvedených zistení, v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe, **odporučila služobnému úradu prijať v danej veci tieto nápravné opatrenia:**

- dôsledne dbať na dodržiavanie ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich problematiku služobného hodnotenia a vyhlášky č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení v znení neskorších predpisov,
- zabezpečiť preškolenie vedúcich zamestnancov v oblasti služobného hodnotenia vrátane usmernenia o postupe v prípade pandemických opatrení,
- vykonať nové služobné hodnotenie v súlade so zákonom o štátnej službe a vyhláškou č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení v znení neskorších predpisov,
- zohľadniť nedodržanie zákona o štátnej službe a vyhlášky č. 136/2017 Z. z. pri služobnom hodnotení hodnotiteľa,
- posúdiť, či sa v prípade nedodržania zákona o štátnej službe v súvislosti so služobným hodnotením nejedná zo strany hodnotiteľa o porušenie služobnej disciplíny.

Hlavné zistenia zo Správy o stave a vývoji štátnej služby v SR za rok 2020

V oblasti legislatívy Rada reagovala na nepriame novely zákona o štátnej službe a na návrhy predkladané v NR SR, ktoré zavádzali spôsob obsadzovania miest niektorých riaditeľov špecializovanej miestnej štátnej správy priamym vymenovaním bez stanovenia odborných kritérií a možnosťou odvolania bez udania dôvodu (politické nominácie). Verejne vyjadrila obavy z návratu k nadmerným politickým nomináciám a požadovala odbornú diskusiu, čo zmeny formou nepriamych noviel v skrátrenom legislatívnom konaní neumožňujú.

V rámci svojej kompetencie navrhovať legislatívne zmeny Rada iniciovala zmenu zákona o štátnej službe, ktorá zabezpečila rovnaké podmienky vo vzťahu k domácej práci pre štátnych zamestnancov a zamestnancov služobných úradov pracujúcich v režime podľa Zákonníka práce v čase núdzového stavu.

Vo vzťahu k informáciám o štátnej službe Rada opakovane upozornila na nevyhnutnosť urýchlene dokončiť vytvorenie centrálného registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov. Tieto registre boli plánované už v rámci Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020. Absencia tohto systému značne limituje účinné riadenie štátnej služby. V Správe Rada pracovala s informáciami získanými priamo od 208 z 216 služobných úradov, čo predstavuje 36 155 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest z celkového počtu 36 510 (99 %). Správa poskytuje údaje o vybraných aspektoch štátnej služby (napr. obsadenosť štátnozamestnaneckým miest, počet nových štátnych zamestnancov, ukončených štátnozamestnaneckých pomerov, rodová a veková štruktúra, osobný plat, služobné hodnotenie) v triedení podľa deviatich typov služobných úradov.

Rada realizovala viaceré **aktivity na zvyšovanie povedomia o štátnej službe a jej princípoch**, mnohé z nich vzhľadom na epidemiologickú situáciu v online forme. Pokračovala zahraničná spolupráca, etické tréningy, stretnutia s predstaviteľmi služobných úradov, spolupráca s univerzitami, prednášky, diskusie, vystúpenia v médiách.

V roku 2020 bolo Rade doručených 28 písomností, z nich 21 predstavovalo kvalifikované **podnety podľa zákona o štátnej službe**. K dátumu 31. decembra 2020 Rada v 10 prípadoch konštatovala porušenie princípov štátnej služby. Najčastejšími problémami bolo služobné hodnotenie a organizačné zmeny. Opakujúcim sa nedostatkom však boli aj manažérske a komunikačné zručnosti vedúcich štátnych zamestnancov. Z hľadiska porušených princípov sa najčastejšie vyskytovalo porušenie princípu zákonnosti (6 krát), 5 krát Rada identifikovala porušenie princípu efektívneho riadenia, 4 krát porušenie princípu profesionality a 2 krát porušenie princípu stability. Žiaľ, až v 6 z týchto prípadov služobný úrad na odporúčania Rady nereagoval a neposkytol jej spätnú väzbu.

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

V uplynulom roku Rada prvýkrát od svojho vzniku prešetrovala **výpovede dané štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu**. Všetky tri výpovede súviseli s organizačnými zmenami, kde Rada identifikovala pochybenia a zaslala dotknutým služobným úradom stanovisko s návrhom opatrení. Zároveň začala v záujme prevencie na svojej webovej stránke **systematicky zverejňovať rozbory riešených podnetov a výpovedí**.

Pokiaľ sa jedná o **etiku**, 1. januára 2020 nadobudla účinnosť vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva **Etický kódex štátneho zamestnanca**, ako aj novela zákona o štátnej službe, ktorá vytvorila možnosť pre zriadenie **etických poradcov** na služobných úradoch. Rada s etickými poradcami začala intenzívne pracovať,

23. októbra 2020 sa uskutočnilo **prvé stretnutie s etickými poradcami**. Poskytla im informácie o ich poslaní, úlohách a aktivitách, o činnosti Rady v oblasti etiky, základné informácie o Etickom kódexe, výklade k nemu, a prezentovala vybrané riešené prípady. Súčasťou podujatia bol aj praktický tréning - riešenie konkrétnych etických dilem. S cieľom priblížiť novoustanoveným etickým poradcám aktivity a skúsenosti zo zahraničia, publikovala Rada v newsletteri Služba počas roka 2020 rozhovory s etickými poradcami z Nemecka, Estónska a Poľska. Rada pokračovala aj v roku 2020 v **etických tréningoch pre služobné úrady**. Členovia Rady a zamestnanci kancelárie prezentovali informácie o etike aj na viacerých **odborných podujatiach**.

Osobitne sa Rada v Správe venovala **služobnému hodnoteniu**, nadväzujúc na zistenia z odbornej štúdie *Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca*. Zistila najmä, že služobné hodnotenie nie je vnímané ako jednoznačne pozitívny nástroj, nie je prepojené na víziu, misiu a ciele služobných úradov, nevyužíva sa celá hodnotiaci škála a poznatky zo služobného hodnotenia sa málo využívajú. Rada vidí priestor na zlepšenie systémového rámca aj praktickej aplikácie služobného hodnotenia vo viacerých oblastiach.

Pre tvorcov systému napríklad Rada odporúča:

- Zvážiť inú škálu (nie 1 až 5) a uviesť ju verbálne, napr. zúžením na 3 stupne alebo zrušiť bodovanie a nahradiť ho slovným hodnotením.
- Zaviesť osobitné hodnotenie pre vedúcich štátnych zamestnancov a prepojiť ho so strategickými cieľmi a výsledkami organizácie, útvaru.
- Otestovať 180-stupňové hodnotenie a analyzovať aj podmienky a využitie 360-stupňového hodnotenia.
- Budovať osobné úrady ako profesionálne útvary na oblasť riadenia ľudských zdrojov, analyzovať súčasný stav vzdelávania z pohľadu, či zodpovedá súčasným a budúcim potrebám.
- Stanovovať víziu, strategické ciele, najmä na úradoch s celoslovenskou pôsobnosťou, aby zamestnanci vedeli, o čo sa majú usilovať a k čomu majú ich aktivity smerovať. Pri výbere top manažmentu overovať aj strategické myslenie, schopnosť nastaviť víziu inštitúcie, smerovanie útvaru, integritu.
- Vytvoriť komunikačnú platformu na úrovni generálnych tajomníkov služobných útvarov, ale aj vedúcich zamestnancov a štátnych zamestnancov, cez ktorú by bolo možné vymieňať si skúsenosti a informácie, zdieľať dobrú prax, vrátane poznatkov o služobnom hodnotení.

Vybrané odporúčania pre služobné úrady a hodnotiteľov:

- Koordinovať hodnotiteľov, aby sa znížili rozdiely v „prísnosti hodnotiteľov“ a usmerňovať hodnotiteľov, aby využívali sebahodnotenie.
- Na úrovni top manažmentu inštitúcie (minister/predseda úradu a generálny tajomník služobného úradu) komunikovať, že služobné hodnotenie je prínosný a dôležitý nástroj pri riadení ľudských zdrojov.
- Rozpracovať a konkretizovať oblasti a kritéria služobného hodnotenia na podmienky služobného úradu. U vedúcich zamestnancov prepojiť služobné hodnotenie so stratégiou organizácie, víziou, dlhodobými cieľmi organizácie a ich prepojenie na individuálne ciele štátnych zamestnancov.
- Posilňovať vnímanie služobného hodnotenia ako dialógu medzi hodnoteným a hodnotiteľom, posilňovať priebežné sledovanie a hodnotenie výkonu a priebežné poskytovanie spätnej väzby.
- Usmerňovať hodnotiteľov, aby si priebežne pripravovali podklady pre hodnotenie, ale nechali priestor na vyjadrenie aj pre hodnoteného.
- Dbáť na transparentnosť služobného hodnotenia pokiaľ ide o ciele, využitie výsledkov, pravidiel, kritérií a proces hodnotenia, vopred ich zverejňovať a komunikovať všetkým štátnym zamestnancom.
- Využívať informácie zo služobného hodnotenia v riadení ľudských zdrojov (pri odmeňovaní, vzdelávaní, rozvoji zamestnancov, výbere, riadení slabého výkonu, odvolaní z funkcie, skončení štátnozamestnaneckého pomeru).

Kompletné zistenia a odporúčania sú dostupné v odbornej štúdii [Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca](#), vybrané zistenia podrobne prinášame aj [v jednotlivých vydaniach newsletteru](#).

Bez čoho sa úspešná organizácia nezaobíde?

Vladimír Šucha, Európska komisia, UNESCO

Tento text vznikol na základe mojich mnohoročných skúseností s riadením formálnych aj neformálnych organizácií a združení. Najviac sa však opiera o veľkú reformu, ktorú som robil v podmienkach Európskej komisie pri riadení jedného generálneho riaditeľstva s viac ako 3000 zamestnancami.

Akákoľvek organizácia alebo stratégia, ktorá má ambíciu byť úspešná a motivovať ľudí, musí mať dobre vybudované základy. Súčasťou pevných základov je aj jasná odpoveď svojim zamestnancom na otázku „Prečo?“ Prečo robíme to, čo robíme? Aký to má zmysel a dopad? Pre motiváciu je to prvoradejšie ako odpoveď na otázky „Čo máme robiť?“ a „Ako na to?“ Ak zamestnanec vie, čo má robiť a ako na to, stále to nestačí, aby bol iniciatívny a tvorivý. Aby sme do pracovného procesu dostali celú jeho kreatívnu vnútornú energiu. Musí vidieť hlbší zmysel a dopad svojej práce. Možno sa to zdá byť nedôležité, ale v súčasnej dobe, keď pred verejnou službou stoja veľké výzvy spoločenskej transformácie spojené s dátovou a technologickou revolúciou, stáva sa tvorivosť každého zamestnanca kľúčom k úspechu. Inštitúcie, ktoré budú stavať na starom modeli prísnej hierarchie, kde ten na vrchu pyramídy vie, čo a ako treba robiť, sú odsúdené na stagnáciu a zánik. Jedným riešením je využívanie kolektívnej inteligencie postavenej na kognitívnej a emocionálnej kapacite každého člena kolektívu.

V budovaní základov a v odpovedi na otázku, aký je zmysel a aká je pridaná hodnota našej práce, zohráva kľúčovú úlohu definovanie vízie a poslania organizácie (v angličtine vision and mission). Tieto sú zarámčované hodnotami, na ktorých organizácia stojí a ktoré zakomponúva do svojich vnútorných procesov a predpisov.



Vízia organizácie vyjadruje dlhodobé smerovanie, jej zmysel a dlhodobý strategický cieľ. Niečo ako „betlehemska hviezda“ v Biblii, ktorá pomáhala trom mudrcom udržiavať správny smer. Definovanie poslania organizácie je praktickejšie a ukazuje konkrétne, ako organizácia prispieva k dosiahnutiu cieľa. Vízia aj poslanie nesmú byť byrokratické alebo stratosférické vyjadrenia niekde na webovej stránke, alebo v dlhodobom pláne riadenia. Majú zmysel len vtedy, ak sú živou súčasťou organizácie a vznikli kolektívnou reflexiou všetkých zamestnancov. Vízia aj poslanie musia byť spoločné pre celú organizáciu, ale ich konkrétne pretavenie do denného života na každom pracovisku bude, logicky, rôzne. Obidva pojmy sú v korporátnom sektore už dávno podrobne rozpracované a sú súčasťou motivácie pre zamestnancov, ale aj súčasťou marketingovej stratégie. Vo verejnom sektore sa vízia a poslanie začali definovať až neskôr, keď aj v tejto oblasti lídri pochopili, že doživotná istota a trvalý pracovný pomer zamestnancov zďaleka nestačia na to, aby organizácia bola výkonná a tvorivá.

V Európskej komisii je definovanie vízie a poslania veľmi dôležitou súčasťou budovania étosu organizácie. Existencia a aktívna práca s víziou a poslaním sa stala súčasťou interných štandardov a sú predmetom pravidelného organizačného auditu.

Vízia aj poslanie sú úzko späté s definovaním hodnôt, ktoré organizácia vyznáva a považuje za dôležité pre svoje fungovanie. Pri tvorbe vízie aj definovaní poslania je dôležitá participácia zamestnancov, ale veľmi významnú úlohu zohráva vedenie organizácie. Pri hodnotách a ich definovaní sa úloha posúva ešte viac smerom k zamestnancom. Je nesmierne dôležité, aby hodnoty definovali sami v spoločnom, kolektívnom procese tvorby a diskusie. Jednotlivé kolektívy môžu prísť s rôznymi hodnotami a tak vznikne zdola nahor séria hodnôt, z ktorej je potrebné vybrať tie najdôležitejšie, podporujúce víziu a poslanie. Tu sa opäť zvyrazňuje úloha lídra, ktorý to musí urobiť citlivo a transparentne. Samotné definovanie hodnôt jednotlivými pracoviskami alebo menšími kolektívami v mnohom odráža ich kultúru a nastavenie vzťahov. Ak z nejakého pracoviska prichádzajú hodnoty, ktoré sa sústreďujú okolo rešpektu k iným, otvorenosti, transparentnosti, tak je to signál, že tieto hodnoty v kolektíve chýbajú. Po definovaní, respektíve výbere spoločných priorít by sa diskusia mala opäť vrátiť na pôvodné pracoviská a tie by si mali definovať, čo to v ich podmienkach znamená. Napríklad ak je „otvorenosť“ jednou z hodnôt, tak jednotlivé tímy by mali diskutovať, za akých okolností im otvorenosť chýba a kde je potrebné ju posilniť. Inak bude pristupovať k otvorenosti tím tvoriaci na ministerstve niektorú z verejných politík, a inak tím finančného riadenia, IT podpory alebo autodopravy. Na korporátnej úrovni by sa hodnoty mali dostať do spoločných procesov (napríklad do výberových konaní) a aj do plánu ďalšieho vzdelávania.

Vladimír Šucha je momentálne na ročnom sabbatikálnom pobyte v UNESCO v Paríži, kam bol vyslaný Európskou komisiou. Od roku 2012 bol v riadiacej pozícii na generálnom riaditeľstve Spoločné výskumné centrum Európskej komisie, pred tým pôsobil 6 rokov ako riaditeľ na generálnom riaditeľstve pre vzdelávanie a kultúru. Pred príchodom do Európskej komisie pôsobil na viacerých pracovných pozíciách spojených s európskymi a medzinárodnými politikami. V rokoch 2005-2006 zakladal Agentúru na podporu výskumu a vývoja v Bratislave. V rokoch 2000-2004 bol členom slovenského tímu, ktorý v Bruseli vyjednával vstup Slovenska do Európskej Únie. Paralelne sa venoval vedeckej a pedagogickej práci na Slovensku a viacerých miestach vo svete. Publikoval viac ako 100 vedeckých prác.

Na pracovisku, ktoré som niekoľko rokov riadil a kde sme robili veľkú reformu, zohral proces formovania vízie, poslania aj hodnôt veľmi dôležitú úlohu v budovaní kohézie, spolupráce a porozumenia v rámci jednotlivých malých kolektívov. Zároveň významne prispel k chápaniu nového poslania organizácie.

Definovanie vízie, poslania a hodnôt nie je postačujúcou, ale je určite nutnou podmienkou pre vybudovanie úspešnej, flexibilnej a tvorivej organizácie.

Prípád na zamyslenie

Komunikácia na sociálnych siet'ach

Štátny zamestnanec - analytik vypracoval pre svoju inštitúciu riešenie problému, ktorý však nebol zo strany politického vedenia akceptovaný. Analytik následne pokračuje v obhajovaní navrhovaného riešenia na svojom súkromnom blogu.

Aké sú výhody a nevýhody tejto situácie? Na čo si má dať štátny zamestnanec pozor?

Tí z vás, ktorí nám zašlú odpoveď spolu s argumentmi na rss@vlada.gov.sk do 31. júla 2021, budú zaradení do súťaže o zaujímavé knihy.

Vysvetlenie a odpoveď nájdete po 15. auguste na našej webovej stránke v časti Newsletter
<https://radaprestatnuzbu.vlada.gov.sk/newsletter/>.

Z činnosti Rady

Etický tréning pre Kanceláriu verejnej ochrankyne práv

Tréning realizovali členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová spolu so zamestnancami kancelárie Rady Marošom Paulinim a Martinom Firákom. Tréningu sa zúčastnilo 26 zamestnancov Kancelárie verejnej ochrankyne práv, vrátane generálneho tajomníka služobného úradu Mariána Töröka. Témou bola etika v štátnej službe a Etický kódex štátneho zamestnanca, so zameraním na jeho jednotlivé časti. Na príkladoch z praxe bol vysvetlený konflikt záujmov a poprizamestnanecké obmedzenia, pri medziľudských vzťahoch bola vyzdvihnutá dôležitosť podpory zo strany vedenia služobného úradu. Tréning sa venoval aj implementácii etického programu v rámci služobného úradu.

Diskutovalo sa najmä na tému darov a pozorností – aká má byť správna reakcia štátneho zamestnanca v takýchto situáciách a aké opatrenia môže prijať služobný úrad voči externému prostrediu, aby eliminoval ponúkanie darov a pozorností. Diskutujúci sa zhodli, že je potrebné zvyšovať povedomie občanov o tom, že im verejné služby budú poskytnuté v zodpovedajúcej kvalite bez ohľadu na to, či dar alebo pozornosť poskytnú. Účastníkov tréningu tiež zaujímalo, ako zvládať vypäté situácie pri styku s občanmi a zachovať si pri tom profesionálne vystupovanie. Rada zároveň dostala priaznivú spätnú väzbu na etický kódex s konkrétnymi príkladmi správania sa, keďže tieto uľahčujú praktickú aplikáciu kódexu.

Pracovné inzeráty len pre úradníkov?

Dňa 13. mája 2021 vyšiel v týždenníku Trend článok „Pracovné inzeráty len pre úradníkov. Štát sa pred odborníkmi zvonku dobrovoľne uzatvára,“ medzi ktorého podklady patrili odpovede Rady pre štátnu službu na otázky súvisiace s obsadzovaním pozícií vedúcich štátnych zamestnancov na ministerstvách prostredníctvom vonkajších výberových konaní:

- či Rada považuje tento [súčasný] stav za vyhovujúci,
- či Rada vidí výhody v tom, ak by ministerstvá využívali pri vedúcich pracovníkoch častejšie

vonkajšie výberové konania, napríklad, aby priťahli do štátnej správy novú silu,

- či by mohlo byť lepšie vsadiť na ľudí, ktorí prostredie štátnej správy poznajú.

Odpovede Rady pre štátnu službu uvádzame v plnom znení:

Otvorenosť výberových konaní závisí aj od toho, či má daná krajina pozičný alebo kariérny systém, teda či kladie dôraz na obsadzovanie pozícií podľa odbornosti a otvára systém aj pre uchádzačov mimo ŠS alebo predpokladá, že v ŠS zamestnanci kariérne napredujú. SR sa radí medzi krajiny s pozičným, resp. zmiešaným systémom.

Vnútorne VK majú výhodu v tom, že dávajú SZ možnosť kariérne rásť, môžu byť motiváciou na odborný rast a zdokonaľovanie sa, dá sa dlhodobo pracovať s nastavením kariéry vzdelávania, ľahšie sa uchováva inštitucionálna pamäť, nie je potrebná adaptácia zamestnanca.

Vonkajšie VK majú zasa výhodu v tom, že podmienky na prácu v ŠS sa dynamicky menia, s tým aj požiadavky na potrebné znalosti, zručnosti a skúsenosti. Preto, ak sa VK otvoria aj pre externé prostredie, je možné nájsť kandidáta so žiadaným profilom. Nové trendy v riadení ŠS v zahraničí ukazujú, že vítané je aj získanie odborníkov s manažérskymi skúsenosťami zo súkromného sektora.

Ak sa na to pozrieme z hľadiska princípov štátnej služby, využitie vnútorného výberového konania je v plnom súlade s princípom profesionality, ktorý kladie dôraz, okrem iného, na dlhodobý profesionálny rozvoj štátneho zamestnanca a podporu jeho kariérneho rastu. Súvislosť využitia vnútorného výberového konania je možné nájsť aj s princípom stability, ktorý podporuje vytváranie stabilného prostredia pre vykonávanie štátnej služby.

Vyhlásením vnútorného výberového konania služobný úrad uprednostňuje štátnych zamestnancov a nadbytočných štátnych zamestnancov z vlastného služobného úradu („užšie vnútorné výberové konanie“), prípadne štátnych zamestnancov a nadbytočných štátnych zamestnancov všetkých služobných

úradov („širšie vnútorné výberové konanie“), to znamená, že sa v prvom rade snaží zamestnať odborníkov z vlastných radov, na ktorých vzdelávanie už štát vynaložil nemalé finančné prostriedky.

Bez ohľadu na to, či sa realizuje vnútorné alebo vonkajšie VK, je najdôležitejšia transparentnosť celého procesu výberového konania. Presne definovať požiadavky na danú pozíciu, odôvodniť výsledok výberového konania, pri vedúcich ŠZ zverejniť ich kariérnu dráhu.

Etický tréning na Úrade pre reguláciu sieťových odvetví

Etický tréning pre zamestnancov Úradu pre reguláciu sieťových odvetví sa uskutočnil on-line formou dňa 20. mája 2021, pričom sa ho zúčastnil aj predseda úradu Andrej Juris. Tréning zabezpečovali členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová spolu so zamestnancami kancelárie Rady Marošom Paulinim a Martinom Firákom.

Tréningu sa zúčastnilo 15 vedúcich štátnych zamestnancov a bol zameraný na etiku v štátnej službe, konkrétne na témy, ako sú zásady etického správania podľa Etického kódexu štátneho zamestnanca, komunikácia na sociálnych sieťach či úloha etiky a etických poradcov v rámci služobného úradu. Účastníci sa zaujímali o tému medziľudských vzťahov, konfliktu záujmov, vyjadrovanie na sociálnych sieťach. V súvislosti s konfliktom záujmov účastníkov zaujali aj popri zamestnanecké obmedzenia, teda aké aktivity môže štátny zamestnanec vykonávať v súbehu so svojim štátnozamestnaneckým pomerom. V diskusii sa zaujímali aj o využitie sociálnych médií na komunikáciu úradu. Z diskusie vyplynula možnosť detailnejšej úpravy etických noriem v rámci služobného úradu. Tým by sa v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca do väčšej hĺbky upravili oblasti, s ktorými sa štátni zamestnanci bežne stretávajú, ako napríklad vonkajšia komunikácia, práca s informáciami, medziľudské vzťahy alebo konflikt záujmov. Úprava by závisela od konkrétnych potrieb zamestnancov služobného úradu, keďže ich agenda a rizikové oblasti sa líšia.

Etický tréning na Útvare hodnoty za peniaze

Rada pre štátnu službu pokračuje v etických tréningoch. Dňa 13. mája 2021 sa uskutočnil on-line tréning pre zamestnancov Útvary hodnoty za peniaze Ministerstva financií Slovenskej republiky. Tréning zabezpečovali členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová spolu so zamestnancami kancelárie Rady Marošom Paulinim a Martinom Firákom.

Tréningu sa zúčastnilo viac ako tridsať zamestnancov Ministerstva financií SR. Bol zameraný na etiku v štátnej službe, zásady etického správania podľa Etického kódexu štátneho zamestnanca, verejné vystupovanie štátnych zamestnancov, komunikáciu na sociálnych sieťach, príklady kritickej komunikácie štátnych zamestnancov v zahraničí. Účastníci diskutovali nielen o etických dilemách, ale aj o situáciách, s ktorými sa stretli počas svojho pôsobenia v štátnej službe. Zaujímala ich politická neutralita a jej hranice, ako sa postaviť k darom alebo ako si zachovať nestrannosť pri spolupráci s externým prostredím. Ďalšou témou, špecifickou pre analytikov, bola práca s informáciami.

Tréning ukázal, že medzi štátnymi zamestnancami je záujem o etické vzdelávanie a tiež to, že témy ako konflikt záujmov alebo problematiku darov je potrebné zrozumiteľne komunikovať tak, aby štátni zamestnanci vedeli v praxi správne a primerane postupovať.

Druhé stretnutie s etickými poradcami

Dňa 13. apríla 2021 sa uskutočnilo druhé stretnutie etických poradcov, ktoré organizovala Rada pre štátnu službu. Stretnutie sa uskutočnilo on-line formou a zúčastnilo sa ho vyše 70 účastníkov. Radu pre štátnu službu reprezentovali členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová, za kanceláriu Rady boli na stretnutí prítomní Maroš Paulini a Martin Firák.

Prvou témou stretnutia bola prezentácia nového lektáru k etickému kódexu, ktorý v zjednodušenej forme informuje štátnych zamestnancov o právach a povinnostiach vyplývajúcich z etického kódexu. Ďalšou témou stretnutia boli praktické príklady týkajúce sa etiky a princípov štátnej služby. Samostatne boli prezentované prípady z oblasti medziľudských vzťahov a upozornenie na možnosť sledovať zverejnené rozbory podnetov na stránke Rady.

Ako ďalšie témy stretnutia nasledovali etický program a etické rozhodovanie, ako aj vytvorenie komunikačnej platformy pre etických poradcov, ktorá bude dôležitým nástrojom na ušší kontakt a výmenu skúseností medzi etickými poradcami.

Prednáška pre študentky Ekonomiky a manažmentu verejnej správy

V utorok, 30. marca 2021, uskutočnili predseda Rady pre štátnu službu JUDr. Pavol Tkáč a členka Rady Mgr. Anna Ištaková v rámci predmetu verejného manažmentu prednášku na tému Systém štátnej služby v Slovenskej republike pre študentky 3. ročníka študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach. Prednáška bola zameraná najmä na princípy štátnej služby, postavenie a kompetencie Rady pre štátnu službu a s tým súvisiaci prehľad podnetov, ktoré boli Rade doručené za predchádzajúce roky. Nadväzujúc na prednášku sa konala diskusia, kde študentky prejavili aktívny záujem o danú tému a v rámci ktorej prezentovali svoje názory na základe svojich doteraz získaných vedomostí. Prednáška sa konala na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou pre štátnu službu a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach.



Záver etického vzdelávania pre Úrad jadrového dozoru

V marci a apríli 2021 uskutočnili členky Rady pre štátnu službu Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová spolu so zamestnancami Rady posledné dva tréningy pre zamestnancov Úradu jadrového dozoru. Vzhľadom na epidemiologickú situáciu sa etické tréningy opäť konali online formou, zachovali si však vysokú mieru interaktivity a vyvolali bohatú diskusiu.

Účastníkov zaujímali najmä témy konfliktu záujmov štátneho zamestnanca, darov a pozorností, diskutovali aj o mimopracovných kontaktoch so zamestnancami regulovaných subjektov.

Štátna správa v novej dobe – diskusia Klubu úradníkov dobrej vôle

V diskusii organizovanej Klubom úradníkov dobrej vôle dňa 16. marca 2021 vystúpila členka Rady Zuzana Šabová spolu s Monikou Uhlerovou, viceprezidentkou Konfederácie odborových zväzov SR a Alexandrou Stachovou, zodpovednou za chod osobného úradu Kancelárie verejného ochrancu práv. Účastníčky diskusie sa vyjadrovali k viacerým aktuálnym témam štátnej služby – či potrebuje práca pre štát aj dnes svoj vlastný režim, ako ovplyvnila prácu v štátnej službe pandémie, aké výhody vyplývajú z novej kolektívnej zmluvy, ale aj ako motivovať a odmeňovať štátnych zamestnancov. Zuzana Šabová prezentovala viaceré aktivity Rady pre štátnu službu – výskum k motivácii štátnych zamestnancov obsiahnutý v Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, odbornú štúdiu Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca, podnety, ktoré Rada riešila v súvislosti s pandemiou a návrh Rady na legislatívnu zmenu zákona o štátnej službe v súvislosti s domácou prácou, ktorý sa podarilo v rámci novely Zákonníka práce presadiť s účinnosťou od 1. marca 2021.

Záznam diskusie [si môžete pozrieť na Facebooku](#).

Ustanovenie § 250b Zákonníka práce rozširuje úpravu domácej práce na štátnych zamestnancov

V októbri 2020 predložila Rada pre štátnu službu v rámci medzirezortného pripomienkového konania stanovisko k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Pri príprave stanoviska a návrhov na zmeny alebo doplnenie právnych predpisov upravujúcich výkon štátnej služby vychádzala Rada najmä z výkonu svojej činnosti a zistených problémov v aplikačnej praxi v súvislosti s vybavovaním podnetov občanov a štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej

služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca.

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

[Samotné stanovisko Rady je k dispozícii na jej webstránke.](#)

Pracovné stretnutie Rady pre štátnu službu s vedúcim Úradu vlády SR

Dňa 25. februára 2021 sa uskutočnilo pracovné stretnutie zástupcov Rady pre štátnu službu s vedúcim Úradu vlády SR, na ktorom diskutovali o ďalšom smerovaní a vývoji štátnej služby na Slovensku. Zaoberali sa najmä témami ako je príprava novej koncepcie odmeňovania štátnych zamestnancov, zhodnotili súčasnú situáciu v miestnej štátnej správe, konkrétne na okresných úradoch a v neposlednom rade prediskutovali existujúci stav zavádzania a následného využívania centrálného informačného systému v praxi. V závere sa obidve strany zhodli na tom, že spolupráca spočívajúca vo vzájomnom zdieľaní relevantných informácií a poznatkov v oblasti štátnej služby získaných v rámci svojich kompetencií môže prispieť k zlepšovaniu štátnej služby na Slovensku.

Etický tréning pre Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR

Členky Rady pre štátnu službu Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová spolu so zamestnancom kancelárie Rady Marošom Paulinim realizovali prezenčnou formou etický tréning, ktorého sa zúčastnil generálny tajomník služobného úradu Pavol Sýkorčin, štátna tajomníčka Ingrid Brocková a 28 riaditeľov sekcií a odborov Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR. V úvode štátna tajomníčka rezortu vyjadřila podporu etickej agende a práci etického poradcu.

Témou bola etika v štátnej službe a Etický kódex štátneho zamestnanca so zameraním na politickú neutralitu, komunikáciu na sociálnych sieťach, vyjadrovanie kritických názorov, zahraničných skúsenosti v tejto oblasti, konflikt záujmov, poprizamestnanecké aktivity, pôsobenie štátnych zamestnancov v občianskych združeníach, dary, prikrmovanie, prácu s informáciami a predpoklady úspešnej práce etického poradcu.

Účastníci živo reagovali na prezentované poznatky a diskutovali o špecifikách ich rezortu vo väzbe na aplikáciu a inštitucionalizáciu etickej agendy.

Správa o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2020

Rada pre štátnu službu dňa 14.6.2021 predložila Správu o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2020 na rokovanie Výboru NR SR pre sociálne veci. Na rokovaní sa zúčastnil predseda Rady pre štátnu službu, JUDr. Pavol Tkáč a členka Rady pre štátnu službu, Mgr. Anna Ištoková. V úvode svojho vystúpenia predseda Rady oboznámil prítomných poslancov s hlavnými bodmi Správy, pričom sa zamerával najmä na niektoré konkrétne zistenia, ktoré vyplynuli z dotazníkového prieskumu uskutočneného Radou pre štátnu službu. V rozprave zo strany poslancov rezonovali najmä otázky týkajúce sa prijímania legislatívnych zmien zákona o štátnej službe v skrátanom legislatívnom konaní, legislatívnych zmien realizovaných na základe poslaneckých návrhov a s tým súvisiacou možnou politizáciou štátnej služby.

Rada pre štátnu službu v tejto súvislosti uvítala záujem niektorých poslancov o individuálne stretnutie s Radou pre štátnu službu za účelom diskusie týkajúcej sa aplikácie zákona o štátnej službe v praxi a jeho prípadných legislatívnych zmien podporujúcich zlepšenie podmienok výkonu štátnej služby na Slovensku.

Správu o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020 je možné stiahnuť si [na webe Rady](#).