

SLUŽBA

NEWSLETTER RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

Novelizácia zákona č. 55/2017 Z. z.

Vyhodnotenie zberu dát v oblasti služobných hodnotení

Rozbor podnetu: Princíp Dôstojnosť a rešpekt v medziludských vzťahoch

Princíp politickej neutrality: Odporúčanie Rady pre účasť štátnych zamestnancov v politickom živote

Nástroje riešenia konfliktov v štátnozamestnaneckých vzťahoch

Ako sa vysporiadať so stresom

Prihlásenie na odber newslettera:

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

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



Úvodné slovo



Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

Rada pre štátnu službu je aktuálne v piatom roku svojej existencie. Inštitút Rady ako nezávislého koordinačného a monitorovacieho orgánu na ochranu princípov štátnej služby sa osvedčil. Stáva sa čoraz viac orgánom, na ktorý sa s dôverou obracajú občania a štátni zamestnanci so svojimi písomnými podnetmi týkajúcimi sa podozrení z porušenia princípov štátnej služby služobnými úradmi, ale aj podozrení z porušenia Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Podľa Správy o stave a vývoji štátnej služby za rok 2021, ktorú Rada predložila národnej rade v apríli 2022, je zrejmé, že v minulom roku vo viac ako 40 % doručených podnetov bolo Radou konštatované porušenie princípov štátnej služby. Počas preskúmania predmetných podnetov vo väčšine prípadov Rada zistila porušenie viacerých princípov štátnej služby. Vzhľadom na túto skutočnosť považuje Rada za nevyhnutné, aby služobné úrady venovali zvýšenú pozornosť vzdelávaniu všetkých úrovní štátnych zamestnancov.

Na dodržiavanie princípov štátnej služby totiž vplýva do veľkej miery aj ďalšie vzdelávanie a rozvíjanie svojich schopností počas pôsobenia štátneho zamestnanca v služobnom úrade. Je nevyhnutné preto nielen vyžadovať v maximálnej možnej miere od zamestnancov vzdelávanie, ale im aj umožňovať kvalitné, zmysluplné a tematicky aktuálne kompetenčné ale aj kontinuálne vzdelávanie, pri vedúcich pozíciách aj manažérske vzdelávanie služobnými úradmi.

V rámci dotazníkového zisťovania názorov štátnych zamestnancov, ktoré Rada realizovala na jar tohto roku, sa Rada zaujímala aj o význam služobného hodnotenia pre konkrétnych respondentov. Na výber mali šesť možností a témy týkajúce sa ďalších možností rozvoja a nastavenia ďalšieho vzdelávania zaradili až na štvrté, resp. piate miesto. Aj z tejto dobrovoľnej vzorky sa ukazuje, že problematika vzdelávania je medzi samotnými štátnymi zamestnancami zaradovaná na okraj rebríčka záujmu v rámci pôsobenia v štátnej službe. Zároveň zo zberu dát vyplynulo, že služobné hodnotenie je vnímané vo väčšej miere ako hodnotiaci a menej ako rozvojový prvok, z čoho nám vyplynulo dať služobným úradom odporúčanie, aby vytvárali dostatočný priestor pre ďalšie vzdelávanie a osobný rast štátnych zamestnancov.

Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

chcem Vás povzbudiť k tomu, ak máte pocit, že dochádza k porušeniam princípov štátnej služby zo strany Vášho služobného úradu, aby ste sa neváhali na nás obrátiť s písomným podnetom. Aj touto formou dokážeme zlepšovať fungovanie štátnej služby v našej krajine a tým aj zvyšovať dôveru občanov v štátne inštitúcie.

Prajem Vám príjemné čítanie

Marián Török

Novelizácia zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niekto- rých zákonov v znení neskorších predpisov

Dňa 4. októbra 2022 bol s účinnosťou od 1. novembra 2022 Národnou radou SR prijatý vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Cieľom návrhu zákona, podľa dôvodovej správy, je najmä vykonanie transpozície

- smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii,
- smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ

a doplnením a spresnením ustanovení, ktoré sa týkajú rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami zabezpečiť transparentné a predvídateľné pracovné podmienky pre pracovníkov (zamestnancov).

V rámci schválenej novely zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov bol novelizovaný aj zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (Čl. VII), a to nasledovne:

1. V § 36 ods. 3 písm. a) bol upravený bod 1:

Do dočasnej štátnej služby je možné aj bez výberového konania prijať

- a) občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý **„1. je na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá na ne nadväzuje,“**.

2. § 51 sa dopĺňa odsekmi 5 a 6:

„(5) Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi do siedmich dní odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru písomnú informáciu o

- a) spôsobe rozvrhnutia služobného času,
b) prestávkach v práci, dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,
c) splatnosti a výplatnom termíne platu a
d) pravidlách skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

(6) Informáciu podľa odseku 5 možno poskytnúť aj formou odkazu na príslušné ustanovenie zákona, kolektívnej zmluvy, služobného poriadku alebo služobného predpisu.“

3. § 55 sa dopĺňa odsekom 11:

„(11) Ak v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru dochádza k zmene podmienok vykonávania štátnej služby uvedených v § 51 ods. 5, použijú sa primerane ustanovenia § 51 ods. 5 a 6. Pri preložení štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby do iného služobného úradu sa informačná povinnosť podľa § 51 ods. 5 vzťahuje na služobný úrad, do ktorého bol štátny zamestnanec preložený.“

4. V § 76 ods. 1 písm. d) sa za slová „je štátny zamestnanec“ vkladajú slová „na otcovskej dovolenke alebo“:

(1) Služobný úrad nesmie dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to d) v dobe, keď je štátna zamestnankyňa tehotná, keď je štátna zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, keď je štátny zamestnanec **na otcovskej dovolenke alebo** na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý štátny zamestnanec alebo osamelá štátna zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky,

5. V § 76 ods. 2 písm. a) sa slová „rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce)“ nahrádzajú slovami „otcovskej dovolenke“.

(2) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi z dôvodu, a) pre ktorý môže služobný úrad okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, ak nejde o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke a o štátneho zamestnanca na ~~rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce)~~ **otcovskej dovolenke**,

6. V § 76 ods. 2 písm. b) sa za slovo „zamestnanca“ vkladajú slová „na otcovskej dovolenke alebo“:

(2) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi z dôvodu, b) že štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, ak nejde o tehotnú štátnu zamestnankyňu, o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke alebo štátneho zamestnanca **na otcovskej dovolenke** alebo na rodičovskej dovolenke.

7. V § 78 ods. 3 sa slová „so štátnym zamestnancom na rodičovskej dovolenke“ nahrádzajú slovami „so štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke“ a slová „rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce)“ sa nahrádzajú slovami „otcovskej dovolenke“:

(3) Služobný úrad nemôže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer s tehotnou štátnou zamestnankyňou, so štátnou zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, ~~so štátnym zamestnancom na rodičovskej dovolenke~~ **so štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke**, s osamelou štátnou zamestnankyňou alebo s osamelým štátnym zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so štátnou zamestnankyňou alebo so štátnym zamestnancom, ak sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Služobný úrad však môže so štátnymi zamestnancami podľa prvej vety okrem štátnej zamestnankyne na materskej dovolenke a štátneho zamestnanca na ~~rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce)~~ **otcovskej dovolenke** z dôvodu uvedeného v odseku 1 skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou.

8. V § 81 ods. 5 sa za slovom „pôrode“ slovo „alebo“ nahrádza čiarkou, za slová „dojčiacou ženou“ sa vkladajú slová „alebo štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke“ a slová „jej tehotenstvom alebo materstvom“ sa nahrádzajú slovami „tehotenstvom, materstvom alebo otcovstvom“:

(5) Služobný úrad môže skončiť štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo, dojčiacou ženou alebo štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom tehotenstvom, materstvom alebo otcovstvom. Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru služobný úrad náležite odôvodní v písomnom oznámení, inak je skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné.

9. § 83 sa dopĺňa odsekom 11:

„(11) Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca podľa odsekov 1 až 5 a 8, ktorému dal služobný úrad výpoveď alebo s ktorým služobný úrad uzatvoril dohodu o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, zanikne smrťou štátneho zamestnanca, právo na odstupné vzniká dňom, ktorý predchádza dňu zániku štátnozamestnaneckého pomeru.“

10. V § 95 ods. 1 sa na konci pripája veta „Ak štátnozamestnanecký pomer skončil uplynutím ochranej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochranej doby.“:

(1) Štátny zamestnanec, ako aj služobný úrad môže neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. Ak štátnozamestnanecký pomer skončil uplynutím ochranej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochranej doby.

11. § 95 sa dopĺňa odsekom 3:

„(3) Ak štátny zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu došlo z dôvodu, že sa štátny zamestnanec zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru, služobný úrad musí preukázať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru došlo z iného dôvodu.“

12. V § 101 ods. 1 písm. g) tretí bod znie: „3. materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.“:

(1) Za vykonávanie štátnej služby sa považuje aj čas

g) neprítomnosti štátneho zamestnanca v štátnej službe z dôvodu

1. dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie štátnej služby pre chorobu alebo úraz,
2. karantény,

3. materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

13. V § 101 ods. 2 písm. a) sa vypúšťajú slová „(§ 166 ods. 2 Zákonníka práce)“:

(2) Na účely dovolenky sa neposudzuje za vykonávanie štátnej služby čas

a) rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2 Zákonníka práce),

14. § 106 znie:

„Po skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou bola materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná celodenná starostlivosť o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa zaradia na pôvodné štátnozamestnanecké miesto za podmienok, ktoré nesmú byť menej priaznivé. Ak zaradenie podľa prvej vety nie je možné, služobný úrad preloží štátnu zamestnankyňu alebo štátneho zamestnanca s ich súhlasom na iné štátnozamestnanecké miesto v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, ak sa nedohodnú inak. Po opätovnom zaradení na vykonávanie štátnej služby má štátny zamestnanec alebo štátna zamestnankyňa právo na prospech z každého zlepšenia podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré by im patrilo, ak by nevznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety.“.

15. V § 171 ods. 1 sa za slová „§ 37“ vkladá čiarka a slová „§ 38a“.

§ 171 Pôsobnosť Zákonníka práce

Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 38a, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8 a 11, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 103 ods. 1 a 2, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1, § 123 ods. 1, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7 a 9, § 152a, § 152b, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 4 až 8, § 230 až 236, § 237 ods. 1 a 3, § 239 písm. a), § 240 a § 250b Zákonníka práce.

16. Za § 193e sa vkladá § 193f, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 193f Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. novembra 2022

Štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, a štátnemu zamestnancovi, u ktorého došlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru pred 1. novembrom 2022, je služobný úrad povinný poskytnúť písomnú informáciu podľa § 51 ods. 5 a 6, ak štátny zamestnanec o túto informáciu požiada.“.

Vyhodnotenie dotazníkového zberu dát v oblasti služobných hodnotení z pohľadu štátnych zamestnancov

Po uskutočnení školenia, 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 online 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, bez ohľadu na postavenie, všetkých 229 služobných úradov v Slovenskej republike. 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 dostupných údajov v 1. štvrtroku 2022 bol počet štátnych zamestnancov 34 202,5. Dotazníkového prieskumu sa na základe týchto dát zúčastnilo 17,2 % štátnych zamestnancov.

V rámci dotazníkového zberu dát sme zisťovali, či mali štátni zamestnanci dostatok informácií o účele, priebehu a kritériách služobného hodnotenia. Zaujímali sme sa aj o to, či sa štátni zamestnanci pripravovali na hodnotenie, či si spísali najdôležitejšie úspešné zvládnuté úlohy, alebo či si spracovali samohodnotenie. Predmetom zberu informácií bol aj názor štátnych zamestnancov na skutočnosť, či považujú služobné hodnotenie za objektívne zhodnotenie ich práce a akú spätnú väzbu prostredníctvom služobného hodnotenia získali. Zároveň zhodnotili aj skutočnosť, či na základe získanej spätnej väzby na ich prácu po služobnom hodnotení aj vedľa, ako sa môžu v budúcnosti zlepšiť. Uvádzali aj, aké emócie v nich zanechalo služobné hodnotenie. Zaujali stanovisko aj k faktu, či bolo služobné hodnotenie vykonané len formálne. Zaujímali sme sa aj o skúsenosti štátnych zamestnancov s podaním námietky voči služobnému hodnoteniu. Významnou súčasťou zberu dát boli aj názory na to, v čom vidia respondenti význam služobného hodnotenia. Štátni zamestnanci odpovedali aj na otázku, aká bola úroveň služobného hodnotenia v porovnaní s minulými hodnoteniami. Pre odporúčania služobným úradom bola dôležitá aj otázka ohľadom toho, aké vylepšenia by štátni zamestnanci prijali do budúcnosti v oblasti služobných hodnotení. Záverečná otázka bola otvorená a dobrovoľná a týkala sa skutočnosti, čo by mohol služobný úrad v oblasti služobného hodnotenia zlepšiť. Možnosť odpovedať na túto otázku využilo 1039 z 5884 respondentov. Necelá pätina (17,7 %) respondentov teda uviedla svoje návrhy a pripomienky.

Z odpovedí štátnych zamestnancov vyplynuli nasledovné závery:

- väčšina štátnych zamestnancov mala dostatok informácií o služobnom hodnotení
- na služobné hodnotenie sa pripravila vopred (resp. sebahodnotenie si pripravila) 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
- 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, bola vo väčšine prípadov 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 na poskytnutie spätnej väzby 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 nadriadenými, 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



Na základe záverov z dotazníkového zberu dát ohľadom služobných hodnotení z pohľadu štátnych zamestnancov odporúča Rada pre štátnu službu služobným úradom už pri najbližšom služobnom hodnotení:

- zreteľne vopred komunikovať podmienky služobného hodnotenia
- harmonizovať kritériá služobného hodnotenia a prístup hodnotiteľov v rámci inštitúcie 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 anonymne a pružne reagovať na potreby, návrhy, ktoré vyplývajú 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
- nastavovať a komunikovať platové pomery, ale aj hodnotenie štátnych zamestnancov spôsobom, ktorý zníži vnímanú organizačnú nespravodlivosť.

[Kompletné výsledky zberu dát sú dostupné aj na webovom sídle Rady pre štátnu službu \(PDF\)](#)

Rozbor podnetu

Princíp Dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch

Kľúčové slová: dôstojnosť, rešpekt v medziľudských vzťahoch, dobré mravy, Etický kódex štátneho zamestnanca

Rade pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) bol doručený podnet, v ktorom štátny zamestnanec upozornil na podozrenie z porušenia ustanovenia § 5 vyhlášky Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca (ďalej len „Etický kódex štátneho zamestnanca“), generálnym riaditeľom sekcie. Podnet poukazoval na konflikt štátneho zamestnanca s generálnym riaditeľom sekcie v súvislosti s plnením služobných úloh, ktorý vyústil do slovnej konfrontácie nezlučiteľnej so slušným a dôstojným správaním.

Rade bola, na základe žiadosti o súčinnosť, služobným úradom doručená interná mailová komunikácia, v rámci ktorej štátny zamestnanec formou sťažnosti upozornil generálneho tajomníka služobného úradu na nevhodné správanie generálneho riaditeľa sekcie, pričom poukázal na skutočnosť, že svedkom incidentu mal byť aj generálny tajomník služobného úradu. Z písomnosti citujeme: „Sám si si obsah „rozhovoru“ vypočul. Verím, že budeš súhlasiť, že vyhrážky „zlomím ti nos“ a takisto vyjadrenia typu „ja som ti dal túto prácu“ nepatria k normálnej komunikácii na pracovisku.“ Služobný úrad danú „sťažnosť“ s aktérmi riešil osobným pohovorom. Rada má za to, že akékoľvek vyhrážky, a nieto tvrdenie „zlomím ti nos,“ nemôžu byť všeobecne akceptované v určitej spoločnosti a nemôžu byť považované za slušné konanie.

Rada sa v procese prešetrovania podnetu zamerala na posúdenie, či správaním generálneho riaditeľa počas incidentu nedošlo k porušeniu zásady Dôstojnosti a rešpektu v medziľudských vzťahoch, ako na to poukazuje § 5 Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Rada skonštatovala, že predmetom úpravy Etického kódexu štátneho zamestnanca sú zásady správania sa štátneho zamestnanca v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, ako aj postup štátneho zamestnanca pri ich dodržiavaní a uplatňovaní. Ustanovenie § 5 Etického kódexu štátneho zamestnanca upravuje inštitút dôstojnosti a rešpektu v medziľudských vzťahoch. Je v ňom upravené, ako má štátny zamestnanec vystupovať pri plnení svojich služobných úloh, ako má konať nielen s verejnosťou, ale aj ostatnými zamestnancami a predstaviteľmi orgánov verejnej moci, a to v súlade so zásadami slušného správania. Úlohou štátneho zamestnanca je dbať na dobré medziľudské vzťahy, podporovať spoluprácu a vnímanie štátnej služby založenej na pravidlách rovnakého zaobchádzania. Ďalej je jeho úlohou pri vykonávaní štátnej služby pristupovať ku každému s úctou, rešpektujúc ľudskú dôstojnosť, komunikovať zdvorilo a v súlade s pravidlami slušného správania a nepoškodzovať útlakom iného zamestnanca, nestážovať alebo mu neznesiteľne plnenie jeho úloh, ako i nezastrašovať iného zamestnanca, ani na neho nevyvíjať psychický nátlak.

Ako vyplýva z Komentára k etickému kódexu štátneho zamestnanca k § 5, ktorý pojednáva o dôstojnosti a rešpekte v medziľudských vzťahoch ([PDF otvoríte kliknutím sem](#)): „Pri skúmaní porušenia tejto časti etického kódexu by predmetom posúdenia malo byť porušenie spoločenských štandardov vychádzajúcich z hodnôt, kultúry a zvykov daného služobného úradu, s prihliadnutím na aktuálny stav a vývoj spoločenských štandardov v spoločnosti. Porušením etického kódexu je správanie v rozpore s dobrými mravmi. V rozpore s dobrými mravmi je správanie, ktoré nezodpovedá mravným zásadám, prípadne kultúrnym a spoločenským normám, ktoré sú všeobecne akceptované v určitej spoločnosti a vytvárajú tak všeobecnú mienku o tom, čo je spoločnosťou považované za poctivé a slušné konanie.“

Rada má za to, že akékoľvek vyhrážky nemôžu byť všeobecne akceptované v žiadnej spoločnosti a nemôžu byť považované za slušné konanie. Na základe uvedených skutočností Rada mala za to, že počas incidentu došlo k porušeniu § 5 ods. 1, 2, 3 a ods. 5 písm. a), e), f) a g) Etického kódexu štátneho zamestnanca, a to s prihliadnutím na skutočnosť, že štátny zamestnanec predmetný incident považoval za tak závažný, že sa interne e-mailom obrátil so svojou písomnosťou na generálneho tajomníka služobného úradu a žiadal o riešenie uvedeného incidentu. Generálny tajomník služobného úradu pristúpil k riešeniu vzniknutej situácie osobným pohovorom, ktorý následne vyhodnotil ako dostatočné riešenie vzniknutej situácie.

Rada v závere upriamila pozornosť na fakt, že zo strany štátneho zamestnanca nebola následne podaná oficiálna sťažnosť v zmysle ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe, čím sa, z pohľadu Rady, stotožnil so záverom služobného úradu a riešenie predmetného incidentu osobným pohovorom považoval za dostatočné riešenie situácie.

Napriek tomu však Rada po objektívnom preskúmaní všetkých skutočností konštatovala, že konaním generálneho riaditeľa sekcie došlo k porušeniu § 5 ods. 1, 2, 3 a ods. 5 písm. a), e), f) a g) Etického kódexu štátneho zamestnanca a v zmysle § 14 ods. 1 písm. h) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe odporučila služobnému úradu v súlade s § 161 zákona o štátnej službe prijať nápravné opatrenie vo forme zabezpečenia vzdelávania štátnych zamestnancov k Etickému kódexu štátneho zamestnanca.

Princíp politickej neutrality

Odporúčanie Rady pre účasť štátnych zamestnancov v politickom živote

Dňa 29. októbra 2022 sa uskutočnili spojené župné a komunálne voľby, ktorým predchádzala politická kampaň kandidátov. Štátni zamestnanci sú na jednej strane viazaní zákonom o štátnej službe a etickým kódexom štátneho zamestnanca vykonávať štátnu službu politicky neutrálne. Na druhej strane môžu byť v svojom súkromnom živote kandidátmi, alebo sa rozhodnúť kandidátov podporiť verejne, či zúčastniť sa na ich kampani. Štátni zamestnanci sú tiež odborníkmi na mnohé oblasti verejného života a môžu sa rozhodnúť zapojiť do diskusie o verejných politikách alebo hľadani riešení pre danú oblasť. Ako sa bezpečne vysporiadať s týmito protichodnými záujmami? Na základe otázok štátnych zamestnancov, s ktorými sa Rada stretla pred voľbami, vysvetľujeme princíp politickej neutrality a jeho implikácie pre účasť a vedenie kampane vo voľbách.

V princípe politickej neutrality (čl. 1 zákona o štátnej službe) je uvedené:

„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 zvähodňujú ktorúkoľvek politickú stranu alebo politické hnutie...“

K princípu politickej neutrality sa ďalej vzťahujú najmä ustanovenia zákona o štátnej službe upravujúce zákaz diskriminácie (§ 4 ods. 1, 3 a 4), výpovedné dôvody služobného úradu (§ 75) a povinnosti (§ 111 ods. 1 písm. b)) a obmedzenia štátneho zamestnanca (§ 112 ods. 1 písm. a), b), c) a f)).

Zákon o štátnej službe teda **nezakazuje** štátnemu zamestnancovi vyvíjať politickú aktivitu, napríklad byť členom politickej strany. Upravuje podmienky, za ktorých môže byť politicky aktívny tak, aby pri svojej mimopracovnej politickej aktivite nevyvolával vo verejnosti domnienku, že ide o výkon jeho štátnej služby a, naopak, pri výkone štátnej služby nesmie vyvolať pochybnosti o svojej apolitickosti.

Komunikácia štátneho zamestnanca a politická neutralita

Štátni zamestnanci môžu, okrem štátnej služby, byť aktívni v rôznych oblastiach spoločenského diania, či už ako občania, alebo ako kvalifikovaní odborníci. Svoje názory môžu prejavovať prostredníctvom rôznych platforiem: sociálnych sietí, vystúpení v médiách, publikovaním a prednášaním, či účasťou na verejných zhromaždeniach. Ich účasť na spoločenskom živote môže mať celospoločenský prínos, potenciálne však môžu tieto aktivity narážať na viaceré etické zásady, ako sú nestrannosť, konflikt záujmov či politická neutralita. Preto by komunikácia štátneho zamestnanca mala spĺňať nasledujúce požiadavky:

- Jasné odlíšenie, že ide o súkromný názor štátneho zamestnanca, pričom zvýšená obozretnosť je potrebná pri vedúcich pozíciách alebo pozíciách na komunikačných oddeleniach, pri ktorých je väčšia pravdepodobnosť, že ich verejnosť bude spájať s inštitúciou, pre ktorú pracujú;
- Vecnosť argumentácie, komunikácia podporená dátami a faktmi;
- Zdvorilosť vyjadrovania a konštruktívna kritika;
- Zdržanie sa osobnej kritiky alebo zverejňovania interných informácií;
- Vedomie, že sa komunikácia môže stať verejnou a pri využívaní sociálnych médií pristupovanie ku komunikácii, ako keby už verejnou bola.

Štátni zamestnanci a komunikácia počas volieb

Ako bolo uvedené vyššie, zákon o štátnej službe nezakazuje štátnemu zamestnancovi vyvíjať politickú aktivitu. Štátny zamestnanec sa ako súkromná osoba môže rozhodnúť podporiť kandidáta alebo politickú stranu vo voľbách, zapojiť sa do kampaňových aktivít alebo sám kandidovať.

Pre rešpektovanie zákona o štátnej službe a etického kódexu štátneho zamestnanca by mal štátny zamestnanec:

- Jasne odlíšiť svoju súkromnú aktivitu od výkonu štátnej služby, a to vrátane svojej komunikácie, napríklad na sociálnych sieťach. Toto odlíšenie môže byť pre väčšiu zreteľnosť uvedené v jeho profile;
- Nevykonávať politické aktivity vrátane politickej kampane v služobnom úrade; rovnako by služobné úrady nemali dovoliť výkon politickej kampane, ako je distribúcia volebných materiálov či symbolov, vo svojich priestoroch;
- Zvýšenú obozretnosť opäť venovať štátnym zamestnancom na vedúcich pozíciách alebo pozíciách na komunikačných oddeleniach, pri ktorých je väčšia pravdepodobnosť, že ich verejnosť bude spájať s inštitúciou, pre ktorú pracujú;
- V prípade diskusií používať zdvorilé vyjadrovanie a vecnosť v argumentácii.

Dodržiavať princíp politickej neutrality znamená konať tak, aby rozumne uvažujúci pozorovateľ dokázal rozlíšiť, kedy štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu, a kedy ide o jeho mimopracovnú aktivitu. No tiež konať tak, aby takýto pozorovateľ nestratil dôveru, že aktivity mimo štátnozamestnaneckého pomeru neovplyvňujú výkon štátnej služby spôsobom, ktorý by narušil nestrannosť štátneho zamestnanca alebo dôveru verejnosti vo výkon štátnej služby. Nejedná sa však o požiadavku apolitickosti. Kritériom je dôvera verejnosti, ktorá je stelesnená v pohľade rozumne uvažujúceho pozorovateľa, teda takého pozorovateľa, ktorý sa s dôverou pozerá na možnosť štátneho zamestnanca vykonávať svoje politické práva, pokiaľ nezasahujú do výkonu štátnej služby alebo nevzbudzujú odôvodnené pochybnosti o nestrannosti štátneho zamestnanca.

Nástroje riešenia konfliktov v štátnozamestnaneckých vzťahoch

V živote každého jednotlivca, štátnych zamestnancov nevynímajúc, dochádza k situáciám, kedy je človek nespokojný s výkonom udalostí. Každý z nás sa už asi ocitol v situácii, keď mal pocit, že jeho práva boli porušené, dôstojnosť pošliapaná či plány skrížené.

Ako ukazujú skúsenosti Rady vychádzajúce z podnetov štátnych zamestnancov, ktoré Rada dostáva, štátnozamestnanecké vzťahy nie sú výnimkou. Častou príčinou je nedokonalá komunikácia, kedy aj dobré úmysly alebo rovnaké ciele diskutujúcich môžu viesť ku konfliktnej situácii. Výsledok komunikácie tak nakoniec môže byť v rozpore s ich úmyslami.

Ako v takejto situácii postupovať? Možností existuje viacero, počnúc jednoduchými trikmi na zlepšenie komunikácie cez riešenie problému v rámci organizácie kolegom s formálnou alebo neformálnou autoritou až po formalizovanú sťažnosť štátneho zamestnanca.

Problematiku komunikácie sme v stručnosti popísali vo Výklade k Etickému kódexu štátneho zamestnanca v časti venovanej dôstojnosti a rešpektu v medziľudských vzťahoch ([link na PDF](#)). Vo všeobecnosti však platí, že polovicou úspechu je vyjasniť si, aké sú postoje a ciele oboch komunikujúcich strán, ktoré môžu hovoriť o tom istom, len mierne odlišným jazykom.

Postupy, ktoré má v podobných situáciách k dispozícii nespokojný štátny zamestnanec, možno v zásade rozdeliť do dvoch kategórií, ktoré ďalej uvádzame v preferovanom poradí: riešenie problému prostredníctvom autority a riešenie prostredníctvom nástrojov ponúkaných zákonom o štátnej službe.

Pozícia autority

Hoci to tak môže na prvé počutie znieť, nehovoríme o autorite účastníka sporu, ktorý by sa mohol pokúsiť riešiť nedorozumenie z pozície vlastnej autority, teda sily. V prípade akéhokoľvek nedorozumenia, ktoré nie sú účastníci

schopní vyriešiť vlastnými silami, je najjednoduchšou možnosťou prizvať nezúčastneného mediátora. V štátnozamestnaneckých vzťahoch existujú v zásade tri možnosti, kto môže byť takýmto rozhodcom: nadriadený, prirodzená autorita alebo externý (prípadne profesionálny) mediátor.

Najjednoduchším, resp. najlepšie dostupným postupom v prípade nezhôd alebo konfliktov je pre štátneho zamestnanca obrátiť sa na zamestnanca s prirodzenou autoritou, ktorý sa fyzicky nachádza v mieste výkonu práce. V rámci formalizovanej štruktúry inštitúcie sa môže jednať o spoločného **nadriadeného**, v prípade vážnejšieho alebo nerešiteľného konfliktu o **generálneho tajomníka** služobného úradu. Tu je však na mieste podotknúť, že jeho či jej dostupnosť zamestnancom nemusí byť v každom úrade rovnaká: vyťaženosť, a teda aj dostupnosť, generálneho tajomníka bude iná v menšej inštitúcii s niekoľkými desiatkami zamestnancov (ako sú napríklad regionálne úrady verejného zdravotníctva alebo regionálne veterinárne a potravinové správy), než v organizáciách s rádovo stovkami až tisícmi zamestnancov, v tom lepšom prípade rozptýlených po celom území Slovenskej republiky (príkladom je ministerstvo vnútra, ktoré je služobným úradom s viac než osemtisíc štátnymi zamestnancami, pôsobiacimi naprieč celou krajinou).

Alternatívou je obrátiť sa s požiadavkou o pomoc na kolegu, ktorý má **prirodzenú autoritu**, ktorú uznávajú obe strany sporu. Tento postup by mohol byť najefektívnejším a najrýchlejším spôsobom riešenia nezhôd, pokiaľ sa jeden zo zúčastnených nerozhodne neformálnu autoritu spochybniť. Samostatnou kategóriou „kolegu s autoritou“ je **etický poradca**, prípadne štátny zamestnanec poverený etikou, pokiaľ v služobnom úrade pôsobí. V ideálnom prípade by sa totiž malo jednať o kolegu, ktorý disponuje prirodzenou autoritou, tá je však multiplikovaná formalizovanou funkciou.

Ťažšie dostupnou, ale kvalifikovanejšou možnosťou riešenia sporov z pozície autority je externý **mediátor**. Jedná sa o odborníka na riešenie konfliktov, ktorý sa oboznámi s problematickou situáciou a následne navrhne, prípadne aj facilituje jej riešenie. Prínosom tohto postupu je štandardne vysoká profesionálna úroveň riešenia sporov, resp. schopnosť mediátora zvoliť najlepšie možné riešenie v závislosti od špecifik situácie, ako aj autorita vyplývajúca z pozície nezávislého odborníka; negatívnou je časová a finančná náročnosť v porovnaní s postupmi spomenutými vyššie.

Právne nástroje

Pokiaľ pri riešení konfliktu alebo podobnej problematickej situácie medzi štátnymi zamestnancami zlyhajú riešenia založené na autorite nadriadeného alebo rešpektovaného kolegu, nastal čas pozrieť sa na možnosti vyplývajúce zo zákona o štátnej službe: sťažnosť štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby v zmysle ustanovení § 116 a podnet na Radu pre štátnu službu v zmysle ustanovení § 14.

Minimálne z pohľadu účelnosti je vždy žiadúce uprednostniť vyššie spomenuté postupy a pokúsiť sa dospieť k vzájomne prijateľnému riešeniu skôr, než nespokojný štátny zamestnanec využije právne nástroje riešenia konfliktu. V jednoduchších situáciách, ak napríklad hladný štátny zamestnanec zje inému štátnemu zamestnancovi koláčik zo spoločnej chladničky, a nejde o pravidelne sa opakujúcu situáciu, by bolo zjavnou pochabosťou nechať veci zájsť až do tohto štádia. V zložitejších situáciách, napríklad ak má štátny zamestnanec pocit, že služobný úrad porušil jeho práva v zmysle zákona o štátnej službe, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov či služobných predpisov, a nie je možné iba diskúsiou dosiahnuť záver akceptovateľný pre obe strany, je vhodné siahnuť

po **sťažnosti štátneho zamestnanca** vo veciach vykonávania štátnej služby, ktorú upravujú ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe. Sťažnosť podáva štátny zamestnanec písomne služobnému úradu, vybavuje ju generálny tajomník. Na podávanie, prijímanie, evidovanie, lehoty, prešetrovanie, vybavovanie a kontrolu vybavovania sťažností sa primerane použijú ustanovenia [zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach](#), ktorý stanovuje lehotu na vybavenie sťažnosti 60 pracovných dní. Častým problémom sťažností podaných podľa zákona o sťažnostiach býva absencia náležitostí obsiahnutých v ustanoveniach § 5, najmä dostatočná identifikácia sťažovateľa podľa ods. 2 alebo chýbajúca autorizácia sťažností podávaných elektronicky podľa ods. 5.

Pokiaľ je štátny zamestnanec (alebo aj občan) presvedčený, že došlo k porušeniu princípov štátnej služby služobným úradom, alebo k porušeniu Etického kódexu štátneho zamestnanca, ponúka mu zákon o štátnej službe ešte jednu možnosť: podať **podnet na Radu pre štátnu službu**, ktorá je nezávislým koordinačným a monitorovacím orgánom na ochranu princípov štátnej služby, v zmysle § 14 ods. 1 písm. g) zákona.

Podnetom je písomné podanie občana alebo štátneho zamestnanca, ktoré svojím obsahom poukazuje na porušenie princípov štátnej služby služobným úradom. Postup pri podávaní podnetov [špecifikuje Rada na svojej webovej stránke](#), nachádza sa na nej tiež formulár na podávanie podnetov ([stiahnuť ako .docx](#)). V zásade platí, že podnet musí byť podávaný písomne a musí byť dostatočne konkrétny: musí z neho jasne vyplývať, kto ho podáva, voči ktorému služobnému úradu smeruje, a na porušenie ktorých princípov štátnej služby upozorňuje. Takisto je potrebné, aby z neho bolo jasné, čoho sa sťažovateľ domáha a ktoré skutočnosti v podnete uvedené sú preukázateľné.

V praxi sa Rada často stretáva aj s anonymnými podaniami alebo s podaniami doručovanými e-mailom. Tieto však nie je možné pokladať za podnety v zmysle § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe, navyše povaha vecí často neumožňuje preveriť informácie takto nadobudnuté, preto Rada vytrvalo urguje všetkých potenciálnych sťažovateľov, aby podnety podávali v súlade s postupom spomenutým vyššie.

Aké ďalšie možnosti na riešenie situácií vzniknutých zle zvládnutou komunikáciou existujú? V štátnozamestnaneckých vzťahoch, ako aj celej škále iných nesúvisiacich situácií, je možnosť obrátiť sa na vecne príslušný súd. Ten je však krajnou inštanciou v situácii, ktorá je už pomerne vzdialená od jednoduchého nedorozumenia spôsobeného často iba odlišnou interpretáciou vysloveného.

Zdravotné okienko Maroša Paulíniho

Ako sa vysporiadať so stresom

Upozornenie: Nižšie uvedené informácie sú pohľadom autora na základe jeho skúseností a nie sú odbornou radou. V prípade zdravotných problémov vrátane tých duševných sa prosím obráťte na odborníka.

Stresová reakcia je dôsledkom vysporiadavania sa nášho organizmu so situáciou, kedy sme pod tlakom a vnímame, že v danej situácii potrebujeme vynaložiť maximálne úsilie na jej zvládnutie. Dá sa povedať, že na vyriešenie tejto situácie má naše telo menej kapacít, ako by sme potrebovali na jej pohodlné zvládnutie. Je to práve tento vnímaný

nedostatok, ktorý spúšťa v tele stresovú odozvu. Telo mobilizuje svoje kapacity, uvoľňuje všetku voľnú energiu a šponuje organizmus, aby danú situáciu zvládol. Evolučne má stresová odozva svoje opodstatnenie, v minulosti nám pomohla prežiť náhodné kritické situácie, ako útok predátora, či iné náhle ohrozenie. Každý poznáme ten moment, keď sa nám takmer stane nehoda a hoci ide o krátky kritický okamih, srdce nám silno búcha ešte dlho po ňom.

V modernom svete na nás už nevyskakujú šelmy ako na prehistorickej savane, no stresová odozva nám ostala. Aktivuje sa, keď nás tlačí termín, dostaneme sa do kritickej situácie, hádky, či iba nezvládame obdobie života. Tiger zo savany sa zmenil na mentálneho tigra, ktorý má na naše telo a myseľ oveľa horšie účinky, keďže organizmus nebol vyvinutý na každodenný beh pred mentálnymi predátormi, ktorí sa nám zjavujú než zaspíme, a inokedy sa s nimi zobúdžeme. Čo pomáha zvládať stres mne?

Dýchanie

Dýchanie je silný nástroj, ako môžeme ovplyvniť stav svojho tela a mysle. Od techník indickej Pránajámy, teda jogínskeho dýchania, až po moderného ľadového muža Wima Hofa, tieto techniky pracujú s aktiváciou parasympatického nervového systému, ľudovo tiež nervu pokoja, ktorý je protihračom sympatického nervového systému, slúžiaceho k aktivácii a energizácii organizmu. Tak, ako auto nevie ísť naraz aj dopredu aj dozadu, dýchacie techniky aktiváciou pokojového módu vypínajú stresovú odozvu. Jedna zo základných techník jogínskeho dýchania spočíva v tom, že si prstom zapcháte jednu nosnú dierku, pomaly sa cez tú druhú nadýchnete, preložíte prst dierku, ktorou ste sa nadýchli, a pomaly vydýchnete druhou dierkou. Skúste to opakovať 30 až 40 krát a uvidíte zmenu Vašej nálady, najmä vnútorného pokoja. Wim Hof je Holanďan a svetový rekordér vo výdrži v ľadovej vode. Jeho technika, ktorú vedci poznajú ako cyklické dýchanie, zvyšuje prirodzenú odolnosť tela voči stresu. Spočíva v sérii tridsiatich hlbokých nádychov a silných výdychov, nasledujúcich pomerne rýchlo za sebou. Po tridsiatom nádychu vydýchnete 90 percent vzduchu a držíte, koľko zvládnete. Tento cyklus sa opakuje trikrát. Telo si tak privyká na adrenalín a nedostatok kyslíka, ktoré sú aj príznakmi stresu, a tým sa ho učí lepšie tolerovať. Techniku Wima Hofa však nikdy nerobte pred plávaním, mohlo by prísť k odpadnutiu.

Poslednú techniku všetci dobre poznáme a máme ju prirodzene naučenú od malička: je to povzdychnutie. Vedci zistili, že séria hlbokých vzdychov s hlbokým výdychom, v odbornej reči tiež fyziologický vzdych, podstatne upokojuje telo a znižuje stres.

Zdroj: YouTube

[Wim Hofova metóda vedeného dýchania pre začiatočníkov](#)

Toľko k prvej časti zvládania stresu, pokračovanie nabadúce.

Z činnosti Rady (výber)

Slovenské inovatívne politiky v štátnej službe

V dňoch 18. – 20. mája sa v Paríži uskutočnilo stretnutie siete škôl vzdelávajúcich úradníkov DISPA. Za Slovenskú republiku sa ho zúčastnil Maroš Paulini, člen Rady pre štátnu službu. Keďže témou stretnutí bola príprava úradníkov, zvyšovanie efektivity politik pomocou behaviorálnej psychológie, odzneli aj skúsenosti z členských krajín. Za Slovensko prezentoval Maroš Paulini projekty Ústavu verejnej politiky UK zamerané na behaviorálne intervencie.

Nosnou otázkou diskusie o behaviorálnych zásadách v rámci verejnej správy bolo aj to, ako túto tému dostať do povedomia úradníkov a vzdelávať ich v jej využívaní. Svoje skúsenosti prezentovala výkonná poradkyňa ministra, pani Mariam Chammatová, ktorá vo Francúzsku založila a vedie prvú behaviorálnu jednotku v rámci štátnej správy, ako aj hlavná behaviorálna vedkyňa OECD Chiara Varazani, PhD.

Okrem behaviorálnych intervencií bolo druhou témou stretnutia využitie psychologického profilovania pri náboře a vzdelávaní vysokých štátnych zamestnancov. Maroš Paulini zároveň spoluviedol pracovnú skupinu v rámci štvrtkového seminára a bol zvolený za spravodajcu skupiny.

Rada poskytla OECD informácie o tvorbe Etického kódexu štátneho zamestnanca

V súvislosti s projektom Integrity review, na ktorom sa Rada podieľa ako partner, sa dňa 26. apríla 2022 uskutočnil videohovor s odborníkmi na etiku a integritu z Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Radu zastupoval člen Rady Maroš Paulini, za Úrad vlády Slovenskej republiky sa na ňom zúčastnili Martina Mráziková zo sekcie štátnej služby a verejnej služby a Alexandra Kapišovská, riaditeľka odboru prevencie korupcie.

Témou videohovoru bol proces tvorby Etického kódexu štátneho zamestnanca a jeho zavedenie do praxe. Člen Rady zástupcov OECD oboznámil so zahraničnými a domácimi zdrojmi dobrej praxe,



ktorými sa Rada pri tvorbe Etického kódexu štátneho zamestnanca inšpirovala a súčasne ich informoval o pracovných skupinách zložených jednak z odborníkov na etiku, ako aj zo štátnych zamestnancov, ktoré sa na jeho tvorbe spolupodieľali.

Videohovor sa uskutočnil v rámci širšej spolupráce Rady a OECD, ktorá zahŕňa vzájomné konzultácie pri projektoch a prinášanie dobrej praxe pre slovenských štátnych zamestnancov.

Etické tréningy v Pôdohospodárskej platobnej agentúre

V dňoch 15. a 29. júna 2022 organizovala Rada pre štátnu službu dva etické tréningy pre vrcholový manažment Pôdohospodárskej platobnej agentúry. Hlavnými témami boli medziľudské vzťahy, konflikty záujmov a Etický kódex štátneho zamestnanca. Program obidvoch etických tréningov bol

koncipovaný tak, aby reflektoval na témy, ktoré zaujímali samotných účastníkov. Tréningy personálne zabezpečoval člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini a zamestnanec kancelárie Rady pre štátnu službu Martin Firák.

Za PPA sa ich zúčastnili najmä sekční a úsekoví riaditelia. Významnú časť tréningov tvorila interaktívna zložka, ktorej zmyslom je vytvoriť podmienky umožňujúce účastníkom lepšie sa stotožniť s diskutovanými témami a uvedomiť si, ako sa ich dotýkajú v každodennom živote.

Hodnotiaca návšteva Slovenska k vykonávaniu Dohovoru OSN proti korupcii

V dňoch 25. až 27. októbra navštívili Slovenskú republiku delegácie z Moldavska a Mozambiku s cieľom vyhodnotiť implementáciu článkov 5 až 14 a 51 až 59 Dohovoru Organizácie spojených národov proti korupcii (UNCAC), ktorého je Slovensko signatárom.

Jadro návštevy pozostávalo z vyhodnocovania zavedenia jednotlivých ustanovení Dohovoru do slovenského právneho poriadku formou diskusie s predstaviteľmi inštitúcií, v gescii ktorých sa predmetná právna úprava nachádza.

Radu pre štátnu službu na stretnutí s hodnotiteľmi zastupoval jej člen Marián Török a zamestnanec kancelárie Rady Martin Firák, s cieľom poskytnúť doplňujúce hĺbkové informácie k implementácii článkov 7 a 8 Dohovoru, ktoré sa venujú verejnemu sektoru a úprave etiky a správania na pracovisku.

Prednáška predsedu Rady na Ekonomickej fakulte Technickej univerzity v Košiciach

Dňa 11. novembra 2022, na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou pre štátnu službu a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach, uskutočnil predseda Rady pre štátnu službu, JUDr. Pavol Tkáč, prednášku pre študentov 1. ročníka odboru manažmentu verejnej správy. Prednáška bola zameraná na tému Postavenie a kompetencie Rady pre štátnu službu. Po prednáške nasledovala obohacujúca živá diskusia, v rámci ktorej sa študenti zaujímali aj o možnosti spolupráce Rady s politikmi a tretím sektorom.