



RADA PRE
ŠTÁTNU SLUŽBU

**SPRÁVA
O STAVE A VÝVOJI ŠTÁTNEJ SLUŽBY
ZA ROK 2022**

apríl 2023

OBSAH

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK.....	5
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	6
1. LEGISLATÍVA.....	12
1.1 Priama novela	12
1.2 Nepriame novely	13
1.2.1 Zákon č. 82/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nadobudol účinnosť 1. apríla 2022).....	13
1.2.2 Zákon č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nadobudol účinnosť 1. januára 2023).....	13
1.2.3 Zákon č. 350/2022 Z. z., 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 (nadobudol účinnosť 1. 11. 2022).....	14
1.3 Realizácia odporúčaní Rady, legislatívne zmeny pripravované v oblasti riadenia štátnej služby a projekty v oblasti štátnej služby.....	19
1.3.1 Realizácia odporúčaní Rady.....	19
1.3.2 Pripravované legislatívne zmeny zákona o štátnej službe	23
1.3.3 Projekty v oblasti štátnej služby realizované na Úrade vlády SR.....	26
2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE.....	30
2.1 Centrálny informačný systém	32
2.2 Všeobecná charakteristika štátnej služby.....	35
2.2.1 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov	37
2.2.2 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania	39
2.2.3 Inštitút osobného platu	43
2.2.4 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe.....	45
2.3 Údaje o štátnej službe podľa typológie služobných úradov	49
2.3.1 Úrad vlády SR a ministerstvá	57
2.3.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy	72
2.3.3 Okresné a krajské sudy.....	78
2.3.4 Krajské prokuratúry	82
2.3.5 Inšpektoráty práce.....	86
2.3.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.....	90
2.3.7 Orgány s osobitým postavením	97
2.3.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy	103

2.3.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva	107
2.3.10 Regionálne úrady školskej správy	112
2.4 Odporúčania Rady	116
3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU	118
3.1 Aktivity Rady	118
3.2 Podnety	122
3.3 Prešetrovanie výpovedí	130
3.4 Analýza podnetu štátneho zamestnanca	132
3.5 Analýza postupu Rady pri prešetrovaní výpovede	135
3.6 Návrh opatrení	140
4. SLUŽOBNÉ HODNOTENIE Z POHĽADU ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV	142
4.1 Závety	159
4.2 Návrhy a odporúčania Rady služobným úradom	160
5 ETIKA A STAV INTEGRITY V ŠTÁTNEJ SPRÁVE	161
5.1 Záver	169
6 ORGANIZAČNÉ ZMENY V ŠTÁTNEJ SLUŽBE A ICH PRÁVNE DÔSLEDKY Z POHĽADU RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU	172
6.1 Legislatívny rámec	172
6.2 Charakteristika organizačných zmien a ich realizácia	182
6.3 Hmotnoprávne predpoklady pre uplatnenie výpovedného dôvodu „organizačnej zmeny“	184
6.4 Prešetrovanie výpovede	187
6.5 Organizačná zmena verzus zmena štátnozamestnaneckého pomeru	190
6.5.1 Právna úprava	190
6.5.2 Právne dôsledky realizácie zmeny štátnozamestnaneckého pomeru	196
6.6 Záver a návrh opatrení	197
6.6.1 Zhrnutie	197
6.6.2 Návrh opatrení	200
ZDROJE	201
Príloha 1	203
Príloha 2	207

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

IP	Inšpektoráty práce
KP	Krajské prokuratúry
KS	Krajské súdy
kódex	Etický kódex štátneho zamestnanca
NR SR	Národná rada Slovenskej republiky
OOP	Orgány s osobitným postavením
OS	Okresné súdy
OŠSCP	Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou
OÚOŠS	Ostatné ústredné orgány štátnej správy
oznamovateľ	Podávateľ podnetu (štátny zamestnanec alebo občan)
RŠS, Rada	Rada pre štátnu službu
RÚVZ	Regionálne úrady verejného zdravotníctva
RVPS	Regionálne veterinárne a potravinové správy
Správa	Správa o stave a vývoji štátnej služby
Stratégia	Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020
ÚV SR	Úrad vlády Slovenskej republiky
Zákonník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tabuľka 1 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	46
Tabuľka 2 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	47
Tabuľka 3 Použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2020 a 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	47
Tabuľka 4 Tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov...	49
Tabuľka 5 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	54
Tabuľka 6 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	57
Tabuľka 7 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na ÚV SR a ministerstvách za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	59
Tabuľka 8 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	63
Tabuľka 9 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	63
Tabuľka 10 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	64
Tabuľka 11 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	64
Tabuľka 12 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na ÚV SR a ministerstvách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	65
Tabuľka 13 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	66
Tabuľka 14 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na MZ SR za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	68
Tabuľka 15 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MZ SR rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	70
Tabuľka 16 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MZ SR za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	70
Tabuľka 17 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na MZ SR, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	71
Tabuľka 18 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	71
Tabuľka 19 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	73
Tabuľka 20 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	76
Tabuľka 21 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	76

Tabuľka 22 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	77
Tabuľka 23 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OS a KS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	79
Tabuľka 24 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	81
Tabuľka 25 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	81
Tabuľka 26 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na OS a KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	82
Tabuľka 27 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na KP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	83
Tabuľka 28 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	85
Tabuľka 29 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	85
Tabuľka 30 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na IP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	87
Tabuľka 31 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	88
Tabuľka 32 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	89
Tabuľka 33 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	89
Tabuľka 34 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OŠSCP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	92
Tabuľka 35 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	94
Tabuľka 36 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	94
Tabuľka 37 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	95
Tabuľka 38 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	96
Tabuľka 39 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	98
Tabuľka 40 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	101
Tabuľka 41 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	102
Tabuľka 42 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činnosti pri dohodách na OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	102
Tabuľka 43 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RVPS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	104
Tabuľka 44 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	106
Tabuľka 45 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	106

Tabuľka 46 Hodinová sadzba a druhy zabezpečených činností pri dohodách na RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	107
Tabuľka 47 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚVZ za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	108
Tabuľka 48 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	110
Tabuľka 49 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	111
Tabuľka 50 Hodinová sadzba a druhy zabezpečených činností pri dohodách na RUVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	111
Tabuľka 51 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	112
Tabuľka 52 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚŠS za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	113
Tabuľka 53 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	115
Tabuľka 54 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	115
Tabuľka 55 Hodinová sadzba a druhy zabezpečených činností pri dohodách na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	116
Tabuľka 56 Podnety na porušenie princípov štátnej služby podľa služobných úradov, ktoré Rada vybavovala v roku 2022	124
Tabuľka 57 Výpovede dané štátnym zamestnancom najvyššieho služobného úradu, ktoré Rada v roku 2022 prešetrovala	131

Graf 1 Celkový počet ŠZM v porovnaní s počtom obsadených ŠZM za roky 2019 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	31
Graf 2 Štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov ..	37
Graf 3 Porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2022 podľa typov služobných úradov	38
Graf 4 Ženy v dvoch najvyšších stupňoch štátnej služby, krajiny EÚ, zdroj: www.womenleadersindex.com	39
Graf 5 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov v roku 2021 a roku 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	40
Graf 6 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska pohlavia podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	40
Graf 7 Vzdelanostná štruktúra štátnych zamestnancov	41
Graf 8 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2021 a za rok 2022 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	42
Graf 9 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2020 - 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	43
Graf 10 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2021 a 2022 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	44
Graf 11 Porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	46
Graf 12 Zmena príplatku štátnych zamestnancov v štátnej správe, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	48
Graf 13 Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	48
Graf 14 Počet obsadených miest projektových zamestnancov	50
Graf 15 Percentuálne porovnanie obsadenosti systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a projektových podľa typov služobných úradov	51
Graf 16 Porovnanie počtu štátnych zamestnancov a zamestnancov na dohodu za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	54
Graf 17 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za roky 2020 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	58
Graf 18 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	59
Graf 19 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	60
Graf 20 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	60
Graf 21 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za roky 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	67
Graf 22 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	68
Graf 23 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR podľa vzdelania za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	69

Graf 24 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	69
Graf 25 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	73
Graf 26 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	74
Graf 27 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	74
Graf 28 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS osobný plat podľa pohlavia za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	75
Graf 29 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OS a KS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	78
Graf 30 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS zdroj za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	79
Graf 31 Štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS podľa vzdelania za rok 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	80
Graf 32 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	83
Graf 33 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	84
Graf 34 Štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	84
Graf 35 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	86
Graf 36 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za roky 2019 - 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov.....	87
Graf 37 Štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	88
Graf 38 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	91
Graf 39 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	92
Graf 40 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	93
Graf 41 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2019 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	93
Graf 42 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	98
Graf 43 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	99
Graf 44 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	100
Graf 45 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2022 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	101
Graf 46 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	104
Graf 47 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	105

Graf 48 Štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	105
Graf 49 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	108
Graf 50 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	109
Graf 51 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	109
Graf 52 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	110
Graf 53 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	113
Graf 54 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	114
Graf 55 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov	114
Graf 56 Prehľad podaní za rok 2022	123

1. LEGISLATÍVA

1.1 Priama novela

Zákon č. 186/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopíňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (nadobudol účinnosť 15. júna 2022)

1. V § 24 písm. c) sa za slová „štátnej služby“ vkladá bodkočiarka a slová „to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce,“.

c) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo

2. V § 55 ods. 1 písm. g) sa na konci pripájajú tieto slová: „mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby“.

g) zmena pravidelného miesta výkonu štátnej služby mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby,

3. V § 55 sa odsek 1 dopíňa písmenom x), ktoré znie:

„x) zmena pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby.“.

4. V § 55 ods. 5 sa slová „podľa odseku 1 písm. i), l), m), n), o), q), s) alebo písm. v)“ nahrádzajú slovami „podľa odseku 1 písm. i), l), m), n), o), q), s), v) alebo písm. x)“.

(5) Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa odseku 1 písm. i), l), m), n), o), q), s), v) alebo písm. x) vykoná služobný úrad jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi.

1.2 Nepriame novely

1.2.1 Zákon č. 82/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nadobudol účinnosť 1. apríla 2022)

Čl. III - zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa dopĺňa takto:

V § 77 sa doterajší text označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa odsekom 2, ktorý znie:

„(2) Služobný úrad bezodkladne oznámi štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.“.

1.2.2 Zákon č. 222/2022 Z. z. o štátnej podpore nájomného bývania a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nadobudol účinnosť 1. januára 2023)

Čl. V - Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa dopĺňa takto:

Za § 152b sa vkladá § 152c, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 152c Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je nájomcom bytu štátom podporovaného nájomného bývania na základe nájomnej zmluvy podľa osobitného predpisu, príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, v sume najviac 4 eurá na meter štvorcový podlahovej plochy bytu, najviac však v sume 360 eur za kalendárny mesiac, ak je zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie za kalendárny mesiac podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. U zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, sa suma príspevku na štátom podporované nájomné bývanie podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom počtu kalendárnych dní od začatia pracovného pomeru k poslednému dňu kalendárneho mesiaca a počtu kalendárnych dní v danom mesiaci. Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Ak má súčasne zamestnanec uzatvorený pracovný pomer s viacerými zamestnávateľmi, zamestnanec si môže za kalendárny mesiac požiadať o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie len u jedného zamestnávateľa.

(3) Ak byt štátom podporovaného nájomného bývania užívajú viacerí zamestnanci, ktorí sú nájomcami príslušného bytu štátom podporovaného nájomného bývania, môže o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie požiadať len jeden z nich.

(4) Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na štátom podporované nájomné bývanie, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

(5) Príspevok na štátom podporované nájomné bývanie je splatný najneskôr posledný deň mesiaca nasledujúcom po mesiaci, za ktorý sa príspevok poskytuje.“

Čl. X - Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa dopĺňa takto:

V § 171 sa v odseku 1 za slová „§ 152a, § 152b,“ vkladá slovo „§ 152c,“.

§ 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,, § 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, § 152c, § 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.

1.2.3 Zákon č. 350/2022 Z. z., 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 (nadobudol účinnosť 1. 11. 2022)

V rámci tejto novely Zákonníka práce bol novelizovaný aj zákon o štátnej službe, 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 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 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 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, dojčiacou ženou alebo štátnym zamestnancom na otcovskej dovolenke len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s 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 ochrannej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochrannej 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 ochrannej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochrannej 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,

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.“

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

V súvislosti s prípravou Správy o stave a vývoji štátnej služby požiadala Rada Úrad vlády SR o informácie týkajúce sa štátnej politiky v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov, a to v troch rovinách:

- Realizácia odporúčaní Rady vyplývajúcich z predchádzajúcich Správ o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku
- Príprava legislatívnych zmien zákona o štátnej službe
- Projekty v oblasti štátnej služby realizované na Úrade vlády SR

Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR (ďalej len „Sekcia“), vzhľadom na to, že ako gestor právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov Úrad vlády SR považuje správy o stave a vývoji štátnej služby za ucelený výsledok činnosti Rady pre štátnu službu, vychádzajúci z jej poznatkov, zistení a pohľadov na systém štátnej služby v Slovenskej republike a za cenný zdroj informácií a podnetov na prehodnocovanie existujúceho stavu a hľadanie spôsobov pre napredovanie a zlepšovanie systému štátnej služby, poskytla Rade podrobné informácie ku všetkým trom vyššie uvedeným oblastiam.

1.3.1 Realizácia odporúčaní Rady

Táto časť poskytuje ucelený pohľad na realizáciu odporúčaní Rady zo strany úradu vlády od roku 2018 a je preto rozdelená do samostatných blokov.

I.

Správa za rok 2018, oblasť prijímania zamestnancov, resp. procesu výberových konaní – odporúčanie analyzovať prínos inštitútu hromadného výberového konania a prijímanie absolventov.

Existujúci inštitút hromadného výberového konania ako osobitný spôsob obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov, spolu s legálnym vymedzením pozícií, ktoré možno určiť ako vhodné pre absolventov, sa v praxi neosvedčili. Záujem absolventov o účasť v prvej časti hromadného výberového konania má celkovo klesajúcu tendenciu. Počet úspešných výberových konaní z absolventov (druhé kolo hromadného výberového konania) je aj po niekoľkých rokoch v súhrne zanedbateľný. Na základe uvedených faktov Úrad vlády SR zvažuje niekoľko podstatných zmien v relevantnej právnej úprave, a to predovšetkým:

- zmenu spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventa na základe výberového konania – hromadné výberové konanie sa v tomto prípade vypúšťa a malo by byť nahradené v podstate bežným výberovým konaním, avšak iba z absolventov
- rozšírenie okruhu pozícií, ktoré možno určiť ako vhodné pre absolventa, a to najmä o tzv. referentské pozície v dočasnej štátnej službe, ktoré možno obsadzovať aj bez výberového konania podľa § 36 ods. 3 zákona o štátnej službe; to znamená, že tieto pozície bude možné obsadiť absolventom aj bez výberového konania
- rozšírenie počtu subjektov, ktoré budú mať zo zákona povinnosť určovať štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov
- evidencia v osobitnom registri (register absolventov) nebude podmienkou možnosti prihlásiť sa do výberového konania
- evidencia v registri absolventov bude prebiehať na základe žiadosti, po vyhodnotení splnenia podmienok evidencie; absolvent evidovaný v registri absolventov bude môcť využívať relevantné služby centrálného informačného systému štátnej služby.

II.

Správa za rok 2018, oblasť prijímania zamestnancov, resp. procesu výberových konaní – odporúčanie zverejňovať stanoviská, ktoré Úrad vlády SR poskytuje na základe žiadostí jednotlivým služobným úradom, aby boli dostupné všetkým služobným úradom.

Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR usmerňuje služobné úrady v rozsahu celej právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov, nezriedka súčasne v priamej súvislosti s inými právnymi predpismi. Vybrané aplikačné problémy, z ktorých je zrejmé, že nepredstavujú ojedinelý prípad špecifický pre konkrétny rezort alebo služobný úrad, sú vydávané aj formou metodických usmernení, ktoré sú prostredníctvom elektronickej pošty zasielané všetkým služobným úradom, prípadne rezortom v systéme štátnej služby. Vydávajú sa dva druhy usmernení:

- a) ad hoc usmernenia zamerané na konkrétny aplikačný problém,
- b) súhrnné usmernenia, ktoré obsahujú vybrané aplikačné problémy z celej oblasti právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov.

III.

Správa za rok 2018, oblasť vzdelávania – odporúčanie zvážiť vytvorenie informačného systému pre zjednodušenie práce s hodnotiacimi dotazníkmi a odporúčanie vytvoriť plnohodnotný informačný systém prístupný pre všetky služobné úrady.

Súčasťou dobudovaného komplexného centrálného informačného systému bude aj modul vzdelávania. Tento modul bude primárne slúžiť na manažment vzdelávacích aktivít (vytvorenie vzdelávacej aktivity, jej zverejnenie na verejnom portáli v časti dostupnej štátnym zamestnancom, prihlasovanie účastníkov, zasielanie pozvánok a pod.). Modul vzdelávania budú môcť využívať všetky služobné úrady s tým, že budú môcť cez tento modul organizovať vzdelávacie aktivity a súčasne poskytovať do centrálného informačného systému údaje o vzdelávaní štátneho zamestnanca. Súčasťou služieb poskytovaných v module vzdelávania by malo byť aj elektronické vypracúvanie, vyplňanie a vyhodnocovanie hodnotiacich dotazníkov (resp. vzdelávacích aktivít).

IV.

Správa za rok 2018, oblasť služobného hodnotenia – odporúčanie analyzovať systém a na základe toho ho zlepšovať.

Na základe pripravenej novelizácie zákona o štátnej službe by malo dôjsť k podstatnej zmene tzv. procesnej stránky služobného hodnotenia.

Hodnotenú obdobie Úrad vlády SR zvažuje skrátiť na šesť mesiacov s tým, že skrátenie hodnoteného obdobia by malo viesť k vyššej miere zúčtovateľnosti štátnych zamestnancov (na tzv. radových i na riadiacich pozíciách). V tejto súvislosti by sa malo vypustiť čiastkové i opakované služobné hodnotenie. Z procesu služobného hodnotenia sa zvažuje vypustenie komisie pre služobné hodnotenie a zvýšenie dôrazu na význam hodnotiaceho rozhovoru (tak, aby priebeh rozhovoru mohol mať vplyv na výsledok služobného hodnotenia).

V.

Správa za rok 2019, oblasť vzdelávania – odporúčanie realizovať vzdelávanie podľa plánu, avšak zároveň flexibilne.

Súčasťou zmien, ktoré budú obsiahnuté v úrade vlády pripravovanej novelizácii zákona o štátnej službe, je aj výslovná úprava možnosti meniť individuálny plán kompetenčného vzdelávania štátneho zamestnanca aj v priebehu príslušného kalendárneho roka. Dôvodom pre úpravu plánu pritom môže byť napríklad zmena

požiadaviek na odborné kompetencie štátneho zamestnanca, napríklad ako dôsledok jeho preloženia v služobnom úrade. Iným dôvodom môže byť zmena priorít a potrieb služobného úradu, napríklad v dôsledku zmeny právnej úpravy, zmeny v obsahu a realizácii konkrétnej štátnej politiky, či v dôsledku iných, externých, okolností.

VI.

V správach z rokov 2020 až 2021 sa opakujú odporúčania, ktorých predmetom je dobudovanie centrálného informačného systému, analýza základných skutočností vo vzťahu k počtu, obsadenosti a príčinám neobsadenosti (resp. neúplnej obsadenosti) štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch a vo vzťahu k niektorým platovým náležitostiam (zistiť dôvody opodstatnenosti poberania osobného platu, sledovať úpravy osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie).

Nevyhnutným predpokladom pre realizáciu prípadných analýz spojených s počtom a obsadenosťou štátnozamestnaneckých miest je spustenie a zavedenie komplexnej prevádzky centrálného informačného systému. Register štátnozamestnaneckých miest bude súčasťou modulu služobných úradov. Komplexný systém by mal byť spustený 1. júla 2023, pričom sa ráta s prechodným obdobím jeden rok), počas ktorého budú mať služobné úrady možnosť (nie povinnosť) poskytovať údaje do niektorých častí systému.

Súčasťou centrálného informačného systému bude aj analytický modul, ktorý by mal poskytnúť Úradu vlády SR adekvátny nástroj pre hodnotenie využívania jednotlivých inštitútov v praxi, vrátane odmeňovania.

VII.

K ďalším odporúčaniam zo správy za rok 2021:

Oblasť etiky predpokladá vzájomnú spoluprácu Úradu vlády SR (odbor prevencie korupcie, sekcia štátnej služby a verejnej služby) a Rady pre štátnu službu, ako i spoluprácu s externými, prípadne medzinárodnými subjektmi. Niektoré odporúčania majú byť založené na nadrezortnej koordinácii (nie v gescii Úradu vlády SR). Oblasť etiky štátnych zamestnancov považuje Úrad vlády prioritne za oblasť pôsobnosti Rady pre štátnu službu.

K odporúčaniam **proaktívne zverejňovať informácie o výberových konaniach ako otvorené dáta** poukazuje Úrad vlády na skutočnosť, že výberové konania v štátnej službe sa už v súčasnosti povinne vyhlasujú cez register výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy.

K odporúčaniam zo správy za rok 2021 možno vo všeobecnosti podotknúť, že zámer alebo snaha o zhodnotenie zohľadnenia odporúčaní zo správy za rok 2021 (z apríla 2022) v bezprostredne nadchádzajúcej správe môže byť, vzhľadom na obsah a charakter odporúčaní, z časového hľadiska limitovaná resp. predčasná. Z konkrétnych odporúčaní je totiž zrejmé, že ich prípadná realizácia si vyžaduje podstatne dlhšie časové obdobie. Ide napríklad o **odporúčanie vybudovať v oblasti riadenia ľudských zdrojov analytické kapacity a na základe na dôkazoch založených zistení týchto kapacít uskutočniť reformu riadenia ľudských zdrojov a rozpočtovania finančných prostriedkov pre túto oblasť**.

V danej súvislosti je potrebné dať do pozornosti pripravovanú novelu zákona o štátnej službe, osobitne sprievodné dokumenty v rámci materiálu, ktorý bude predmetom medzirezortného pripomienkového konania. Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy predpokladá v súvislosti so zriadením CISŠS okrem iného aj personálne posilnenie sekcie štátnej služby a verejnej služby najmä o analytické pozície.

1.3.2 Pripravované legislatívne zmeny zákona o štátnej službe

Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR v priebehu roka 2022 pripravila legislatívny návrh novely zákona o štátnej službe vrátane dôvodovej správy a súvisiacich dokumentov a ako podklad do Správy o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2022 poskytla Rade vecný obsah pripravovanej novelizácie, v ktorom uvádza, že obsah navrhovaných zmien a doplnení zákona možno rozdeliť na dve základné časti. Prvá časť novely zákona je zameraná na úpravu právnych vzťahov spojených s dobudovaním a spustením kompletného Centrálného informačného systému štátnej služby (ďalej len „centrálny informačný systém“). Druhá, tzv. aplikačná časť novely, je zameraná na odstránenie alebo zmiernenie praktických problémov a vytvorenie flexibilnejšieho právneho rámca pri uplatňovaní niektorých inštitútov v praxi.

Centrálny informačný systém

Doplnenie a modifikácia existujúceho právneho rámca je jednou z podmienok funkčnosti a spustenia komplexnej prevádzky centrálného informačného systému – je potrebné zohľadniť najmä rozšírenie služieb a funkcionalít, ktoré bude centrálny informačný systém poskytovať a ich vplyv na súčasné postupy, existujúce inštitúty a v súčasnosti využívané registre. Zároveň je potrebné zohľadniť aj praktické poznatky získané v súvislosti s doterajšou prevádzkou registrov, v minulosti vykonané novelizácie zákona o štátnej službe, ako aj osobitnú právnu úpravu, predovšetkým vo vzťahu k informačným technológiám verejnej správy a vo vzťahu k ochrane osobných údajov.

Správcom centrálného informačného systému bude Úrad vlády SR. Pôjde o informačný systém verejnej správy prevádzkovaný vo vládnom cloude. Centrálny informačný systém bude rozdelený na verejný portál a interný portál; interný portál bude rozdelený na moduly a registre. Zmení sa názov niektorých existujúcich známych registrov (napr. register nadbytočných štátnych zamestnancov bude nahradený registrom bývalých štátnych zamestnancov, register štátnozamestnaneckých miest bude nahradený modulom služobných úradov). Upraví sa právo služobných úradov na prístup do centrálného informačného systému, povinnosť poskytovať údaje do jeho jednotlivých modulov a registrov, ako aj obsah a účel vybraných častí centrálného informačného systému. V súvislosti so zmenami v právnej úprave centrálného informačného systému a novými službami a funkcionalitami, ktoré bude systém poskytovať, sa mení a dopĺňa najmä úprava dotknutých základných pojmov (napr. absolvent), systemizácie štátnozamestnaneckých miest, podmienok prijatia do štátnej služby a obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vrátane výberového konania a hromadného výberového konania.

Konkrétne zmeny:

Navrhuje sa nové znenie právnej úpravy centrálného informačného systému (v súčasnom zákone ide o § 25 až 28).

Základné informácie o centrálnom informačnom systéme, účele jeho zriadenia, obsahu, ako aj o prístupe do centrálného informačného systému, sa navrhujú upraviť v novom znení § 25.

Predmetom úpravy § 26 bude poskytovanie údajov do centrálného informačného systému služobnými úradmi ako aj inými zainteresovanými subjektmi (uchádzači o štátnu službu, bývalí štátni zamestnanci a absolventi).

V ďalších ustanoveniach sa navrhuje podrobnejšia úprava o obsahu niektorých častí centrálného informačného systému. V module služobných úradov by mala byť vedená systemizácia štátnozamestnaneckých miest a údaje s ňou súvisiace. Súčasťou úpravy registra bývalých štátnych zamestnancov budú podmienky zaevidovania a zotrvania bývalého štátneho zamestnanca v predmetnej evidencii. Obdobný obsah, vo vzťahu k absolventom, by mala mať úprava registra absolventov.

V novom znení § 28 by mal byť podrobnejšie ustanovený účel spracúvania osobných údajov v jednotlivých častiach centrálného informačného systému.

Konkrétne zmeny súvisiace s centrálnym informačným systémom:

Zavádza sa pojem „bývalý štátny zamestnanec“ ako náhrada pojmu „nadbytočný štátny zamestnanec“ (§ 8 zákona). V porovnaní so súčasným stavom sa navrhuje podstatné rozšírenie okruhu osôb, u ktorých došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ktoré môžu byť evidované v registri.

Navrhuje sa zmena definície pojmu „absolvent“ (§ 9 zákona); podstatným spôsobom by sa mali zjednodušiť podmienky evidencie v registri absolventov, nakoľko tzv. absolventské štátnozamestnanecké miesta sa nebudú obsadzovať na základe hromadného výberového konania.

Výberové konanie – navrhuje sa prijať flexibilnejšiu úpravu niektorých procesných úkonov pri výberovom konaní (napríklad možnosť meniť údaje vyhláseného výberového konania či lehotu na prihlasovanie, ako aj liberalizácia spôsobu uskutočnenia výberového konania). Upravujú sa základné podmienky pre realizáciu výberového konania tzv. online formou, s využitím prostriedkov informačných a komunikačných technológií.

Výberové konanie na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventov – existujúci systém (hromadné výberové konanie ako prvé kolo a následne v podstate bežné výberové konanie ako druhé kolo) sa navrhuje nahradiť bežným výberovým konaním z absolventov.

Hromadné výberové konanie – inštitút zostane súčasťou zákonnej úpravy, navrhujú sa však podstatné zmeny. Toto osobitné výberové konanie nebude viac nástrojom na obligatórne obsadzovanie tzv. absolventských pozícií. Postup bude fakultatívne použiteľný v prípade obsadzovania typovo zhodných alebo veľmi podobných pozícií v rôznych služobných úradoch. Rozdelenie procesu na dve časti zostane zachované. Prvá časť sa však bude realizovať (naďalej Úradom vlády SR) iba na základe podnetu služobných úradov, druhú časť bude realizovať príslušný služobný úrad.

Aplikačná časť novely – vybrané zmeny:

Navrhuje sa zabezpečiť priamo v zákone o štátnej službe dočasné vykonávanie funkcie generálneho tajomníka služobného úradu v čase, keď táto funkcia nie je riadne obsadená.

V právnej úprave systemizácie štátnozamestnaneckých miest sa navrhuje modifikácia príslušnosti na určovanie štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov – pôjde o kompetenciu služobného úradu, nie správcu rozpočtovej kapitoly. Mení sa pozitívne i negatívne vymedzenie pozícií, ktoré možno alebo naopak nemožno určiť ako štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa.

Navrhuje sa zmiernenie striktného zákazu podnikania štátneho zamestnanca – základný právny rámec by mali tvoriť nasledovné podmienky: a) pôjde o podnikanie fyzickej osoby, b) predmet podnikania by mal byť odlišný od činnosti štátneho zamestnanca, c) nevyhnutnou podmienkou je predchádzajúci písomný súhlas služobného úradu s podnikaním.

Navrhuje sa zjednotiť tzv. procesnú úpravu posudzovania disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca, bez ohľadu na stupeň porušenia služobnej disciplíny.

V úprave služobného hodnotenia by malo dôjsť k podstatnej zmene tzv. procesnej stránky. Predovšetkým sa navrhuje skrátenie hodnoteného obdobia na 6 mesiacov, vypustenie komisie pre služobné hodnotenie a zvýšenie dôrazu na význam hodnotiaceho rozhovoru (tak, aby priebeh rozhovoru mohol mať vplyv na výsledok služobného hodnotenia).

Súčasťou predkladaných zmien a doplnení zákona o štátnej službe je flexibilnejšia úprava vzdelávania. Konkrétne by sa mali rozšíriť možnosti odpustiť adaptačné vzdelávanie, upraviť možnosť uložiť povinnosť absolvovať adaptačné vzdelávanie aj opakovane a napokon meniť flexibilne individuálny plán kompetenčného vzdelávania štátneho zamestnanca.

Jedným zo zámerov gestora je zjednodušiť legislatívny proces v prípade právnej úpravy charakteristík platových tried a opisu štátnozamestnaneckého miesta. Opis štátnozamestnaneckého miesta by mal byť v budúcnosti upravený vo vyhláške k systemizácii štátnozamestnaneckých miest a charakteristiky platových tried v prílohe nariadenia vlády SR.

V súvislosti s predmetnou novelou zákona o štátnej službe sa predpokladá prijatie troch nových a novelizácia troch existujúcich vykonávacích právnych predpisov. Nové vykonávacie právne predpisy by mali byť vydané pre oblasť systemizácie štátnozamestnaneckých miest, centrálny informačný systém a charakteristík platových tried.

Zmeny a doplnenia by sa mali vzťahovať na oblasť vzdelávania (vyhláška Úradu vlády SR č. 126/2017 Z. z.), výberových konaní (vyhláška Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z.) a služobného hodnotenia (vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z.).

1.3.3 Projekty v oblasti štátnej služby realizované na Úrade vlády SR

Úrad vlády SR v rokoch 2017 – 2020 realizoval v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa projekt Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje, v rámci ktorého vzniklo na Úrade vlády SR centrum vzdelávania a hodnotenia (ďalej aj „CVH“). Úlohou CVH je podpora profesionálnej štátnej služby poskytovaním vzdelávania a diagnostiky pre štátnych zamestnancov v súlade s požiadavkami definovanými v zákone o štátnej službe. Projekt je aktuálne vo fáze dvojročnej udržateľnosti.

CVH v rámci projektu vytvorilo a poskytuje kurzy: Riadený výberový rozhovor, Mentoring, Analýza (Opis) štátnozamestnaneckého miesta ako podklad k tvorbe kompetenčného modelu. V rámci manažérskeho vzdelávania CVH poskytuje kurzy: Základné manažérske zručnosti, Vedenie hodnotiaceho rozhovoru, Komunikačné zručnosti manažérov, Časový manažment pre manažérov, Koučovací rozhovor v práci manažéra, Moderné prístupy k vedeniu ľudí a tímov (ako sa stať dobrým vodcom),

Efektívne riadenie tímu. V roku 2022 bola ponuka rozšírená o kurzy aj pre radových štátnych zamestnancov, zamerané na rozvoj zručností a zvládanie náročných požiadaviek práce: Prezentačné zručnosti, Komunikácia v praxi, Budovanie psychickej odolnosti, Riešenie problémov, Časový manažment, Stres manažment pre manažérov.

Aktuálne má CVH v ponuke 16 kurzov, ktoré poskytuje primárne v prezenčnej forme, časť kurzov je pripravená aj v dištančnej verzii (online, e-learning, workshop). CVH ponúka najmä pre vedúcich zamestnancov v štátnej správe aj možnosť individuálneho rozvoja – individuálny koučing.

Pri výbere štátnych zamestnancov poskytuje CVH na požiadanie služobných úradov diagnostiku metódou hodnotiaceho centra a psychodiagnostických testov. Od roku 2020 poskytuje CVH vyraďovacie testovanie analytického, koncepčného a strategického myslenia uchádzačov o analytické pozície v rámci rezortných analytických jednotiek.

V podkladoch k Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2021 už zaznela informácia o projekte, ktorý sekcia štátnej služby a verejnej služby pripravila v oblasti podpory profesionality zamestnancov a rozvoja líderstva vo verejnej správe. Zámer národného projektu Zefektívnenie a modernizácia riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe bol predmetom posúdenia riadiaceho orgánu pre Operačný program Efektívna verejná správa. Riadiaci orgán však Úrad vlády SR informoval, že nemá možnosť financovať ďalšie národné projekty nad rámec už kontrahovaných projektov resp. projektov, ktoré priamo prispievajú k plneniu špecifických alebo prierezových cieľov predmetného operačného programu. Pokiaľ by došlo k uvoľneniu finančných zdrojov z kontrahovaných projektov, riadiaci orgán bude o tejto skutočnosti žiadateľov informovať, to znamená, že následne bude možné sa o financovanie projektu opätovne uchádzať.

Ďalšou oblasťou v rámci modernizácie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe, ktorej financovanie sa uskutočňuje prostredníctvom projektu, je zriadenie centrálného informačného systému štátnej služby (ďalej len „CISŠS“).

Spustenie nových/upravených modulov, registrov, služieb a funkcionalít CISŠS predpokladá novelizáciu predmetných ustanovení zákona o štátnej službe. V tejto súvislosti dôjde k formálnej zmene označovania registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov pri zachovaní ich pôvodne plánovaného nastavenia a účelu. Register štátnozamestnaneckých miest sa bude označovať ako modul služobných úradov a register štátnych zamestnancov ako modul štátnych zamestnancov. Zriadenie oboch modulov sa plánuje v termíne od 1. júla 2023 s tým, že povinnosť poskytovať do nich údaje budú mať služobné úrady až od 1. júla 2024. Primárnym účelom zriadenia týchto modulov je zabezpečiť zdroj dát pre Úrad vlády SR (sekcii štátnej služby a verejnej služby) na prípravu a tvorbu analýz, reportov a

iných výstupov v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov. Funkčnosť služieb oboch modulov teda závisí predovšetkým od dát, ktoré poskytne samotný služobný úrad. Služobný úrad s prístupom do modulov bude mať k dispozícii svoje vlastné rozhranie, v rámci ktorého bude mať prístup k údajom o svojom služobnom úrade, organizačnej štruktúre (vrátane štátnozamestnaneckých miest) a k údajom o jeho štátnych zamestnancoch. V module služobných úradov si bude môcť služobný úrad zobrazovať vlastnú organizačnú štruktúru v rôznych grafických podobách, príp. si stiahnuť schému organizačnej štruktúry. Zároveň si bude môcť vygenerovať a stiahnuť opis štátnozamestnaneckého miesta a exportovať zo zoznamu vybrané údaje. Zo štátnozamestnaneckého miesta bude možné vyhlásiť výberové konanie. V module štátnych zamestnancov bude napríklad možné vygenerovať a stiahnuť opis štátnozamestnaneckého miesta a exportovať zo zoznamu vybrané údaje. V module štátnych zamestnancov bude tiež k dispozícii zoznam bývalých štátnych zamestnancov, z ktorého sa následne môžu zaraďovať do registra bývalých štátnych zamestnancov. Ďalej tam bude existovať možnosť vytvoriť žiadosť o výpis z registra trestov alebo o odpis registra trestov.

Po novele zákona o štátnej službe budú nový interný portál centrálného informačného systému štátnej služby CISŠS (dostupný služobným úradom a Úradu vlády SR) tvoriť moduly (7) a registre (5). Pre úplnosť treba poznamenať, že nové komplexné riešenie CISŠS nahradí postupne v celom rozsahu súčasné pilotné registre (register výberových konaní, register úspešných absolventov a register nadbytočných štátnych zamestnancov). Technicky pôjde o nový systém prevádzkovaný vo vládnom cloude a dostupný cez webové rozhranie. Pokiaľ ide o prístupy služobných úradov do CISŠS, už v súčasnosti zo zákona vyplývajú niektorým služobným úradom výnimky a nemajú prístup do vybraných registrov. Obdobne tomu bude aj po novele zákona.

V rámci procesu zriaďovania CISŠS je aktuálne v štádiu riešenia integrácia CISŠS na Centrálny ekonomický systém (CES), Informačný systém Centrálnej správy referenčných údajov, na register adries, register fyzických osôb, register trestov, na Integrovaný štatistický informačný systém a na Ústredný portál verejnej správy.

V nadväznosti na otázky týkajúce sa spôsobu realizácie a financovania projektu, vrátane dôvodov, ktoré viedli k uzavretiu zmluvy o nenávratnom finančnom príspevku (NFP) a následne zmluvy o dielo, ktorých zmluvnou stranou nie je Úrad vlády SR, je dôležité uviesť, že v čase prípravy projektu zastrešovala pre Úrad vlády SR všetky aktivity jeho príspevková organizácia – Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby (NASES), ktorá bola zriadená práve na aktivity spojené s informačnými technológiami. Vzhľadom na to, že Úrad vlády SR nedisponoval v čase začatia projektu odbornými kapacitami potrebnými k jeho realizácii, po prechode NASES do zriaďovateľskej pôsobnosti Úradu podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu pokračovala spolupráca medzi NASES a Úradom vlády SR na základe Zmluvy o plnení odborných úloh v oblasti informatizácie č. 1259/2018 uzavretej v roku 2018.

V súvislosti s financovaním projektu v roku 2018 bola uzavretá Zmluva o poskytnutí nenávratného finančného príspevku č. Z311071P364 medzi Ministerstvom dopravy a výstavby SR (v zastúpení Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu SR) ako poskytovateľom a NASES ako prijímateľom. Na základe predmetnej zmluvy získal finančné prostriedky z Operačného programu Integrovaná infraštruktúra (OPII) na projekt CISŠS výlučne NASES, prostredníctvom ktorých zabezpečuje počas projektu (od marca 2020) postupne refundáciu výdavkov, najmä nákladov na vybudovanie diela, nákupu HW a krabicového SW, ako i nákladov na ľudské zdroje na projekte (t. j. na projektový tím, odborných garantov, vecných garantov a ďalších expertov). Časť finančných prostriedkov sa hradí tiež partnerovi projektu – Ministerstvu investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR. Úrad vlády SR nemá vo svojom rozpočte žiadne finančné prostriedky z projektu CISŠS, pre úplnosť ale treba uviesť, že vo fáze tvorby DFŠ a testovania (júl 2021 – október 2022) boli do projektu finančne zapojení z rozpočtu NASES ako experti postupne viacerí zamestnanci.

2. ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Rada každoročne iniciuje zber základných údajov vo forme dotazníka (viď Príloha 1), ktorý bol aj v decembri 2022 zaslaný na všetky služobné úrady v SR.

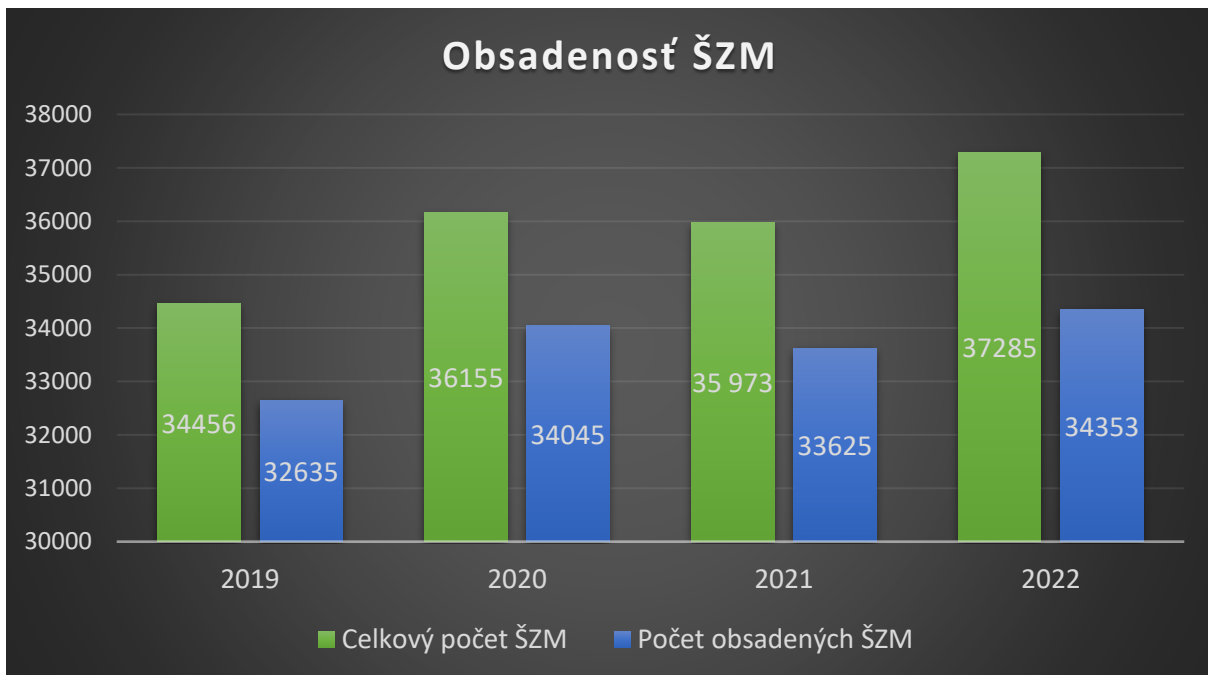
V termíne do 28. februára 2023 zaslalo Rade údaje 228 služobných úradov, z toho tri služobné úrady, ktorými sú Slovenská informačná služba, Finančné riaditeľstvo a Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže informovali Radu, že ani za rok 2022 neevidujú zamestnancov podľa zákona o štátnej službe. V tejto súvislosti uvádzame, že Rada žiada o poskytnutie údajov v súlade s ustanovením § 14 ods. 2 zákona o štátnej službe a služobný úrad je povinný súčinnosť Rade poskytnúť.

Služobné úrady, ktoré poskytli Rade požadované údaje, majú spolu 37 285 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest z celkového počtu 37 286¹ (99,99 %). Rada podotýka, že zber údajov dotazníkovou formou sa, žiaľ, ukazuje ako menej spoľahlivý a zdĺhavý. Taktiež informácie poskytnuté služobnými úradmi sú nekontrolovateľné v zmysle ich pravdivosti a úplnosti. Väčšina služobných úradov nedisponuje informačným systémom, ktorý by obsahoval všetky údaje, a teda mnohé údaje sú v rámci poskytovania súčinnosti Rade manuálne spisované a prerátavané, čím môže dochádzať k rôznym nepresnostiam. Táto skutočnosť poukazuje na to, že niektoré služobné úrady nevenujú dostatočnú pozornosť stratégii riadenia ľudských zdrojov, čím môže na jednotlivých služobných úradoch dochádzať nielen k neefektívnemu riadeniu, ale môžu nastať problémy v budúcnosti v tom, že tieto služobné úrady nebudú vedieť prilákať nových štátnych zamestnancov. Napr. na základe zberu údajov Rady je k 31. decembru 2022 systemizovaných spolu 37 285 štátnozamestnaneckých miest, z toho je 34 353 obsadených štátnozamestnaneckých miest. Podľa údajov Sekcie štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR k 1. januáru 2023 je celkovo 37 286 štátnozamestnaneckých miest a z toho je 34 119 obsadených štátnozamestnaneckých miest. Tieto údaje získava Úrad vlády SR v zmysle ustanovenia § 23 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je každý služobný úrad povinný oznámiť Úradu vlády SR dvakrát ročne počet štátnozamestnaneckých miest, usporiadanie štátnozamestnaneckých miest podľa organizačnej štruktúry a schému organizačnej štruktúry, a to v súlade s § 5 vyhlášky Úradu vlády SR č. 505/2019 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o systemizácii štátnozamestnaneckých miest, o štátnozamestnaneckom mieste vhodnom pre absolventa, o minimálnom počte štátnozamestnaneckých miest a o oznamovacej povinnosti služobného úradu do 15. januára podľa stavu k 1. januáru a do 15. júla podľa stavu k 1. júlu príslušného kalendárneho roka.

¹ Údaj k 1. januáru 2023 zaslaný Sekciou štátnej služby a verejnej služby

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

Z nižšie uvedeného grafu jasne vyplýva, že k znižovaniu počtu štátnych zamestnancov nedochádza, práve naopak. Oproti roku 2019, kedy bolo z 34 456 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest reálne obsadených 32 635 štátnozamestnaneckých miest, v roku 2021 bolo už z 35 973 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest reálne obsadených až 33 625 štátnozamestnaneckých miest a v súčasnosti je z 37 285 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest obsadených 34 353 štátnozamestnaneckých miest. Rozdiel medzi rokom 2019 a rokom 2020 predstavuje 2829 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a v rámci obsadených štátnozamestnaneckých miest došlo medzi rokom 2019 a rokom 2021 k nárastu o 1718 štátnozamestnaneckých miest.



Graf 1 Celkový počet ŠZM v porovnaní s počtom obsadených ŠZM za roky 2019 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Je potrebné podotknúť, že na niektorých ministerstvách sa prejavila snaha o návrat k špecializovanej štátnej správe na miestnej úrovni. Zmena a reorganizácia miestnej štátnej správy súvisela predovšetkým s implementáciou Programu ESO (Efektívna, Spoľahlivá a Otvorená štátna správa), ktorým mala byť docielená vyššia efektívnosť, transparentnosť a modernizácia služieb štátnej správy. V rámci legislatívnych zmien v štátnej správe od 1. októbra 2013 zaniklo všetkých 50 obvodných úradov, namiesto nich začalo fungovať 72 novozriadených okresných úradov, ktoré prevzali pôsobnosť

obvodných úradov a obvodných úradov špecializovanej štátnej správy.² Vyhodnotenie funkčnosti tejto reformy je na samostatnú tému, ale nedávno prijaté zákony naznačujú návrat k špecializovanej štátnej správe. Od 1. januára 2022 vznikli ako orgány miestnej štátnej školskej správy v sídle každého kraja Regionálne úrady školskej správy (bližšie v časti 2.3.10).

Dňa 14. októbra 2022 bol do MPK predložený materiál LP/2022/623³ Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 525/2003 Z. z. o štátnej správe starostlivosti o životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ktorým mala byť zavedená špecializovaná štátna správa na úseku životného prostredia v gescii Ministerstva životného prostredia Slovenskej republiky. Kompetencie odborov starostlivosti o životné prostredie okresného úradu by mali na krajské a obvodné úrady prejsť do 30. júna 2023. Majetok ministerstva vnútra mal pod envirorezort prejsť od 1. januára 2023. V čase prijímania zákona sa minister životného prostredia SR Ján Budaj, vyjadril, že minister vnútra Roman Mikulec nebude robiť prekážky proti vzniku špecializovanej štátnej správy.⁴ Napriek optimistickým tvrdeniam pána ministra Budaja, MV SR už v pripomienkovom konaní dalo k materiálu zásadnú pripomienku. „K návrhu zákona ako celku: Nesúhlasíme s návrhom zákona ako celkom, nakoľko predstavuje zásadnú zmenu systému okresných úradov ako boli ustanovené reformou ESO.“ a dňa 3. marca 2023 sa už aj tlačové oddelenie envirorezortu vyjadrilo inak: „Dočasne poverený minister životného prostredia Ján Budaj o tejto záležitosti rokoval s dočasne povereným ministrom vnútra Romanom Mikulcom (OLANO). Vzájomné rokovania však zhodu v uvedenej otázke nepriniesli.“⁵ MV SR tvrdilo, že dôvodová správa envirorezortu nezobrazuje realitu, a že envirorezort má plnú manažérsku kontrolu nad svojim úsekom v rámci okresných úradov.

2.1 Centrálny informačný systém

Dôležitosť integrovaného informačného systému sa spomína aj v zákone o štátnej službe, ktorý v ustanovení § 25 hovorí o zriadení Centrálného informačného systému (CIS). V zákone bolo zadefinovaných 5 registrov: register výberových konaní, register úspešných absolventov, register nadbytočných štátnych zamestnancov, register štátnozamestnaneckých miest a register štátnych zamestnancov. Termín realizácie a spustenia CIS bol niekoľkokrát odkladaný, pričom ide o projekt, ktorého financovanie je zabezpečované z Európskeho fondu regionálneho rozvoja. Rok 2023 je posledným termínom, kedy môže byť CIS spustený a finančné prostriedky z fondu neprepadnú.

² <https://www.vssr.sk/clanok-z-titulky/flexibilnejsia-miestna-statna-sprava-2.htm>

³ <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2022/623>

⁴ <https://www.enviroportal.sk/clanok/odbory-starostlivosti-o-zivotne-prostredie-maju-pod-mzp-prejst-do-30-juna-2023>

⁵ <https://www.ta3.com/clanok/260466/specializovana-statna-sprava-nebude-ministerstvo-zivotneho-prostredia-a-rezort-vnutra-sa-nedohodli>

Napriek dlhému obdobiu, ktoré mala Sekcia štátnej služby a verejnej služby na prípravu novely zákona o štátnej službe v súvislosti s adaptáciou CIS, bola novela zákona do medzirezortného pripomienkového konania predložená až 28. februára 2023.⁶ Pričom jej súčasťou bola aj aplikačná novela. Rada do procesu prípravy novely zákona nebola prizvaná. Čo vyústilo aj do toho, že Rada zaslala zásadné pripomienky k materiálu predloženému do medzirezortného pripomienkového konania. (Príloha 2, Pripomienky Rady k novele zákona) Celkovo k novele zákona bolo predložených 420 pripomienok z toho 136 zásadných pripomienok.

Predpokladaný termín spustenia CIS je 1. júl 2023. Avšak, ide len o formálny termín. CIS nebude funkčný ešte rok. Vzhľadom na to, že na základe predloženého materiálu do MPK⁷ § 193i ods. 1 Služobný úrad je povinný poskytovať údaje do modulu služobných úradov, do modulu štátnych zamestnancov a do modulu vzdelávania od 1. júla 2024. Z čoho vyplýva, že nevyhnutné analýzy, na ktoré Rada poukazovala v Správach z rokov 2020 a 2021 (počty štátnych zamestnancov, dôvody neobsadenosti, platové podmienky) nebudú realizovateľné najmenej do roka 2024, za predpokladu, že systém bude fungovať a zdieľať informácie ako je zamýšľané.

Ako Rada uvádzala v minuloročnej Správe je tu riziko toho, že systém nebude funkčný ani v roku 2023 a mala pravdu.

1. Správa 2018 – dobudovanie CIS v januári 2020
2. Správa 2019 – dobudovanie CIS koncom roka 2021
3. Správa 2020 – dobudovanie CIS 1. februára 2022
4. Správa 2021 – dobudovanie CIS 1. júla 2023
5. Správa 2022 – úplné naplnenie údajmi CIS 1. júl 2024

Vzhľadom k tomu, že doba realizácie hlavných aktivít v rámci projektu musí byť ukončená do 31. decembra 2023. Je tu naozaj predpoklad, že tento termín bude konečný.

Rada vo svojich otázkach ohľadom CIS sa niekoľko krát informovala, prečo tak dôležitý systém pre štátnu službu je realizovaný treťou stranou, teda nie priamo ÚV SR. Pričom podľa tvrdenia ÚV SR ten na to nemal odborné kapacity. Vzhľadom na to, že aj Sekcia štátnej služby a verejnej služby ÚV SR uvádza vo svojej odpovedi pre Radu, že „primárnym účelom zriadenia týchto modulov je zabezpečiť zdroj dát pre Úrad vlády (sekcii štátnej služby a verejnej služby) na prípravu a tvorbu analýz, reportov a iných výstupov v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov,“ toto tvrdenie považujeme za

⁶ <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2023-111>

⁷ <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2023-111>

nedostatočné. V konečnom dôsledku ani NASES nerealizoval projekt sám,⁸ naopak uzatváral zmluvy s rožnými dodávateľmi, ktorí uvádzajú na svojich webových sídlach ÚV SR ako odborného garanta projektu.

1. NASES uzavrel zmluvu s Lomtec.com a. s. vo výške 3 159 000,00 €
 - hlavným cieľom Súťaže a uzatvorenia tejto Zmluvy je vytvorenie a uvedenie do produkčnej prevádzky komplexného Centrálného informačného systému štátnej služby (ďalej len „CISŠS“) ako nadrezortného personálno-informačného systému v zmysle schválenej Štúdie uskutočniteľnosti v rámci Operačného programu Integrovaná infraštruktúra Prioritná os 7 a opisu predmetu zákazky, ktorý bude plniť v zmysle Národnej koncepcie informatizácie verejnej správy
2. Úrad vlády ešte v roku 2015 objednal Čiastkovú zmluvu o dielo s názvom: „Štúdia uskutočniteľnosti pre Centrálny informačný systém štátnej služby“ od konzorcia spoločností: KPMG Slovensko, spol. s r. o. (zhotoviteľ 1) a stengl, a. s. (zhotoviteľ 2) vo výške 173 131,80 €

To, že ÚV SR nie je zmluvnou stranou na prípravu svojho vlastného systému je nielen absurdné, zároveň alibistické vzhľadom na to, že potom sa môžu dištancovať, že keďže nie sú zmluvná strana, nenesú priamu zodpovednosť za meškanie projektu, čo opakovane zdôrazňujú v stanoviskách zaslaných Rade. Pritom v roku 2015 Úrad vlády SR nemal problém, ako zmluvná strana zadať štúdiu uskutočniteľnosti.

Minulý rok sa Sekcia štátnej služby a verejnej služby ÚV SR odvolávala, že systém CIS bude naviazaný na iné informačné systémy, najmä na Centrálny ekonomický systém (ďalej „CES“), ktorého realizátorom je Ministerstvo financií SR. Systém CES bol spustený k 1. januáru 2023. Avšak aj jeho spustenie sprevádzajú mnohé technické problémy, ktoré následne vyúsťujú do problémov personálnych. Je to dôsledok nedostatku koordinácie. Zaujímavosťou je, že od 1. januára 2023 neprešli na CES všetky služobné úrady, ako bolo zamýšľané. Niektoré si vyrokovali odklad, takže v súčasnosti má SR 144 úradov/príspevkových organizácií/atď.,⁹ ktoré budú zaradené do CES až v druhej vlne migrácie. Na stránke MF SR je zobrazený harmonogram implementácie CES, avšak ten končí 1. vlnou migrácie,¹⁰ čo vyvoláva otázky, kedy nadobudne CES plnú funkčnosť. A nasledujúce otázky, ak je systém CIS napojený na CES, bude možné spustenie CIS?

Rada dlhodobo upozorňuje na fakt, že odkladanie funkčnosti CIS limituje účinné riadenie, ale aj organizovanie štátnej služby v Slovenskej republike. Profesionálna štátna služba, na rozdiel od toho, ako je to vnímaná niektorými politikmi, je základom

⁸ https://www.crz.gov.sk/data/att/4478589_dokument1.pdf

⁹ https://ces.mfsr.sk/files/archiv/31/CES_schvaleny-zoznam-oragnizacii-do-2.pdf

¹⁰ https://ces.mfsr.sk/files/ces/harmonogram-projektu/ganttov-graf_ces.pdf

pre efektívnu činnosť vlády. Budovanie profesionálneho aparátu odborníkov v štátnej službe je prospešné pre fungovanie celého štátu.

2.2 Všeobecná charakteristika štátnej služby

V nasledujúcej časti Správy za rok 2022 analyzujeme údaje poskytnuté jednotlivými služobnými úradmi. Kapitola „Základné údaje o štátnej službe“ je rozdelená na dve podkapitoly. V prvej časti prezentujeme sumárne údaje o štátnej službe, v druhej prezentujeme bližšie informácie o deviatich typoch služobných úradov.

Štátna správa je v súčasnosti organizovaná sústavou 229 služobných úradov. V tejto časti sa zaoberáme údajmi od 228 služobných úradov, ktoré Rade služobné úrady na základe jej žiadosti poskytli.

Tento rok by Rada chcela upozorniť, že dôvody neobsadenosti štátnozamestnanec-kých miest sú, okrem vysokých kvalifikačných predpokladov nastavených špecifickými aktmi, aj nedostatočné platové podmienky a nezujem uchádzačov vo výberovom konaní, no predovšetkým nedostatočné krytie miezd zo strany štátneho rozpočtu. Zároveň niektoré služobné úrady na pokrytie niektorých činností štátnych zamestnan-cov využívajú dohody mimo pracovného pomeru, pričom z roka na rok napriek tomu dochádza v celkovom meradle aj k zvyšovaniu počtu štátnych zamestnancov.

Obsadenosť	Počet úradov 2020	Podiel úradov 2020 v %	Počet úradov 2021	Podiel úradov 2021 v %	Počet úradov 2022	Podiel úradov 2022 v %
50 % - 60 %	0	0 %	1	0,5 %	0	0 %
61 % - 70 %	2	1 %	1	0,5 %	1	0 %
71 % - 80 %	11	5 %	9	4 %	12	5 %
81 % - 85 %	9	4 %	14	6 %	23	10 %
86 % - 90 %	33	16 %	25	11 %	31	14 %
91 % - 95 %	45	22 %	51	23 %	51	23 %
96 % - 99 %	42	20 %	43	20 %	35	16 %
100 %	69	32 %	69	32 %	72	32 %

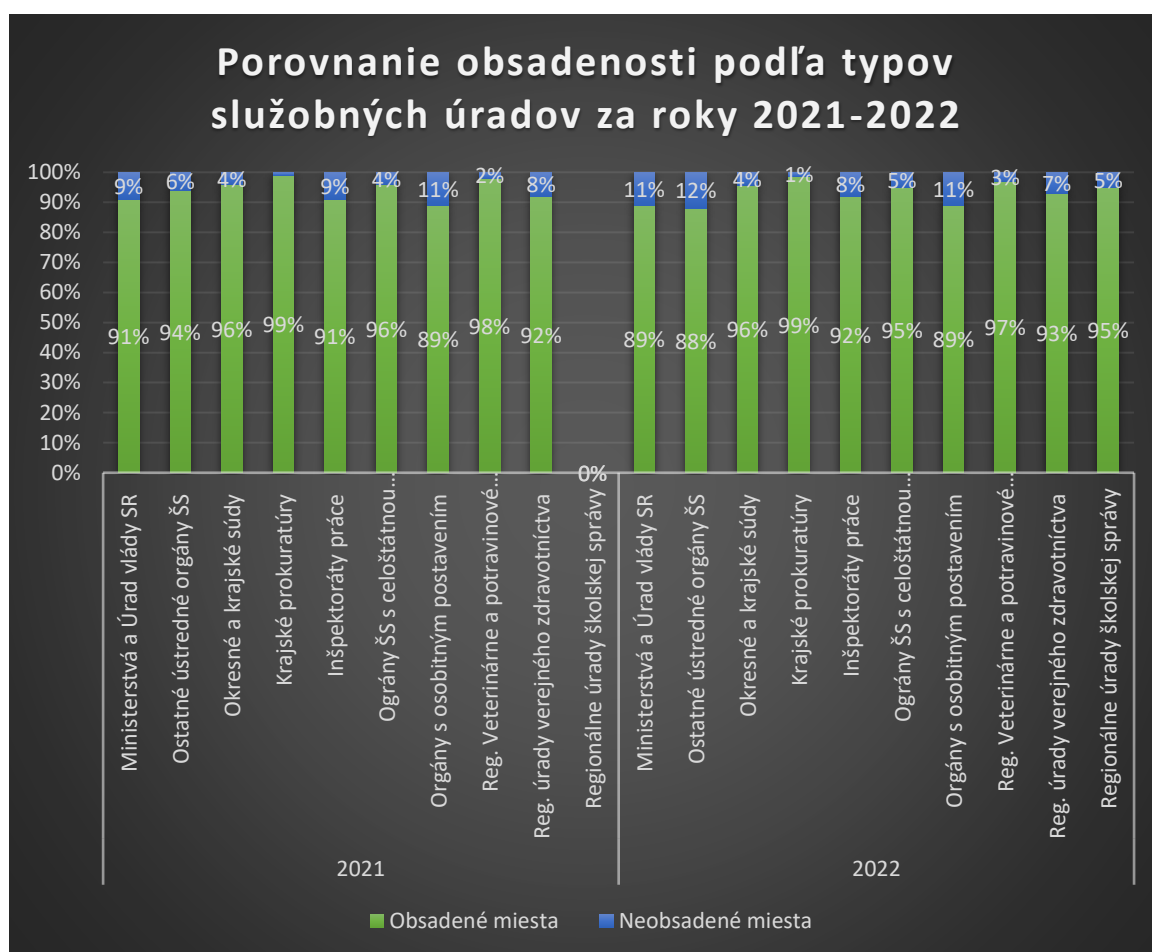
Nasledujúca komparácia sa týka iba služobných úradov, ktoré Rade poskytli informácie. Z takto získaných údajov vyplýva, že služobné úrady disponujú 37 285 systematizovanými štátnozamestnaneckými miestami, z ktorých je obsadených 34 353 štátnozamestnaneckých miest.

V roku 2022 sú neobsadené štátnozamestnanecké miesta na úrovni 7,8 %, čo predstavuje 2 932 štátnozamestnaneckých miest, a teda aj malý nárast oproti dvom predchádzajúcim rokom.

V súčasnej dobe je nevyhnutné začať realizovať ciele a riadenú politiku ľudských zdrojov v štátnej službe, a to aj popularizáciou práce v štátnej službe. Zároveň je dôležité pripomenúť, že služobné úrady často nemôžu dosiahnuť 100 % obsadenosť, nakoľko im to zdroje zo štátneho rozpočtu na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné vyrovnania (podľa terminológie ekonomickej klasifikácie rozpočtovej klasifikácie – položka 610) neumožňujú. Súvisí to so skutočnosťou, že výška prostriedkov zo štátneho rozpočtu pridelovaná služobným úradom na mzdové výdavky oznamovaná v rozpise záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu spravidla nereflektuje na potreby aj vzhľadom na profesionalizáciu verejného sektora a teda aj služobných úradov. V takýchto prípadoch je možné potom zo strany služobného úradu buď udržať podstav štátnych zamestnancov, alebo dokonca sa zákonným spôsobom postarať o ďalšie zníženie stavu. Toto je uzavretý kolobeh problému, prečo služobné úrady často nedokážu naplniť 100 % obsadenosť estimovaných štátnozamestnaneckých miest. Navyše, ak služobný úrad nezaznamená v kalendárnom roku fluktuáciu zamestnancov, má veľký problém sa do rozpočtových limitov vtesnať, nakoľko vládny návrh rozpočtu na ďalší kalendárny rok nepočíta napríklad ani s každoročným navýšovaním platovej tarify za každý rok služobnej praxe štátneho zamestnanca o 1 % (podľa § 127 ods. 2 zákona o štátnej službe). Schválená suma rozpočtu na mzdové výdavky tak často najmä pri menších služobných úradoch nepostačuje ani na pokrytie tzv. nárokovateľných zložiek platu na všetky plánované miesta. V nadväznosti na uvedené je dôležité upozorniť na fakt, že niektoré služobné úrady síce nemajú plnú obsadenosť štátnymi zamestnancami, ale majú nadpriemerný počet zamestnancov, ktorí pracujú na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce. Toto je dôsledok nepostačujúcich rozpočtových prostriedkov na mzdové výdavky, nakoľko úhrada za prácu na základe dohôd o prácach mimo pracovného pomeru rozpočtovo nie je uhrádzaná z limitov rozpočtu na mzdy, ale z tzv. prevádzkových výdavkov, teda výdavkov na tovary a služby.

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

Štátna služba je nekonkurencieschopná voči súkromnému sektoru. Jej politizácia počas tohto volebného obdobia určite neprispieva k zastabilizovaniu a profesionalizácii štátnej služby. Rada na politizáciu štátnej služby už dlhodobo upozorňuje.¹¹



Graf 2 Štruktúra obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Krajské prokuratúry majú najvyššiu obsadenosť už niekoľko rokov po sebe. Na rozdiel od minulého roku majú najnižšiu obsadenosť ostatné ústredné orgány štátnej správy.

2.2.1 Počet radových štátnych zamestnancov a počet vedúcich štátnych zamestnancov

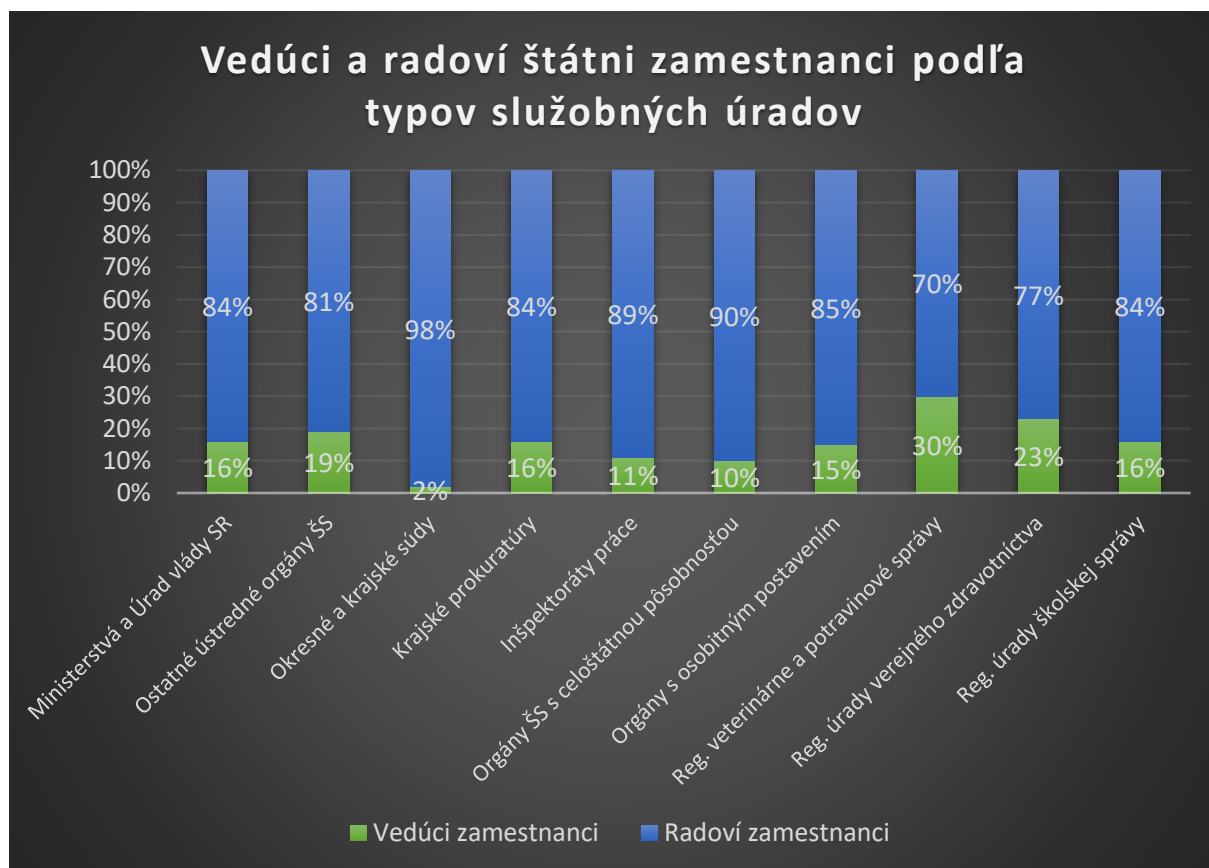
Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 29 804 radových štátnych zamestnancov a 4 544 vedúcich štátnych zamestnancov, z čoho vyplýva, že 1 vedúci štátny zamestnanec v priemere riadi 7 radových štátnych zamestnancov. Avšak pri mnohých služobných úradoch môžeme pozorovať zložité organizačné

¹¹ https://radaprestatnuzsluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7872_stanovisko-rady.pdf

štruktúry, ktoré nie sú vždy zamerané na efektívny výkon štátnej služby a jej hospodárnosť.

Medzi jednotlivými typmi služobných úradov sú rozdiely v podiele vedúcich štátnych zamestnancov. Naše zistenia indikujú dlhodobý vysoký počet vedúcich štátnych zamestnancov oproti počtu radových štátnych zamestnancov najmä na regionálnych veterinárnych a potravinových správach a regionálnych úradoch verejného zdravotníctva. Najnižší podiel vedúcich štátnych zamestnancov majú okresné sudy (OS) a krajské sudy (KS) s vysokým počtom administratívnych pozícií.

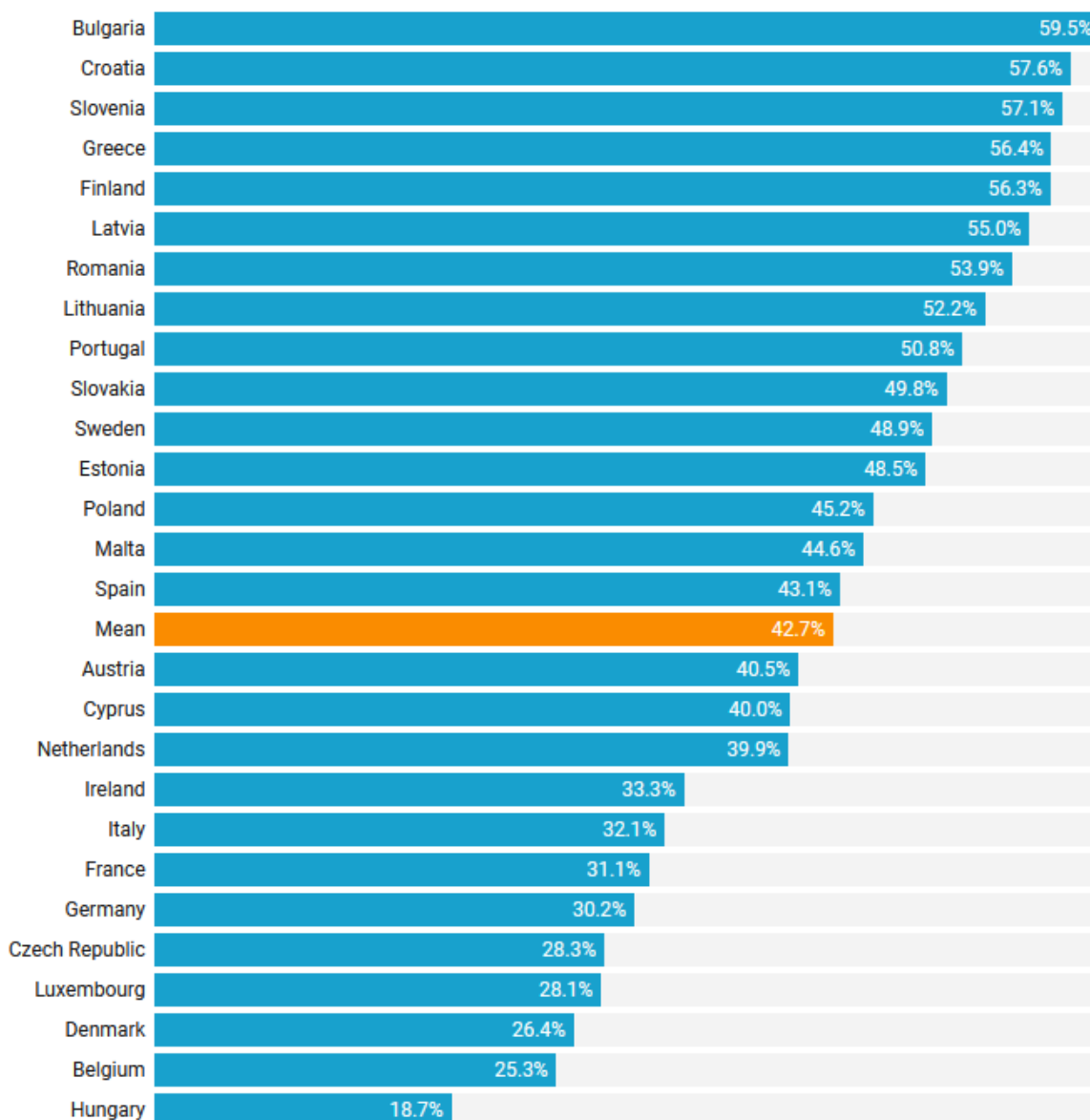
Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu na základe zákona č. 453/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022, bol služobnými úradmi využitý v 52 prípadoch na 16 služobných úradoch. Šiesti odvolaní vedúci štátni zamestnanci sa obrátili so žalobou na súd.



Graf 3 Porovnanie vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov za rok 2022 podľa typov služobných úradov

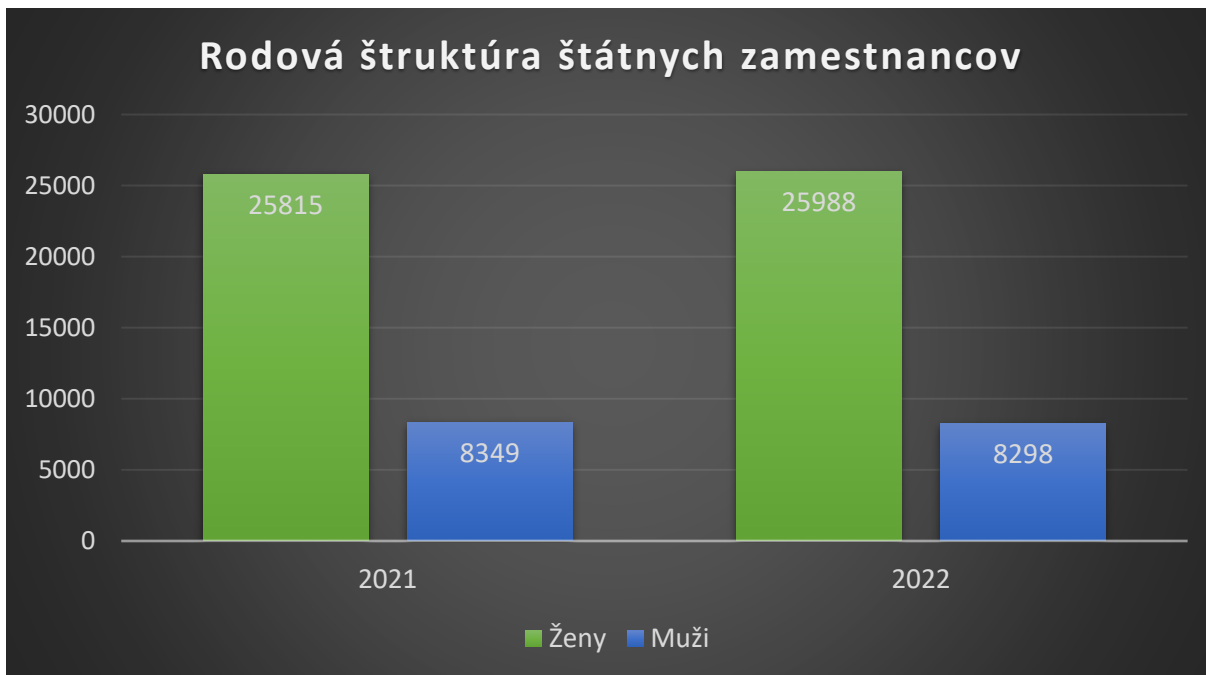
2.2.2 Štruktúra štátnych zamestnancov podľa pohlavia a vzdelania

Z celkového počtu štátnych zamestnancov je jednoznačne vyšší počet žien, predstavujú 76 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, muži sú zastúpení 24 %, avšak keď sa dostaneme k vedúcim pozíciám štátnych zamestnancov, z 24 % mužov v štátnej službe je 40 % v pozíciách vedúcich štátnych zamestnancov. Napriek tomu je Slovensko na 10. mieste v Európskej únii v kritériu obsadenia žien v dvoch najvyšších stupňoch štátnej služby.¹²

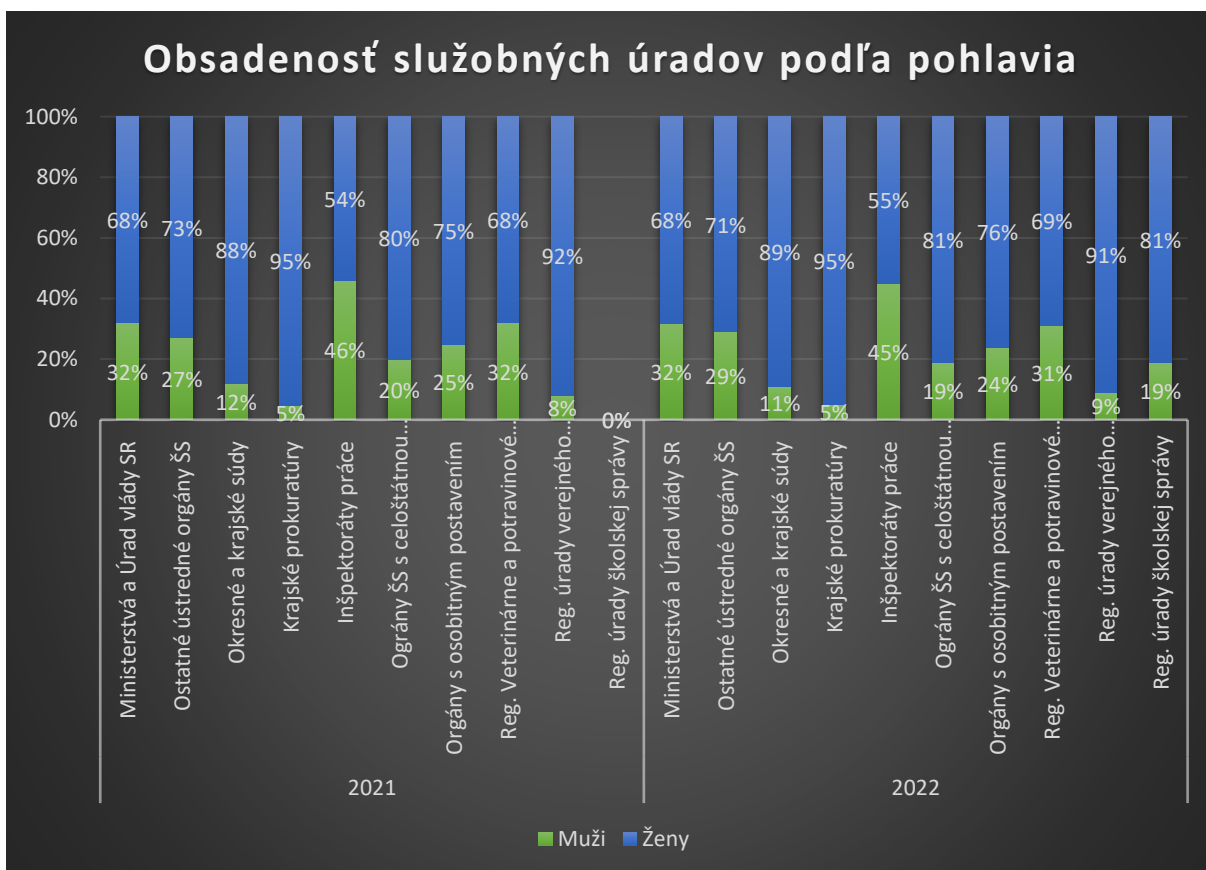


Graf 4 Ženy v dvoch najvyšších stupňoch štátnej služby, krajiny EÚ, zdroj: www.womenleadersindex.com

¹² <https://www.womenleadersindex.com/data/>



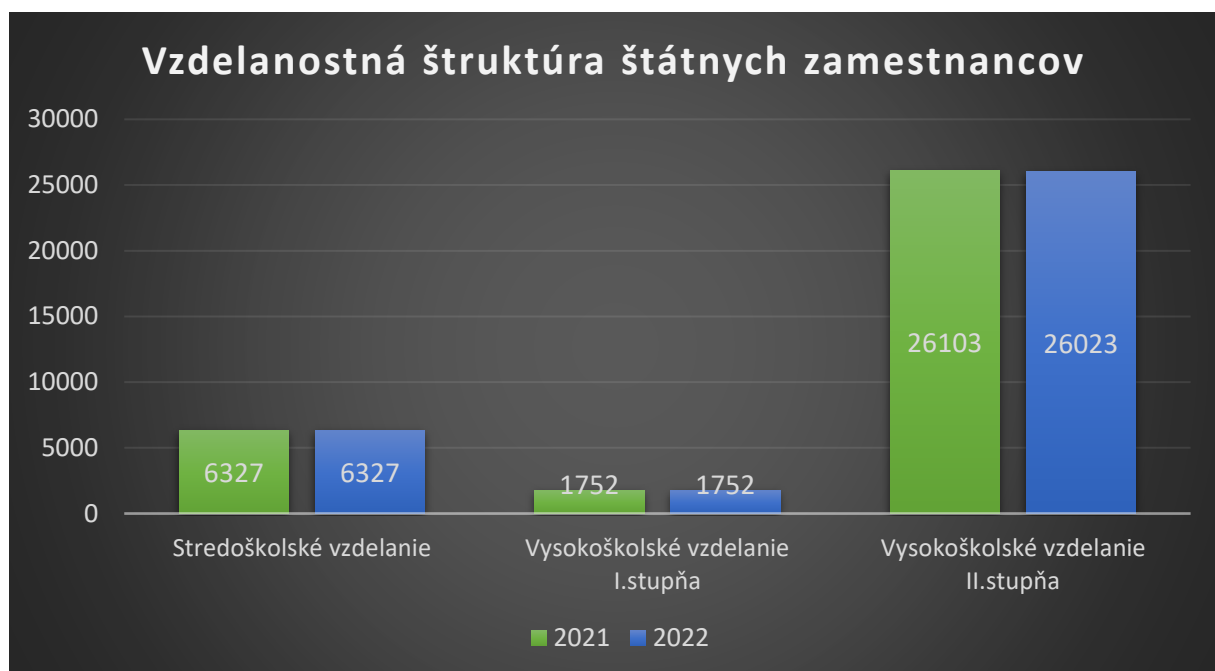
Graf 5 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov v roku 2021 a roku 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



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

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania nedošlo k výrazným zmenám, 78 % štátnych zamestnancov dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Pri zbere dát sa Rada zamerala aj na štátnych zamestnancov s III. stupňom vysokoškolského vzdelania, ktorí predstavujú 4 % štátnych zamestnancov. Percentuálne najvyššie zastúpenie na počet obsadených štátnozamestnaneckých miest majú štátni zamestnanci s III. stupňom vysokoškolského vzdelania v orgánoch s osobitným postavením (OOP). Služobné úrady by mali pri nastavovaní kvalifikačných predpokladov pre jednotlivé štátnozamestnanecké miesta ešte viac dbať na to, aby výkon ich činnosti odzrkadľoval vzdelanie potrebné na túto činnosť. Služobné úrady by sa mali vyvarovať prípadov, pri ktorých by dochádzalo k prijímaniu vysoko kvalifikovaných uchádzačov na neadekvátne pozície vzhľadom k ich vzdelaniu (prekvalifikovanosť).

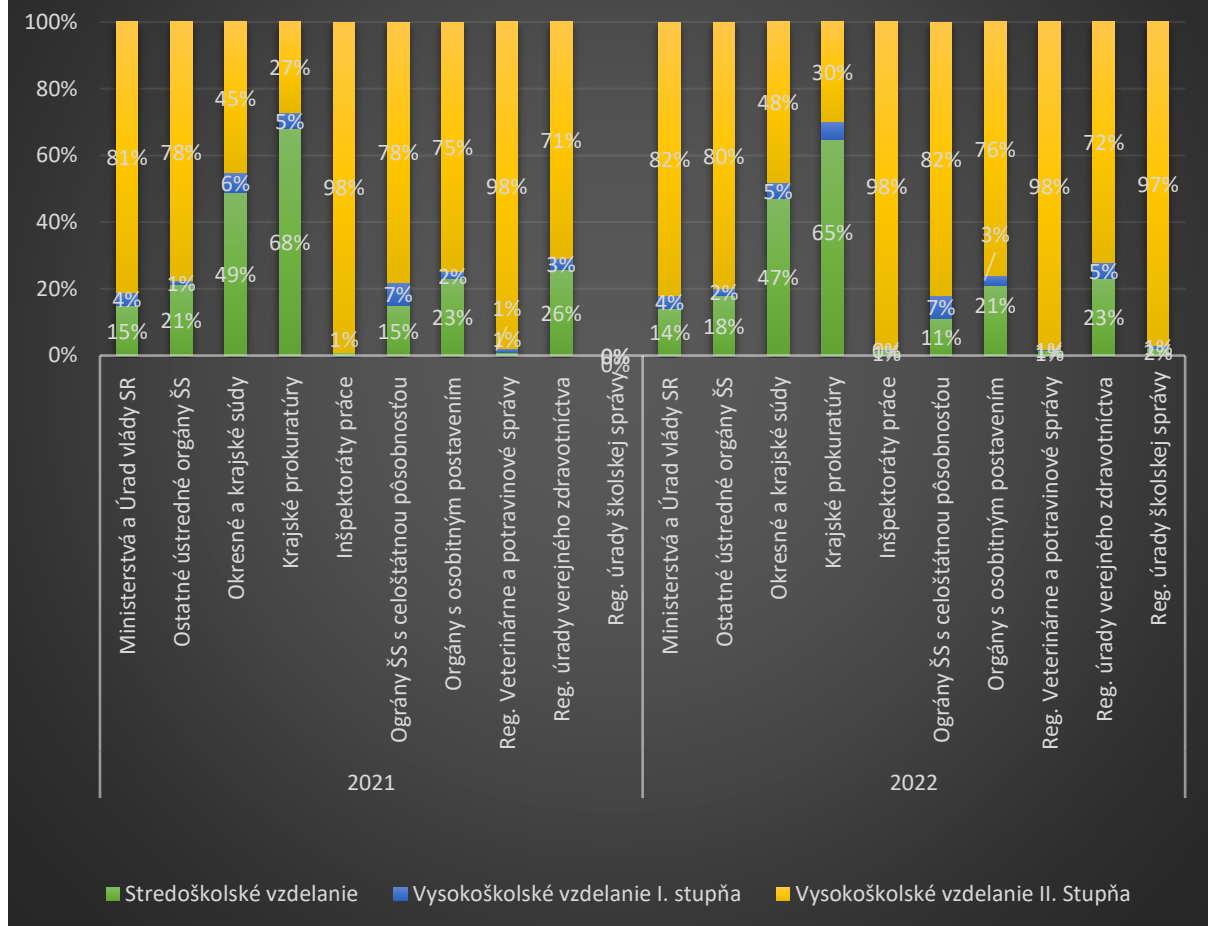
Požiadavku vzdelania potrebného pre konkrétne štátnozamestnanecké miesto určuje charakteristika platových tried štátneho zamestnanca.¹³



Graf 7 Vzdelanostná štruktúra štátnych zamestnancov

¹³ Príloha č. 2 k zákonu č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Vzdelanostná štruktúra štátnych zamestnancov podľa typu služobných úradov

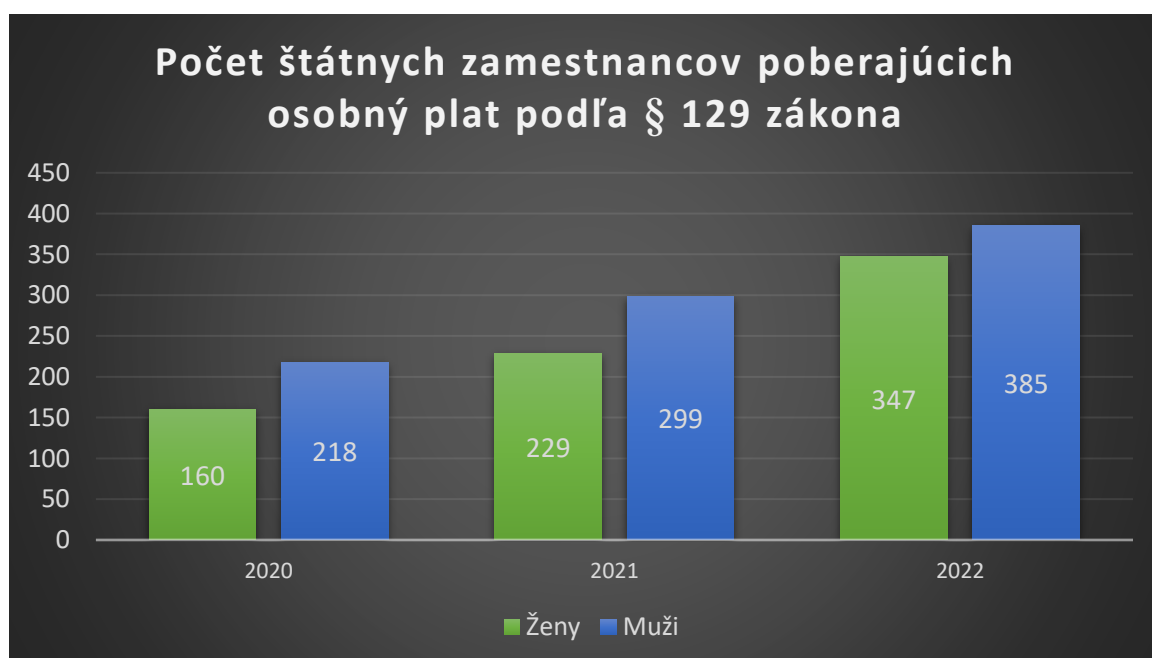


Graf 8 Štruktúra štátnych zamestnancov z hľadiska dosiahnutého vzdelania za rok 2021 a za rok 2022 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

2.2.3 Inštitút osobného platu

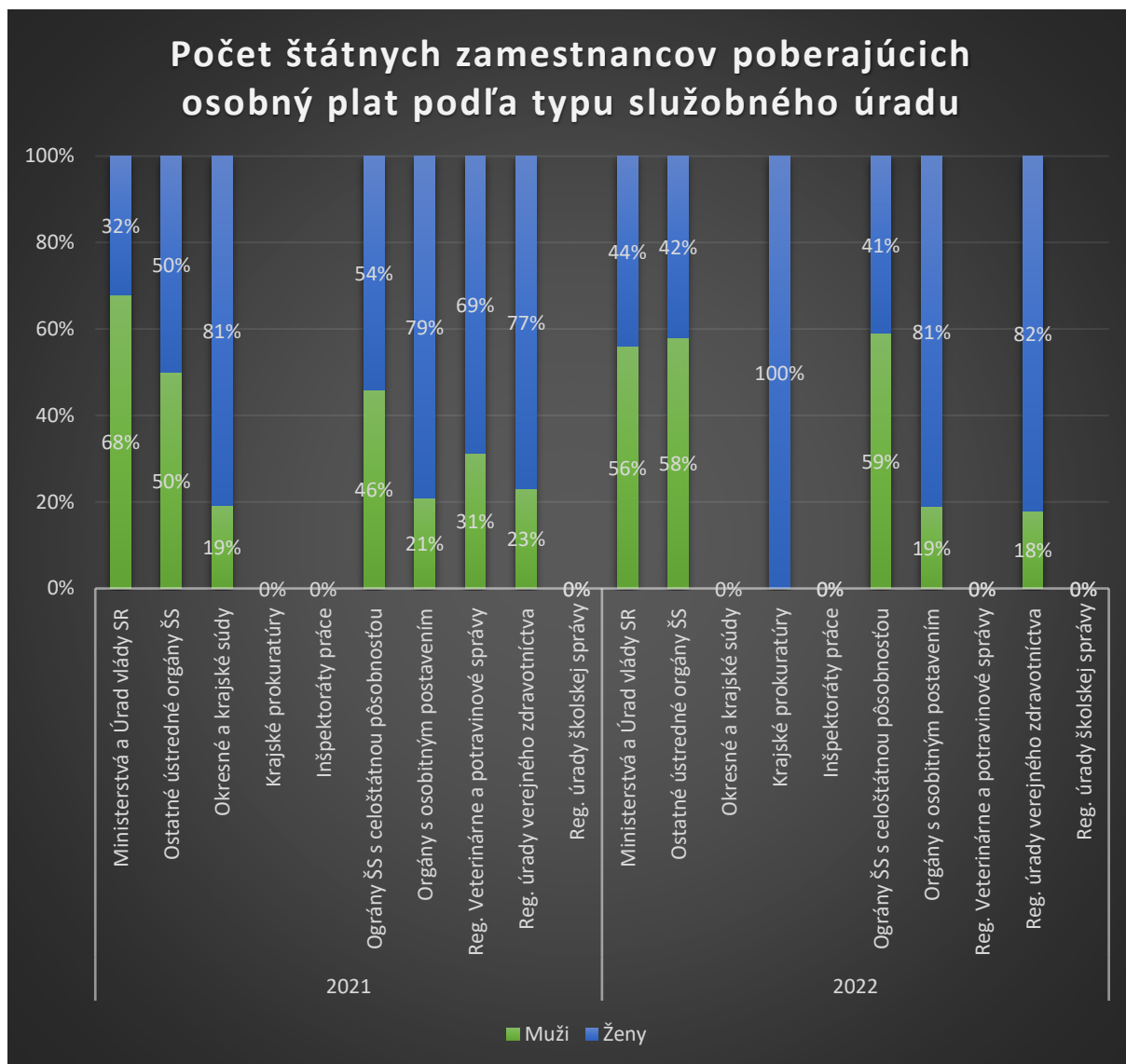
Rada niekoľko rokov zbiera údaje o inštitúte osobného platu. Podmienkou priznania osobného platu je vykonávanie osobitne významných alebo mimoriadne náročných úloh. Podľa komentára k zákonu o štátnej službe¹⁴ uvedená podmienka priznania osobného platu naznačuje, že štátny zamestnanec by mal vykonávať také úlohy, ktoré presahujú štandardný rámec vykonávania štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Uvedené však neznamená, že by malo ísť o činnosti z vyššej platovej triedy, ako je tá, do ktorej je štátny zamestnanec s priznaným osobným platom zaradený. Generálny tajomník by predovšetkým mal definovať, ktoré osobitne významné alebo mimoriadne náročné úlohy sú dôvodom priznania osobného platu. Podkladom k zvýšeniu alebo zníženiu osobného platu by mal byť návrh vedúceho štátneho zamestnanca, ktorý riadi štátneho zamestnanca, ktorému bol priznaný osobný plat. Takýto návrh by mal byť odôvodnený kvalitou vykonávania štátnej služby a služobných povinností, ale do úvahy sa berie aj výsledok služobného hodnotenia, ktorý taktiež zohľadňuje kvalitu výkonu štátnej služby.

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



Graf 9 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2020 - 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

¹⁴ Juraj Fíba, Zuzana Gálisová, 2023



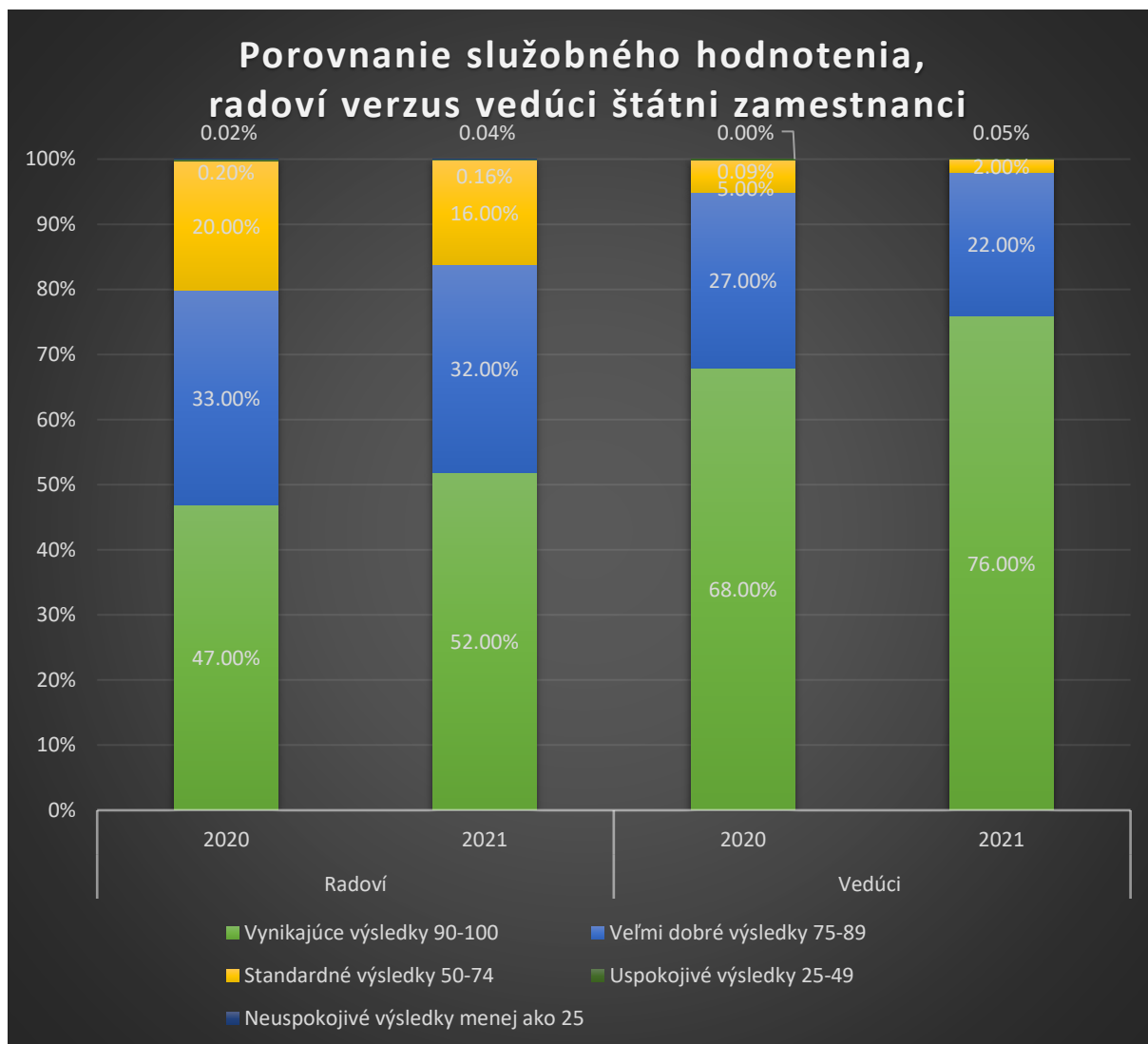
Graf 10 Celkový počet štátnych zamestnancov poberajúcich osobný plat v rokoch 2021 a 2022 podľa typov služobných úradov, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

2.2.4 Služobné hodnotenie a jeho využitie v štátnej službe

Služobné hodnotenie je nástroj riadenia ľudských zdrojov, ktorý je však na tento účel v rámci štátnej služby využívaný minimálne, skôr je vnímaný zo strany štátnych zamestnancov ako formálny nástroj. Až 39,4 % účastníkov dotazníkového zberu dát uviedlo, že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne¹⁵ a až 16,3 % účastníkov dotazníkového zberu dát uviedlo, že nemalo dostatok informácií o účele, priebehu a kritériách služobného hodnotenia (viac v kapitole 3). Služobné hodnotenie sa v podmienkach štátnej služby ako nástroj zhodnotenia doterajšieho výkonu pracovných povinností, ako aj nástroj plánovania napr. v oblasti vzdelávania, využíva skôr zriedkavo. Motivačná zložka, ktorou je možnosť zvýšenia osobného príplatku, je služobnými úradmi využívaná minimálne. Po minulé roky tento inštitút využili len na KP a OS a KS. Taktiež sa nástroj služobného hodnotenia nevyužíva ako manažérsky nástroj v prípade nespokojnosti s prácou vedúcich štátnych zamestnancov. Žiaden vedúci štátny zamestnanec nebol odvolaný z funkcie z dôvodu nevyhovujúceho služobného hodnotenia.

Keďže výsledky služobných hodnotení sa vždy premietajú do opatrení prijatých služobným úradom až v nasledujúcom roku, prioritne sa zameriame na služobné hodnotenia za rok 2021, ktorých výsledky sa reálne mali do výkonu štátnej služby premietnuť v roku 2022 a porovnáme ich s výsledkami služobných hodnotení za rok 2020, premietnutými do výkonu štátnej služby v roku 2021. Avšak tak, ako v Správe za minulý rok, nemôžeme ani v tejto Správe konštatovať žiadny pozitívny posun pri využívaní možnosti služobného hodnotenia.

¹⁵ úplne súhlasím 15,8 % + skôr súhlasím 23,6 %



Graf 11 Porovnanie služobného hodnotenia radových štátnych zamestnancov verzus vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2020 a za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Tabuľka 1 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	12877	46,6 %	14512	51,5 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	9194	33,3 %	8931	31,7 %
štandardné výsledky, 50-74	5448	19,75 %	4663	16,55 %
uspokojivé výsledky, 25-49	56	0,2 %	47	0,16 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	6	0,02 %	12	0,04 %

Tabuľka 2 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

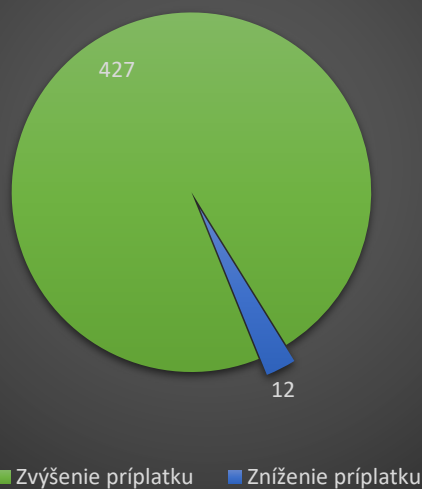
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	2731	68 %	2985	76 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	1089	27,13 %	858	21,8 %
štandardné výsledky, 50-74	189	4,7 %	80	2 %
uspokojivé výsledky, 25-49	4	0,09 %	2	0,05 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0

Aj v tomto roku musíme konštatovať, že inštitút služobného hodnotenia sa stále v praxi ako manažérsky nástroj nevyužíva dostatočne. Poklesol aj počet námietok podaných voči služobnému hodnoteniu na 25, ktorým bolo vyhovené v 7 prípadoch. Zmena osobného príplatku sa vykonala len v 439 prípadoch a k odvolaniu z funkcie a ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru ani nedošlo. Až 16,8 % respondentov zberu dát by považovalo za zlepšenie, keby služobný úrad naviazal služobné hodnotenie na odmenu, resp. adekvátnu odmenu/zvýšenie osobného príplatku na základe služobného hodnotenia (viď kapitola 3). Z finančného hľadiska má, samozrejme, každý služobný úrad v rámci svojho rozpočtu iný obnos finančných prostriedkov, ktoré môže následne vyčleniť na kapitolu „služobné hodnotenie.“

Tabuľka 3 Použitie nástroja služobného hodnotenia za roky 2020 a 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

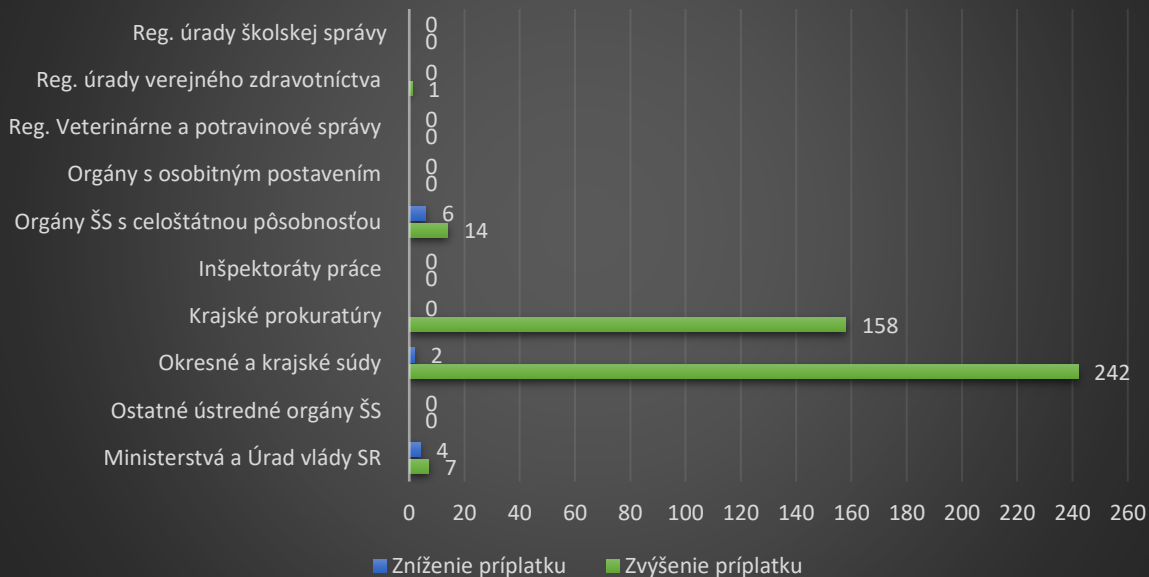
	2020	2021
námietky podané proti služobnému hodnoteniu	34	25
počet námietok, ktorým bolo vyhovené	15	7
zvýšenie/zníženie osobného príplatku	331	439
odvolanie z funkcie	0	0
ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru	0	0

Zmena príplatku štátnych zamestnancov v štátnej správe



Graf 12 Zmena príplatku štátnych zamestnancov v štátnej správe, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Zmena príplatku štátnych zamestnancov podľa typu služobného úradu



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

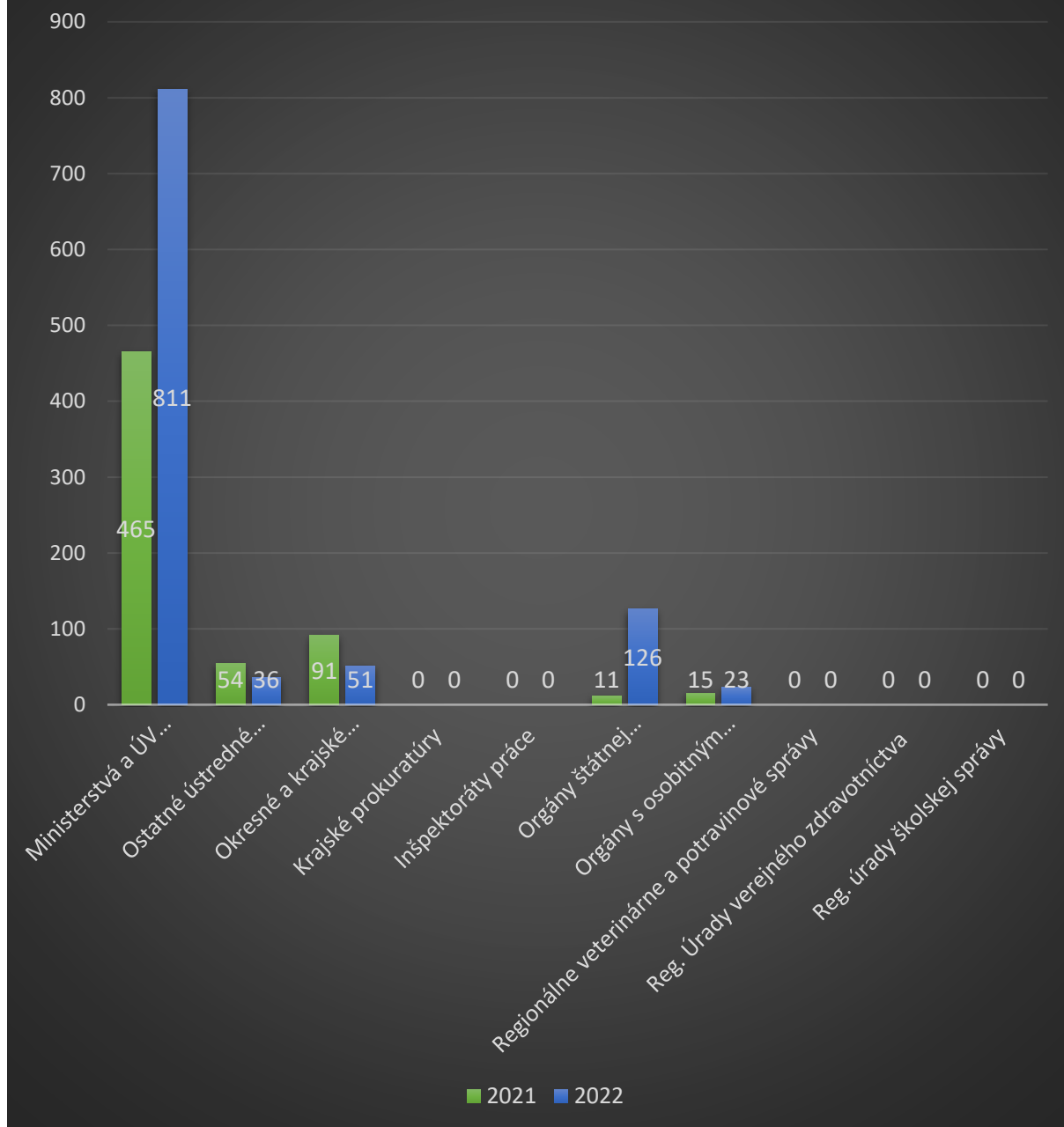
2.3 Údaje o štátnej službe podľa typológie služobných úradov

Nasledujúca podkapitola analyzuje vybrané aspekty štátnej služby podľa desiatich typov služobných úradov. Táto typológia vychádza z ich postavenia, kompetencií a činnosti, ktorú vykonávajú v rámci štátnej správy. Typy služobných úradov a počty obsadených štátnozamestnaneckých miest sú uvedené v tabuľke. V grafoch nižšie uvádzame aj prehľad projektových zamestnancov podľa typológie služobných úradov. Nárast, ktorý pozorujeme pri ministerstvách a ÚV SR, je pravdepodobne spôsobený Plánom obnovy a odolnosti, keďže na jeho implementáciu si mnohé služobné úrady vytvárali nové sekcie/odborníky. V tejto časti sa budeme zaoberať dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce.

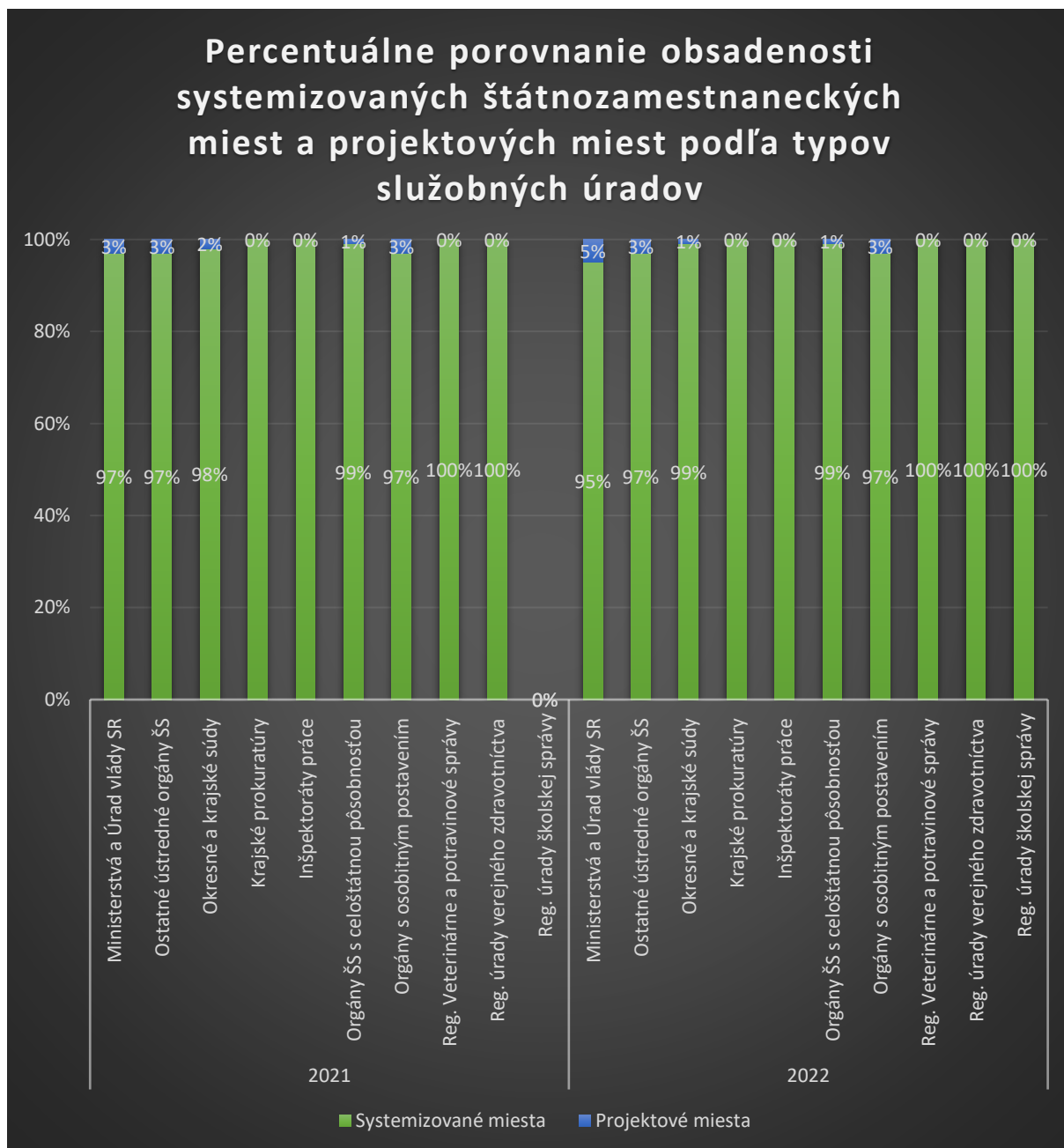
Tabuľka 4 Tabuľka obsadenosti štátnozamestnaneckých miest podľa typov služobných úradov za rok 2021 a za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Typy služobných úradov	Počet obsadených ŠZ miest 2021	Percentá 2021	Počet obsadených ŠZ miest 2022	Percentá 2022
Ministerstvá a ÚV SR	14 323	90,6 %	14 124	89,3 %
Ostatné ústredné orgány ŠS	1288	94,49 %	1276	88,4 %
Okresné a krajské sudy	4009	96,39 %	3930	96,39 %
Krajské prokuratúry	552	99,28 %	552	99,2 %
Inšpektoráty práce	392	90,74 %	397	91,7 %
Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou	10 584	98,31 %	10 446	94,98 %
Orgány s osobitným postavením	655	93,7 %	708	89,4 %
RVPS	675	97,54 %	667	96,5 %
RÚVZ	1147	91,98 %	1140	92,7 %
RÚŠS	0	0%	192	95 %

Obsadenosť projektovými zamestnancami podľa typov služobných úradov



Graf 14 Počet obsadených miest projektových zamestnancov



Graf 15 Percentuálne porovnanie obsadenosti systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a projektových podľa typov služobných úradov

Služobný úrad má možnosť zamestnať zamestnancov na dohodu podľa ustanovení Zákonníka práce. V zmysle ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce *zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymezená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymezenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).*

Národný inšpektorát práce vykonáva „Kontroly dodržiavania povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru“ v rámci ktorých upozorňuje, že *aj napriek zavedeným legislatívnym zmenám v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnávateľa ich neprestali využívať ako jednu z foriem zamestnávania fyzických osôb. Dôvodom ich preferovania pred uzatvorením pracovného pomeru formou pracovnej zmluvy je ich väčšia finančná zaujímavosť a stále menšie náklady na zamestnancov ako ich využívanie na základe pracovnej zmluvy.*¹⁶ Ďalej Národný inšpektorát práce hodnotí uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako nepriaznivý stav s tendenciou oslabovania práv zamestnancov a to napr. v oblasti zabezpečovania stravovania, náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti, dovoleníek, náhrad príjmu za prekážky v práci a v mnohých prípadoch taktiež za vedomé obchádzanie ustanovení Zákonníka práce.¹⁷

Tiež je dôležité podotknúť, že tak, ako uvádza Národný inšpektorát práce a komentár k Zákonníku práce, zákonodarca jasne deklaruje podmienku výnimočnosti uzatvárania dohôd. Musí ísť o prácu, ktorej výkon v pracovnom pomere by bol pre zamestnávateľa neúčelný alebo nevhodný. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa teda uzatvárajú v prípadoch, keď ide o činnosť spravidla malého rozsahu alebo o ojedinelé pracovné úkony, ktorých priebežná kontrola a riadenie by predstavovali pre zamestnávateľa neúmernú administratívnu záťaž.¹⁸

Na základe novely Zákonníka práce prijatej zákonom č. 361/2012 Z. z., ktorá bola zavedená v nadväznosti na smernicu parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, z ktorej vyplýva právna úprava pracovného času. Z uvedenej novely okrem iného vyplýva, že so zamestnancami, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas, čo vyplýva z osobitých aspektov vykonávanej úlohy v rámci dohôd, ktorá je označená parametrami ako výnimočnosť, krátkodobý charakter, príležitostná povaha.

Pojem výnimočnosť síce nie je v Zákonníku práce definovaný, avšak komentár k Zákonníku práce uvádza faktory na posúdenie výnimočnosti

- vo väzbe na počet zamestnancov (určitý podiel zamestnancov),
- vo väzbe na charakter činnosti (hlavná, podporná či doplnková, prevažujúci predmet a pod.),
- trvanie takejto činnosti (krátkodobá, dlhodobá, trvalá),

¹⁶ <https://www.ip.gov.sk/kontroly-zamerane-na-uzatvaranie-dohod-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>

¹⁷ <https://www.ip.gov.sk/kontrola-dodrziavania-povinnosti-zamestnavateľa-pri-zamestnavani-na-dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/>

¹⁸ Komentár zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Demek, P., Hamulák, M., Jendrálová, A., Mačuha, M., Olšovská, A., Rybárová, M., Vojnárová, A.

- dodatočným kritériom za istých okolností môže byť aj kritérium predvídateľnosti takejto činnosti (plánovaná potreba, náhla potreba), popr. aj kritérium účelnosti a hospodárnosti.

Taktiež rozsudok Najvyššieho súdu ČSR č. 22/1980¹⁹ konštatuje, že pri posudzovaní, či zamestnanec vykonáva prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo na základe vedľajšieho pracovného pomeru, sa nedá vychádzať iba z názvu písomne uzavretej dohody medzi účastníkmi, ale je potrebné vychádzať z jej obsahu.

Pre zaujímavosť uvádzame ako príklad prepočet a porovnanie hodinovej mzdy štátnych zamestnancov za rok 2022 zaradených do dvoch najvyšších platových tried, ktorí vykonávajú vysoko náročnú odbornú prácu s hodinovou mzdou porovnateľných zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

Štátny zamestnanec – 8. platová trieda, hlavný štátny radca

(napr. tvorba stratégie a štátnej politiky vo vymedzenej oblasti na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.)

1214 € na mesiac 37,5 h/týždeň (157,5h/mesačne) **7,7€/h**

Štátny zamestnanec – 9. platová trieda, generálny štátny radca

(napr. koncepčná činnosť a tvorba zásadných opatrení s medzinárodným dosahom na úrovni ministerstva, ostatného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti na celoštátnej úrovni, alebo iného orgánu štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou.)

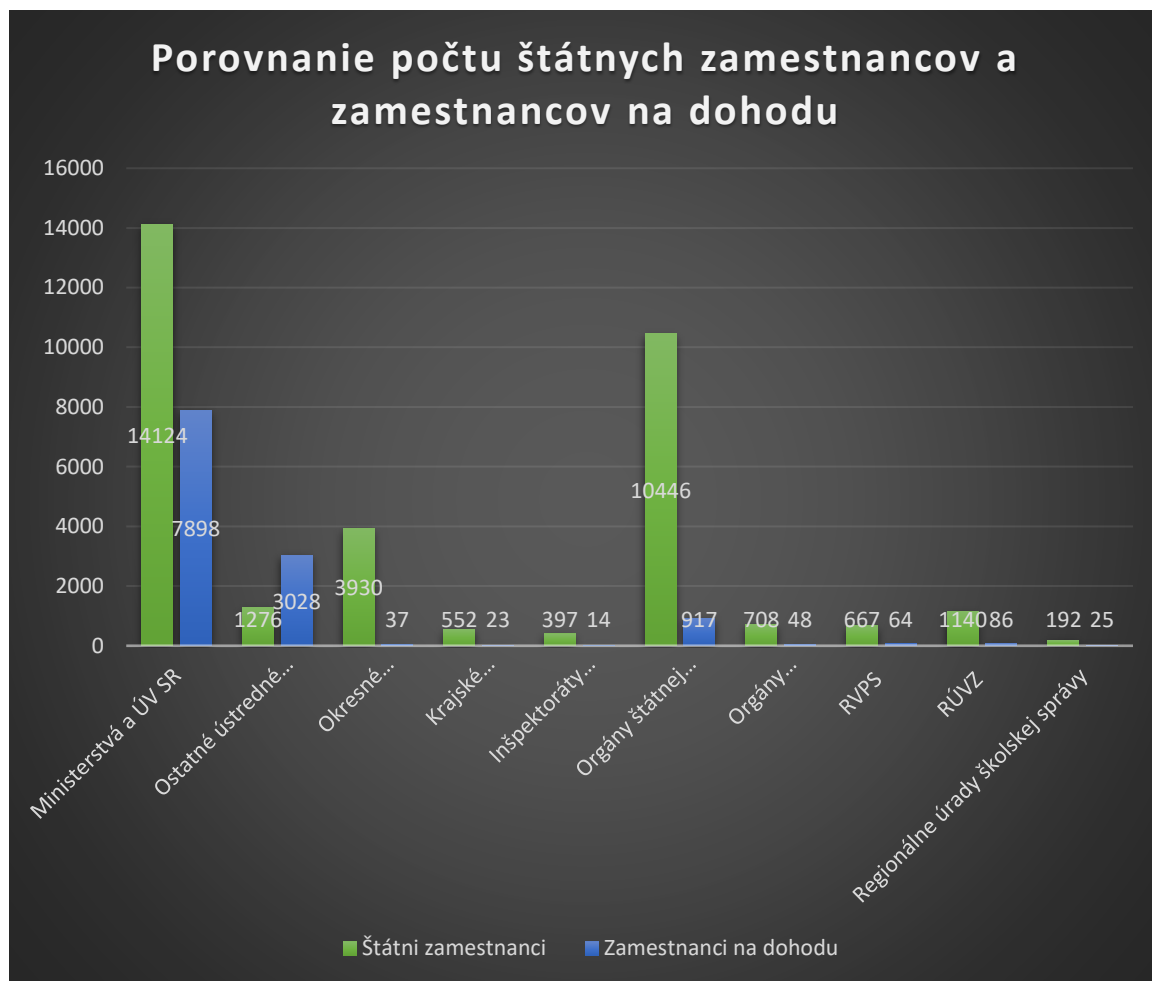
1381 € na mesiac 37,5 h/týždeň (157,5h/mesačne) **8,7/h**

Porovnateľný zamestnanec pracujúci na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru **31 €/h - 50 €/h**

V rámci všetkých služobných úradov bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo **7955** dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 1871 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2022 bolo uzatvorených celkovo

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 27. 1. 1978, 5 Cz 3/78

9015 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho 2400 dohôd bolo refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.



Graf 16 Porovnanie počtu štátnych zamestnancov a zamestnancov na dohodu za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

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

Tabuľka 5 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	4010	4388
činnosti súvisiace s COVID 19	šetrenie epidemiologických súvislostí pri ochorení COVID-19, obsluha tel. linky COVID-19, vyhodnocovanie vzoriek – MOM COVID 19	
ostatné činnosti	administratívne činnosti, vedenie registra zmlúv, poskytovanie základnej podpory pre užívateľov, tvorba databáz, call centrum, krízové koordinačné centrum, technicko-administratívne činnosti v rámci implementácie OP KŽP, činnosti vyplývajúce z členstva v komisiách,	

	<p>spracovanie spisov a následná archivácia, monitoring tlače, vypracovanie vizitiek, komunikácia cez sociálne siete, testovacie služby kataster, metodická činnosť, interné vzdelávanie, , konsolidácia tech. noriem, trvalé sledovanie noriem, činnosť v odbornom poradnom orgáne, aktualizácia web. stránky, práca v laboratóriu, prednášková činnosť v oblasti prevencie zdravia, právne služby, maľovanie kancelárií, odborníci z praxe na výkon školskej inšpekcie, odnos a likvidovanie vyradeného nábytku, administr. práce na exekučnom odd., výkon administratívno-evidenčných odborných prác v knižnici; asistent finančného manažéra (projekt), editor (projekt), revízia knižnič. fondu, komplexné spracovanie dokumentácie k fyzickej inventúre hmotného a nehmotného majetku, žurnalizácia, GDPR, príprava a spracovanie podkladov, vkladanie údajov do IS EPIS, mzdová účtovníčka</p>	
11 €/h - 30 €/h	3074	3500
činnosti súvisiace s COVID 19	zabezpečovanie činnosti v mobilnom odberovom mieste (MOM)	
ostatné činnosti	<p>analytická, konzultačná, poradenská a metodická činnosť, expert EŠIF, manažér VO (EŠIF), člen pracovnej skupiny POO, konsolidácia dokumentov OSŽD a SMGS, vyšetrowanie leteckých udalostí, spracovanie a kontrola žiadostí o poskytnutie finančného príspevku (cestovný ruch a doprava), koučing pre vedúcich zamestnancov, odborné hodnotenie projektov EŠIF, grafické práce (časopis Urbanita, informačné materiály k POO), BECEP, hodnotitelia, odborné činnosti, odborné hodnotenie žiadostí o NFP, jazyková korektúra časopisu, kalendár, výročná správa, konzultačné činnosti v špecifickej oblasti rezortu (lesníctvo, potravinárstvo...), administratívne činnosti, poskytovanie odborných a konzultačných činností, vypracovanie znaleckého posudku v rôznych oblastiach, linka Duševného zdravia, vypracovanie štandardov, analýza podkladov k VO, konzultačné a koordinačné činnosti, metodické a školiace činnosti, aktualizácia web stránky, tvorba kreat. digit. obsahu, monitoring inform. prostredia, poradenstvo v oblasti analýz politického prostredia, vyprac. strateg. materiálov, príprava spoločenských podnikov ZÚ, špecializovaná činnosť v súvislosti s členstvom vo výkonnej rade OPCW, pomoc pri príprave kultúrnych podujatí, rozpočet, poskytovanie odborných konzultačných činností, vypracovanie odborných materiálov alebo posudkov k projektom/programom financovaným zo zdrojov EÚ, testovanie služby kataster, inventarizácia spisov, odborné práce v súvislosti s predprevádzkovou bezpečnostnou správou Mochovce 1 - časť radiačná ochrana; príprava a spracovanie vstupov do databázy INIS (IAEA) za Slovenskú republiku, tvorba grafiky a propagácia, úprava a integrácia dát, kontrola plnenia úloh pri výkone št. správy, cvičenia v Programe Duševné vlastníctvo, činnosť hlavného ekonóma, digitalizácia procesov úradu; registratúra, zabezpečuje koordináciu činností členov tímu v oblasti podpory zdravia a výchovy k zdraviu, aktívne sa podieľa na realizácii aktivít v oblasti podpory zdravia a výchovy k zdraviu, zvyšovania zdravotného uvedomenia u populácie SR, určuje a koordinuje úlohy v tíme špecialistov pre danú oblasť, pripravuje analýzy pre tvorbu politík nových projektov a programov, navrhuje metodiku pre zlepšenie kvality odborných činností, navrhuje tvorbu novelizácií predpisov na úseku poradenstva a prevencie ochorení, realizuje zásadné koncepčné riešenia úloh s využitím</p>	

poznatkov vedy a výskumu, racionalizuje prácu v rámci odboru a zvyšuje účinnosť riadenia, zabezpečuje spracovávanie dát na celoslovenskej úrovni, spracovanie rozhodnutí v konaní o ochrane osobných údajov, manažér kybernetickej bezpečnosti v zmysle § 20 ods. 4 písm. a) zákona č. 69/2018 Z. z, právne služby, účtovnícka agenda, aktualizácia ekonomických systémov, právne/odvolacie/exekučné konania, úlohy správcu pre Portal Dashboard for National Enforcement Authorities, zasadnutia subkomisií v pôsobnosti ŠÚKL, administratívne a laboratórne práce, zabezpečenie VO zákazka Združená dodávka elektrickej energie a plynu na rok 2022 pre SU, videotechnik (projekt), koordinátor odborných aktivít 1 (projekt); manažér pre monitorovanie (projekt); metodik pre VK pre pozíciu analytik ODAK a asistentov sudcov (projekt), koordinátor hlavnej aktivity (projekt), projektový manažér (projekt), finančný manažér (projekt), expert-metodika (projekt), senior odborník na dátovú analýzu (projekt), procesný analytik (projekt)

31 €/h - 50 €/h	793	1035
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	analytická, konzultačná, poradenská a metodická činnosť, testovanie dát dopravných modelov, audiovizuálne práce pre potreby ministerstva, IT konzultanti, vysoko odborné činnosti, strategické a koncepčné činnosti, odborné/poradenské/konzultačné a metodické činnosti pre generálneho tajomníka služobného úradu a generálnych riaditeľov sekcií, expertné činnosti (mediácia, probácia, procesy), vypracovanie odborných materiálov alebo posudkov k úlohám a projektom/programom financovaným z Plánu obnovy a odolnosti a európskych štrukturálnych a investičných fondov, WHO dohody, výkon odborných špecializovaných činností súvisiacich s výstavbou univerzitnej nemocnice, vytvorenie architektonických a interiérových štúdií, konzultačná a poradenská činnosť pre ministra, zabezpeč. 4 hlavných eventov Roadshow, rozhovory na pódiu, analýza dezinformačných a konšpiračných naratívov, GDPR, zabezpečovanie CERS, ŠREG a VREG, migrácia aplikácií do prostredia úradu, verejný obstarávateľ, poradca riaditeľa, sieťový expert, projektový manažér, expert na techn. zabezpečenie platobných služieb, analytická činnosť; implementácia predpisov EÚ; zasadnutia riadiaceho výboru a prac. skupín, právne analýzy, SW riešenia, rozpočet, zasadnutia komisií v pôsobnosti ŠÚKL, vedecko-odborná činnosť v oblasti liekovej politiky, spracovanie výkazov ročnej uzávierky pre RVPS a ÚŠKVBL, technická podpora SW a HW pre ŠVPS SR, posudzovanie, pripomienkovanie, testovanie a protokolárne odsúhlasovanie projektových výstupov, vnútorný audítor, manažér kybernetickej bezpečnosti (projekt), Metodická podpora a konzultácie k tvorbe, fungovaniu a úpravám Analytického modelu, spolupráca na architektúre dátovej časti; overenie správnosti spôsobu kalkulácie mzdových výdavkov, koordinácia EŠIF projektov a spolupracujúcich subjektov; príprava podkladov, konzultácie - energetická chudoba a ochrana spotrebiteľa;	

	web, oznamovacie portály, konzultácie, SW riešenia, dizajn, ekonomika	
nad 51 €/h	78	92
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	analytická, konzultačná, poradenská a koordinačná činnosť v oblasti dopravy a dopravnej infraštruktúry, prioritizácia cestnej infraštr., vysoko odborné činnosti, poradcovia, poradenstvo pri aplikácii právneho a dočasného krízového rámca EÚ, konzultačné, a metodické činnosti pre ministra vykonávané odborníkom, expertné činnosti (obchodný register, procesy), zhodnotenie činnosti terminologickej komisie, školenie - legislatívny proces tvorby zákonov, odborne vzdelávanie, rozkladová komisia, projektové činnosti, vybudovanie kapacitného modelu, vedenie skupinových stretnutí v princípoch koučovacích techník pre štátnych zamestnancov	

Je potrebné uviesť, že väčšina služobných úradov nevedie evidenciu dohôd, ktoré majú ich štátni zamestnanci uzavreté mimo služobného úradu.

Tabuľka 6 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2021	2022
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	399	505
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody mimo služobného úradu	117	114
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	69	79

2.3.1 Úrad vlády SR a ministerstvá

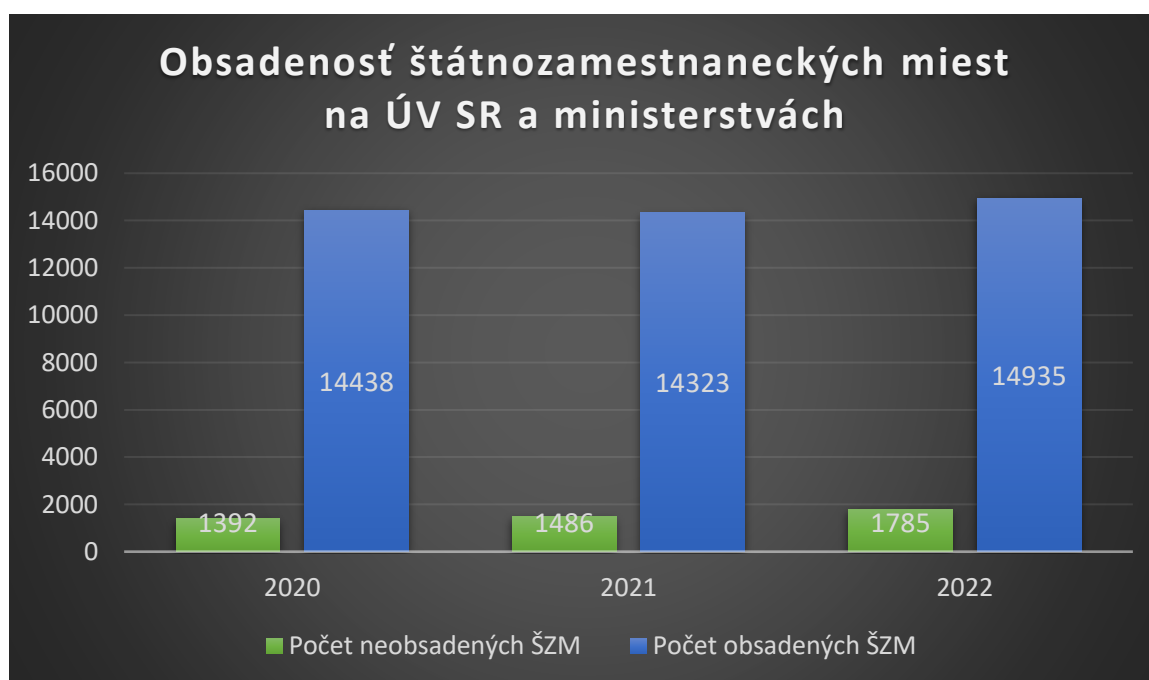
Úrad vlády SR (ďalej len „ÚV SR“) a ministerstvá majú vytvorených spolu 15 585 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a 1 135 projektových zamestnancov. V skutočnosti je reálne obsadených len 14 124 štátnozamestnaneckých miest a 811 projektových zamestnancov, čo predstavuje 89,3 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 1 785, čo predstavuje 10,6 %). Ani jeden služobný úrad nemá 100 % obsadenosť.

Dôvody neobsadenia miest:

- slabá konkurencieschopnosť - služobný úrad nemá možnosť adekvátne zaplatiť odborníkov z oblasti energetiky, chémie, IT alebo verejného obstarávania;
- vysoko odborné a špecifické pozície, ktoré nie sú dostupné na trhu práce;

- fluktuácia;
- opakovane vyhlasované neúspešné výberové konania;
- nezáujem uchádzačov;
- odchod do dôchodku;
- nízke finančné ohodnotenie;
- štátni zamestnanci na materskej alebo rodičovskej dovolenke;
- rotácia štátnych zamestnancov a ich zaradovanie po návrate z dočasného vyslania na neobsadené miesta v ústredí, pričom sa zohľadňuje aj ich odborná špecializácia;
- rozpočtové krytie štátnozamestnaneckého miesta len do výšky základného platu bez osobného ohodnotenia a príplatku za odpracované roky v štátnej službe.

Rezerva v počte neobsadených miest je nevyhnutná v prípadoch, kedy z rôznych dôvodov nedochádza k výmene štátnych zamestnancov v zahraničí v rovnakom termíne a je nutné, aby na určitý čas boli zaradení v ústredí aj prichádzajúci aj vysielaný štátny zamestnanec.



Graf 17 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za roky 2020 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 12 592 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 2 386 (15,97 %).

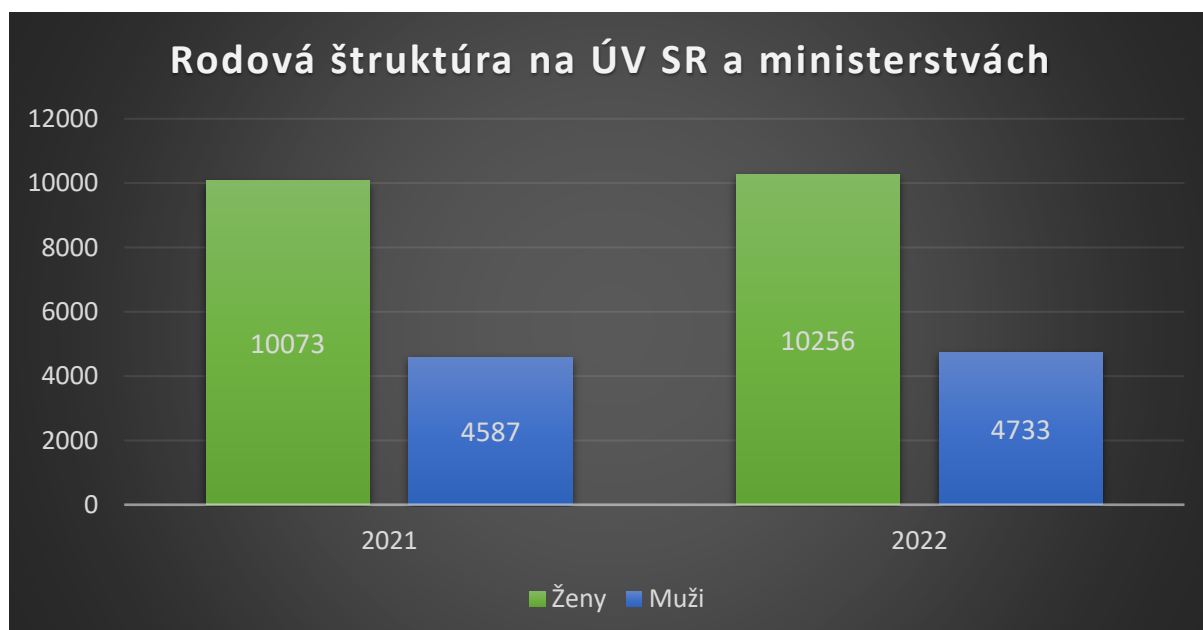
Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 2 432 a počet skončených štátnozamestnaneckých pomerov 1 922, z toho na základe organizačnej zmeny došlo k skončeniu 182 štátnozamestnaneckých pomerov. Najviac skončených

štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny bolo zrealizovaných na MV SR a to v počte 120. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu na základe zákona v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 bol týmito služobnými úradmi využitý 24 prípadoch. Z toho MV SR takýmto spôsobom odvolalo 22 vedúcich štátnych zamestnancov, vo všetkých prípadoch išlo o vedúcich štátnych zamestnancov na okresných úradoch. Traja odvolaní vedúci štátni zamestnanci sa obrátili na súd.

Tabuľka 7 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na ÚV SR a ministerstvách za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

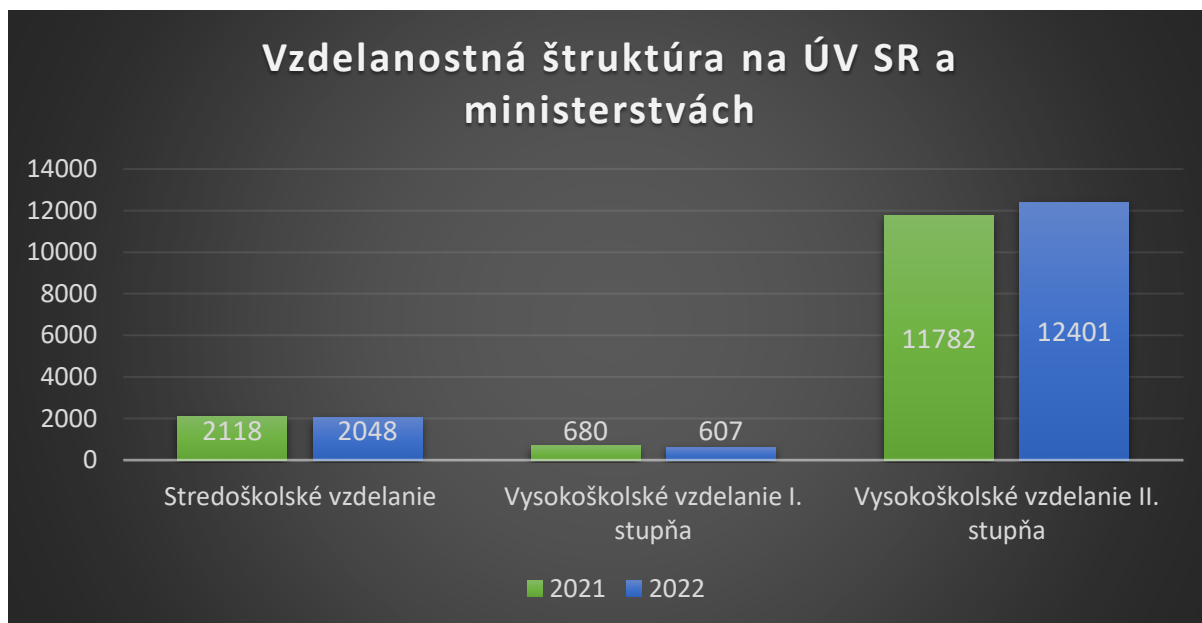
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	1419	1610
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	300	227
preložením z iného služobného úradu	329	177
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	207	418

Z pohľadu rodovej štruktúry je na ÚV SR a ministerstvách zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 68,4 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

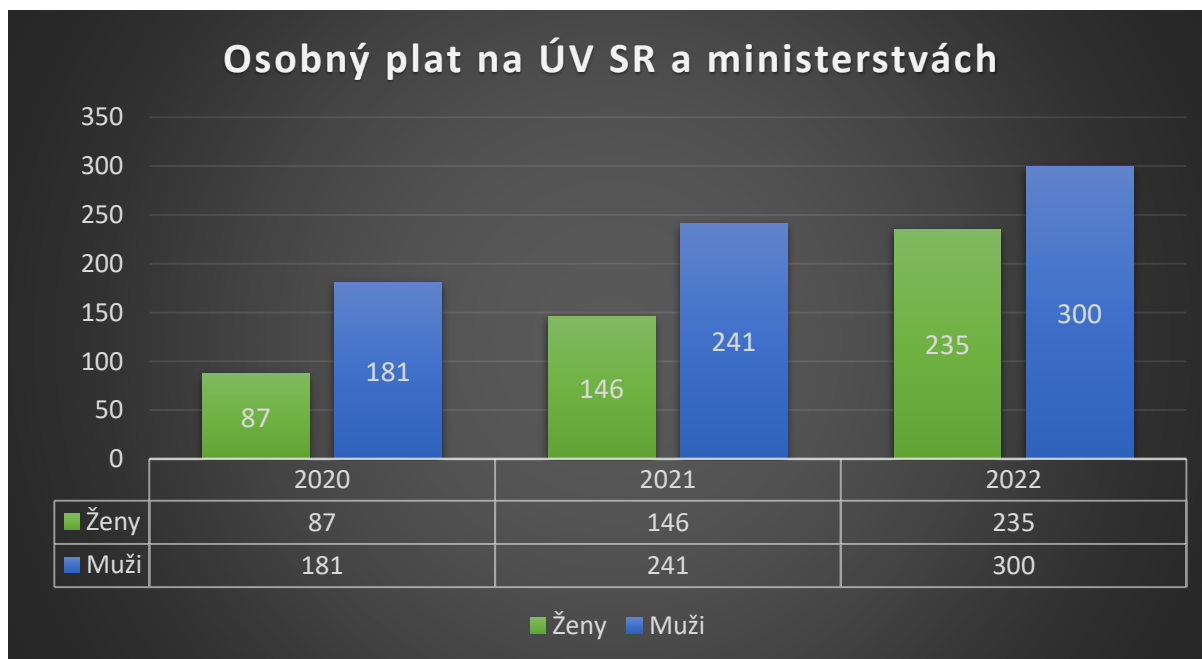


Graf 18 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 12 401 štátnych zamestnancov (82,36 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa iba 607 štátnych zamestnancov (4 %) a stredoškolské vzdelanie dosahuje 2 118 štátnych zamestnancov (13,6 %). Zároveň uvádzame, že z 12 401 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 791 štátnych zamestnancov, ktorí majú aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 5,2 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 19 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 20 Štruktúra štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V roku 2022 došlo na ÚV SR a na ministerstvách k nárastu počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Od roku 2020 sledujeme výrazný trend nárastu počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. V roku 2021 osobný plat poberalo 387 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 2,7 % z obsadených štátnozamestnaneckých miest, kým v roku 2022 to už bolo 535 štátnych zamestnancov čo predstavovalo 3,58 % z obsadených štátnozamestnaneckých miest. V roku 2022 poberalo 530 štátnych zamestnancov osobný plat vo výške do 5000 € a päť štátnych zamestnancov osobný plat vo výške do 10 000 €.

Medzi hlavné činnosti týchto štátnych zamestnancov patria:

- tvorba štátnej politiky, koncepcií, programov a projektov rozvoja dopravy a dopravnej infraštruktúry. Uplatňovanie medzinárodných poznatkov a skúseností pri tvorbe koncepčných a programových dokumentov rozvoja dopravy a dopravnej infraštruktúry vrátane projektov EŠIF;
- koncepčné činnosti v oblasti rozvoja informačných systémov a technológií;
- vykonávanie osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh v oblasti financií;
- účelné a efektívne využívanie majetku štátu v správe ministerstva;
- tvorba audiovizuálnej dokumentácie, materiálov, mediálnej politiky a komunikácie, vrátane EŠIF, POO a štátnej pomoci;
- rôzne hospodárske analýzy;
- osobitne významné a mimoriadne náročné úlohy: za oblasť transparentnej komunikačnej politiky, mediálnej politiky a komunikácie, informatizácie rezortu a legislatívy, národné projekty a strategická podpora pri realizácii aktivít Plánu obnovy a odolnosti;
- špecialista pre styk s verejnosťou;
- správca databáz;
- špecialista v oblasti IT;
- analytik informačných a komunikačných technológií;
- špecialista procesu verejného obstarávania;
- riaditeľ Inštitútu správnych a bezpečnostných analýz a Centra boja proti hybridným hrozbám;
- tvorba stratégie a štátnej politiky na úrovni ministerstva; koordinovanie celoštátneho a medzištátneho systému s najširšími vonkajšími a vnútornými väzbami na ďalšie;
- tvorba stratégie a štátnej politiky na úrovni ministerstva. Tvorba zákonov alebo medzinárodných zmlúv na úrovni ministerstva;
- predseda slovenskej časti Slovensko-poľskej komisie pre hraničné vody a splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre spoluprácu na hraničných vodách;
- koordinovanie plnenia úloh z pracovných skupín, komisií a výborov v rámci pôsobnosti generálnej tajomníčky služobného radu a príprava strategických a koncepčných materiálov rezortu;

- príprava koncepčných a strategických materiálov v oblasti uplatňovania ochrany životného prostredia v súlade so zákonom č. 543/2002 Z. z. o ochrane prírody a krajiny v znení neskorších predpisov súvisiacich s uplatňovaním pôsobnosti správ národných parkov, vrátane uplatňovania ekonomických a právnych nástrojov v oblasti ochrany prírody a krajiny a koordinovanie procesu tvorby deviatich správ národných parkov;
- koordinovanie a realizovanie mimoriadne náročných a komplexných úloh v oblasti verejného obstarávania, príprava a realizácia dynamických nákupných systémov financovaných zo štátneho rozpočtu a prostriedkov EÚ a investičných fondov;
- vykonávanie analytického hodnotenia najdôležitejších opatrení súvisiacich s dosahovaním vytýčených cieľov a realizácia zmluvného vzťahu ministerstva o poskytnutí analytických a poradenských služieb Svetovej banky pri odbornom a administratívnom zabezpečení plnenia prijatých medzinárodných záväzkov v oblasti znižovania emisií skleníkových plynov;
- kontrola a vyhodnocovanie súladu projektov z hľadiska posudzovania vplyvov na životné prostredie podľa zákona č. 24/2006 Z. z., predkladaných v rámci žiadostí o nenávratné finančné príspevky zo zdrojov EÚ;
- tvorba a rozpracovanie štátnej politiky, prognóz, koncepcií, programov a projektov rozvoja;
- riadenie organizačného odboru a koordinácia národného projektu;
- zavádzanie a podpora manažérstva kvality v rámci služobného úradu. Koordinácia procesu samohodnotenia podľa modelu CAF, najmä koordinácia komunikácie o procese samohodnotenia voči interným a externým zainteresovaným stranám, zhromažďovanie všetkých individuálnych samohodnotení od vlastníkov jednotlivých kritérií modelu CAF, zostavenie ucelenej samohodnotiacej správy;
- koordinovanie a realizovanie komunikačnej stratégie štátneho tajomníka

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

V prípade platov do 10 000 € sú činnosti nasledovné: zastupovanie SR v Luxemburgu a vykonávanie osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh v oblasti financií.

K otázkam služobného hodnotenia sa nevyjadrili všetky služobné úrady presne. Napriek tomu sa nám podarilo získať údaje o 13 556 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených 14 935 štátnozamestnaneckých miest to

predstavuje 90,7 %. Z 13 556 štátnych zamestnancov je 11 556 radových štátnych zamestnancov a 2 000 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 8 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	7276	65,22 %	8176	70,75 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3261	29,23 %	2866	24,8 %
štandardné výsledky, 50-74	597	5,35 %	496	4,29 %
uspokojivé výsledky, 25-49	20	0,17 %	12	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	2	0,01 %	6	0,05 %

Tabuľka 9 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov ÚV SR a ministerstiev za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	1666	85,9 %	1767	88,3 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	246	12,68 %	211	10,55 %
štandardné výsledky, 50-74	25	1,28 %	22	1,1 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,1 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0

Voči služobným hodnoteniam bolo bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podaných 12 námietok, z ktorých v štyroch prípadoch služobné úrady námietkam vyhovel. Fakt, že nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku sa reálne nevyužíva ani na ÚV SR ani na ministerstvách potvrdzuje aj to, že niektoré služobné úrady uviedli že nemajú evidenciu ohľadom zvýšenia osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie. Celkovo došlo k zvýšeniu osobného príplatku len v siedmych prípadoch a k zníženiu v štyroch prípadoch. Na základe služobného hodnotenia tiež nikto nebol odvolaný z funkcie a nikomu nebol ukončený štátnozamestnanecký pomer.

Tabuľka 10 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	MV SR	MV SR %	Okresné úrady	Okresné úrady %
vynikajúce výsledky, 90-100	1991	85,63 %	3774	82,4 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	304	13 %	730	15,9 %
štandardné výsledky, 50-74	28	1,2 %	68	1,48 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,08 %	3	0,06 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		4	0,08%

Tabuľka 11 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MV SR a okresných úradov rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	MV SR	MV SR %	Okresné úrady	Okresné úrady %
vynikajúce výsledky, 90-100	164	95,9 %	666	93 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	5	2,9 %	45	6,2 %
štandardné výsledky, 50-74	2	1,1 %	5	0,69 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0		0	
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0		0	

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

V rámci ÚV SR a ministerstiev bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 4360 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 1 551 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2022 bolo uzatvorených celkovo

5030 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 1 996 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.

Tabuľka 12 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na ÚV SR a ministerstvách, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	1221	1235
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	najmä administratívne činnosti a špecifické činnosti, ktoré nezabezpečujú zamestnanci MH SR, zabezpečovanie administratívnej činnosti, vedenie registra zmlúv, poskytovanie základnej podpory pre užívateľov, tvorba databáz, call centrum, krízové koordinačné centrum, technicko-administratívne činnosti v rámci implementácie OP KŽP, činnosti vyplývajúce z členstva v komisiách, spracovanie spisov a následná archivácia, monitoring tlače, vypracovanie vizitiek, administratívne činnosti, komunikácia cez sociálne siete	
11 €/h - 30 €/h	2446	2892
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	analytická, konzultačná, poradenská a metodická činnosť, expert EŠIF, manažér VO (EŠIF), člen pracovnej skupiny POO, konsolidácia dokumentov OSŽD a SMGS, vyšetrovanie leteckých udalostí, spracovanie a kontrola žiadostí o poskytnutie finančného príspevku (cestovný ruch a doprava), koučing pre vedúcich zamestnancov, odborné hodnotenie projektov EŠIF, grafické práce (časopis Urbanita, informačné materiály k POO), BECEP, jazyková korektúra časopisu, kalendár, výročná správa, konzultačné činnosti v špecifickej oblasti rezortu (lesníctvo, potravinárstvo...), poskytovanie odborných a konzultačných činností, poskytovanie odborného vzdelávania, vypracovanie znaleckého posudku v rôznych oblastiach, vypracovávanie odborných prekladov, linka Duševného zdravia, vypracovanie štandardov, analýza podkladov k VO, činnosti vyplývajúce z členstva komisiách, konzultačné a koordinačné činnosti, metodické a školiace činnosti, aktualizácia web stránky, tvorba kreat. digit. obsahu, monitoring inform. prostredia, poradenstvo v oblasti analýz politického prostredia, vyprac. strateg. materiálov, príprava spoločenských podnikov ZÚ, administratívne činnosti, špecializovaná činnosť v súvislosti s členstvom vo výkonnej rade OPCW, tvorba obsahu na sociálne siete, pomoc pri príprave kultúrnych podujatí, administratívna výpomoc na hospodárskom úseku, úlohy v súvisiace so zabezpečením činnosti UV SR	
31 €/h - 50 €/h	633	840
činnosti súvisiace s COVID 19		

ostatné činnosti	analytická, konzultačná, poradenská a metodická činnosť, testovanie dát dopravných modelov, audiovizuálne práce pre potreby ministerstva, IT konzultanti, vysoko odborné činnosti, strategické a koncepcné činnosti, odborné poradenské, konzultačné a metodické činnosti pre generálneho tajomníka služobného úradu a generálnych riaditeľov sekcií, expertné činnosti (mediácia, probácia, procesy), poskytovanie odborných a konzultačných činností, vypracovanie odborných materiálov alebo posudkov k úlohám a projektom/programom financovaným z Plánu obnovy a odolnosti a európskych štrukturálnych a investičných fondov, WHO dohody, výkon odborných špecializovaných činnosti súvisiacich s výstavnou univerzitnej nemocnice, odborné hodnotenie ŽoNFP z EŠIF, vytvorenie architektonických a interiérových štúdií, konzultačná a poradenská činnosť pre ministra, zabezpeč. 4 hlavných eventov Roadshow, rozhovory na pódiu, analýza dezinformačných a konšpiračných naratívov, odborne konzultácie, metodické činnosti	
nad 51 €/h	60	63
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	analytická, konzultačná, poradenská a koordinačná činnosť v oblasti dopravy a dopravnej infraštruktúry, prioritizácia cestnej infraštruktúry, vysoko odborné činnosti, poradcovia, poradenské, konzultačné, a metodické činnosti pre ministra vykonávané odborníkom, expertné činnosti (obchodný register, procesy), odborne vzdelávanie, odborné poradenstvo pri aplikácii právneho a dočasného krízového rámca EÚ, vybudovanie kapacitného modelu	

Je potrebné uviesť, že väčšina služobných úradov nevedie evidenciu dohôd, ktoré majú ich štátni zamestnanci uzavreté mimo služobného úradu.

Tabuľka 13 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

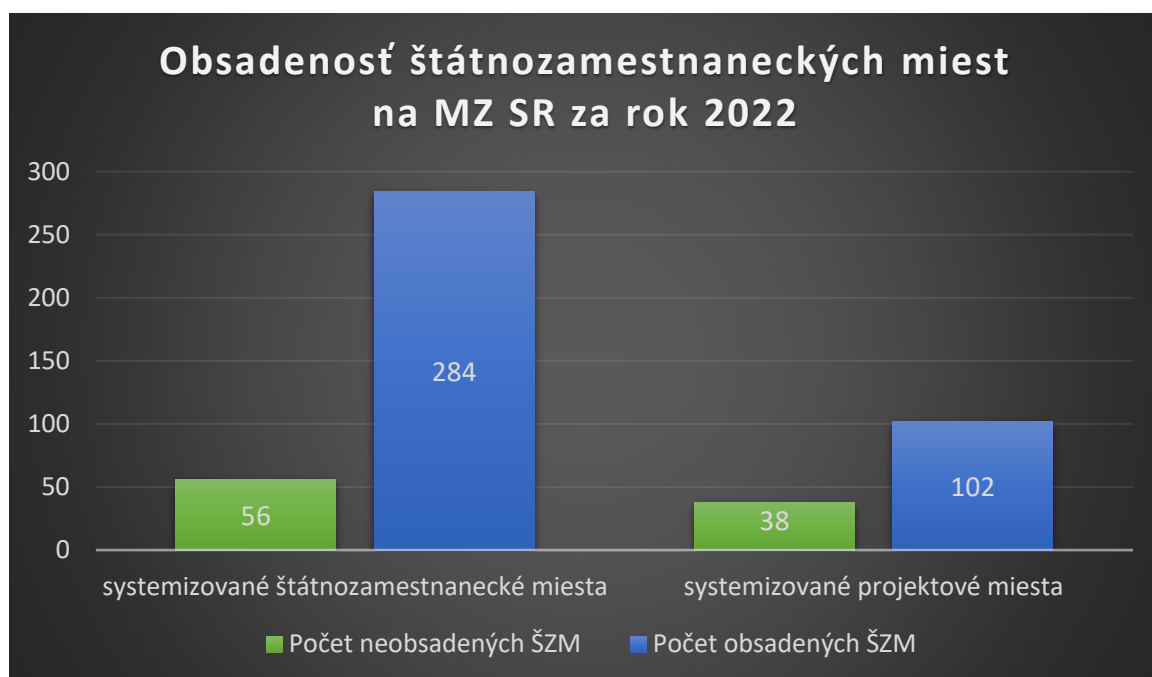
	2021	2022
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	156	290
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody mimo služobného úradu	27	26
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	50	58

Ministerstvo zdravotníctva SR

Prvý krát od zriadenia Rady nám boli doručené potrebné údaje aj z Ministerstva zdravotníctva SR (ďalej len „MZ SR“). Rada pri vypracovaní Správy pravidelne žiadala

služobný úrad MZ SR o zaslanie podkladov. MZ SR však opakovane žiadosť o súčinnosť v zmysle § 14 ods. 2 zákona o štátnej službe ignorovalo. Tento rok Rada apelovala osobným listom predsedu Rady na ministra zdravotníctva SR a na základe toho MZ SR zareagovalo a podklady k Správe zaslalo.

Z predložených údajov vyplýva, že celkovo je na MZ SR vytvorených 480 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest, z tohto počtu je 140 projektových miest. V skutočnosti je reálne obsadených 386 štátnozamestnaneckých miest a z toho počtu je 102 projektových miest, čo predstavuje 80,4 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 94 čo predstavuje 19,5 %).



Graf 21 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na ÚV SR a ministerstvách za roky 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

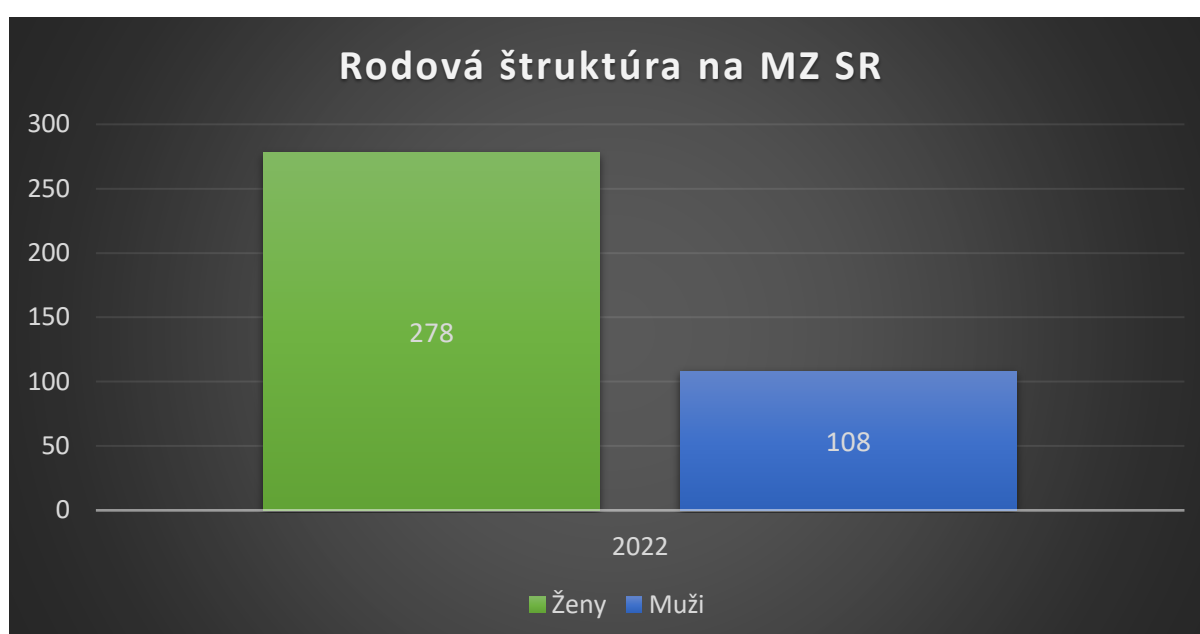
Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 310 radových štátnych zamestnancov a 76 (19,68 %) vedúcich štátnych zamestnancov.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 108 a počet skončených štátnozamestnaneckých pomerov 60, z toho k žiadnemu skončeniu nedošlo z dôvodu organizačnej zmeny. Služobný úrad neuviedol počet odvolaných vedúcich štátnych zamestnancov v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 bez uvedenia dôvodu.

Tabuľka 14 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na MZ SR za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

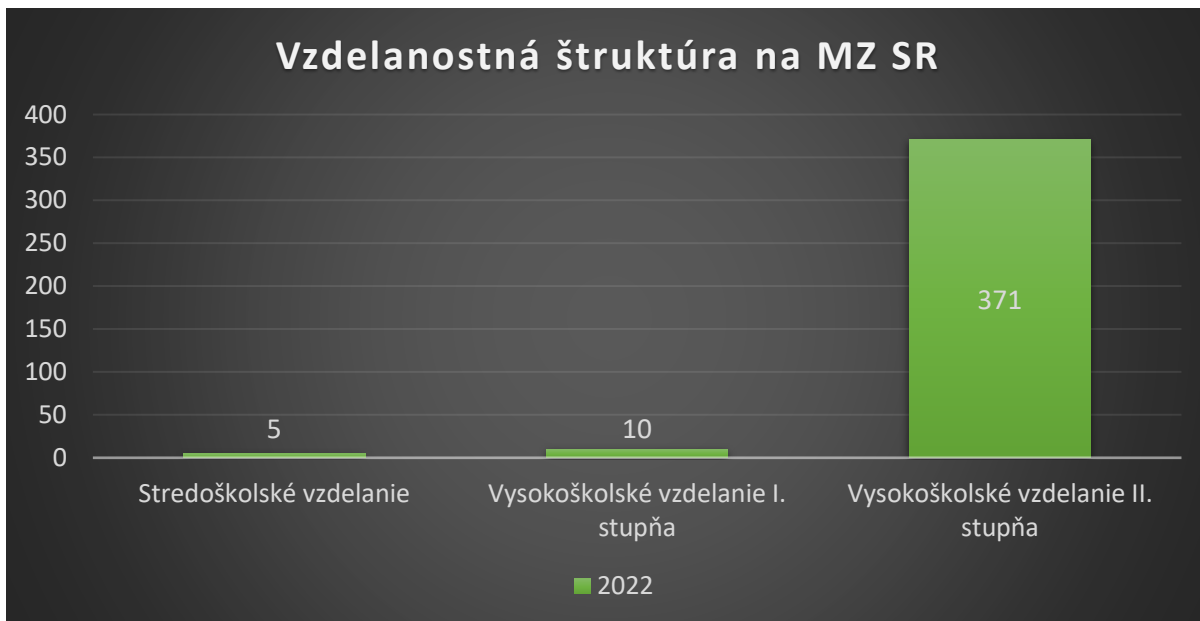
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	100
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	2
preložením z iného služobného úradu	5
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	1

Z pohľadu rodovej štruktúry je na MZ SR zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 72 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

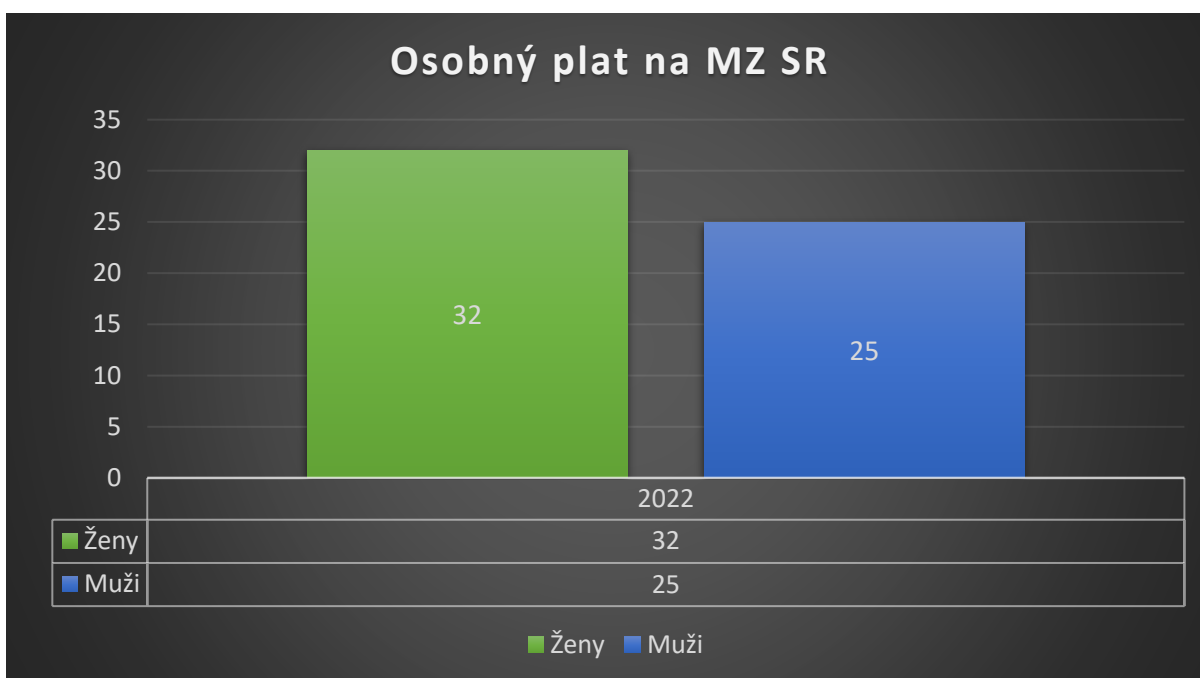


Graf 22 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov MZ SR dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 371 štátnych zamestnancov (96,1 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa iba 10 štátnych zamestnancov z celkového počtu (2,5 %) a stredoškolské vzdelanie dosahuje 5 štátnych zamestnancov (1,29 %). Zároveň uvádzame, že z 371 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 10 štátnych zamestnancov, ktorí majú aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 2,5 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 23 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR podľa vzdelania za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 24 Štruktúra štátnych zamestnancov MZ SR poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Na MZ SR poberá osobný plat 57 štátnych zamestnancov vo výške do 5000 €, čo je 14,76 % zo všetkých obsadených štátnozamestnaneckých miest. Ako hlavnú naplň vykonávaných činnosti týchto štátnych zamestnancov MZ SR uviedlo tvorbu stratégie a štátnej politiky na úrovni ministerstva a tvorbu zákonov alebo medzinárodných zmlúv na úrovni ministerstva. V zmysle ustanovenia § 129 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi, okrem štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, je možné určiť

osobný plat počas vykonávania osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh. Osobný plat určený štátnemu zamestnancovi nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by mu patril podľa § 126 ods. 1. Osobný plat sa štátnemu zamestnancovi poskytuje, ak trvajú dôvody a podmienky, na základe ktorých mu bol určený. Osobný plat štátnemu zamestnancovi určuje generálny tajomník s príslušným písomným odôvodnením.

K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 274 štátnym zamestnancom. Z celkového počtu reálne obsadených 386 štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 70,98 %. Z 274 štátnych zamestnancov je 203 radových štátnych zamestnancov a 71 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 15 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov MZ SR rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	165	81,2 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	35	24,8 %
štandardné výsledky, 50-74	3	4,29 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %

Tabuľka 16 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov MZ SR za rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	71	100 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	0	0 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0

Voči služobným hodnoteniam neboli spoločne bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané žiadne námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol MZ SR použitý. Na základe

služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci MZ SR bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 716 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 291 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2022 bolo uzatvorených celkovo 788 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 375 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.

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

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	139	34
druhy zabezpečovaných činností	call centrum, krízové koordinačné centrum	administratívne práce
11 €/h - 30 €/h	553	685
druhy zabezpečovaných činností	linka Duševného zdravia, vypracovanie štandardov	linka Duševného zdravia, vypracovanie štandardov
31€/h - 50 €/h	24	65
druhy zabezpečovaných činností	WHO dohody, výkon odborných špecializovaných činností súvisiacich s výstavbou univerzitnej nemocnice	budovanie nástrojov pre skvalitnenie zdravotnej starostlivosti
nad 51€/h	0	4
druhy zabezpečovaných činností		vybudovanie kapacitného modelu

Je potrebné uviesť, že väčšina služobných úradov nevedie evidenciu dohôd, ktoré majú ich štátni zamestnanci uzavreté mimo služobného úradu.

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

	2021	2022
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	4	19
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody mimo služobného úradu	-	-
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	1	1

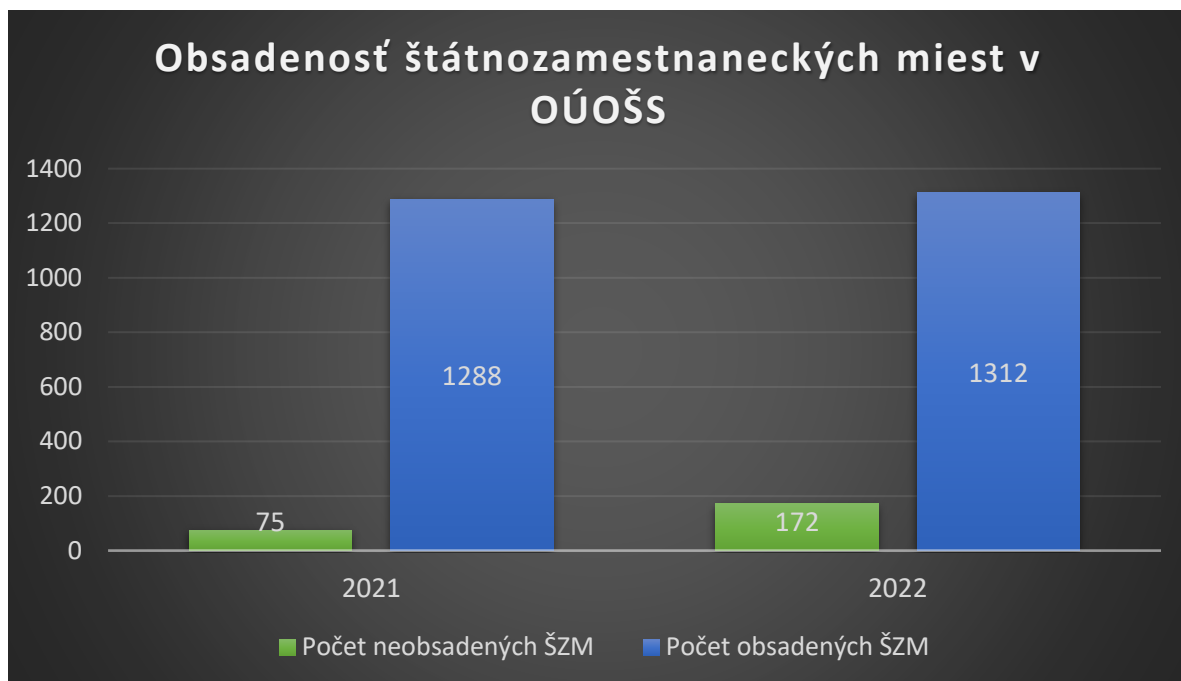
Z pohľadu Rady je počet dohôd, ktoré má uzavreté MZ SR, enormný. Celkový počet dohôd za rok 2022 je 788, pričom počet systemizovaných štátnozamestnaneckých miest je 480 a z toho je obsadených štátnymi zamestnancami len 386. Tak vysoký počet dohôd prinajmenšom vyvoláva otázky o efektívnosti vynakladania finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu na jednotlivé rozpočtové položky. V prípade, ak je objem činností na MZ SR tak rozsiahly, že ho nestíhajú naplňať zamestnanci v štátnej a verejnej službe a je potrebné prijímať ďalších zamestnancov na dohodu, je nevyhnutné prehodnotenie počtu systemizovaných miest na MZ SR. V každom prípade Rada odporúča vykonanie kontroly z pozície inšpektorátu práce a následné prehodnotenie rozloženia kompetencií MZ SR v zmysle ustanovenia § 19 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy na počet zamestnancov. Rada zastáva názor, že predmetnou situáciou by sa mal zaoberať aj Najvyšší kontrolný úrad v zmysle svojej pôsobnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 2 ods. 1 písm. a) zákona č. 39/1993 Z. z. o Najvyššom kontrolnom úrade Slovenskej republiky, v zmysle ktorej úrad kontroluje hospodárenie s prostriedkami rozpočtu, ktoré podľa zákona schvaľuje vláda Slovenskej republiky a Národná rada Slovenskej republiky.

2.3.2 Ostatné ústredné orgány štátnej správy

V tejto časti uvádzame údaje od nasledovných služobných úradov: Správa štátnych hmotných rezerv SR, Štatistický úrad SR, Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky, Úrad jadrového dozoru, Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR, Úrad priemyselného vlastníctva SR, Úrad pre verejné obstarávanie a Protimonopolný úrad SR. Tieto ostatné ústredné orgány štátnej správy (ďalej len „OÚOŠS“) majú vytvorených spolu 1 412 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a 72 projektových miest. Reálne obsadených je 1276 štátnozamestnaneckých miest a 36 projektových miest, čo predstavuje 88,4 % (počet neobsadených je 172, čo predstavuje 11,5 %).

Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest:

- neúspešne výberové konanie,
- obťažná obsaditeľnosť niektorých špecifických pozícií (viacnásobná neúspešnosť výberových konaní),
- odchod štátnych zamestnancov do dôchodku,
- štátni zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke,
- úspešné výberové konanie s nástupom od 1. januára 2023,
- navýšenie počtu štátnozamestnaneckých miest z dôvodu rozšírenia kompetencií služobného úradu a ich postupne obsadzovanie,
- väčšina neobsadených miest je v dočasnej štátnej službe – odborník dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby alebo zastupovanie.



Graf 25 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest v OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

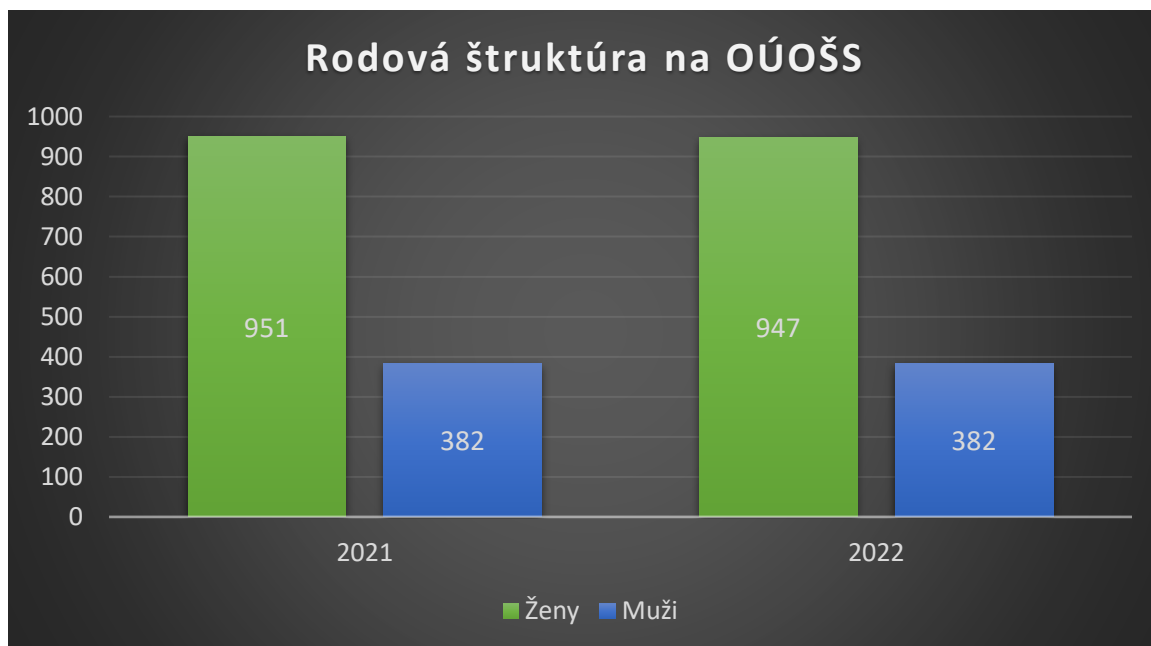
Z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 1 045 radových štátnych zamestnancov a 248 vedúcich štátnych zamestnancov.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 139 a počet skončených štátnozamestnaneckých pomerov 129, pričom z dôvodu organizačnej zmeny bolo skončených 9 štátnozamestnaneckých pomerov. Inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 bol týmito služobnými úradmi využitý, v rámci jedného služobného úradu boli odvolaní 4 vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 19 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

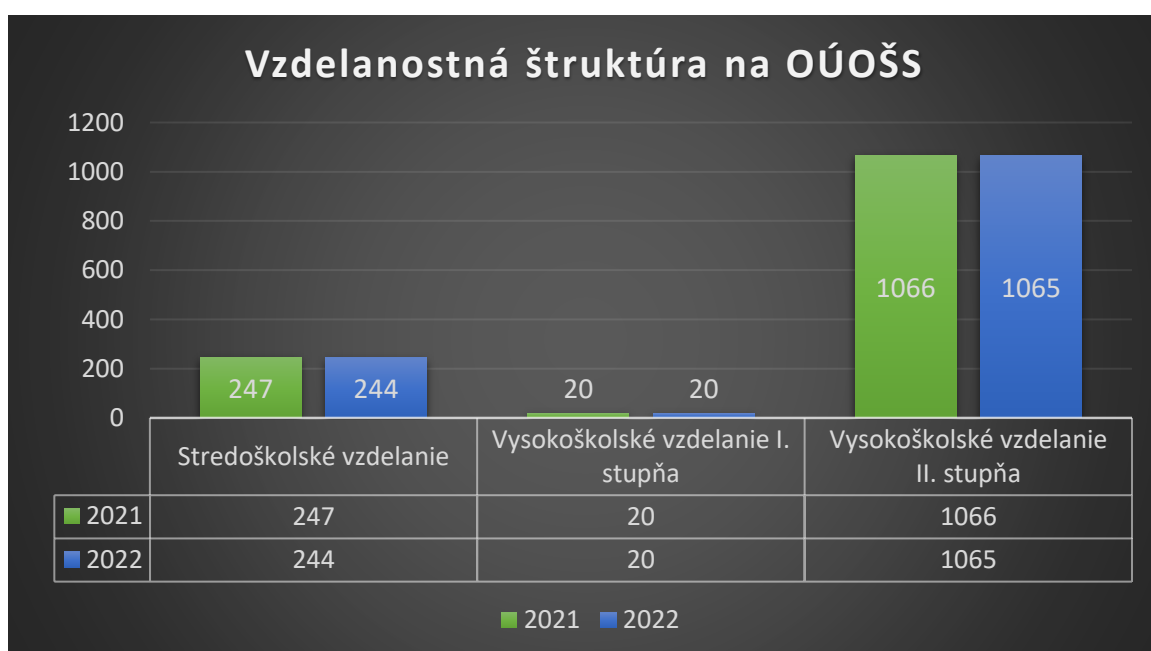
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	69	70
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	35	43
preložením z iného služobného úradu	11	9
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	7	17

Z pohľadu rodovej štruktúry je na OÚOŠS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 71,2 % z celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.

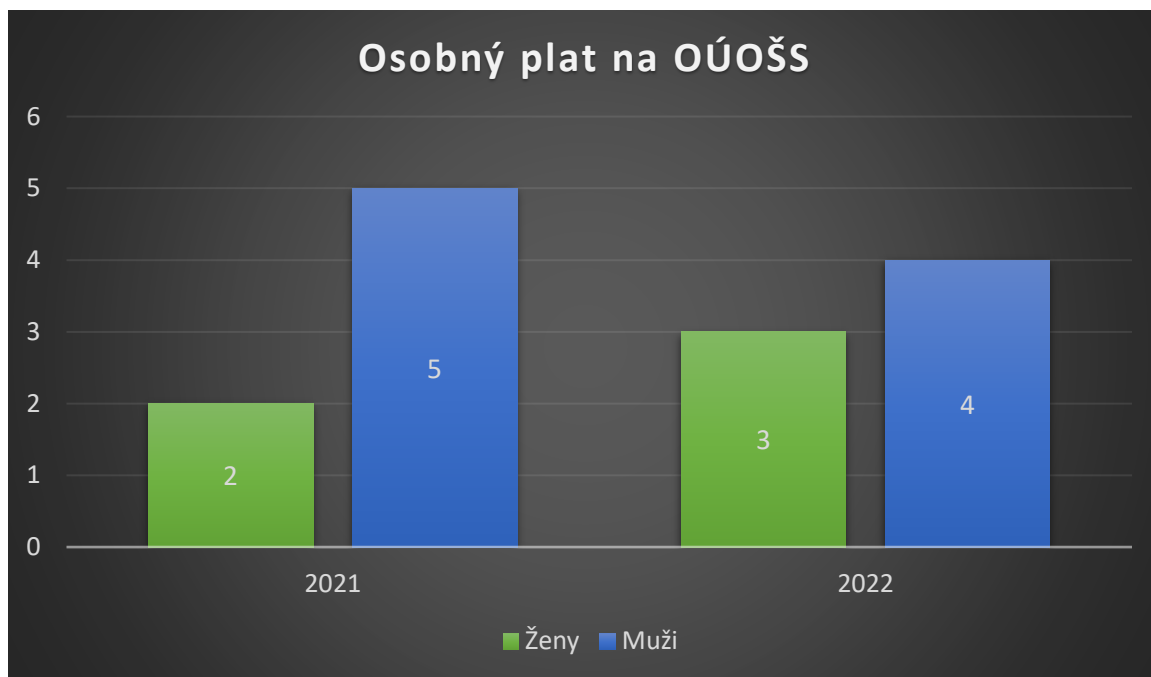


Graf 26 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OÚOŠS dosahuje vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1 065 štátnych zamestnancov (80 %) a vysokoškolské vzdelanie I. stupňa 20 štátnych zamestnancov (1,5 %). Stredoškolské vzdelanie dosahuje 244 štátnych zamestnancov (18,3 %). Zároveň uvádzame, že z 1065 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa je 55 štátnych zamestnancov, ktorí dosiahli aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 4,1 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 27 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 28 Štruktúra štátnych zamestnancov OÚOŠS osobný plat podľa pohlavia za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

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

- tvorba stratégie štátnej politiky v oblasti inovácie a rozvoja informačných technológií a informačných systémov,
- koordinovanie implementácie informačných systémov ako súčasť celoštátneho informačného systému s najširšími väzbami na európske informačné systémy a iných štátnych orgánov;
- IT architekt;
- rozpočtovania a financovanie;
- zavádzanie a podpora systémov manažérstva kvality v organizáciách verejnej správy.

Ak by sme to porovnali s pozíciami v súkromnej sfére, ide o IT architekta, ekonomického riaditeľa, manažera pre stratégiu a kvalitu, marketingového riaditeľa, riaditeľa divízie kvality.

Z celkového počtu reálne obsadených 1 312 štátnozamestnaneckých miest disponuje Rada údajmi k počtu 1 297 štátnozamestnaneckých miest. Z celkového počtu reálne

obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 98,8 %. Z 1 297 štátnych zamestnancov je 1053 radových štátnych zamestnancov a 244 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 20 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	192	18,26 %	250	23,7 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	399	37,96 %	411	39 %
štandardné výsledky, 50-74	458	43,57 %	390	37 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	2	0,18 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	02	0,19 %	0	0 %

Tabuľka 21 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OÚOŠS za rok 2020 a rok 2021, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	125	52,7 %	138	56,5 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	91	38,39 %	92	37,7 %
štandardné výsledky, 50-74	21	8,86 %	14	5,7 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami neboli podané žiadne námietky. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol OÚOŠS použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie a s nikým nebol skončený štátnozamestnanecký pomer.

V rámci OÚOŠS bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 2556 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 169 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ a v roku 2022 bolo uzatvorených celkovo 3017 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho bolo 214 dohôd refundovaných z finančných prostriedkov EÚ.

Tabuľka 22 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OÚOŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	2323	2763
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	pomocné práce s registratúrou, člen skúšobnej komisie na overovanie odbornej spôsobilosti personálu služobného úradu, metodická činnosť, interné vzdelávanie, administratívne práce, konsolidácia tech. noriem, trvalé sledovanie noriem, činnosti v projektoch, knižnica, činnosť v odbornom poradnom orgáne, inventarizácia spisov, sociálne siete, sledovanie noriem, rešerše, propagácia	
11€/h - 30 €/h	181	190
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	podklady k verejnému obstarávaniu, rozpočet, poskytovanie odborných konzultačných činností, vypracovanie odborných materiálov alebo posudkov k projektom/programom financovaným zo zdrojov EÚ, činnosti hlavného ekonóma, inventarizácia spisov, IT práce, príprava a spracovanie vstupov do databázy medzinárodnej organizácie, tvorba grafiky a propagácia, úprava a integrácia dát, kontrola plnenia úloh pri výkone št. správy, utajované skutočnosti, cvičenia v Programe Duševné vlastníctvo	
31€/h - 50 €/h	43	52
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	GDPR, EVS, zabezpečenie CERS, ŠREG a VREG, odborné posúdenie rozkladu proti služobnému úradu, migrácia aplikácií do prostredia služobného úradu, lektorská činnosť, konzultačná a poradenská činnosť v oblasti kybernetickej bezpečnosti, workshopy, ekon. poradenstvo, expertné činnosti, odborné štúdie	
nad 51€/h	9	12
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	zhodnotenie činnosti terminologickej komisie, školenie – legislatívny proces tvorby zákonov, konzultačná a poradenská činnosť pri správe majetku štátu; podpora projektov	

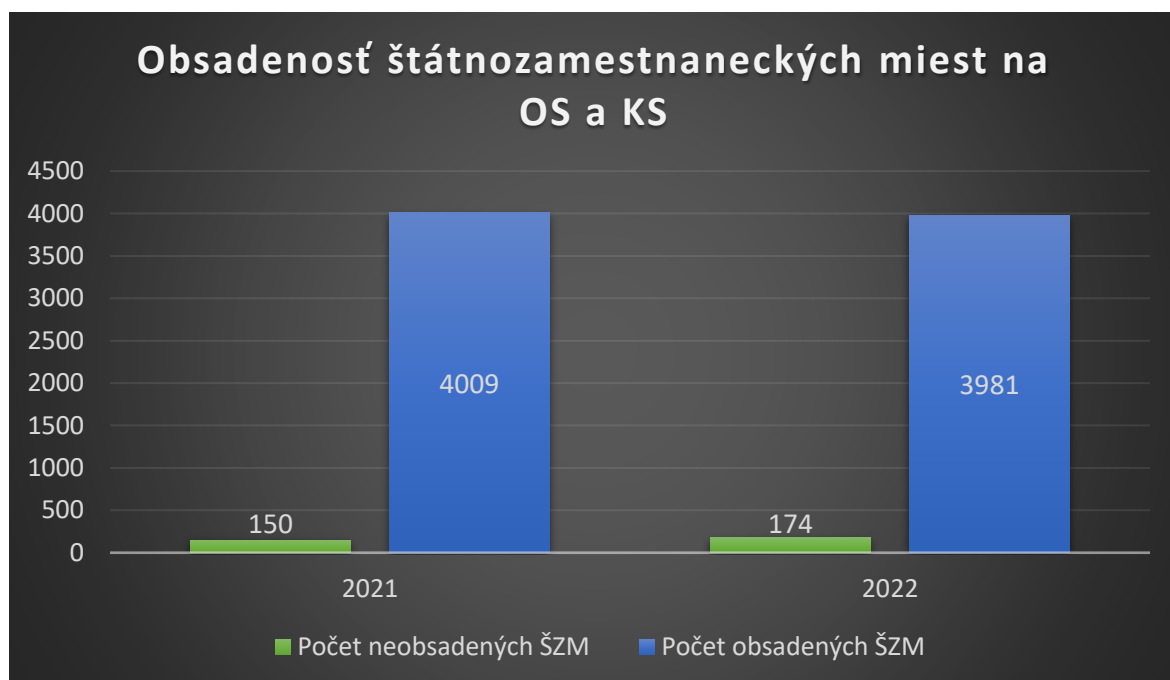
Je potrebné uviesť, že kým pri vyššom počte dohôd o vykonaní práce v hodinovej sadzbe do 10 €/h sú tieto nevyhnutné pre napĺňanie podstaty kompetencií Štatistického úradu v zmysle § 8 ods. 1 písm. c) zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike,²⁰ za zamyslenie stojí skutočnosť, že obsahom dohôd v niektorých prípadoch sú činnosti, ktoré vyplývajú zo štatútu služobného úradu alebo zákona, v zmysle

²⁰ Napr. v prípade zisťovania aké množstvo financií minie priemerná rodina v SR, sa s nimi uzatvorí dohoda na 1 mesiac, aby mali vôbec záujem poskytovať bločky z rodinného prostredia/rozpočtu

ktorého služobný úrad existuje. Vystáva otázka prečo tieto úlohy nenapĺňajú štátni zamestnanci služobného úradu? Je naozaj viac efektívne tieto úlohy delegovať na zamestnanca, ktorý pracuje v zmysle niektorej z dohôd v zmysle Zákonníka práce? Pri dohode o zabezpečení CERS, ŠREG a VREG²¹ je otázne ako efektívne služobný úrad vynakladá finančné prostriedky, keďže priamo na svojom webovom sídle má napr. zverejnenú objednávku pre súkromnú firmu DW Slovakia a. s. s popisom Dohľad nad prevádzkou CERS (ŠREG, VREG) vo výške 5 000 € zo dňa 27. septembra 2021 a vo výške 5 990 € zo dňa 19. mája 2022 s rovnakým popisom²² a v Centrálnom registri zmlúv sú zverejnené zmluvy uzavreté s predmetnou spoločnosťou.²³

2.3.3 Okresné a krajské sudy

Okresné a krajské sudy (ďalej len „OS a KS“) majú spolu 4 090 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a 65 projektových zamestnancov. Reálne je obsadených 3 930 štátnozamestnaneckých miest a 51 projektových miest, čo predstavuje 96,39 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 150, čo predstavuje 3,6 %). Až 27 OS a KS majú 100 % obsadenosť. Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest sú neúspešné výberové konania, uchádzači sa nehlásia do výberových konaní a nezaujímajú z dôvodu nízkeho platového ohodnotenia.



Graf 29 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OS a KS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

²¹ Centrálné elektronické registratúrne stredisko – špecializovaná registratúra, ďalej len CERS – ŠREG a Centrálné elektronické registratúrne stredisko – všeobecná registratúra, ďalej len CERS – VREG)

²² <http://zverejnovanie.skgeodesy.sk/ugkk/objednavky/2022095/>

²³ <https://www.crz.gov.sk>

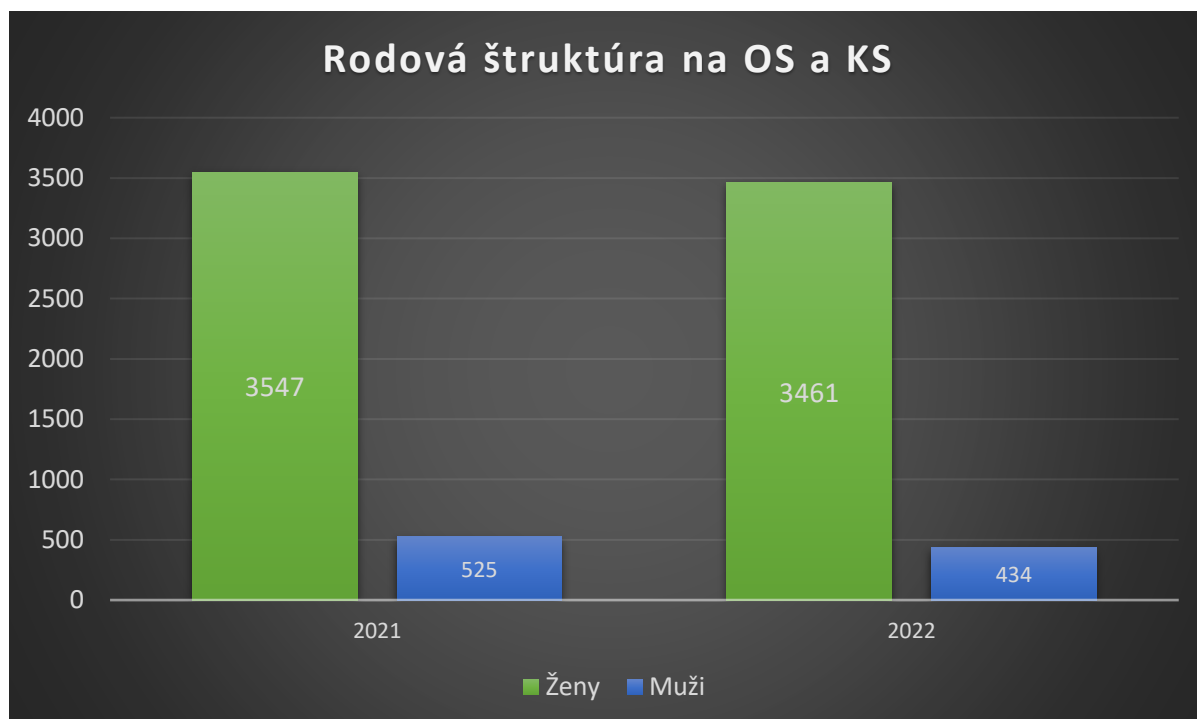
Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátno-zamestnaneckých miest je 3 884, vedúcich štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 87. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 416, skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 450, z toho iba 6 z dôvodu organizačnej zmeny.

Tabuľka 23 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OS a KS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

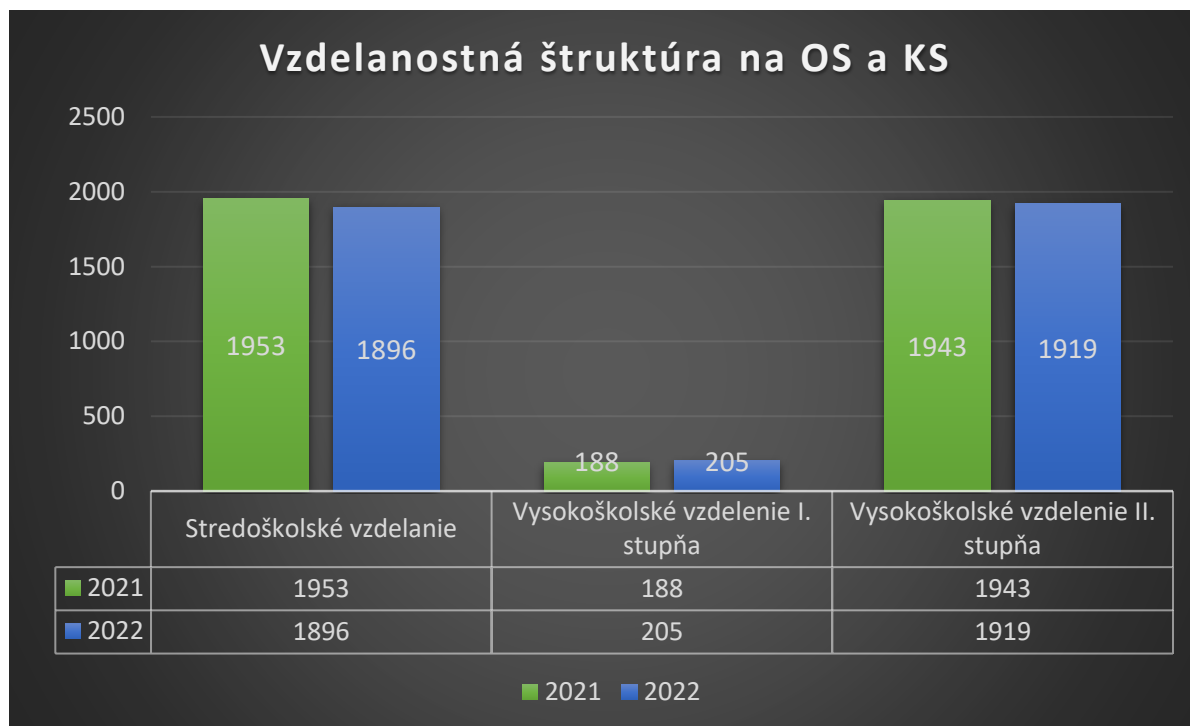
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	226	247
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	100	112
preložením z iného služobného úradu	57	31
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	56	26

Z pohľadu rodovej štruktúry je na OS a KS zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 88,85 % celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.



Graf 30 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS zdroj za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OS a KS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 1 919 štátnych zamestnancov (47,7 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté iba 205 štátnych zamestnancov (5 %). Stredoškolské vzdelanie dosahuje 1 896 štátnych zamestnancov (47 %). Zároveň uvádzame, že z 1 919 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, je 144 štátnych zamestnancov, ktorí dosiahli aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 3,5 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 31 Štruktúra štátnych zamestnancov OS a KS podľa vzdelania za rok 2021 a 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V roku 2020 sme na týchto služobných úradoch pozorovali pokles množstva štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Údaje, ktoré boli Rade poskytnuté za rok 2021 a rok 2022 ukazujú, že žiaden štátny zamestnanec nemá osobný plat.

Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 3 981 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 100 %. Z celkového počtu 3 981 štátnych zamestnancov je 3 897 radových štátnych zamestnancov a 84 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 24 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	3045	78,88 %	3165	81,1 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	742	19,2 %	693	17,7 %
štandardné výsledky, 50-74	71	1,8 %	34	0,8 %
uspokojivé výsledky, 25-49	2	0,1 %	5	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 25 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OS a KS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	84	97,67 %	82	97,61 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	2	2,32 %	2	2,38 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam boli spoločne, bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami podané len 4 námietky, ktorým nebolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OS a KS v tejto súvislosti využitý v 242 prípadoch, a to len na 6 súdoch z celkového počtu 62 súdov. K zníženiu osobného príplatku došlo v 2 prípadoch. Na základe služobného hodnotenia nebol nikto odvolaný z funkcie a k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

V rámci OS a KS bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 36 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2022 to bolo 34 takto uzatvorených dohôd.

Okrem toho mali v roku 2021 šiesti a v roku 2022 siedmi štátni zamestnanci uzavreté dohody v rámci svojho služobného úradu. Iba jedna dohoda na služobnom úrade je

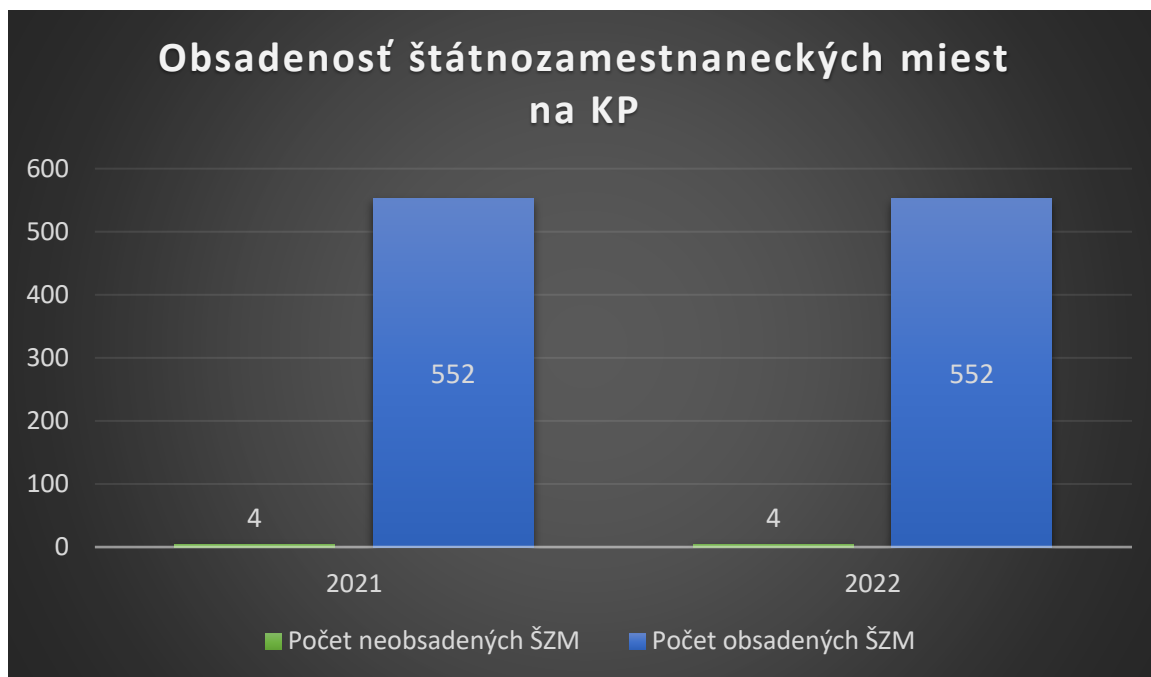
refundovaná z finančných prostriedkov EÚ. Zhodne, v rokoch 2021 a 2022, mali dohody mimo služobného úradu štyria štátni zamestnanci.

Tabuľka 26 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OS a KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	28	24
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	administratívne práce na exekučnom oddelení, skartácia, opisovacie práce	
11 €/h - 30 €/h	4	7
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	zabezpečenie VO zákazka Združená dodávka elektrickej energie a plynu na rok 2022 pre SU, GPR a riadenie v oblasti výstavby, GPR a riadenie v oblasti výstavby	
31€/h - 50 €/h	1	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	odborník na VO	
nad 51€/h	3	3
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti		

2.3.4 Krajské prokuratúry

Krajské prokuratúry (ďalej len „KP“) majú spolu 556 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je reálne obsadených 552 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 99,2 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest sú 4, čo predstavuje 0,7 %). Iba dve krajské prokuratúry k 31. decembru 2022 nemali 100 % obsadenosť. Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest: odchod do starobného dôchodku, nástup na materskú dovolenku – od 1. januára 2023 bude miesto obsadené na zastupovanie.



Graf 32 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na KP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

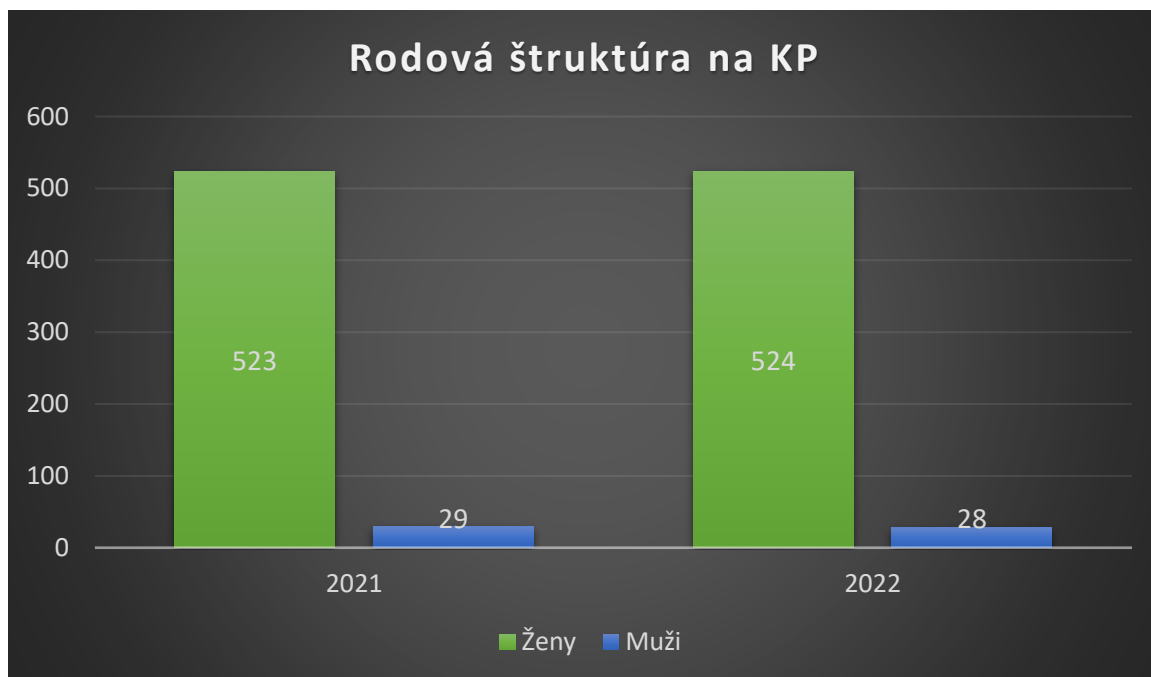
Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 466, vedúcich štátnych zamestnancov je 86.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 45, ukončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 37, z toho žiaden z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 27 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na KP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

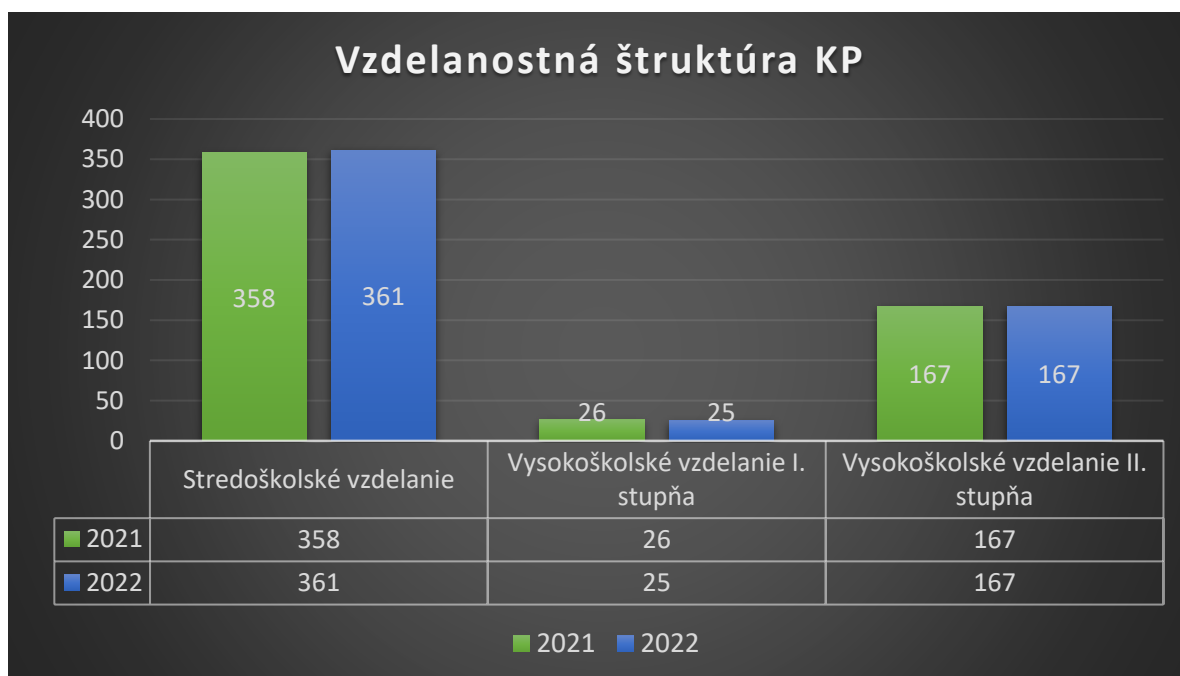
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	35	26
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	10	17
preložením z iného služobného úradu	1	2
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

Na KP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 94,9 % všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 33 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov KP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z pohľadu dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov KP má vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 167 štátnych zamestnancov (30,19 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba 25 štátnych zamestnancov (4,5 %). Stredoškolské vzdelanie má 361 štátnych zamestnancov (65,2 %). Žiaden štátny zamestnanec nemá III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 34 Štruktúra štátnych zamestnancov KP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný plat bol priznaný jednému štátnemu zamestnancovi, vo výške pod 5000 € s náplňou činnosti vedenia agendy utajovaných skutočností.

V otázke služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje o 526 štátnych zamestnancoch. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest 552, to predstavuje 95,2%. Z 526 štátnych zamestnancov je 440 radových štátnych zamestnancov a 86 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 28 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	324	69,5 %	302	68,6 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	133	28,5 %	126	28,6 %
štandardné výsledky, 50-74	9	1,9 %	11	2,5 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	1	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 29 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov KP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

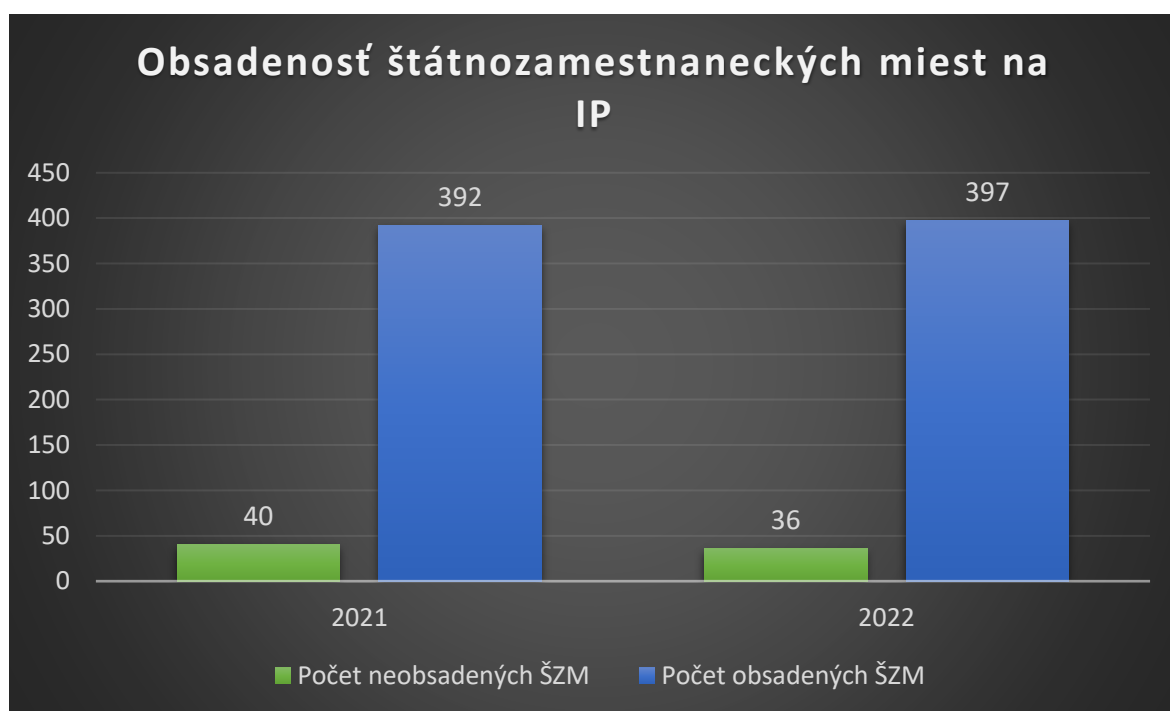
Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	74	86 %	77	89,5 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	12	13,95 %	8	9,3 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	1	1,1 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam boli podané len dve námietky, ktorým nebolo vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol KP využitý v 158 prípadoch, pričom v každom prípade išlo o zvýšenie osobného príplatku. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe služobného hodnotenia nedošlo.

V rámci KP bol inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru využívaný minimálne, v roku 2021 bolo uzatvorených 16 takýchto dohôd a v roku 2022 bolo uzatvorených 17 takýchto dohôd.

2.3.5 Inšpektoráty práce

Inšpektoráty práce (ďalej len „IP“) majú vytvorených spolu 433 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je reálne obsadených 397 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 91,7 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 36, čo predstavuje 8,3 %). Vzhľadom na vysoko odbornú prácu, ktorá je navyše limitovaná kvalifikačnými predpokladmi určenými zákonom²⁴ je takmer nemožné zabezpečiť zastupovanie pozície inšpektora práce v prípade jeho/jej nástupu na materskú/rodičovskú/otcovskú dovolenku. Medzi ďalšie dôvody neobsadenia miest na IP patrí nízke mzdové ohodnotenie a chýbajúce odborné spôsobilosti.



Graf 35 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na IP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 353, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 44.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 22 a skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 20, pričom z dôvodu organizačnej zmeny došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru len v jednom prípade.

²⁴ § 10 ods.1 zákon č. 125/ 2006 o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

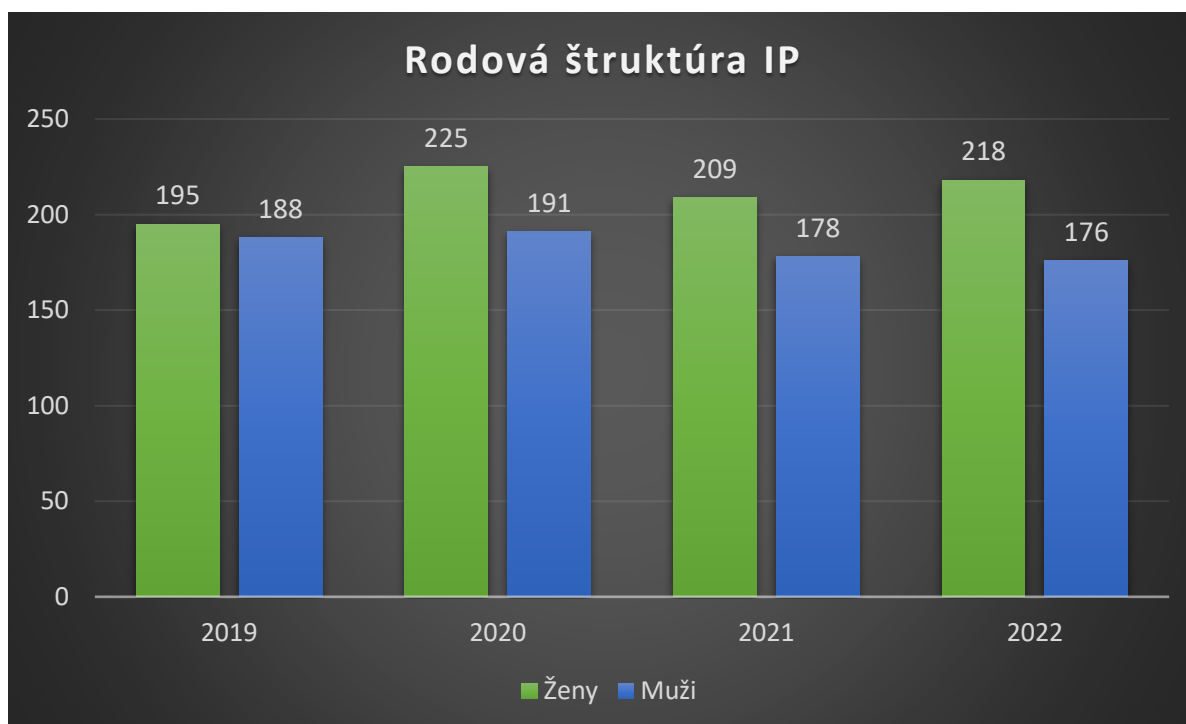
Inšpektor práce je štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu v inšpektoráte práce, ak po absolvovaní špecializovanej teoretickej a praktickej odbornej prípravy získal osobitné kvalifikačné predpoklady úspešným vykonaním odbornej skúšky. Odborná príprava štátneho zamestnanca, ktorý sa uchádza o vymenovanie za inšpektora práce (ďalej len „uchádzač“), trvá osem mesiacov. Obsah odbornej prípravy určuje Národný inšpektorát práce.

Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 30 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na IP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	5	7
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	4	14
preložením z iného služobného úradu	1	1
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

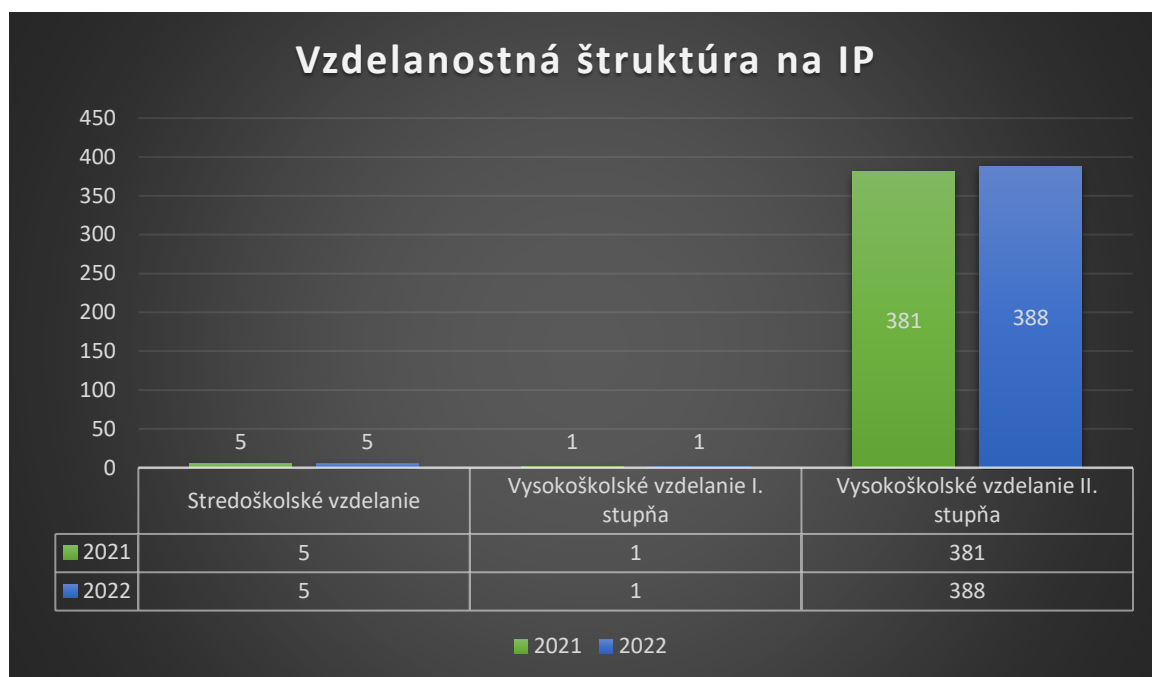
Z hľadiska rodovej štruktúry na IP, kým v roku 2019 štruktúra bola blízko vyrovnanosti, postupne pozorujeme nárast podielu žien oproti mužom.



Graf 36 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov IP za roky 2019 - 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov IP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa až 388 štátnych zamestnancov (97,7 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má iba jeden štátny zamestnanec (0,25 %) a stredoškolské vzdelanie majú dosiahnuté piati štátni zamestnanci (1,25 %). Zároveň uvádzame, že z 388 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II.

stupňa dosiahlo 21 štátnych zamestnancov aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 5,28 % zo všetkých štátnych zamestnancov



Graf 37 Štruktúra štátnych zamestnancov IP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

K otázkam služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k 364 štátnym zamestnancom. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 91,68 %. Z 364 štátnych zamestnancov je 329 radových štátnych zamestnancov a 35 sú vedúci štátni zamestnanci.

Tabuľka 31 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	46	13,6 %	80	24,3 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	206	60,9 %	177	53,8 %
štandardné výsledky, 50-74	85	25,1 %	70	21,2 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,3 %	2	0,6 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 32 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	18	52,9 %	20	57,1 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	16	47,05 %	15	42,85 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

V rámci IP bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 13 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2022 to bolo iba 10 uzatvorených dohôd.

Okrem toho mali v roku 2021 traja a v roku 2022 štyria štátni zamestnanci uzavreté dohody v rámci svojho služobného úradu.

Tabuľka 33 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na IP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

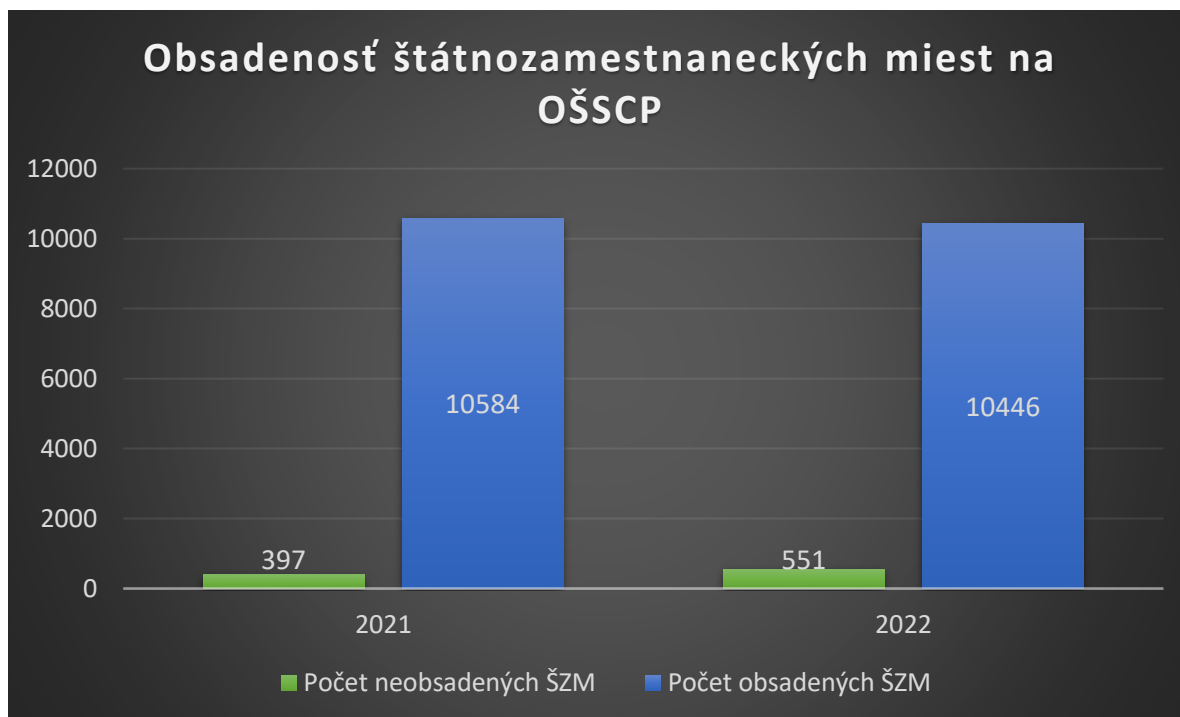
Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	3	5
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti		
11€/h - 30 €/h	9	5
činnosti súvisiace s COVID 19	vykonanie testovania antigénovými testami na ochorenie COVID-19	
ostatné činnosti	príprava materiálov a dokumentov, odborný výklad a prednáška, evidencia a kontrola databázy, analýza	
31€/h - 50 €/h	1	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	prednáška	
nad 51€/h	0	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti		

2.3.6 Orgány štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou

Z dožiadaných orgánov štátnej správy s celoštátnou pôsobnosťou (OŠSCP) nám odpovedali: Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity, Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže, Dopravný úrad, Hlavný banský úrad, Pôdohospodárska platobná agentúra, Pamiatkový úrad SR, Puncový úrad SR, Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb, Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí, Úrad vládneho auditu, Úrad verejného zdravotníctva, Úrad na ochranu oznamovateľov, Úradu pre správu zaisteného majetku, Úrad na ochranu osobných údajov, Najvyšší kontrolný úrad, Plemenárska inšpekcia SR, Slovenská inšpekcia životného prostredia, Slovenský metrologický inšpektorát, Slovenská obchodná inšpekcia, Slovenská stavebná inšpekcia Bratislava, Štátna školská inšpekcia, Štátny ústav na kontrolu liečiv, Štátna veterinárna a potravinová správa SR, Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky, Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv Nitra, Úrad pre reguláciu hazardných hier a Úrad pre územné plánovanie a výstavbu SR.

OŠSCP majú vytvorených spolu 10 997 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest, z toho 187 projektových miest. Reálne obsadených je 10 446 štátnozamestnaneckých miest, z toho 126 projektových miest, čo predstavuje 94,98 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 551, čo predstavuje 5 %). Taktiež je vhodné podotknúť, že v tejto časti sú aj novovzniknuté služobné úrady a to Úrad pre reguláciu hazardných hier a Úrad pre územné plánovanie a výstavbu SR. Dôvody neobsadenosti miest:

- nedostatočný počet uchádzačov o výberové konania v štátnej správe,
- z dôvodu organizačných zmien, ktoré boli v novembri 2022 a ešte nebolo vyhlásené výberové konanie,
- vysoká fluktuácia,
- nepriaznivé platové podmienky,
- nedostatok vhodných uchádzačov (účastníci výberových konaní bez praxe),
- málo atraktívne povolanie,
- vysoké nároky na uchádzačov,
- počas čerpania MD a RD ťažko obsaditeľné miesta z dôvodu nevhodných kandidátov a obmedzenia rozpočtovaných mzdových prostriedkov.



Graf 38 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OŠSCP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je 9 357 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest. Vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 1088.

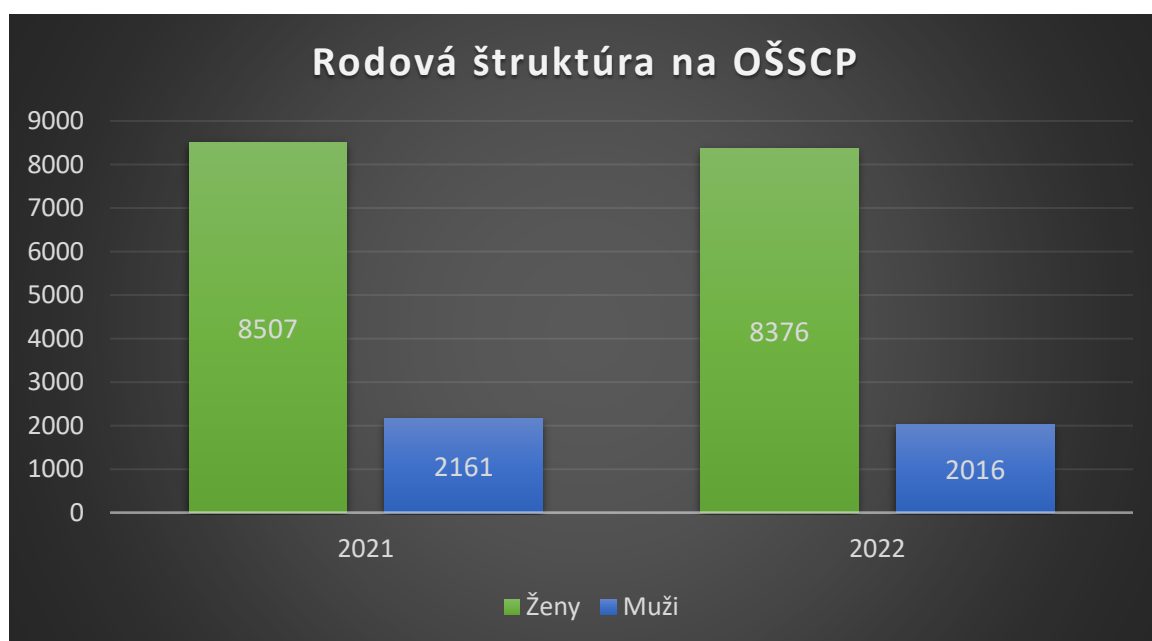
Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 1361 a skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 1610, z toho 281 z dôvodu organizačnej zmeny. Najviac skončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny bolo na nasledovných služobných úradoch: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (254) a Pôdohospodárska platobná agentúra (10).

Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu využili v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 na 10 služobných úradoch odvolaním 22 vedúcich štátnych zamestnancov. Ide o nasledujúce služobné úrady: Hlavný banský úrad, Pôdohospodárska platobná agentúra, Štátna pokladnica, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, Úrad na ochranu osobných údajov, Najvyšší kontrolný úrad, Slovenská inšpekcia životného prostredia, Slovenská obchodná inšpekcia a Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky. Traja takto odvolaní vedúci štátni zamestnanci sa obrátili na súd (Slovenská inšpekcia životného prostredia, Úrad na ochranu osobných údajov a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny).

Tabuľka 34 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OŠSCP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

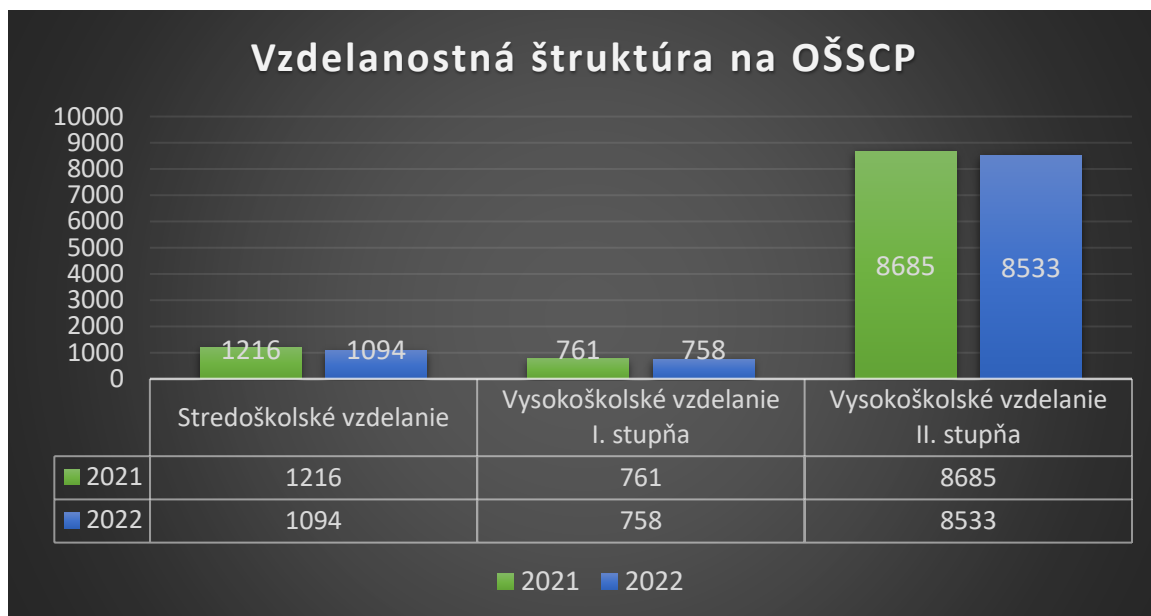
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	992	933
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	266	304
preložením z iného služobného úradu	37	42
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	158	82

Z pohľadu rodovej štruktúry na OŠSCP je zamestnaných viac žien, ktoré tvoria 80,58 %.



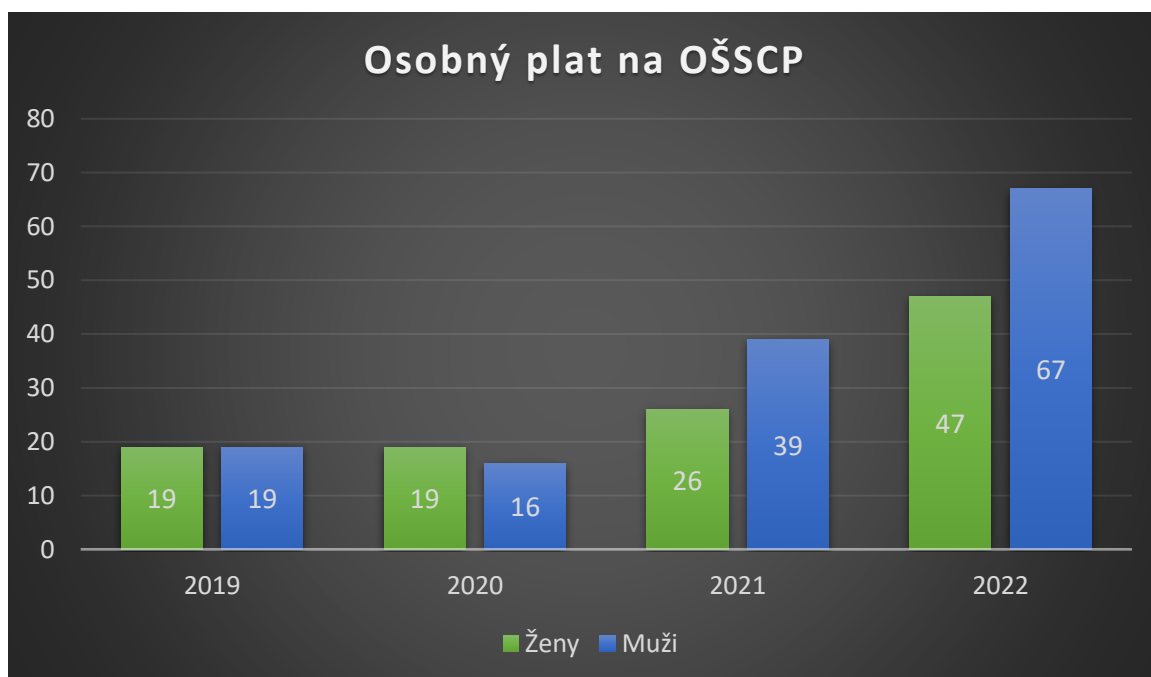
Graf 39 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OŠSCP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 8 547 štátnych zamestnancov (82 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 758 štátnych zamestnancov (7,29 %) a stredoškolské vzdelanie dosiahlo 1094 štátnych zamestnancov (10,5 %). Zároveň uvádzame, že z 8 547 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa má 255 štátnych zamestnancov, čiže 2,45 % zo všetkých štátnych zamestnancov, dosiahnutý aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 40 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Inštitút osobného platu je priznaný 114 štátnym zamestnancom, čo predstavuje 1,09 % z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, čo vzhľadom na počet štátnych zamestnancov v tejto časti nie je veľké číslo, ale napriek tomu od roku 2019 pozorujeme výrazný nárast využívania tohto inštitútu. Za rok 2020 len 0,32 % štátnych zamestnancov malo priznaný osobný plat, v roku 2021 je to 0,65 % štátnych zamestnancov viac.



Graf 41 Štruktúra štátnych zamestnancov OŠSCP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2019 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest máme informácie týkajúce sa služobných hodnotení 9 935 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 95,2 %, z toho je 8970 radových štátnych zamestnancov a 965 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 35 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	987	11,05 %	1386	15,37 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3860	43,2 %	4052	45,2 %
štandardné výsledky, 50-74	4055	45,4 %	3507	39,1 %
uspokojivé výsledky, 25-49	27	0,3 %	21	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	2	0,02 %	4	0,04 %

Tabuľka 36 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	380	33,2 %	477	49,1 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	634	55,4 %	453	47,2 %
štandardné výsledky, 50-74	129	11,27 %	34	3,54 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,08 %	1	0,1 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam bolo spoločne, bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami, podaných 5 námietok, z toho v troch prípadoch bolo námietkam vyhovené. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku bol OŠSCP použitý v 25 prípadoch (19 zvýšení osobného príplatku a 6 znížení osobného príplatku). Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci OŠSCP bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 727 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2022 686 takto uzatvorených dohôd.

Tabuľka 37 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OŠSCP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	269	225
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	administratívne činnosti, IT podpora, mzdy a personalistika, odborníci z praxe na výkon školskej inšpekcie, archivácia dokumentov, laboratórne práce, príprava a spracovanie podkladov, kompletizácia podkladov, projektové/administratívne činnosti, štatistické spracovanie a porovnanie údajov zo vstupného a výstupného monitoringu školského programu, administratívne činnosti pre právnu agendu/správne/odvolacie/exekučné konania	
11€/h - 30 €/h	343	352
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	podporné činnosti, administratívne práce, tvorba metodík, projektové činnosti, administratívne činnosti, digitalizácia procesov úradu, registratúra, zabezpečuje koordináciu činností členov tímu v oblasti podpory zdravia a výchovy k zdraviu, aktívne sa podieľa na realizácii aktivít v oblasti podpory zdravia a výchovy k zdraviu, zvyšovania zdravotného uvedomenia u populácie SR, určuje a koordinuje úlohy v tíme špecialistov pre danú oblasť, pripravuje analýzy pre tvorbu politík nových projektov a programov, navrhuje metodiku pre zlepšenie kvality odborných činností, navrhuje tvorbu novelizácií predpisov na úseku poradenstva a prevencie ochorení, realizuje zásadné koncepčné riešenia úloh s využitím poznatkov vedy a výskumu, racionalizuje prácu v rámci odboru a zvyšuje účinnosť riadenia, zabezpečuje spracovávanie dát na celoslovenskej úrovni, analýzy, účtovníctvo, zabezpečenie chodu úradu, smernice, účtovnícke práce, spracovanie miezd, spracovanie rozhodnutí v konaní o ochrane osobných údajov, IT podpora, správne/odvolacie/exekučné konania, agenda pohľadávok, registratúra, zabezpečovanie správy ekonomického IS, úlohy správcu pre Portal Dashboard for National Enforcement Authorities, evidencia sťažností, zlepšenia eGov služieb - projekt EU - verejné obstarávanie, finančné riadenie a zabezpečovanie projektu, elektronická podateľňa, spracovanie výkazov ročnej uzávierky pre RVPS a Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv Nitra, laboratórne práce, komplexne planenie úloh v oblasti VO, podporne činnosti súvisiace s analyticko-metodickými činnosťami	
31€/h - 50 €/h	109	127
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	odborné poradenstvo, lektorská a prednášateľská činnosť, analytické, metodické a konzultačné činnosti, verejný obstarávateľ, poradca	

	riadiťa, sieťový expert, projektový manažér, expert na techn. zabezpečenie platobných služieb, analytická činnosť, implementácia predpisov EÚ; zasadnutia riadiaceho výboru a prac. skupín, právne analýzy, SW riešenia, účtovníctvo, rozpočet, zasadnutia komisií v pôsobnosti ŠÚKL, vedecko-odborná činnosť v oblasti liekovej politiky, posudzovanie, pripomienkovanie, testovanie a protokolárne odsúhlasovanie projektových výstupov, spracovanie výkazov ročnej uzávierky pre RVPS a ÚŠKVBL, analytické metodické činnosti v oblasti informačných systémov úradu a organizácia procesov súvisiacich s fungovaním úradu, koordinácia EŠIF projektov a spolupracujúcich subjektov, príprava podkladov, konzultácie - energetická chudoba a ochrana spotrebiteľa, web, oznamovacie portály	
nad 51€/h	6	11
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	poradenstvo/konzultácie, rozkladová komisia, projektové činnosti, odborné činnosti, lektorská činnosť, analytické, metodické a konzultačné činnosti,	

Tabuľka 38 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2021	2022
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	183	146
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody mimo služobného úradu	43	45
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	8	5

Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity (ARDAL) vznikla podľa § 14 zákona č. 291/2002 Z. z. o Štátnej pokladnici a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 386/2002 Z. z. (ďalej len „Zákona o Štátnej pokladnici“) 1. februára 2003 ako rozpočtová organizácia napojená na štátny rozpočet prostredníctvom rozpočtovej kapitoly Ministerstva financií SR. Agentúra je orgánom štátnej správy a zároveň je oprávnená na vykonávanie činností ako obchodník s cennými papiermi v zmysle zákona č. 566/2001 Z. z. o cenných papieroch a investičných službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, pričom vydávanie cenných papierov a činnosti Agentúry podľa zákona o cenných papieroch nepodliehajú dohľadu, povoleniam ani verejnej ponuke cenných papierov podľa zákona o cenných papieroch.²⁵

²⁵ <https://www.ardal.sk/sk/o-nas>

Tento malý orgán štátnej správy má celkovo 14 štátnych zamestnancov, bohužiaľ vzhľadom na to, že na svojom webovom sídle majú ako poslednú Výročnú správu zverejnenú správu za rok 2014, nie je možné overiť koľko celkovo zamestnancov ARDAL má. Vo výročnej správe z roku 2014 je uvedených 17 zamestnancov.²⁶ Podľa informácií zaslaných Rade je v súčasnosti 14 štátnych zamestnancov, z toho 8 radových štátnych zamestnancov a 6 vedúcich štátnych zamestnancov. Zo 14 štátnych zamestnancov 7 poberajú osobné platy. Hlavné činnosti sú: zodpovednosť za výkon činností súvisiacich s riadením štátneho dlhu, riadením likvidity štátu, finančných rizík a riadením finančných operácií na finančnom trhu a analytická činnosť v oblasti finančných trhov, sledovanie a vyhodnocovanie vývoja na finančných trhoch.

V tejto súvislosti je dôležité uviesť, že v zmysle ustanovenia § 4 Vyhlášky Úradu vlády č. 505/2019, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o systemizácii štátnozamestnaneckých miest, o štátnozamestnaneckom mieste vhodnom pre absolventa, o minimálnom počte štátnozamestnaneckých miest a o oznamovacej povinnosti služobného úradu je stanovený minimálny počet štátnozamestnaneckých miest vrátane štátnozamestnaneckých miest vedúcich štátnych zamestnancov a miest iných zamestnancov podľa osobitného predpisu v organizačných útvaroch ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, napr. sú potrební minimálne 3 zamestnanci na oddelenie, čím sa má zachovávať otázka hospodárnosti a efektívnosti rozdeľovania práce. V zmysle uvedeného odporúčame novelizovať vyhlášku tak, aby sa vzťahovala aj na takéto orgány štátnej správy.

2.3.7 Orgány s osobitým postavením

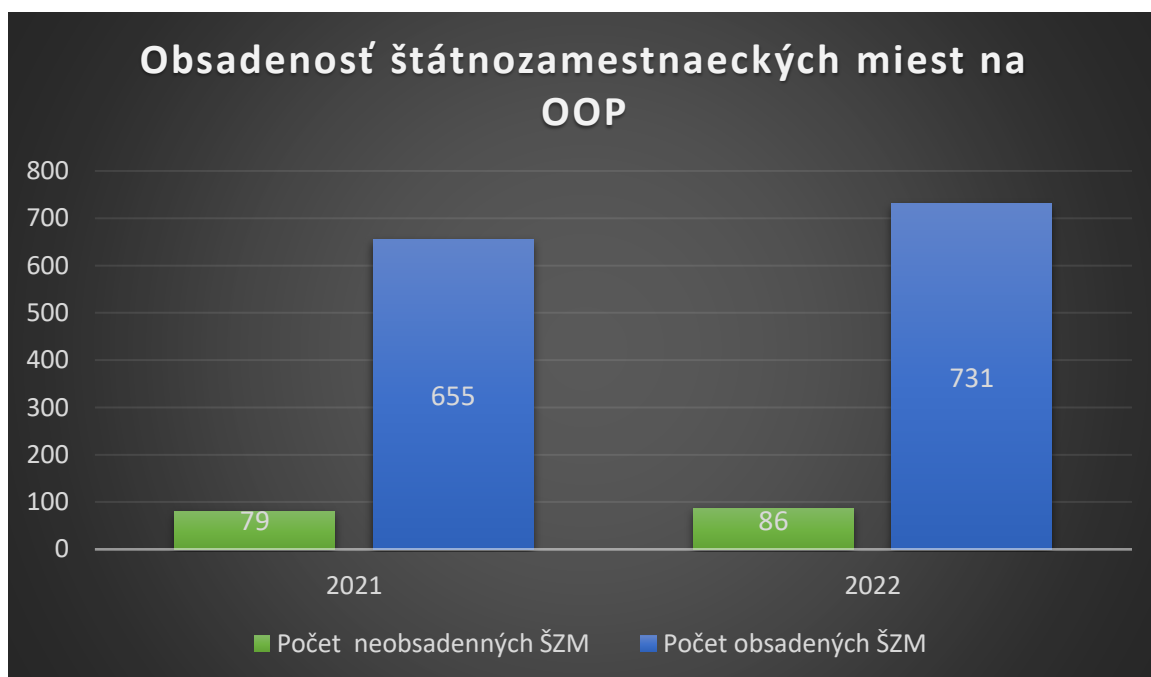
Z orgánov s osobitným postavením (ďalej len „OOP“) nám odpovedali všetky dožiadané služobné úrady: Špecializovaný trestný súd, Generálna prokuratúra SR, Kancelária NR SR, Kancelária Najvyššieho súdu SR, Kancelária prezidenta SR, Kancelária Súdnej rady SR, Kancelária Ústavného súdu SR, Kancelária verejného ochrancu práv a Kancelária Najvyššieho správneho súdu SR. Tento rok bol v tejto časti pridaný služobný úrad Kancelária Najvyššieho správneho súdu SR, ktorá bola zriadená v súvislosti s reformou súdnictva.

OOP majú vytvorených spolu 794 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest a 23 projektových miest. V skutočnosti je obsadených 708 štátnozamestnaneckých miest a 23 projektových miest, čo predstavuje 89,4 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 86, čo predstavuje 10,5 %). Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest:

- nízke finančné ohodnotenie,
- neúspešne výberové konania,

²⁶ https://www.ardal.sk/img/Documents/O%20n%C3%A1s/Vyrocna%20sprava/Vyrocna_sprava_za_rok_2014.pdf

- nevyhnutné šetrenie finančných prostriedkov,
- fluktuácia,
- limitovaný rozpočet určený na odmeňovanie,
- aktuálne vypísané výberové konanie,
- materské a rodičovské dovolenky,
- služobné voľno z dôvodu nasledovania rodinného príslušníka na vyslanie, štátny zamestnanec v tejto súvislosti dočasne preložený na MZVaEZ SR.



Graf 42 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na OOP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet radových štátnych zamestnancov je z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest 605, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 108.

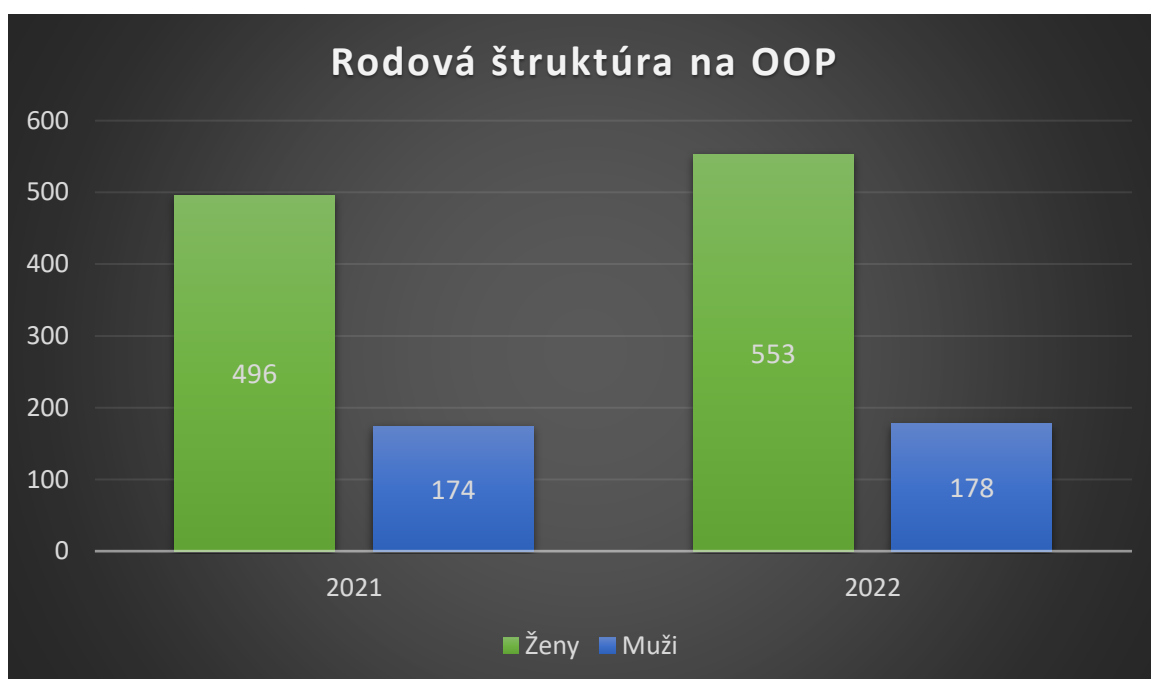
Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 132 a skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 102, z toho ani jeden z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 bol týmito služobnými úradmi využitý v jednom prípade.

Tabuľka 39 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na OOP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	37	66
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	38	36

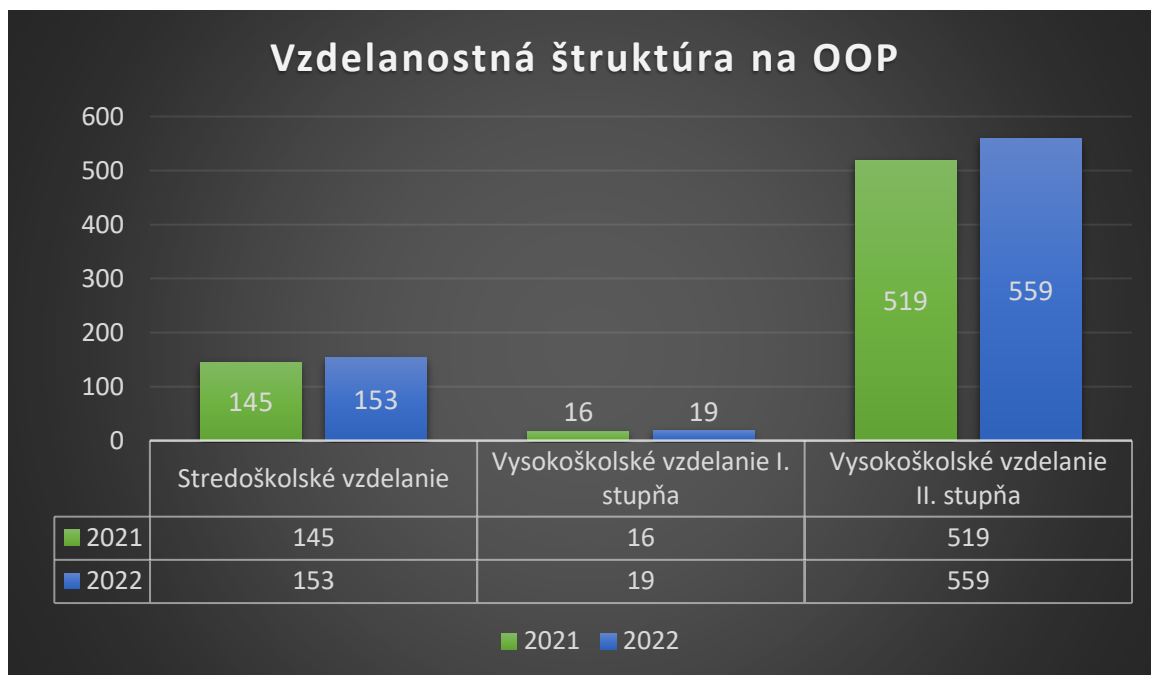
preložením z iného služobného úradu	10	20
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	8	10

Žien na OOP je zamestnaných viac, tvoria 75,6 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest. Kým minulý rok sme konštatovali, že došlo k poklesu obsadenia štátnozamestnaneckých miest ženami pri zachovaní počtu obsadenia štátnozamestnaneckých miest mužmi, tento rok celkovo vidíme zvýšenie pomeru obsadenia miest ženami.



Graf 43 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov OOP za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov OOP má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 559 štátnych zamestnancov (76,4 %), vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnuté 19 štátnych zamestnancov (2,5 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 153 štátnych zamestnancov (20,9 %). Zároveň uvádzame, že z 559 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 58 štátnych zamestnancov, čiže 7,9 % zo všetkých štátnych zamestnancov, III. stupeň vysokoškolského vzdelania.

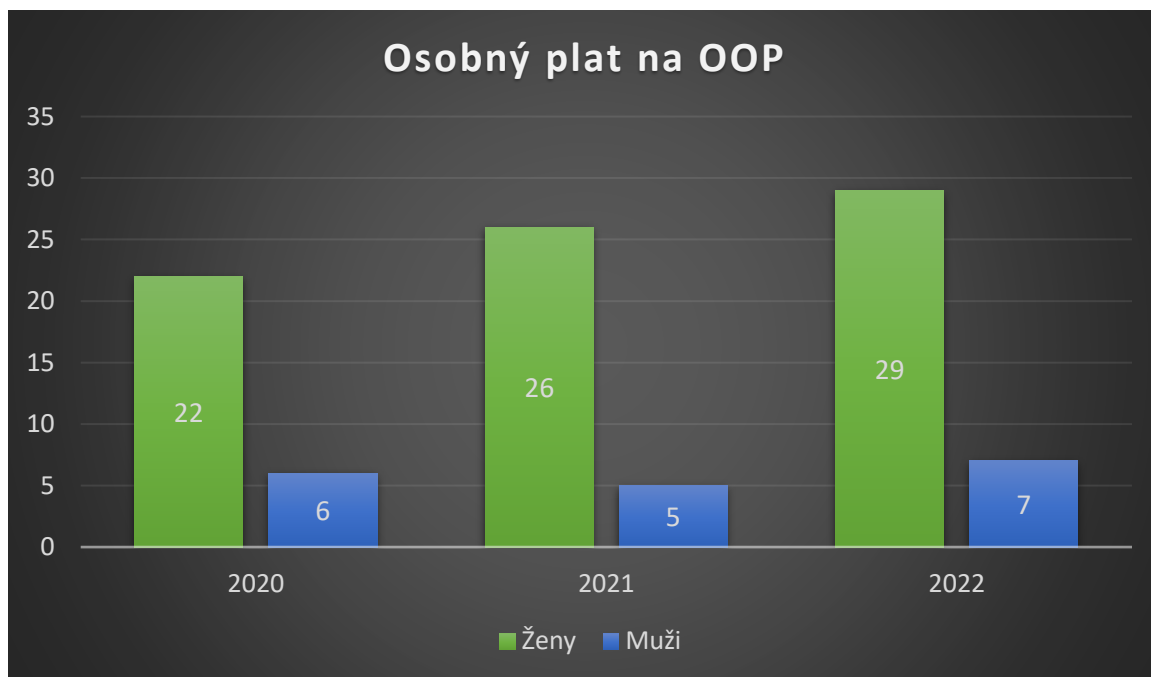


Graf 44 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Inštitút osobného platu sa využíva minimálne. V OOP môžeme pozorovať malý nárast počtu štátnych zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat. Za rok 2022 malo priznaný osobný plat len 4,9 % štátnych zamestnancov. Medzi hlavné činnosti týchto štátnych zamestnancov patria:

- hovorca;
- asistent;
- poradca štatutára;
- riaditeľ;
- finančný účtovník;
- riadi, kontroluje, zodpovedá za odbornú a organizačnú činnosť odboru; zodpovedá za plnenie strategických, koncepcných, metodických, legislatívnych, organizačných, riadiacich a kontrolných úloh.

Ak by sme to porovnali s pozíciami v súkromnej sfére, ide o riaditeľa, hovorcu firmy, riadiaceho pracovníka – manažér, finančný účtovník.



Graf 45 Štruktúra štátnych zamestnancov OOP poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2022 zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vo veci služobného hodnotenia sa nám podarilo získať údaje k služobnému hodnoteniu 660 štátnych zamestnancov, čo predstavuje 90,28 % z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest. Z nich je 563 radových štátnych zamestnancov a 97 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 40 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	480	85,25 %	482	85,6 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	72	12,78 %	64	11,36 %
štandardné výsledky, 50-74	10	1,77 %	15	2,66 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,1 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	2	0,35 %

Tabuľka 41 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	86	93,47 %	93	95,87 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	3	3,26 %	2	2,06 %
štandardné výsledky, 50-74	3	3,26 %	2	2,06 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

Služobný úrad má možnosť zamestnať zamestnancov na dohodu podľa ustanovení Zákonníka práce. V rámci OOP bolo v roku 2021 17 a v roku 2022 16 miest refundovaných z finančných prostriedkov EÚ. V rámci služobného úradu malo 10 štátnych zamestnancov dohodu v roku 2021 a 6 štátnych zamestnancov v roku 2022.

Tabuľka 42 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na OOP, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

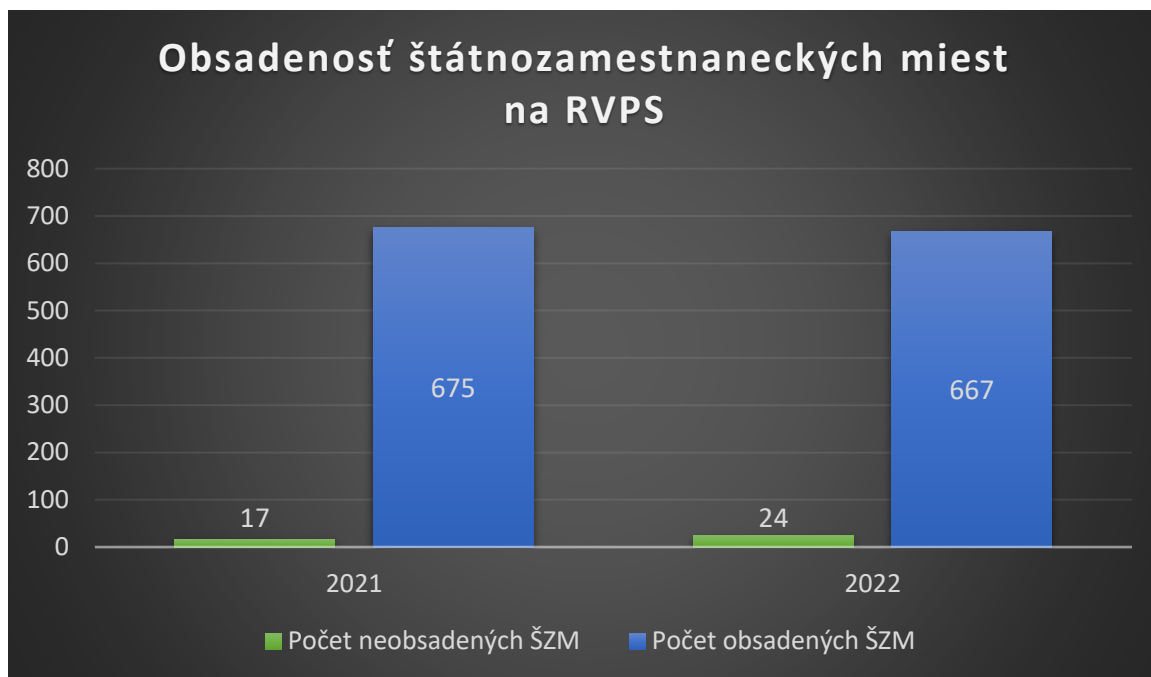
Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	13	5
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	výkon administratívno-evidenčných odborných prác v knižnici, asistent finančného manažéra (projekt), editor (projekt), účtovné práce, revízia knižníc. fondu, pomocné práce na súdnej agende, popis rozhodnutí v IS, žurnalizácia, GDPR, zabezpečovanie čiastkových odborných a pomocných administratívnych prác, komplexné spracovanie dokumentácie k fyzickej inventúre hmotného a nehmotného majetku,	
11€/h - 30 €/h	29	29
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	videotechnik (projekt); koordinátor odborných aktivít 1 (projekt); manažér pre monitorovanie (projekt); metodik pre VK pre pozíciu analytik ODAK a asistentov sudcov (projekt); koordinátor hlavnej aktivity (projekt), projektový manažér (projekt); finančný manažér	

	(projekt); expert-metodika (projekt); senior odborník na dátovú analýzu (projekt); procesný analytik (projekt); vlastník procesov (projekt); senior odborník na dátovú analýzu (projekt); procesný analytik (projekt), jazykový a štylistický poradca, príprava podkladov, účtovné práce, práce v oblasti IT, plánovanie finančných zdrojov, príprava odbor. právnych podkladov na tuzemské a zahraničné pracovne cesty predsedu, zabezpečenie diagnostiky informačných systémov, poskytovanie poradenstva pre predsedu, správa VPN prístupu do siete, informatik, konzultačného hodiny k programovému vybaveniu súdneho manažmentu, zabezpečenie tech. podpory, výroba grafických video prezentácií a efektov/úprava fotiek/výroba promo videí/práca na FB stránke, organizačná, riadiaca, kontrolná koordinačná činnosť vyplývajúca zo zmluvy o poskytnutí NFP		
31€/h - 50 €/h		6	14
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	vnútorný audítor, manažér kybernetickej bezpečnosti (projekt), poradenstvo v oblasti verejného obstarávania, legislatívne akty, realizácia projektu, architektonická a analytická podpora, súčinnosť pri koordinácii riadenia, ekonomika		
nad 51€/h		0	1
činnosti súvisiace s COVID 19			
ostatné činnosti	správa registratúry		

2.3.8 Regionálne veterinárne a potravinové správy

Regionálne veterinárne a potravinové správy (ďalej len „RVPS“) majú vytvorených spolu 691 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je reálne obsadených 667 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 96,5 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 24, čo predstavuje 3,5 %). Z celkového počtu RVPS je 28 takých, ktorý majú 100 % obsadenosť. Medzi dôvody neobsadenia uviedli RVPS nedostatok kvalifikovaných záujemcov, neúspešne výberové konania, ako aj skutočnosť, že počas materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky miesto ostáva bez zastupovania, napr. veterinárni inšpektori musia byť úradní veterinárni lekári v zmysle zákona.²⁷

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



Graf 46 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RVPS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

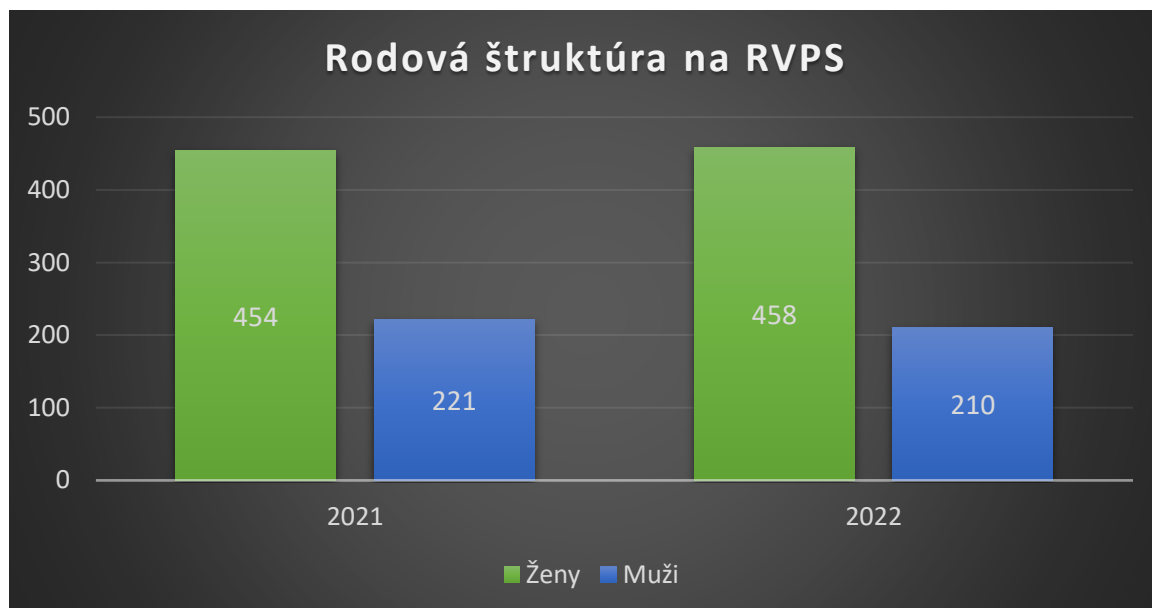
Počet radových štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 463, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest je 204.

Ku koncu roka 2022 bolo prijatých 53 nových štátnych zamestnancov a skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 48, z dôvodu organizačnej zmeny nebol skončený ani jeden štátnozamestnanecký pomer. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 43 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RVPS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	27	24
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	22	25
preložením z iného služobného úradu	1	4
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0	0

Na RVPS je zamestnaných viac žien, ktorých je 68,66 % z celkového počtu štátnozamestnaneckých miest.



Graf 47 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RVPS za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RVPS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 650 štátnych zamestnancov (97,4 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú dosiahnuté 3 štátni zamestnanci (0,4 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahli 4 štátni zamestnanci (0,6 %). Zároveň uvádzame, že z celkového počtu 667 štátnych zamestnancov dosiahlo 15 štátnych zamestnancov III. stupeň vysokoškolského vzdelania, čiže 2,2 % zo všetkých štátnych zamestnancov.



Graf 48 Štruktúra štátnych zamestnancov RVPS podľa vzdelania, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

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

Vo veci služobného hodnotenia máme informácie týkajúce sa 619 štátnych zamestnancov. Z celkového počtu reálne obsadených štátnozamestnaneckých miest to predstavuje 92,8 %. Zo 619 štátnych zamestnancov je 447 radových štátnych zamestnancov a 172 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 44 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	335	85,25 %	351	78,5 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	120	12,78 %	86	19,2 %
štandardné výsledky, 50-74	18	1,77 %	9	2 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,1 %	1	0,2 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 45 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	166	94,3 %	164	95,3 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	10	5,68 %	8	4,6 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

V rámci RVPS mali v roku 2021 deväť, a v roku 2022 jedenásti štátni zamestnanci uzavreté dohody v rámci svojho služobného úradu a jeden štátny zamestnanec mal uzavretú viac ako jednu dohodu.

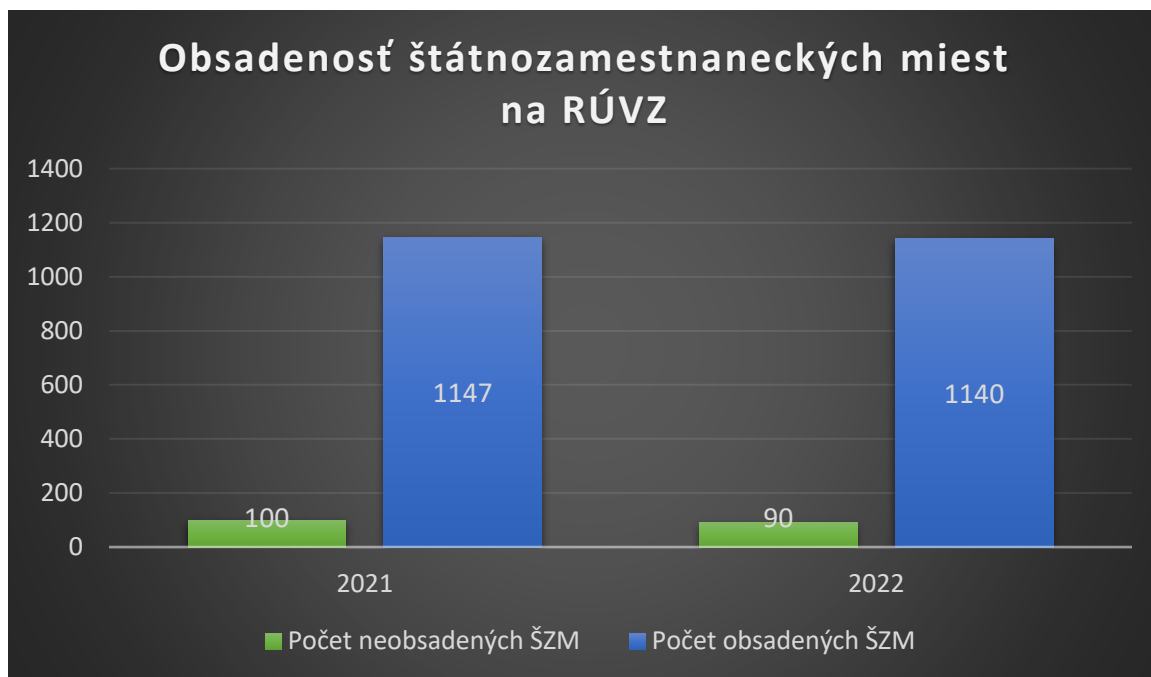
Tabuľka 46 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RVPS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	28	31
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti	mzdové účtovníctvo, vyradovanie registratúrnych záznamov, prezentácia činnosti ved. oddelenia	
11€/h - 30 €/h	10	13
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti	zabezpečenie ekonomických a mzdových činností, prednášková činnosť, vypracovanie podkladov pre CES	
31€/h - 50 €/h	0	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti		
nad 51€/h	0	0
činnosti súvisiace s COVID 19		
Ostatné činnosti		

2.3.9 Regionálne úrady verejného zdravotníctva

Regionálne úrady verejného zdravotníctva (ďalej len „RÚVZ“) majú vytvorených spolu 1 230 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. V skutočnosti je reálne obsadených 1 140 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 92,7 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 90, čo predstavuje 7,3 %). Sedem RÚVZ má 100 % obsadenosť. Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest sú: špecifikované vzdelanie na výkon činnosti,²⁸ z čoho vyplýva malý počet uchádzačov, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady, neúspešné výberové konania, nikto sa neprihlásil do výberového konania a čerpanie materských a rodičovských dovolení.

²⁸ Nariadenie vlády č. 296/2010 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností



Graf 49 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

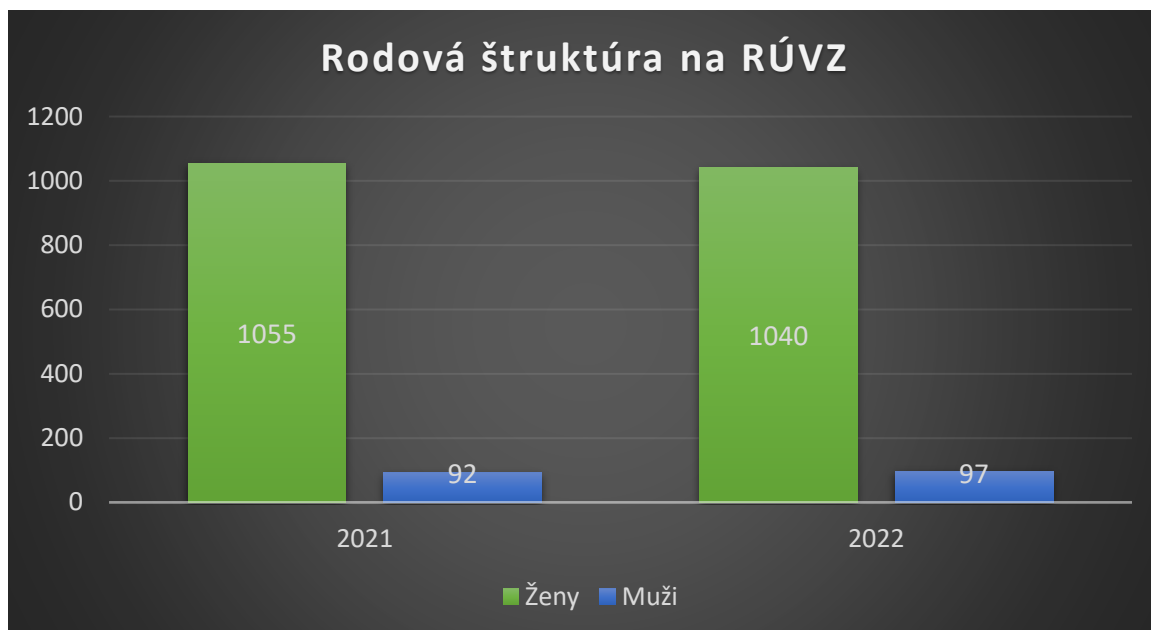
Počet radových štátnych zamestnancov je 878 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 262.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 107 a skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 71, z toho 1 z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 nebol týmito služobnými úradmi využitý.

Tabuľka 47 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚVZ za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

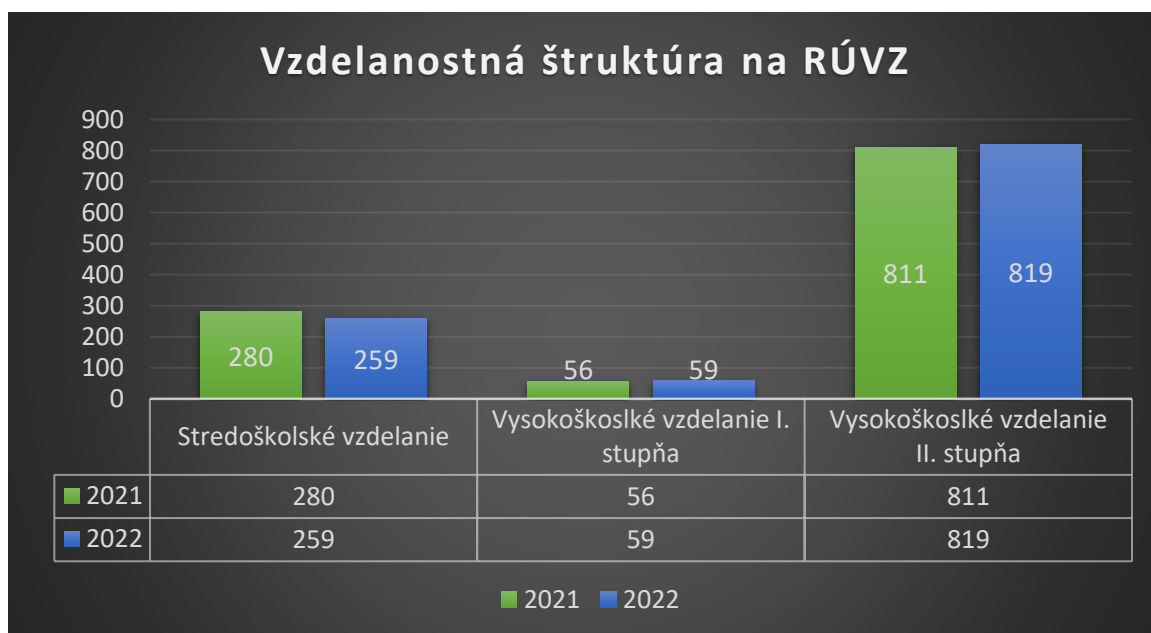
Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2021	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	129	66
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	84	33
preložením z iného služobného úradu	1	2
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	8	6

Až 91,22 % štátnych zamestnancov RÚVZ tvoria ženy, čo znamená veľmi malé navýšenie oproti roku 2020.

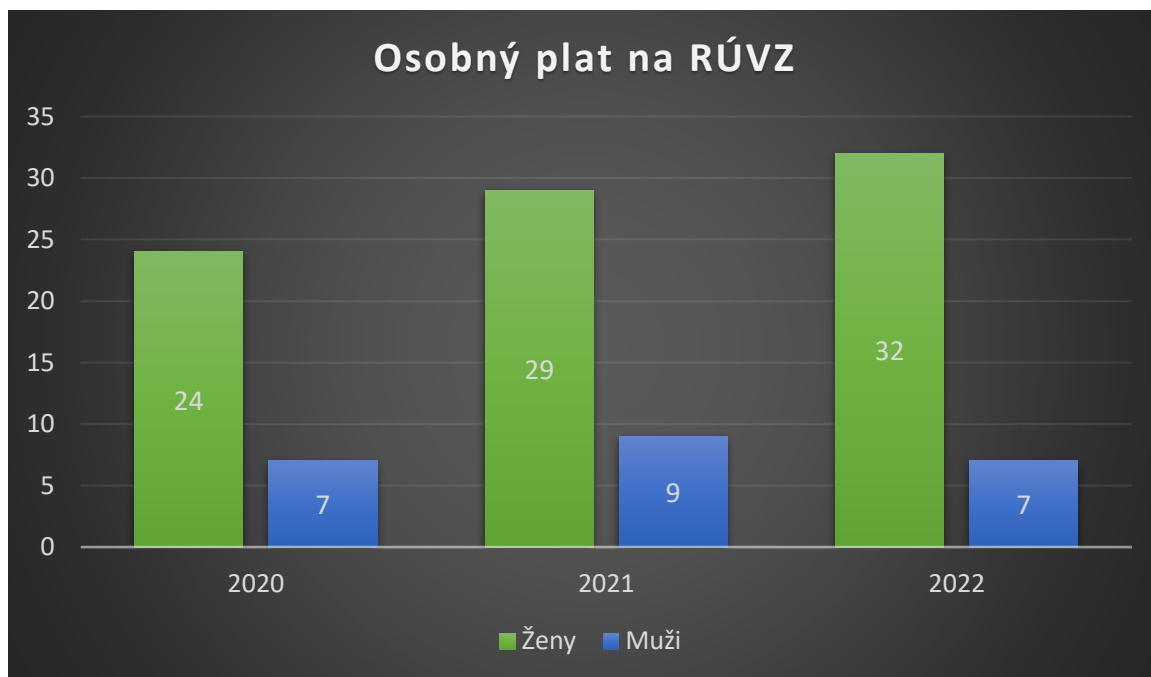


Graf 50 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RÚVZ má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 819 štátnych zamestnancov (71,8 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa má dosiahnutých 59 štátnych zamestnancov (5 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 259 štátnych zamestnancov (22,7 %). Zároveň uvádzame, že z 819 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 60, čiže 5,2 % zo všetkých štátnych zamestnancov, aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 51 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ podľa vzdelania za rok 2021 a rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov



Graf 52 Štruktúra štátnych zamestnancov RÚVZ poberajúcich osobný plat podľa pohlavia za roky 2020 až 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

V prípade osobných plátov môžeme pri RÚVZ sledovať mierny nárast oproti predchádzajúcim rokům. Vzhľadom na počet štátnych zamestnancov a kvalifikovaný odborný výkon štátnej služby sa čísla nevymykajú počtom na iných služobných úradoch. Všetky osobné platy sú v sume do 5 000 €.

Z celkového počtu reálne obsadených 1 140 štátnozamestnaneckých miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia o 1 003 štátnych zamestnancoch, čo predstavuje 87,98 %. Z nich je 780 radových štátnych zamestnancov a 223 vedúcich štátnych zamestnancov.

Tabuľka 48 Výsledky služobných hodnotení radových štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	175	24,1 %	219	28 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	401	55,3 %	430	55,1 %
štandardné výsledky, 50-74	145	20 %	128	16,4 %
uspokojivé výsledky, 25-49	4	0,5 %	3	0,3 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

Tabuľka 49 Výsledky služobných hodnotení vedúcich štátnych zamestnancov RÚVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2020	Percentá 2020	Počet 2021	Percentá 2021
vynikajúce výsledky, 90-100	132	60,2 %	148	66,3 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	75	34,2 %	67	30 %
štandardné výsledky, 50-74	11	5 %	7	3 %
uspokojivé výsledky, 25-49	1	0,4 %	1	0,4 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %	0	0 %

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

V rámci RÚVZ bolo v roku 2021 uzatvorených celkovo 161 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v roku 2022 to bolo už len 80 takto uzatvorených dohôd.

Tabuľka 50 Hodinová sadzba a druhy zabezpečovaných činností pri dohodách na RUVZ, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Hodinová sadzba pri dohodách	2021	2022
do 10 €/h	109	65
činnosti súvisiace s COVID 19	výpomoc COVID-19, výpomoc pri zabezpečovaní činností súvisiacich s COVID-19, COVID-19	
ostatné činnosti	ekonomické činnosti, aktualizácia web stránky, prednášková činnosť v oblasti prevencie zdravia, právne služby, komplexné spracovávanie miezd, mzdová účtovníčka, práca v laboratóriu	
11€/h - 30 €/h	52	12
činnosti súvisiace s COVID 19	zabezpečovanie činností v mobilnom odberovom mieste (MOM), pracovná zdravotná služba pre zamestnancov úradu, výpomoc pri zabezpečovaní činností súvisiacich s COVID-19	
ostatné činnosti	odborné práce v IT, manažér kybernetickej bezpečnosti v zmysle § 20 ods. 4 písm. a) zákona č. 69/2018 Z. z, právne služby, účtovnícka agenda, aktualizácia ekonomických systémov	
31€/h - 50 €/h	0	2
činnosti súvisiace s COVID 19		

ostatné činnosti	technická podpora projektu WHO, podpora enumerátorov počas zberu údajov, konzultácie a štatistický zber údajov a príprava správa pre projekt WHO	
nad 51€/h	0	1
činnosti súvisiace s COVID 19		
ostatné činnosti	logistické zabezpečenie projektu WHO - koordinácia	

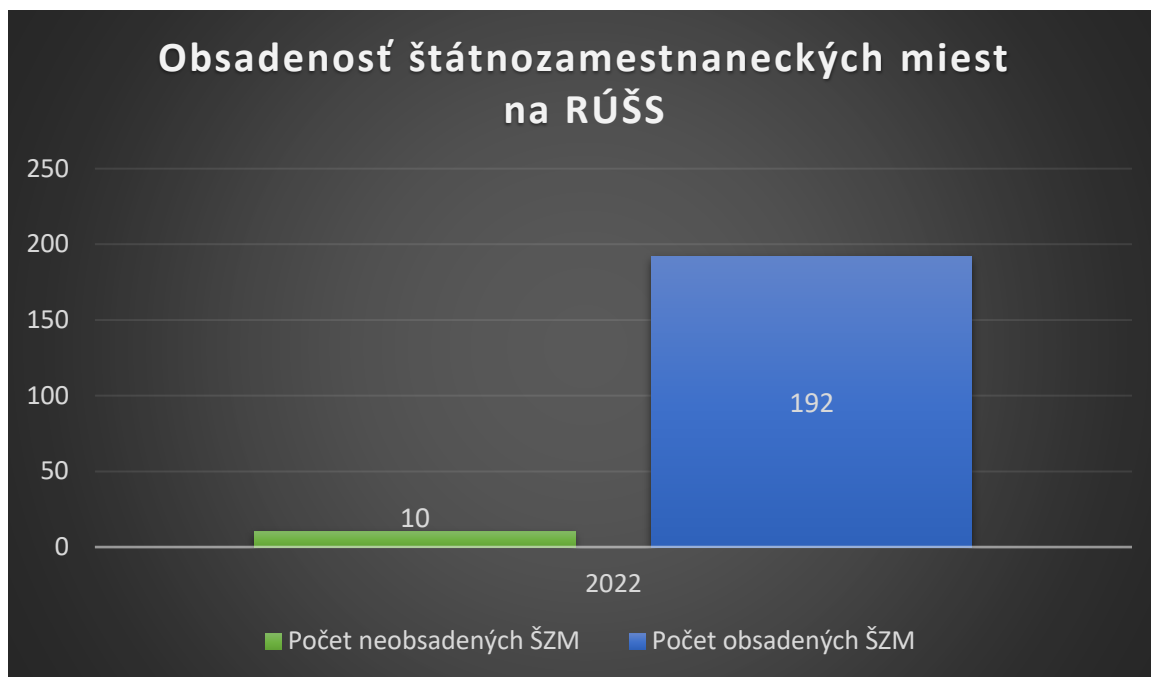
Ako bolo spomínané vyššie, aj štátni zamestnanci môžu mať uzatvorené dohody v zmysle Zákonníka práce, pokiaľ v zmysle dohody nebudú vykonávať rovnaké činnosti ako majú v opise štátnozamestnaneckého miesta.

Tabuľka 51 Prehľad počtu uzatvorených dohôd medzi štátnymi zamestnancami, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

	2021	2022
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	16	11
Štátni zamestnanci, ktorí majú uzavreté dohody mimo služobného úradu	34	33
Štátni zamestnanci, ktorí majú viac ako 1 dohodu	8	6

2.3.10 Regionálne úrady školskej správy

Regionálne úrady školskej správy (ďalej len „RÚŠS“) boli zriadené ako orgány miestnej štátnej školskej správy v sídle každého kraja k 1. januáru 2022 ako samostatné právne subjekty, ktoré budú vykonávať agendu odborov školstva okresných úradov v sídle kraja. Vzhľadom na to, že tieto úrady existujú len rok, nie je možné porovnávať údaje s predchádzajúcim rokom. RÚŠS majú vytvorených spolu 202 systemizovaných štátnozamestnaneckých miest. Reálne obsadených v skutočnosti je 192 štátnozamestnaneckých miest, čo predstavuje 95 % (počet neobsadených štátnozamestnaneckých miest je 10, čo predstavuje 4,95 %). Tri RÚŠS majú 100% obsadenosť. Dôvody neobsadenia štátnozamestnaneckých miest sú nízke finančné ohodnotenie a nízky počet záujemcov.



Graf 53 Obsadenosť štátnozamestnaneckých miest na RÚŠS, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

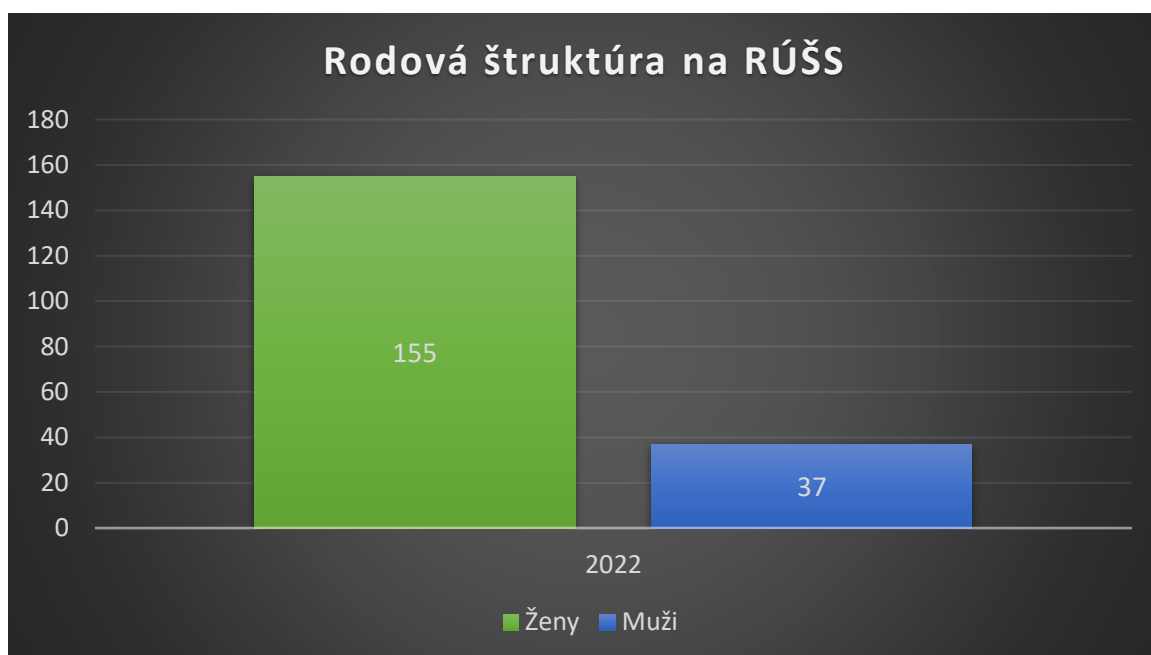
Počet radových štátnych zamestnancov je 161 z celkového počtu obsadených štátnozamestnaneckých miest, vedúcich štátnych zamestnancov z celkového počtu obsadených miest je 31.

Ku koncu roka 2022 bol počet prijatých nových štátnych zamestnancov 55 a skončených štátnozamestnaneckých pomerov bolo 18, z toho ani jeden z dôvodu organizačnej zmeny. Inštitút odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez uvedenia dôvodu v období od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022 bol týmito služobnými úradmi využitý v prípade 1 vedúceho štátneho zamestnanca.

Tabuľka 52 Počet prijatých nových štátnych zamestnancov na RÚŠS za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Počet prijatých nových štátnych zamestnancov	2022
štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby	22
štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby	16
preložením z iného služobného úradu	17
štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka	0

Až 80,7 % štátnych zamestnancov RÚŠS tvoria ženy.



Graf 54 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania v štruktúre štátnych zamestnancov RÚŠS má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa 178 štátnych zamestnancov (96,2 %). Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa majú dosiahnuté 2 štátni zamestnanci (1,1 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahli 4 štátni zamestnanci (2,16 %). Zároveň uvádzame, že zo 178 štátnych zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa dosiahlo 8, čiže 4,3 % zo všetkých štátnych zamestnancov, aj III. stupeň vysokoškolského vzdelania.



Graf 55 Rodová štruktúra štátnych zamestnancov RÚŠS za rok 2022, zdroj: zber dát RŠS od služobných úradov

Osobný plat nebol priznaný žiadnemu štátnemu zamestnancovi.

Z celkového počtu reálne obsadených 192 štátnozamestnaneckých miest disponujeme informáciami vo veci služobného hodnotenia o 161 štátnych zamestnancoch, čo predstavuje 83,85 %. Z nich je 136 radových štátnych zamestnancov a 25 sú vedúci štátni zamestnanci.

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

Radoví štátni zamestnanci	Počet 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	107	78,67 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	26	19,1 %
štandardné výsledky, 50-74	3	2,2 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0,3 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %

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

Vedúci štátni zamestnanci	Počet 2022	Percentá 2022
vynikajúce výsledky, 90-100	25	100 %
veľmi dobré výsledky, 75-89	0	0 %
štandardné výsledky, 50-74	0	0 %
uspokojivé výsledky, 25-49	0	0 %
neuspokojivé výsledky, menej ako 25	0	0 %

Voči služobným hodnoteniam bez rozdielu medzi radovými štátnymi zamestnancami a vedúcimi štátnymi zamestnancami nebola podaná žiadna námietka. Nástroj zvýšenia alebo zníženia osobného príplatku nebol RÚŠS použitý. Na základe služobného hodnotenia nebol žiadny štátny zamestnanec odvolaný z funkcie a ani nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

V rámci RÚŠS bolo v roku v roku 2022 uzatvorených celkovo 19 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a jeden štátny zamestnanec mal uzatvorenú dohodu v rámci služobného úradu a jeden štátny zamestnanec mal dohodu mimo služobného úradu.

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

Hodinová sadzba pri dohodách	2022
do 10 €/h	19
činnosti súvisiace s COVID-19	0
ostatné činnosti	práca s registratúrou, činnosti súvisiace so spracovaním mzdovej agendy, účtovníctvo, IT činnosti, správa počítačovej siete
11€/h - 30 €/h	0
činnosti súvisiace s COVID-19	
ostatné činnosti	
31€/h - 50 €/h	0
činnosti súvisiace s COVID-19	
ostatné činnosti	
nad 51€/h	0
činnosti súvisiace s COVID-19	
ostatné činnosti	

2.4 Odporúčania Rady

Vzhľadom na to, že odporúčania Rady navrhnuté v Správe o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2020 aj 2021 neboli v praxi aplikované, Rada na ich návrhu naďalej zotrváva. Konkrétne ide o nasledovné odporúčania:

- Dobudovať funkčný centrálny informačný systém v zmysle zákona o štátnej službe. Štát by jeho vytvorením získal nástroj, ktorý by výrazným spôsobom pomohol pri strategickom plánovaní pracovnej sily a uskutočňovaní efektívnej personálnej a mzdovej politiky.
- Analyzovať nastavenie počtu štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch v rámci systemizácie.
- Pravidelne vyhodnocovať obsadenosť a dôvody neobsadenosti štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch.
- Analyzovať postavenie žien v štátnej službe s prihliadnutím na ich podiel vo vedúcich funkciách a mzdovú diferenciáciu (v súvislosti s osobným ohodnotením a radiacim príplatkom) oproti postaveniu mužov v štátnej službe.
- Dôsledne využívať možnosť zvýšenia, zníženia alebo odobratia osobného príplatku v nadväznosti na služobné hodnotenie.
- Pravidelne prehodnocovať opodstatnenosť poberania osobného platu vzhľadom na vykonávanú činnosť a plnenie cieľov.
- Prehodnotiť systém rozpočtovania a pridelovania finančných prostriedkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatne vyrovnania (položka 610 rozpočtu) štátnych

zamestnancov, vzhľadom na nepomer v počte systemizovaných štátnozamestnaneckých a v počte reálne obsadených

- Pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dôsledne dodržiavať podmienku výnimočnosti uzatvárania takýchto dohôd stanovenú v Zákonníku práce.

3. ČINNOSŤ RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

3.1 Aktivity Rady

Rok 2022 bol piatym rokom činnosti Rady, počas ktorého sa Rada venovala množstvu tém týkajúcich sa štátnej služby. Rada organizovala predovšetkým osobné stretnutia a v potrebných prípadoch aj online stretnutia so štátnymi zamestnancami, študentmi, etickými poradcami, prednostami okresných úradov, odbornou verejnosťou za účelom skvalitnenia fungovania štátnej služby v Slovenskej republike. Obsah týchto odborných debát tvorili najmä prednášky a diskusie týkajúce sa tejto problematiky.

- V prvom mesiaci roku 2022 sa uskutočnilo prvé zasadnutie Rady vlády Slovenskej republiky pre Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky. Zasadnutie viedol predseda vlády Slovenskej republiky Eduard Heger, Radu zastupoval jej predseda Pavol Tkáč. Úlohami zasadnutia bolo schválenie rokovacieho poriadku Rady vlády, následne Tajomníčka Rady vlády v rámci prezentácie zhrnula základné body fungovania implementácie plánu obnovy, predstavila implementačnú štruktúru plánu obnovy, vzťahy medzi vykonávateľmi a prijímateľmi, ako aj ďalšie súvisiace vzťahy a princípy implementácie plánu obnovy. Z pohľadu štátnej služby bola dôležitým výstupom dohoda na stretnutí Rady s predsedom vlády, na ktorom mu členovia Rady predstavia návrhy riešení na zlepšenie fungovania štátnej služby v Slovenskej republike, na ktorých príprave Rada aktívne pracuje.
- Rada sa v úvode roka 2022 zúčastnila podujatia s názvom Integrity fórum 2022, ktorého hlavnou témou diskusie bola integrita v štátnej a verejnej službe v SR, spolu s potrebou jej posilňovania v rámci verejného sektora, príkladmi dobrej praxe zo zahraničia, ale aj nástrah pri jej implementácii. Toto podujatie sa uskutočnilo dňa 3. marca 2022 v bratislavskom hoteli Bôrik a bolo organizované Úradom vlády SR a Oddelením OECD pre integritu verejného sektora. Podujatie sa konalo v rámci projektu Zlepšenie integrity verejnej správy v Slovenskej republike, ktorej cieľom je využiť medzinárodné skúsenosti a know-how, ako aj poznatky z dobrej praxe pri presadzovaní a posilňovaní verejnej integrity a prevencie korupcie. Do tohto projektu sa Rada pre štátnu službu zapojila v roku 2021, kedy vo výskumných rozhovoroch s OECD poskytla informácie o stave etiky a etickej infraštruktúry v štátnej službe na Slovensku. Rada pre štátnu službu tiež pripomienkovala kapitoly publikácie Integrity Review, ktoré sa týkali etiky v štátnej službe.

V rámci projektu Zlepšenie integrity verejnej správy v Slovenskej republike navrhla koncom roka 2022 Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj zmeny v Etickom kódexe štátneho zamestnanca, ktoré majú za cieľ zjednodušiť jeho aplikáciu, posilniť etické štandardy:

- Jasne oddeliť zásady etického kódexu od štandardov správania;
 - Posilniť rámec na predchádzanie konfliktom záujmov a ich riešenie v rámci časti Etického kódexu o verejnom záujme: definovať verejný záujem v samostatnej časti Etického kódexu, upresniť, čo § 116 Občianskeho zákonníka definuje ako „blízku osobu,“ zjednodušiť posudzovanie konfliktu záujmov špecifikovaním typov činností, z ktorých by štátny zamestnanec mohol mať prospech, zaviesť ustanovenia vyžadujúce od štátnych zamestnancov pravidelné oznamovanie súkromných záujmov s potenciálom spôsobiť konflikt záujmov, a špecifikovať v Etickom kódexe konkrétne možnosti riešenia konfliktu záujmov;
 - Špecifikovať, aké dary môžu ovplyvniť konanie štátneho zamestnanca, prípadne vyvolať zdanie vplyvu;
 - Zaviesť do Etického kódexu ustanovenia, ktoré by riešili riziká konfliktu záujmov po skončení pracovného pomeru;
 - Zaviesť do Etického kódexu ustanovenia, ktoré by doň začlenili majetkové priznanie;
 - Zvážiť doplnenie osobitnej časti Etického kódexu o spoluprácu s lobistami a tretími stranami, ktorá by obsahovala usmernenia pre stretnutia so zástupcami záujmových skupín.
- Rada sa v rámci svojej činnosti zaoberala výsledkami dotazníkového prieskumu, ktorý realizovala medzi štátnymi zamestnancami, a z ktorého v roku 2019 vyplynulo, že víziu, ktorá by vymedzovala predstavu o budúcom smerovaní a postavení inštitúcie, mali zverejnenú služobné úrady iba jednej tretiny respondentov. Zatiaľ čo 13 % respondentov uviedlo, že ich služobný úrad má víziu, ktorá nie je zverejnená a podľa 12 % respondentov ich služobný úrad víziu nemá, až 41 % štátnych zamestnancov na otázku o existencii a zverejnení vízie nevedelo odpovedať. Rada pre štátnu službu preto v súčasnosti pripravuje odbornú štúdiu zameranú na tvorbu vízií v služobných úradoch. V rámci jej prípravy bola zapojená tvorba vízie Úradu priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky. Samotná vízia Úradu priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky pozostáva z dvoch častí. Prvá definuje, akým smerom sa chce úrad posunúť, ako chce vystupovať vo vzťahu k tvorcom duševného vlastníctva, k vlastným zamestnancom a k zahraničným partnerom a ako chce byť týmito stranami vnímaný. Druhá časť pomenúva nástroje, ktoré k dosiahnutiu týchto cieľov využíva. Úrad priemyselného vlastníctva zároveň deklaroval, že bude dôsledne dbať na prenesenie jednotlivých bodov vízie do praxe.
 - Na základe žiadosti zo strany Európskej komisie sa uskutočnil videokonferenčný rozhovor členov Rady s pani Barbarou Ochotnickou, ktorá je v rámci DG REFORM Európskej komisie koordinátorkou pre Slovensko. Témou rozhovoru bolo najmä zhodnotenie stavu a vývoja štátnej služby v Slovenskej republike z pohľadu Rady. V rámci diskusie sa otvorila aj otázka vplyvu posledných noviel zákona o štátnej službe na štátnych zamestnancov a na výkon štátnej služby

všeobecne. Kľúčovým bodom bolo nadviazanie vzájomného kontaktu a možnosti ďalšej odbornej spolupráce.

- Na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach, uskutočnili predseda Rady JUDr. Pavol Tkáč a členka Rady pre štátnu službu Mgr. Anna Ištoková v rámci predmetu Teória verejnej správy ďalšiu online prednášku, tentokrát pre študentov tretieho ročníka Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach. Prednáška bola zameraná na tému Verejná správa na Slovensku a Postavenie a kompetencie Rady. Študenti sa v rámci diskusie zaujímali o aktivity, na ktoré sa Rada zameriava v tomto období. Ďalšie otázky študentov smerovali k oblasti spolupráce Rady s politikmi, s médiami, ako aj k dôsledkom prijatej novely zákona o štátnej službe týkajúcej sa odvolávania vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu.
- 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.
- V máji sa v Paríži uskutočnilo stretnutie siete škôl vzdelávajúcich úradníkov DISPA. Za Slovenskú republiku sa ho zúčastnil člen Rady Maroš Paulini. Keďže témou stretnutí bola príprava úradníkov, zvyšovanie efektivity politik pomocou behaviorálnej psychológie, odzneli aj skúsenosti z členských krajín. Za Slovensko Maroš Paulini prezentoval projekty Ústavu verejnej politiky UK zamerané na behaviorálne intervencie. Nosnou otázkou diskusie o behaviorálnych zásahoch 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, PhD., ktorá vo Francúzsku založila a vedie prvú behaviorálnu jednotku v rámci štátnej správy, ako aj hlavná behaviorálna vedkyňa OECD Chiara Varazzani, PhD. Okrem behaviorálnych intervencií bolo druhou témou stretnutia využitie psychologického profilovania pri náboře a vzdelávaní vysokých štátnych zamestnancov. Člen Rady Maroš Paulini zároveň spoluviedol pracovnú skupinu v rámci štvrtkového seminára a bol zvolený za spravodajcu skupiny.

- V dňoch 15. a 29. júna 2022 organizovala Rada 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 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.
- 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 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 verejnému sektoru a úprave etiky a správania na pracovisku.
- Dňa 11. novembra 2022, na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach, uskutočnil predseda Rady JUDr. Pavol Tkáč prednášku pre študentov prvého 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.
- V dňoch 21. a 22. novembra 2022 sa v účelovom zariadení NR SR Častá – Papiernička uskutočnila porada prednostov okresných úradov. S príspevkom o etike a motivácii štátnych zamestnancov (a jej implikácii pre okresné úrady) na ňom v prvý deň vystúpili člen Rady Maroš Paulini so zamestnancom kancelárie Rady Martinom Firákom. Prednostom vo svojom vstupe predstavili nové zistenia v oblasti etiky a motivácie spolu s možnosťou ich využitia na zvýšenie kvality pracovného prostredia a výkonu štátnych zamestnancov. Tiež ich oboznámili s výsledkami dotazníkového prieskumu, ktorý uskutočnila Rada v lete 2022 a s prepojeniami medzi hodnotovým správaním a motiváciou. V diskusii prednostovia prejavili záujem o zistenia Rady. Zdôraznili ochotu riešiť etické problémy v úradoch, významne by im však pri tom pomohla prítomnosť etických poradcov alebo mediátorov. Pri riadení ľudských zdrojov by uvítali podporu ministerstva vnútra.
- V dňoch 23. až 25. novembra sa v sídle Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (ďalej len OECD) uskutočnilo stretnutie Skupiny vyšších

predstaviteľov verejnej integrity členských štátov, na ktorom Slovenskú republiku zastupoval člen Rady Maroš Paulini. Sekretariát Skupiny poveril Maroša Pauliniho vedením tímu expertov, ktorý sa venoval výmene skúseností o etike a jej dohľade vo verejnom sektore. Následne Maroš Paulini ako spravodajca prezentoval jeho závery. Na trojdňovom zasadnutí Skupiny sa preberali viaceré témy týkajúce sa etiky, integrity, dohľadu, lobingu a dezinformácií. Najviac boli diskutované Indikátory verejnej integrity, ktoré pripravila OECD na základe odpovedí členských štátov a ktoré mapujú stav verejnej integrity v danej krajine a pomáhajú krajinám uskutočňovať reformy.

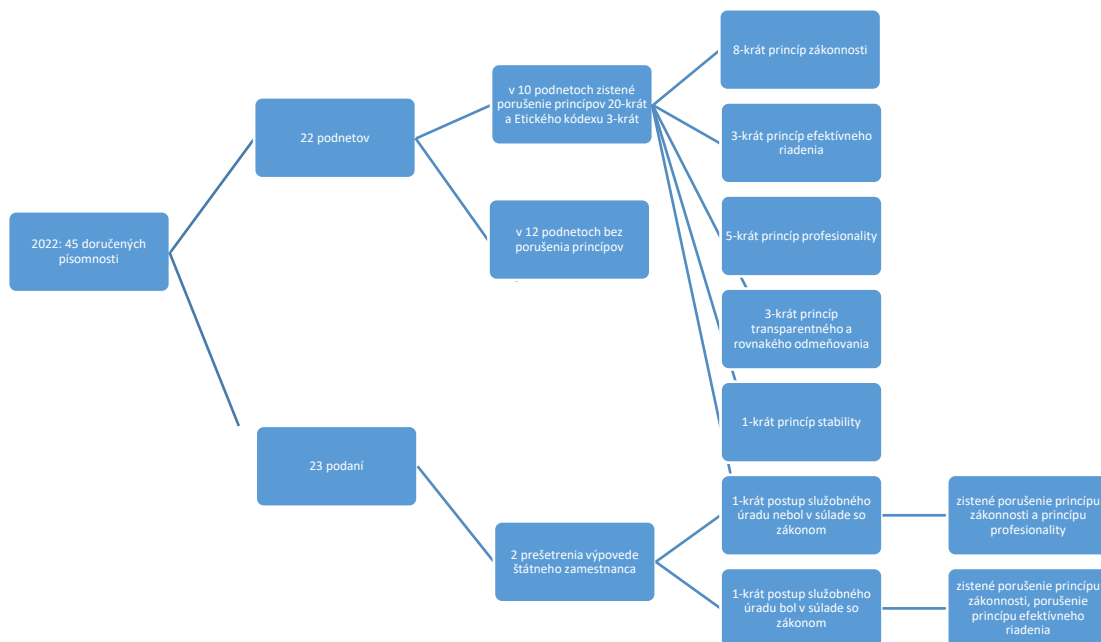
- Zahraničná služobná cesta priniesla aj nové možnosti spolupráce s Francúzskou republikou v oblasti etiky štátnych zamestnancov a pozvanie do Európskej siete odborníkov na etiku. Člen Rady Maroš Paulini bol tiež nominovaný do výboru Skupiny vyšších predstaviteľov verejnej integrity.
- Rada absolvovala dňa 14. decembra 2022 online konzultáciu s Ásthildur Valtýsdóttir z kancelárie predsedu vlády Islandu. Island v súčasnosti čelí výzve, ako komplexne regulovať etiku, tak aby bola táto regulácia efektívna, no zároveň nedochádzalo k duplicite medzi zákonom a etickým kódexom. Rada Islandu poskytla informácie o slovenskom Etickom kódexe štátneho zamestnanca a procese jeho kreovania, ako aj o prieskume etických postojov a vedomostí medzi štátnymi zamestnancami z roku 2018, ktorý príprave etického kódexu predchádzal a prieskumu o stave integrity medzi štátnymi zamestnancami z roku 2022. Rada tiež zdieľala dobrú prax o etických tréningoch, faktoroch ktoré ovplyvňujú etické správanie a spolupráci s vysokými školami.
- Rada pre štátnu službu v decembri uskutočnila tréning integrity pre Sekciu plánu obnovy Úradu vlády Slovenskej republiky. Tréning sa uskutočnil dvojkoľovo, v prvom kole člen Rada poskytla školenie vedeniu Sekcie, v druhom kole sa Rada venovala regionálnym koordinátorom. Tréning bol interaktívny, tematicky zameraný najmä na oblasti, s ktorými sa kolegovia zo Sekcie stretávajú v praxi: primárne to bol konflikt záujmov, ďalej poprizamestnanecké aktivity a etické rozhodovanie, ale aj politická neutralita a komunikácia politickej situácie pri kontakte so samosprávami.

3.2 Podnety

Opäť jednou z najdôležitejších činností Rady v rámci jej pôsobnosti počas roku 2022 bolo vybavovanie podnetov občanov a štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca.

Nasledujúci graf poskytuje prehľad o počte písomností doručených Rade, počte písomností vyhodnotených ako podnetov a o počte zistení porušenia princípov štátnej

služby a o počte zistení porušenia Etického kódexu štátneho zamestnanca za rok 2022.



Graf 56 Prehľad podaní za rok 2022

Rada na základe vyššie uvedeného grafu uvádza, že v priebehu roku 2022 nebolo možné kvalifikovať každú písomnosť, ktorá jej bola doručená ako podnet v zmysle zákona o štátnej službe. Rada na svojej webovej stránke informuje, akú písomnosť považuje za podnet, a takouto písomnosťou sa rozumie písomné podanie občana alebo štátneho zamestnanca, ktoré svojím obsahom poukazuje na porušenie princípov štátnej služby služobným úradom. Za podnet nie je možné považovať sťažnosť občana alebo štátneho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ani sťažnosť, ktorú môže podať štátny zamestnanec, ak sa domnieva, že jeho práva priznané mu zákonom o štátnej službe, ostatnými všeobecne záväznými predpismi a služobnými predpismi boli porušené.

Súčasťou písomností doručovaných Rade boli aj anonymné podania a podania doručené e-mailom. V týchto prípadoch sa nejedná o podnety podľa § 14 ods. 1 písm. g) zákona a Rada takéto podanie nevybavuje postupom stanoveným pre vybavovanie podnetov. Pokiaľ to však povaha veci a obsah podania umožňuje, Rada preverí aj informácie uvedené v takýchto podaniach, alebo ich spracuje v rámci iných svojich kompetencií.

Rada na základe svojich skúseností z roku 2022 opätovne poukazuje na usmernenie, ktoré vypracovala pre podávateľov podnetov. Upozorňuje v ňom, že v systéme štátnej správy existujú viaceré kontrolné mechanizmy, ktoré majú zabezpečiť odstránenie nedostatkov a priniesť nápravu v činnosti orgánov štátnej správy. Niektoré z nich sa vzťahujú na činnosť orgánov štátnej správy všeobecne (napríklad zákon č. 9/2010 Z.

z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov, zákon č. 10/1996 o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov), iné sú zamerané len na oblasť výkonu štátnej služby, napríklad sťažnosť štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby podľa ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe alebo podnet občana alebo štátneho zamestnanca na porušenie princípov štátnej služby alebo Etického kódexu podľa ustanovenia § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe. Tieto predpisy nie sú navzájom prepojené a obsah podaní sa často vecne prekrýva. Aby sa zamedzilo rozporným alebo duplicitným výstupom a paralelným konaniam, je potrebné, aby sa kontrolné orgány koordinovali s cieľom čo najrýchlejšieho a najefektívnejšieho vyriešenia konkrétnej situácie.

V prípadoch v ktorých Rada zistila porušenie princípov štátnej služby, odporučila služobným úradom prijatie nápravných opatrení v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe a o tejto skutočnosti bezodkladne písomne upovedomila ÚV SR. O výsledku vybavenia podnetu zároveň oboznámila oznamovateľa, a to aj v prípadoch, keď porušenie princípov štátnej služby nebolo zistené. Súčasne Rada služobné úrady žiadala o spätnú väzbu, akým spôsobom Radou odporúčané nápravné opatrenia zrealizovali. V tejto súvislosti musíme opätovne konštatovať, že postoje a reakcie jednotlivých služobných úradov na odporúčania Rady boli rôzne. Niektoré služobné úrady ich zobrali iba na vedomie, niektoré ich zrealizovali, s niektorými odporúčaniami nesúhlasili, na niektoré urgencie o informácii o prijatých nápravných opatreniach Rada nedostala žiadnu odpoveď.

Tabuľka 56 Podnety na porušenie princípov štátnej služby podľa služobných úradov, ktoré Rada vybavovala v roku 2022

Názov služobného úradu	Porušenie princípov štátnej služby	Radou navrhnuté nápravné opatrenia	Spätná väzba od služobného úradu o realizácii navrhnutých nápravných opatrení
Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Slovenská obchodná inšpekcia	Zistené porušenie čl. 2 bod 2 a bod 3 Ústavy SR, porušenie princípu zákonosti, porušenie princípu transparentného a rovnakého odmeňovania	- uviesť faktický stav veci do súladu s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky	Zaslané vyjadrenie služobného úradu s nesúhlasom s opatreniami

Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo obrany SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo financií SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo obrany SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia a princípu profesionality	<ul style="list-style-type: none"> - opätovne vykonať služobné hodnotenie oznamovateľky za kalendárny rok 2021 v zmysle platnej právnej úpravy, - zabezpečiť v služobnom úrade dodržiavanie zákonom stanovených postupov pri výkone služobných hodnotení, - zabezpečiť pre vedúcich štátnych zamestnancov vzdelávacie aktivity v oblasti výkonu služobných hodnotení, - zabezpečiť pre vedúcich zamestnancov absolvovanie školenia „Vedenie hodnotiaceho rozhovoru“, ktoré pravidelne organizuje Centrum vzdelávania a hodnotenia Sekcie štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR, - zamedziť v služobnom úrade konaniu štátnych zamestnancov, ktoré by ohrozilo dôveru v nestrannosť vykonávania štátnej služby a dôveru v objektívnosť jeho konania a rozhodovania 	Služobný úrad nemohol vykonať opätovne služobné hodnotenie, nakoľko štátnozamestnanecký pomer sa skončil. Je zabezpečené vzdelávanie v oblasti výkonu služobných hodnotení
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia, princípu profesionality a § 5 a § 6 Etického kódexu štátneho zamestnanca	<ul style="list-style-type: none"> - vyvodit' disciplinárnu zodpovednosť voči štátnym zamestnancom zúčastneným na príprave, realizácii a komunikácii organizačnej zmeny, ktorí konali v rozpore so zákonom, - striktne zabezpečiť, aby postup štátnych zamestnancov zúčastnených na príprave, realizácii a komunikácii organizačných zmien v služobnom úrade vrátane 	Služobný úrad prijal všetky nápravné odporúčania, ktoré bolo možné vykonať

		<p>vedúcich štátnych zamestnancov bol v súlade so zákonom,</p> <ul style="list-style-type: none"> - zabezpečiť vedúcim štátnym zamestnancom vrátane prednostov okresných úradov školenie zo zákona o štátnej službe so zameraním na práva a povinnosti vedúcich štátnych zamestnancov a oprávnení v súvislosti s organizačnými zmenami v zmysle zákona o štátnej službe a uložiť im povinnosť zúčastniť sa na takomto školení, - zabezpečiť súlad a vzájomné prepojenie interných služobných predpisov v rámci služobného úradu tak, aby jeden služobný predpis neodporoval inému služobnému predpisu 	
Ministerstvo zahraničných vecí a Európskych záležitostí SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Úrad na ochranu osobných údajov	Zistené porušenia princípu zákonnosti, princípu transparentného a rovnakého odmeňovania a princípu stability	<ul style="list-style-type: none"> - prehodnotiť dôvody rozhodnutia o znížení osobného príplatku, - prehodnotiť výpoveď danú oznamovateľovi vzhľadom na vynikajúce výsledky oznamovateľa deklarované v služobnom hodnotení za roky 2020 a 2021, zväžiť možnosť jeho preloženia na vhodné voľné štátnozamestnanecké miesto a vyhnúť sa tak prípadnému súdnemu sporu, ktoré by mohlo mať negatívny dopad na verejné financie 	Služobný úrad trvá na svojich rozhodnutiach
Pamiatkový úrad SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Regionálny úrad školskej správy v Nitre	Zistené porušenie princípu profesionality a § 5 Etického kódexu štátneho zamestnanca	- dbať na dodržiavanie služobných predpisov vrátane Etického kódexu štátneho zamestnanca, najmä v záťažových situáciách,	Bez odpovede služobného úradu

	(Dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch)	- preškoliť vedúcich štátnych zamestnancov v zásade Etického kódexu štátneho zamestnanca „Dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch“ podľa § 5	
Hlavný banský úrad	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Úrad na ochranu osobných údajov	Zistené porušenie princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia, princípu transparentného a rovnakého odmeňovania	<ul style="list-style-type: none"> - vyvodit' disciplinárnu zodpovednosť voči štátnym zamestnancom zúčastneným na rozhodovaní o rozpätí odmien, ako aj zodpovedným za skutočnosť, že do zoznamu na poskytnutie odmeny za služobné hodnotenie v riadnom termíne nebola zaradená oznamovateľka, ale aj tým, ktorí rozhodli v rozpore so stanovenými výškami odmien o poskytnutí nižšej odmeny oznamovateľke, - striktné zabezpečiť, aby postup štátnych zamestnancov zúčastnených na predmetných úkonoch súvisiacich s poskytovaním jednorazových odmien za služobné hodnotenie bol v súlade so zákonom o štátnej službe, - zabezpečiť všetkým zamestnancom osobného úradu, ale aj všetkým riadiacim zamestnancom školenie o zákone o štátnej službe so zameraním na služobné hodnotenia, - zabezpečiť odstránenie zásahu do princípu transparentného a rovnakého odmeňovania oznamovateľky dorovnaním odmeny podľa podmienok, ktoré si určil služobný úrad 	Bez spätnej väzby služobného úradu
Úrad verejného zdravotníctva SR	Zistené porušenie § 5 ods. 1, 2, 3 a ods. 5 Etického kódexu štátneho zamestnanca	- zabezpečiť účasť štátnych zamestnancov na školeniach k Etickému kódexu štátneho zamestnanca	Služobný úrad prijal všetky nápravné opatrenia
Úrad vlády SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti a porušenia	- doplniť Smernicu vedúceho úradu vlády a samostatne v nej vyriešiť bezplatné používanie služobného motorového vozidla vedúceho zamestnanca vo	Služobný úrad uviedol, že v súčasnosti na Úrade vlády Slovenskej republiky prebieha proces rozsiahlejšej zmeny

	princípu profesionality	verejnej funkcii s prideleným vodičom alebo bez vodiča na vykonávanie funkcie alebo v súvislosti s ňou, alebo - bezplatné používanie služobného motorového vozidla vedúceho zamestnanca vo verejnej funkcii s prideleným vodičom alebo bez vodiča na vykonávanie funkcie alebo v súvislosti s ňou riešiť v zmysle ustanovení § 1 ods. 2 a § 51 Občianskeho zákonníka	Smernice Vedúceho úradu vlády Slovenskej republiky č. 23/2017 zo dňa 1. júna 2017 o používaní služobných motorových vozidiel Úradu vlády Slovenskej republiky a zabezpečení autodopravy v platnom znení (ďalej len „smernica“). Vzhľadom na to, že okrem vysporiadania sa s predmetným odporúčaním Rady pre štátnu službu sú obsahom uvedenej zmeny aj iné oblasti, predovšetkým prispôsobenie smernice zavedeniu centrálného ekonomického systému (CES), daný proces ešte nie je ukončený a je v štádiu intenzívneho riešenia
Ministerstvo hospodárstva SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo životného prostredia SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	Zistené porušenie princípu zákonnosti	- prehodnotiť výpoveď danú oznamovateľke a vyhnúť sa tak prípadnému ďalšiemu súdnemu sporu, ktorý by mohol mať opätovne negatívny dopad na verejné financie, - preškoliť štátnych zamestnancov (predovšetkým osobného úradu) s ustanoveniami zákona o štátnej službe a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce týkajúce sa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru so zameraním najmä na ustanovenie § 74 Zákonníka práce v spojení s ustanovením § 171 zákona o štátnej službe, v súvislosti s ktorým dochádza v praxi k najčastejším pochybeniam zo strany služobných úradov	Bez spätnej väzby

		<p>- klásť väčší dôraz na dodržiavanie Etického kódexu štátneho zamestnanca zo strany štátnych zamestnancov,</p> <p>- zriadiť etického poradcu v súlade s ustanovením § 14a zákona o štátnej službe, ktorý bude pomáhať zamestnancom riešiť etické dilemy, vzdelávať ich v oblasti etiky a bude plniť úlohu poradcu pre etické správanie v štátnej službe, najmä na nezávislé a nestranné posudzovanie súladu konania, vystupovania a postupu štátneho zamestnanca a postupu služobného úradu s Etickým kódexom štátneho zamestnanca pri navrhovaní opatrení na rozvoj etiky v služobnom úrade a opatrení na prevenciu porušovania Etického kódexu štátneho zamestnanca. Zároveň môže plniť poradnú úlohu pre osobný úrad najmä pri skončení štátnozamestnaneckých pomerov</p>	
Ministerstvo vnútra SR	Nebolo zistené porušenie princípov štátnej služby		
Ministerstvo vnútra SR	Zistené porušenie princípu zákonnosti, princípu profesionality, ako aj porušenie ustanovení § 5 ods. 5 Etického kódexu štátneho zamestnanca	<p>- v nadväznosti na povinnosť služobného úradu poskytovať alebo zabezpečovať štátnemu zamestnancovi zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby, ako aj na povinnosť služobného úradu vzdelávať štátneho zamestnanca (princíp profesionality) bezodkladne zabezpečiť štátnym zamestnancom zodpovedným za vybavovanie sťažností v zmysle ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe školenie zo zákona o sťažnostiach,</p> <p>- dôsledne dbať na uplatňovanie Etického kódexu vo všetkých oblastiach riadenia štátnych zamestnancov, a to zabezpečením oboznámenia sa štátnych zamestnancov s jeho obsahom,</p>	Služobný úrad prijal všetky nápravné opatrenia

		<p>podporovaním etického správania štátnych zamestnancov a na základe toho dôsledne vyžadovať od štátnych zamestnancov jeho dodržiavanie,</p> <p>- vzhľadom na porušenie povinnosti štátneho zamestnanca dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, právne záväzné akty Európskej únie, právne predpisy Slovenskej republiky, služobné predpisy a ostatné vnútorné predpisy pri vykonávaní štátnej služby, uplatňovať ich s náležitou odbornou starostlivosťou a rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva (§ 111 ods. 1 písm. a) v nadväznosti na princíp zákonnosti) zvážiť možnosť vyvodit' disciplinárnu zodpovednosť voči štátnemu zamestnancovi zodpovednému za vybavenie sťažnosti v zmysle ustanovení § 117 zákona o štátnej službe</p>	
--	--	---	--

Z podozrení štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby potvrdila Rada svojou činnosťou najmä porušenia princípu zákonnosti zo strany služobných úradov. Tento princíp štátnej služby je najčastejšie porušovaným princípom štátnej služby od začiatku činnosti Rady v roku 2018. Oproti roku 2021, kedy druhým najčastejšie porušovaným princípom štátnej služby bol princíp efektívneho riadenia, tak v roku 2022 to bol princíp profesionality, po ňom nasledovali princíp transparentného a rovnakého odmeňovania, princíp efektívneho riadenia a princíp stability. Tieto podozrenia vznikali v súvislosti s konaním služobných úradov predovšetkým v oblasti odmeňovania, služobného hodnotenia, riadenia a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

3.3 Prešetrenie výpovedí

Rada v roku 2022 v zmysle svojej pôsobnosti podľa ustanovenia § 14 ods. 1 písm. i) zákona o štátnej službe prešetrovala aj dva prípady výpovede danej štátnym zamestnancom najvyššieho služobného úradu. V prvom prípade Rada zistila, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou bol v súlade so zákonom, avšak v súvislosti s prešetrovaním výpovede bolo Radou súčasne zistené porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe a porušenie princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4 zákona o štátnej službe. V druhom

prípade postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátnej zamestnankyne výpoveďou nebol v súlade so zákonom, nakoľko pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a pri uskutočnení organizačnej zmeny došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe štátneho zamestnanca. V oboch prípadoch v ktorých Rada zistila porušenie princípov štátnej služby, v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe odporučila služobným úradom prijatie nápravných opatrení a o tejto skutočnosti bezodkladne písomne upovedomila ÚV SR.

Tabuľka 57 Výpovede dané štátnym zamestnancom najvyššieho služobného úradu, ktoré Rada v roku 2022 prešetrovala

Názov služobného úradu	Postup služobného úradu	Porušenie princípov štátnej služby	Radou navrhnuté nápravné opatrenia	Spätná väzba od služobného úradu
Ministerstvo vnútra SR	Postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru žiadateľa výpoveďou bol v súlade so zákonom	V súvislosti s prešetrovaním výpovede bolo Radou súčasne zistené porušenie princípu zákonnosti a porušenie princípu efektívneho riadenia	- zosúladiť účinnosť organizačných zmien a výpovedí štátnym zamestnancom tak, aby mohol byť štátny zamestnanec služobným úradom využitý a nedochádzalo k nehospodárnosti, teda aby nedošlo k situácii, kedy štátnemu zamestnancovi plynie výpovedná doba, no služobný úrad mu už nemôže pridelovať prácu podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta a súčasne je povinný mu poskytovať náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu, - priznať žiadateľovi počas výpovednej doby funkčný plat v súlade s ustanovením § 160 ods. 2 zákona o štátnej službe	Služobný úrad odporúčané nápravné opatrenia nezrealizoval
Ministerstvo vnútra SR	Postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru žiadateľa výpoveďou nebol v súlade so zákonom	Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a pri uskutočnení organizačnej zmeny došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe	- v zmysle ustanovenia § 91 ods. 4 zákona o štátnej službe navrhuje služobnému úradu, aby za účelom odstránenia nesúladu výpovede so zákonom postupoval v súlade s ustanovením § 73 ods. 5 a ods. 6 zákona o štátnej službe a výpoveď odvolal	Bez spätnej väzby

3.4 Analýza podnetu štátneho zamestnanca

Rada aj v roku 2022 pokračovala v zverejňovaní analýz vybraných podnetov na svojej webovej stránke, ktoré môžu byť možným podávateľom nápomocné v riešení ich podozrení z porušenia princípov štátnej služby.

Pre tento rok si Rada do Správy o stave a vývoji štátnej služby za rok 2022 vybrala príklad podnetu, v ktorom štátny zamestnanec uviedol podozrenie, že zo strany služobného úradu došlo v jeho prípade k porušeniu princípov štátnej služby v súvislosti s realizáciou organizačnej zmeny.

Oznamovateľ vo svojom podnete uviedol podozrenie, že zo strany služobného úradu došlo k porušeniu princípov zákonnosti podľa čl. 2, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu nestrannosti podľa čl. 5 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe v súvislosti s organizačným opatrením služobného úradu.

Služobný úrad dňa 24. novembra 2021 vydal organizačné opatrenie s účinnosťou od 1. decembra 2021, ktorým okrem iného došlo k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta oznamovateľa. K oznámeniu predmetnej skutočnosti zo strany služobného úradu oznamovateľovi však došlo až listom zo dňa 14. marca 2022, ktorý bol oznamovateľovi doručený až dňa 7. apríla 2022.

V zmysle ustanovenia § 32 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a v nadväznosti na ods. 2 predmetného ustanovenia služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi písomnosti v sídle služobného úradu, v mieste výkonu štátnej služby alebo kdekoľvek bude štátny zamestnanec zastihnutý. Ak to nie je možné, písomnosť možno doručiť štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú adresu štátneho zamestnanca, ktorá je služobnému úradu známa.

Rada mala za to, že služobný úrad mal informovať oznamovateľa o skutočnosti zrušenia štátnozamestnaneckého miesta bezodkladne, a to v čase, keď bolo organizačné opatrenie realizované.

V súvislosti s organizačnou zmenou sa Rade v rámci súčinnosti nepodarilo získať odpoveď, či si služobný úrad splnil povinnosť v zmysle ustanovenia § 169 ods. 1 písm. a) bod 4, vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrhy opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov. Vzhľadom na vágnu odpoveď v jednej časti súčinnosti a žiadnu reakciu služobného úradu v druhej časti súčinnosti mala Rada za to, že k predmetnému prerokovaniu nedošlo. Zároveň služobný úrad Rade nepreukázal, o akú organizačnú zmenu v zmysle ustanovenia § 24 zákona o štátnej službe išlo.

Vzhľadom na to, že oznamovateľ bol dlhodobo PN, o čom informoval aj služobný úrad, bol v tom čase v ochranej dobe a teda v zmysle ustanovenia § 76 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe služobný úrad nesmel dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochranej dobe, a to v dobe, keď je štátny zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia.

Z pozície Rady nebolo v tomto štádiu možné posudzovať a zaujať stanovisko k tomu, či boli splnené podmienky na možnosť dať oznamovateľovi zo strany služobného úradu výpoveď a či by prípadná výpoveď bola daná oznamovateľovi účelovo vzhľadom na údajné vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta, ktoré má pokrývať agendu oznamovateľa. V tejto súvislosti Rada dala oznamovateľovi do pozornosti možnosť štátneho zamestnanca podať na služobný úrad, ktorý mu dal výpoveď podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), v zmysle ustanovenia § 87 ods. 1 zákona o štátnej službe žiadosť o prešetrenie výpovede do piatich dní odo dňa doručenia výpovede.

Služobný úrad sa v rámci súčinnosti odvolával na skutočnosť, že k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta došlo v súvislosti so zabezpečením úloh vyplývajúcich z uznesenia vlády SR č. 649 zo dňa 14. októbra 2020 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2021 až 2023.

V tomto bode Rada na základe svojich zistení uviedla, že služobný úrad vydal interné služobné predpisy, ktoré sú vo vzájomnom rozpore, nakoľko:

- v zmysle Operatívneho pokynu služobného úradu č. 11 ročník 2021 časť 3, písm. e) bola stanovená agenda, ktorú má predmetné pracovisko zabezpečiť, ale Organizačným opatrením číslo 14 s účinnosťou od 1. decembra 2021 prišlo k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta, ktoré predmetnú agendu vykonáva, čím služobný úrad de facto zrušil štátnozamestnanecké miesto pokrývajúce agendu, ktorú je povinné dané pracovisko zabezpečiť,
- Sekcia služobného úradu vo svojej odpovedi na žiadosť o súčinnosť uviedla, že, v zmysle Smernice, vydali Operatívny pokyn služobného úradu č. 11 ročník 2021 zo dňa 30. decembra 2021, a v tejto súvislosti tiež uviedla, že nemá informáciu o tom, že by sa menila organizačná štruktúra na predmetnom pracovisku od 1. októbra 2013.

V tejto časti, na základe vyššie uvedeného, z pohľadu Rady vyvstala otázka – ak bolo štátnozamestnanecké miesto zrušené organizačnou zmenou, čím muselo dôjsť k úprave vnútornej organizácie, nebola sekcia, ktorá má na starosti, okrem iného, organizačnú štruktúru týchto podriadených pracovísk, o tom informovaná?

Takéto konanie služobného úradu je podľa názoru Rady v rozpore s princípom efektívneho riadenia, ktorý stanovuje, že služobný úrad riadi štátnych zamestnancov

efektívne a hospodárne. Na základe uvedeného preto Rada konštatovala, že došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe pri vydaní a realizácii organizačného opatrenia služobným úradom.

V časti podnetu, v ktorom oznamovateľ upozorňoval na nezákonné pridelovanie práce počas dlhodobej PN, ako aj na následné nahlásenie porušenia liečebného režimu oznamovateľom služobným úradom Sociálnej poisťovni, Rada uviedla, že služobný úrad vo svojej odpovedi na žiadosť Rady o súčinnosť potvrdil skutočnosť, že napriek tomu, že od 1. decembra 2021 bolo štátnozamestnanecké miesto zrušené, oznamovateľovi boli počas trvania PN naďalej pridelované služobné úlohy. Vedúci štátny zamestnanec až dňa 20. apríla 2022, teda takmer 7 mesiacov od nastúpenia oznamovateľa na dlhodobú PN a takmer 5 mesiacov po zrušení jeho štátnozamestnaneckého miesta, nariadil podriadenému vedúcemu štátnemu zamestnancovi, aby zabezpečil komisionálne prevzatie kancelárie, spisovej dokumentácie a tiež, aby zabezpečil odovzdanie služobnej agendy inému štátnemu zamestnancovi.

Vedúci štátny zamestnanec je v zmysle ustanovenia § 113 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe povinný organizovať, riadiť, kontrolovať a hodnotiť vykonávanie štátnej služby podriadenými štátnymi zamestnancami. Vzhľadom na to, že napriek vedomosti, že oznamovateľ oznámil svoju dlhodobú PN, vedúci štátny zamestnanec nezabezpečil zastupovanie štátneho zamestnanca a teda riadny chod odboru.

Je neprípustné, aby služobný úrad prideloval oznamovateľovi služobné úlohy jednak počas PN, a už vôbec nie v čase, kedy jeho štátnozamestnanecké miesto bolo zrušené. Oznamovateľ nemal v tom čase vedomosť, že jeho štátnozamestnanecké miesto bolo zrušené a v rámci obavy o svoje miesto sa snažil vyhovieť požiadavkám služobného úradu. Toto konanie oznamovateľa služobný úrad zneužil na udanie oznamovateľa zaslané Sociálnej poisťovni, v ktorom uviedol, že oznamovateľ týmto svojim konaním porušil liečebný režim.

Podľa zistení Rady termíny prihlasovania sa do intranetového systému služobného úradu, ktoré boli poskytnuté Sociálnej poisťovni ako dôkaz o porušení liečebného režimu oznamovateľom zo strany zamestnávateľa, jednoznačne nepreukazujú, že každé z prihlásení do intranetového systému služobného úradu realizoval oznamovateľ, keďže pod jeho prístupovými údajmi mali možnosť prihlasovať sa aj kolegyne oznamovateľa, ktoré podľa jeho pokynov alebo aj z vlastnej iniciatívy vykonávali nevyhnutné úkony spojené s plnením služobných úloh.

Rada považuje za absolútne neprípustné konanie služobného úradu spočívajúce v tom, že nahlásil Sociálnej poisťovni porušenie liečebného režimu zo strany oznamovateľa až po niekoľkých mesiacoch, v rámci ktorých vykonával počas PN služobné úlohy pridelované jeho služobným úradom, hoci navyše jeho štátnozamestnanecké miesto bolo v tom čase už zrušené. Rada má za to, že služobný úrad

postupoval účelovo, uviedol oznamovateľa do omylu a využil jeho nevedomosť o zrušení jej štátnozamestnaneckého miesta na to, aby naďalej vykonával činnosť v súlade s opisom štátnozamestnaneckého miesta dovtedy, kým služobný úrad nevytvorí nové štátnozamestnanecké miesto, ktoré by pokrývalo predmetnú agendu.

Na základe uvedeného Rada konštatovala, že došlo k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe a ustanovení § 5 a § 6 Vyhlášky Úradu vlády SR č. 400/2019, ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca služobným úradom a v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) zákona o štátnej službe odporučila služobnému úradu prijatie nápravných opatrení:

- vyvodit' disciplinárnu zodpovednosť voči štátnym zamestnancom zúčastneným na príprave, realizácii a komunikácii organizačnej zmeny, ktorí konali v rozpore so zákonom;
- striktne zabezpečiť, aby postup štátnych zamestnancov zúčastnených na príprave, realizácii a komunikácii organizačných zmien v služobnom úrade vrátane vedúcich štátnych zamestnancov bol v súlade so zákonom;
- zabezpečiť vedúcim štátnym zamestnancom školenie zo zákona o štátnej službe so zameraním na práva a povinnosti vedúcich štátnych zamestnancov a oprávnení v súvislosti s organizačnými zmenami v zmysle zákona o štátnej službe a uložiť im povinnosť zúčastniť sa na takomto školení;
- zabezpečiť súlad a vzájomné prepojenie interných služobných predpisov v rámci služobného úradu tak, aby jeden služobný predpis neodporoval inému služobnému predpisu.

O týchto skutočnostiach Rada bezodkladne upovedomila Úrad vlády SR.

Tento prípad vyvrcholil do skončenia štátnozamestnaneckého pomeru s daným štátnym zamestnancom a nakoľko išlo o výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, Rada v rámci svojej pôsobnosti túto vec prešetrovala.

3.5 Analýza postupu Rady pri prešetroaní výpovede

Rade bola v súvislosti s vyššie uvedeným zo strany služobného úradu postúpená v zmysle ustanovenia § 88 a ustanovenia § 90 ods. 1 zákona o štátnej službe, žiadosť štátneho zamestnanca o prešetrovanie výpovede. Rada prešetruje v rámci svojej pôsobnosti v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. i) zákona o štátnej službe výpovede dané štátnym zamestnancom najvyššieho služobného úradu.

Rada po dôslednom prešetroaní všetkých predložených materiálov a súvisiacich okolností v zdôvodnení stanoviska uviedla nasledovné:

1.

V súvislosti s problematikou týkajúcou sa oznamovateľa Rada už v predchádzajúcom období vybavovala v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. g) zákona o štátnej službe podnet o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca, a to na základe písomnosti oznamovateľa zo dňa 22. apríla 2022 označenej ako „Žiadosť na prešetrenie porušenia zákona o štátnej službe a etického kódexu.“

Služobný úrad v rámci súčinnosti poskytnutej k podnetu nepredložil Rade presvedčivý dôkazný materiál k otázke splnenia povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrhy opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov v zmysle ustanovenia § 169 ods. 1 písm. a) bod 4. Zároveň služobný úrad Rade nepreukázal súlad organizačnej zmeny s ustanovením § 24 zákona o štátnej službe. Rada vo svojom stanovisku k podnetu na základe poskytnutej súčinnosti poukázala na interné predpisy služobného úradu, ktoré boli vzájomne v rozpore a taktiež upozornila na nesprávny postup priameho nadriadeného vedúceho štátneho zamestnanca štátneho zamestnanca v súvislosti so zabezpečením jeho zastupovania počas dlhodobej PN.

Služobný úrad na žiadosť Rady o informáciu o prijatí/neprijatí odporúčaných nápravných opatrení zo dňa 18. augusta 2022 odpovedal listom zo dňa 31. augusta 2022, ktorý bol Rade doručený 7. septembra 2022. V prílohe služobný úrad zaslal zápisnicu z prešetrenia sťažnosti štátneho zamestnanca (ďalej len „zápisnica“) zo dňa 23. augusta 2022, ktorú oznamovateľ v zmysle ustanovenia § 116 zákona o štátnej službe podal dňa 5. mája 2022 na služobný úrad a v ktorej samotný služobný úrad konštatoval, že v zmysle ustanovenia § 20 ods. 2 zákona č. 9/2010 o sťažnostiach, **sťažnosť štátneho zamestnanca bola opodstatnená.**

V zápisnici sekcia služobného úradu poverená riešením sťažnosti okrem iného skonštatovala, že *„Aplikovaný postup je v rozpore s právnou úpravou organizačnej zmeny podľa § 24 písm. b) zákona o štátnej službe. V danom prípade došlo k znovu vytvoreniu štátnozamestnaneckého miesta totožného s opisom štátnozamestnaneckého miesta sťažovateľa, ktoré bolo organizačným opatrením zrušené. Znovu vytvorené štátnozamestnanecké miesto bolo k 19.4.2022 obsadené iným štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe aj napriek tomu, že sťažovateľ naďalej bol práceneschopný, teda v ochrannnej dobe. **Týmto postupom neboli naplnené zákonné podmienky organizačnej zmeny. Uvedené štátnozamestnanecké miesto malo byť ponúknuté štátnemu zamestnancovi, ktorým bolo pôvodné zastávané alebo na miesto mali zaradiť štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe.**“*

Rada sa stotožnila so stanoviskom služobného úradu a má za to, že proces realizácie organizačnej zmeny bol od začiatku účelový, nehospodárny a **v rozpore so zákonom.** Na služobnom úrade došlo k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta, ktoré v zmysle Operatívneho pokynu č. 11 ročník 2021 časť 3, písm. e) má zabezpečovať agendu

nevyhnutnú ku chodu predmetného pracoviska. Tomu nasvedčuje aj skutočnosť, že predmetné štátnozamestnanecké miesto bolo opätovne vytvorené, a to navyše s totožným opisom pôvodne zrušeného štátnozamestnaneckého miesta.

2.

Podľa § 75 ods. 1 písm. b) služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak.

Ustanovenie § 24 zákona o štátnej službe zakotvuje, že za organizačnú zmenu sa považuje

- a) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta bez vytvorenia nového štátnozamestnaneckého miesta,
- b) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a **vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s inou najnáročnejšou činnosťou, bližšie určenou najnáročnejšou činnosťou, ďalšou činnosťou alebo bližšie určenou ďalšou činnosťou,**
- c) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a **vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo**
- d) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a **vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta v inom služobnom úrade na základe zániku služobného úradu alebo na základe prevodu časti služobného úradu.**

V danom prípade došlo k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta a vytvoreniu „nového“ štátnozamestnaneckého miesta totožného so zrušeným štátnozamestnaneckým miestom štátneho zamestnanca a k jeho obsadeniu iným štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe, čo je, podľa názoru Rady, jednoznačne v rozpore s vyššie uvedeným ustanovením zákona o štátnej službe.

Rada bola v tejto súvislosti tiež nútená konštatovať, že vedúci štátny zamestnanec bol na túto skutočnosť v rámci prešetrenia sťažnosti štátneho zamestnanca upozornený, napriek tomu pokračoval vo svojom protiprávnom konaní, čoho výsledkom bola výpoveď daná štátnemu zamestnancovi.

Ako uviedla aj sekcia služobného úradu poverená riešením sťažnosti, v danom prípade išlo o znovu vytvorené štátnozamestnanecké miesto s totožným opisom štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca a bolo evidentne vytvorené v čase, keď bol štátny zamestnanec práceneschopný. To znamená, že na jeho obsadenie bolo potrebné postupovať v zmysle ustanovenia § 36 ods. 3 písm. a) bod 6 zákona o štátnej

službe, prijať naň štátneho zamestnanca do **dočasnej štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného** a po návrate štátneho zamestnanca po ukončení práceneschopnosti mu toto miesto v rámci osobného pohovoru ponúknuť.

Zo záznamu z osobného pohovu so štátnym zamestnancom po jeho návrate z dočasnej práceneschopnosti vyplýva, že služobný úrad si ponukovú povinnosť síce splnil, avšak štátnemu zamestnancovi znovu vytvorené štátnozamestnanecké miesto s totožným opisom jeho zrušeného štátnozamestnaneckého miesta neponúkol, nakoľko v tom čase už toto štátnozamestnanecké miesto **v rozpore so zákonom** obsadil iným štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe.

3.

V zmysle ustanovenia § 172 ods. 1 zákona o štátnej službe na právne úkony podľa tohto zákona sa použijú ustanovenia § 34 až 39, § 40 ods. 1 až 5, § 41, § 41a, § 42a až 45, § 46 ods. 2 a § 49 Občianskeho zákonníka.

Ustanovenie § 39 Občianskeho zákonníka uvádza, že neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom. Dikcia ustanovenia z formálneho hľadiska neumožňuje aplikovať žiadne kritériá, ktoré by rozpor so zákonom, obchádzanie zákona alebo rozpor s dobrými mravmi zmiernili alebo vylúčili. Doslovný výklad tohto ustanovenia vedie k záveru, že každý prípad rozporu so zákonom, obchádzania zákona alebo rozporu s dobrými mravmi je neplatný so všetkými dôsledkami, ktoré zákon pre túto sankciu vadnosti právnych úkonov predvída.

V nadväznosti na uvedené mala Rada za to, že spôsob realizácie Organizačného opatrenia bol v rozpore so zákonom, organizačnú zmenu, v rámci ktorej došlo k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta oznamovateľa a následnému opätovnému vytvoreniu štátnozamestnaneckého miesta s totožným opisom zrušeného štátnozamestnaneckého miesta považuje za právny úkon odporujúci zákonu a tým za neplatný právny úkon. Súčasne konštatovala, že všetky nadväzujúce úkony, ktoré služobný úrad vykonal na základe neplatného právneho aktu, je možné považovať za neplatné.

4.

V rámci svojej kompetencie vykonávať dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby Rada súčasne konštatovala, že spôsob realizácie organizačnej zmeny a z nej vyplývajúce skončenie štátnozamestnaneckého pomeru oznamovateľa výpoveďou považuje **za porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe.**

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

a najmä, aby bola zrealizovaná v súlade so zákonom o štátnej službe. Inštitút organizačnej zmeny by v žiadnom prípade nemal byť využívaný ako účelový nástroj na zmeny v rámci služobného úradu.

Princíp zákonnosti vyžaduje, aby štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konal v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi.

Služobný úrad v tomto prípade konal v rozpore s právnymi predpismi Slovenskej republiky, konkrétne v rozpore so zákonom o štátnej službe, čím princíp zákonnosti porušil.

Princíp profesionality predpokladá, že štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby bude konať odborne, svedomito, v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a služobný úrad mu poskytuje alebo zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby.

Konanie štátnych zamestnancov zúčastnených na príprave, realizácii a komunikácii organizačnej zmeny a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorým porušili zákon o štátnej službe, nie je možné z pohľadu Rady považovať za odborný výkon štátnej služby.

5.

Rada po preskúmaní žiadosti o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca vydala podľa § 91 ods. 5 v spojení s ustanovením § 94 zákona o štátnej službe stanovisko, v ktorom skonštatovala, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou nebol v súlade so zákonom. Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a pri uskutočnení organizačnej zmeny došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe.

V zmysle ustanovenia § 91 ods. 4 zákona o štátnej službe navrhla služobnému úradu, aby za účelom odstránenia nesúladu výpovede so zákonom postupoval v súlade s ustanovením § 73 ods. 5 a ods. 6 zákona o štátnej službe a výpoveď odvolal.

Záverom Rada v tejto súvislosti služobný úrad upozornila, že v prípade, ak by nepostupoval v súlade s návrhom Rady, mohol by byť oznamovateľ v žalobe na neplatnosť výpovede podanej na súd úspešný, čím by služobnému úradu v súvislosti s prípadným súdnym sporom mohli vzniknúť nemalé finančné náklady.

3.6 Návrh opatrení

Rada v súvislosti s vybavovaním písomných podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby služobným úradom alebo o porušení Etického kódexu štátneho zamestnanca a tiež v súvislosti s prešetrovaním výpovedí opakovane zistila viaceré nedostatky v odbornosti štátnych zamestnancov a osobnostných vlastností vedúcich štátnych zamestnancov. Na základe týchto zistení odporúča prijať nasledovné opatrenia:

- V rámci výberových konaní, ako aj pri vymenúvaní štátnych zamestnancov do funkcie, klásť väčší dôraz na ich odbornosť, pričom je potrebné vychádzať z toho, že kvalifikačný predpoklad ukončenia druhého alebo tretieho stupňa vysokoškolského vzdelania ešte nemusí byť zárukou odbornosti uchádzača.
- Zvážiť sprísnenie kritérií pri výbere uchádzačov na štátnozamestnanecké miesta vedúcich štátnych zamestnancov zavedením povinnosti posúdenia požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra a napomôcť tým profesionalizácii štátnej služby. V súčasnosti pri výbere štátnych zamestnancov poskytuje diagnostiku metódou hodnotiaceho centra a psychodiagnostických testov Centrum vzdelávania a hodnotenia (ďalej len „CVH“) zriadené na Úrade vlády SR iba na požiadanie služobných úradov.

Podľa informácie CVH v roku 2022 na účely výberových konaní požiadali o psychodiagnostické testovanie nasledovné služobné úrady:

Služobný úrad	Počet výberových konaní
MF SR	9
MH SR	4
MIRRI SR	5
MK SR	1
MPRV SR	1
MZ SR	3
MŽP SR	1
ÚV SR	2
Spolu 8 služobných úradov	Spolu 26 výberových konaní

O diagnostiku metódou hodnotiaceho centra v roku 2022 na účely výberových konaní požiadali nasledovné služobné úrady:

Služobný úrad	Počet výberových konaní
MF SR	1
MIRRI SR	3
MPRV SR	1
MŽP SR	3
NKÚ SR	5
ÚJD SR	1
MK SR – zrušené zo strany SÚ	1
Spolu požiadalo 7 služobných úradov. Zrealizované pre 6 služobných úradov.	Spolu realizované pre 14 VK

Z uvedených tabuliek vyplýva, že služobné úrady iba v minimálnom množstve využívajú zákonom danú možnosť overenia požadovaných odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača posúdením požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra.

V rámci služobných úradov klásť väčší dôraz na vzdelávanie štátnych zamestnancov a

- dôsledne zabezpečovať systematické vzdelávanie štátnych zamestnancov s cieľom priebežného udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí, schopností a zručností potrebných na vykonávanie štátnej služby,
- vo zvýšenej miere dbať na to, aby obsahové zameranie kontinuálneho vzdelávania realizované formou individuálneho kompetenčného plánu jednoznačne vyplývalo z požiadaviek na odborné kompetencie štátneho zamestnanca uvedené v opise štátnozamestnaneckého miesta,
- vzhľadom na to, že účelom zabezpečenia a poskytnutia vzdelávania štátnym zamestnancom v súvislosti s výkonom štátnej služby je zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, zväžiť zavedenie možnosti overiť si účelnosť takto vynaložených finančných prostriedkov zo strany služobného úradu na záver vzdelávania štátnych zamestnancov formou záverečných testov.

4. SLUŽOBNÉ HODNOTENIE 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, Rada pripravila dotazník v oblasti realizácie služobných hodnotení aj v roku 2022. Dotazník bol prístupný od 20. mája 2022 do 21. júna 2022 a v tom čase ho mohli vyplňať štátni zamestnanci, ktorí sa o ňom dozvedeli prostredníctvom služobných úradov.

Do dotazníkového zisťovania sa mohli zapojiť štátni zamestnanci, bez ohľadu na postavenie, všetkých 229 služobných úradov v Slovenskej republike. Vyplnenie dotazníka bolo dobrovoľné a anonymné.

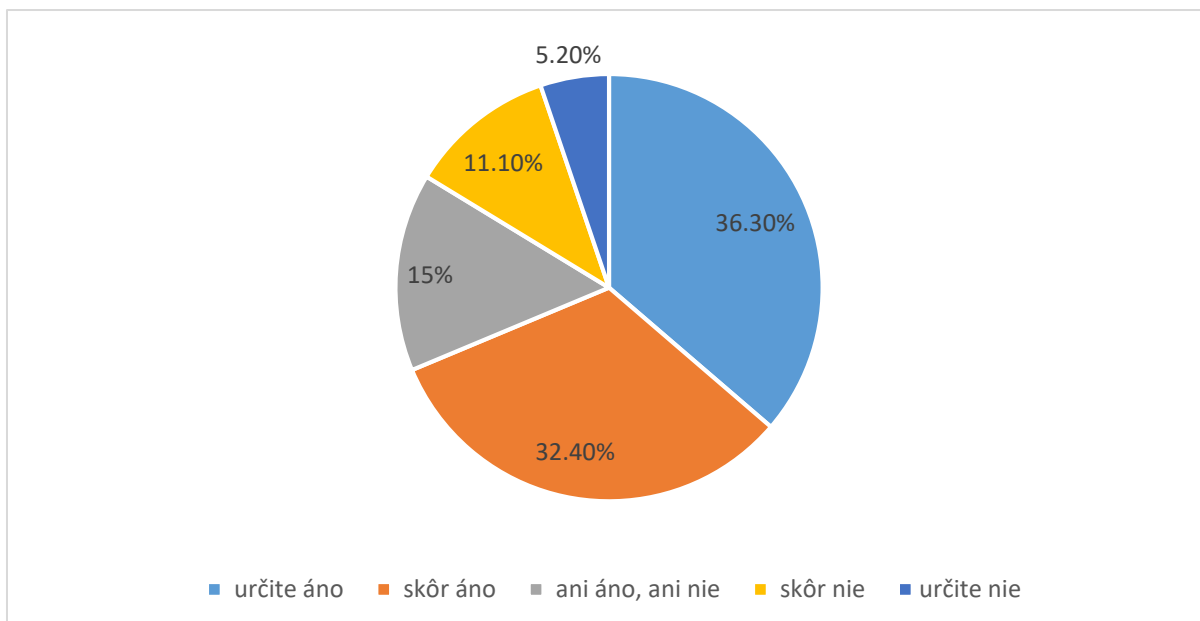
Oblasť služobného hodnotenia obsahovala 12 otázok. Okrem poslednej otázky, v ktorej bola účastníkom daná možnosť uviesť vlastné návrhy a pripomienky, boli otázky uzavreté.

V stanovenom termíne bolo vyplnených 5884 online dotazníkových hárkov. Podľa dostupných údajov bol v 1. štvrtroku 2022 počet štátnych zamestnancov 34202,5. Dotazníkového prieskumu sa na základe týchto dát zúčastnilo 17,2 % štátnych zamestnancov.

K otázke č. 1:

Mali ste pred absolvovaním služobného hodnotenia dostatok informácií o jeho účele, priebehu a kritériách hodnotenia v jednotlivých hodnotených oblastiach?

a) určite áno	2139	(36,3 %)
b) skôr áno	1905	(32,4 %)
c) ani áno, ani nie	881	(15 %)
d) skôr nie	652	(11,1 %)
e) určite nie	307	(5,2 %)



Z vyjadrenia zúčastnených na zbere dát vyplýva, že väčšina z nich mala o inštitúte služobných hodnotení dostatok informácií. Odpovede určite áno a skôr áno tvorili 68,7 %. Avšak aj po tom, čo bol inštitút služobného hodnotenia realizovaný už po piaty krát, uviedlo 16,3 % zúčastnených, že nemalo dostatok informácií o jeho účele, priebehu a kritériách (odpovedali skôr/určite nie). Otázne v týchto prípadoch ostáva, ako prebieha oboznamovanie sa daných štátnych zamestnancov so služobnými predpismi a či také v danom služobnom úrade neabsentujú.

Pri detailnejšom pohľade na výsledky tých štátnych zamestnancov, ktorí odpovedali záporne, sa z dotazníka dozvedáme:

Pri porovnaní výsledku tejto otázky s otvorenou otázkou „Čo by mohol v oblasti služobného hodnotenia služobný úrad zlepšiť?“ odpovedalo z 959 respondentov, ktorí uviedli, že nemali dostatok informácií o služobných hodnoteniach, len 274 s nejakým návrhom alebo pripomienkou. 71,4 % z negatívne odpovedajúcich teda nevyužilo vôbec možnosť uviesť svoj názor. Z tých 274 (28,6 %), ktorí svoj názor uviedli, prevládali návrhy:

- 49-krát na zobjektívnenie služobného hodnotenia/služobné hodnotenie je vykonávané subjektívne;
- 36-krát by privítali zlepšenie finančného ohodnotenia/zvýšenie platu/zvýšenie odmeny;
- 26-krát na zrušenie služobného hodnotenia – toto je pomerne zarážajúce, nakoľko, ak uviedli, že nemali dostatok informácií o služobných hodnoteniach, namiesto snahy informovať sa, alebo požiadať služobný úrad o informácie, odpovedali, že služobné hodnotenie by zrušili;
- v 18 prípadoch je služobné hodnotenie považované len za formalitu na danom služobnom úrade;

- v 5 prípadoch odporučili jasne stanoviť kritéria služobného hodnotenia; v 3 prípadoch uviedli, aby bol s ohľadom na služobné hodnotenia dodržiavaný zákon o štátnej službe, resp. princípy štátnej služby.

V ostatných odpovediach išlo o individuálne návrhy, ktoré nespádali pod žiadne z vyššie uvedených odporúčaní.

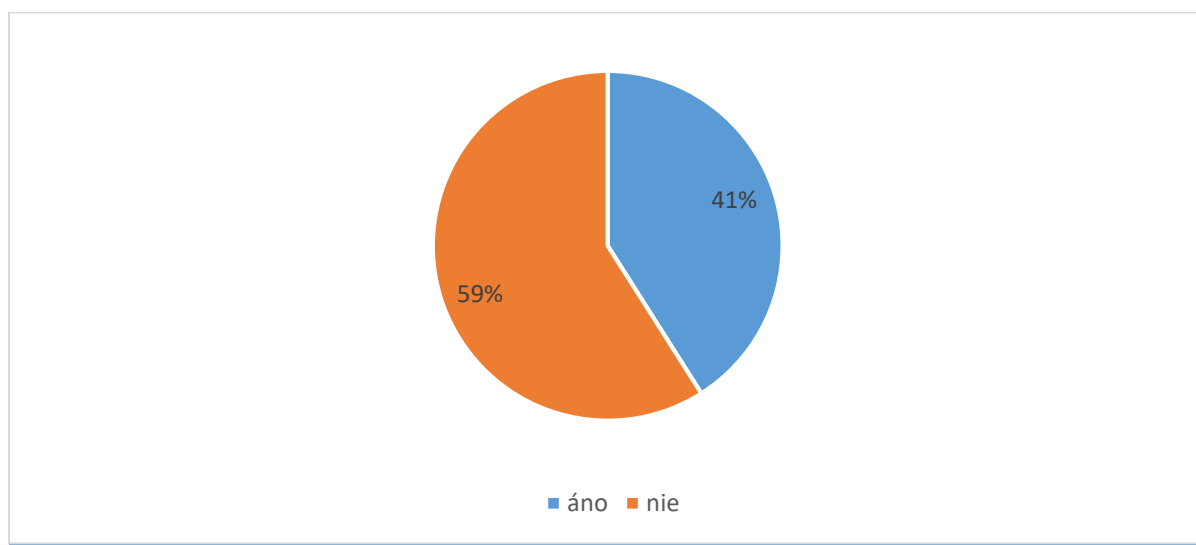
Ak porovnáme odpovede na túto otázku medzi ženami a mužmi, zistíme, že medzi ich odpoveďami bol obrovský rozdiel. Variácia odpovedí na túto otázku bola veľmi vysoká, respondenti v kategóriách ženy a muži sa skoro úplne rozchádzali vo svojich odpovediach. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že muži mali dostatok informácií o účele, priebehu a kritériách hodnotenia oveľa častejšie, ako ženy.

Aj porovnanie výsledkov medzi vedúcimi štátnymi zamestnancami a radovými štátnymi zamestnancami naznačuje obrovský rozdiel v odpovediach. Ale pri detailnom pohľade na variácie odpovedí v tejto otázke dokonca zistíme, že vedúci štátni zamestnanci sa skôr zhodli v odpovediach, zatiaľ čo radoví štátni zamestnanci sa v nich pomerne značne rozchádzali. Z výsledku je tiež zrejmé, že vedúci mali pred absolvovaním služobného hodnotenia dostatok informácií, zatiaľ čo radoví štátni zamestnanci aj mali, aj nemali (odpoveď c)).

K otázke č. 2:

Pripravovali ste sa na hodnotenie (napr. ste si pripravili najdôležitejšie úspešné zvládnuté úlohy, prípadne spracovali samohodnotenie podľa vzorového formuláru a pod.)?

a) áno	2414 (41 %)
b) nie	3470 (59 %)



Podľa vyjadrenia respondentov si väčšina z nich samohodnotenie nepripravovala. V porovnaní s 11. otázkou, v ktorej respondenti mohli vyznačiť, čo by do budúcnosti prijali, uviedlo 1889 (32,1 %) zo všetkých 5884 respondentov, že by prijali samohodnotenie, ktoré bude predchádzať hodnoteniu vedúcim zamestnancom. Až 884 z nich ale uviedlo, že si samohodnotenie v roku 2021 už pripravilo. Teda z 3470 negatívnych odpovedí v tejto otázke uviedlo 1005 respondentov (29 %) v otázke č. 11, že by do budúcnosti privítali samohodnotenie.

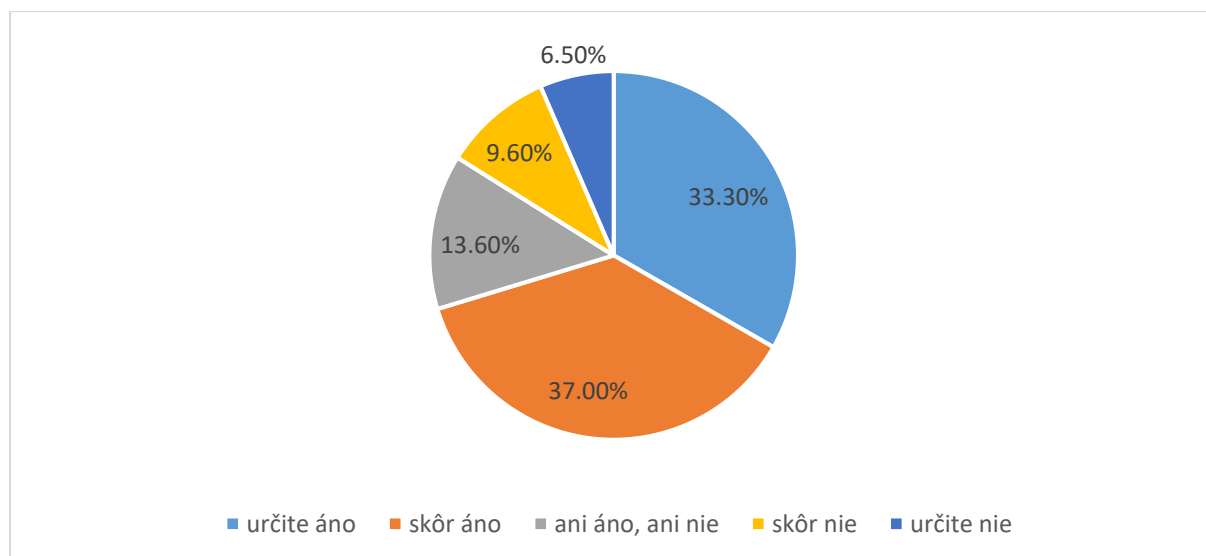
Z údajov odpovedí na túto otázku nebol zistený významný rozdiel medzi ženami a mužmi. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejme, že o minimum viac mužov ako žien sa pripravovalo na služobné hodnotenie vopred.

Ak porovnáme odpovede na uvedenú otázku medzi vedúcimi štátnymi zamestnancami a radovými štátnymi zamestnancami, zistíme medzi nimi významný rozdiel. Zatiaľ čo približne dve tretiny riadiacich štátnych zamestnancov sa na služobné hodnotenie pripravovali, z radových štátnych zamestnancov sa pripravovala na služobné hodnotenie len približne jedna tretina.

K otázke č. 3:

Bolo podľa Vášho názoru služobné hodnotenie objektívnym zhodnotením Vašej práce?

a) určite áno	1958	(33,3 %)
b) skôr áno	2178	(37,0 %)
c) ani áno, ani nie	802	(13,6 %)
d) skôr nie	562	(9,6 %)
e) určite nie	384	(6,5 %)



Služobným hodnotením sa jednak poskytuje spätná väzba, ale zároveň je aj prostriedkom na nastavenie vzdelávania, alebo zvyšovania motivácie, štátneho zamestnanca. Z tohto uhla pohľadu je veľmi dôležité, ako vnímajú štátni zamestnanci samotné služobné hodnotenie. Fakt, že prevažná väčšina (70,3 % odpovede určite/skôr áno) respondentov uviedla, že služobné hodnotenie považujú za objektívne zhodnotenie svojej práce, je veľmi pozitívnym signálom, že nastavenie systému služobných hodnotení je správne.

Pri porovnaní dát tejto otázky s otvorenou otázkou „Čo by mohol v oblasti služobného hodnotenia služobný úrad zlepšiť?“ stojí za zmienku, že len 157 (15,1 %) z 1039 respondentov (ktorí na uvedenú otázku č. 12 nejako reagovali) odpovedalo, že by služobný úrad mal zvýšiť objektívnosť služobných hodnotení.

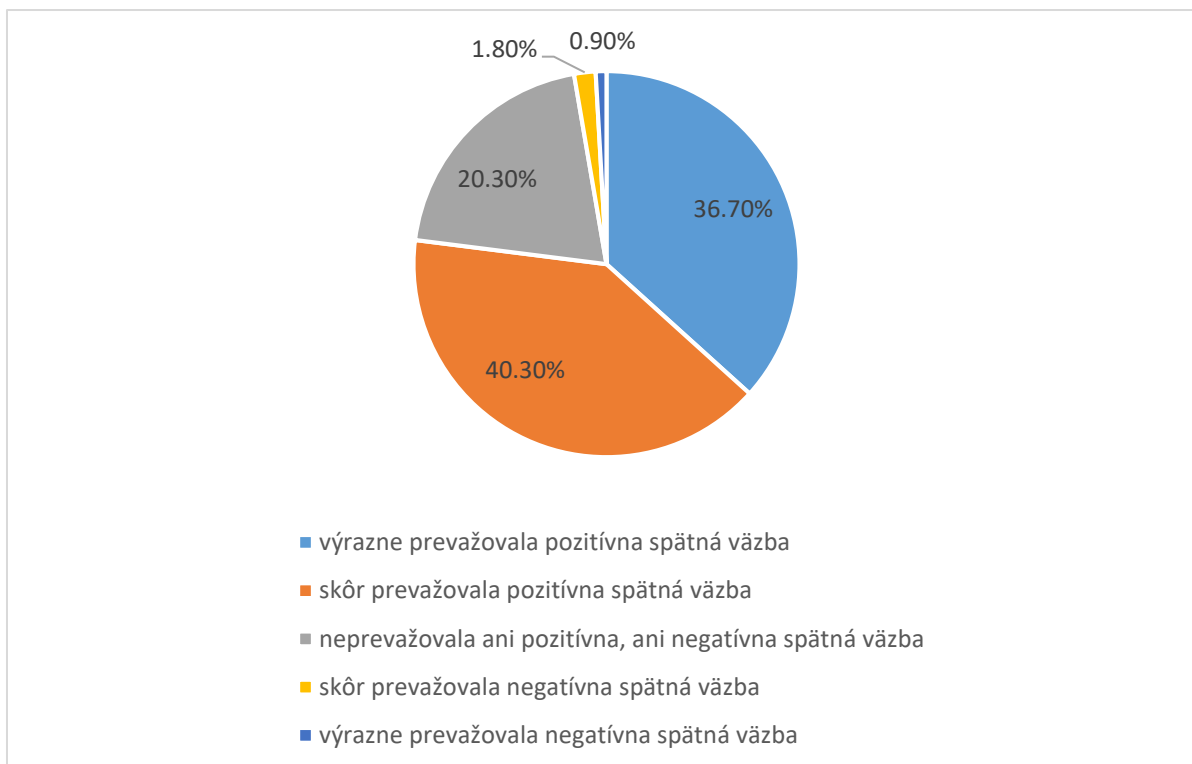
Z údajov odpovedí na túto otázku bol zistený obrovský rozdiel medzi ženami a mužmi. Variácia odpovedí bola veľmi vysoká, respondenti v kategóriách ženy a muži sa skoro úplne rozchádzali v názoroch na túto otázku. Zatiaľ čo muži odpovedali, že služobné hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením ich práce, ženy sa s týmto názorom stotožnili oveľa menej.

Veľký rozdiel v odpovediach bol zistený aj medzi vedúcimi a radovými štátnymi zamestnancami. Variácia odpovedí bola veľmi vysoká, aj respondenti v jednotlivých kategóriách sa skoro úplne rozchádzali v názoroch na túto otázku. Podľa názoru vedúcich štátnych zamestnancov bolo služobné hodnotenie objektívnym zhodnotením ich práce, radoví štátni zamestnanci sa s týmto tvrdením zhodli o dosť zriedkavejšie.

K otázke č. 4:

Aký bol obsah služobného hodnotenia, čo sa týka spätnej väzby?

a) výrazne prevažovala pozitívna spätná väzba	2157 (36,7 %)
b) skôr prevažovala pozitívna spätná väzba	2370 (40,3 %)
c) neprevažovala ani pozitívna, ani negatívna spätná väzba	1197 (20,3 %)
d) skôr prevažovala negatívna spätná väzba	109 (1,8 %)
e) výrazne prevažovala negatívna spätná väzba	51 (0,9 %)



Z výsledku odpovedí respondentov na túto otázku vyplýva, že prevažná väčšina zúčastnených (77 %, odpovede výrazne/skôr prevažovala pozitívna spätná väzba) získala pozitívnu spätnú väzbu na svoju prácu. Neutrálnu spätnú väzbu vnímala približne pätina (20,3 %) respondentov. Negatívnu spätnú väzbu dostalo len 2,7 % zúčastnených (odpovede skôr/výrazne prevažovala negatívna spätná väzba).

Výsledok tejto otázky je prekvapujúci aj vzhľadom na výsledok predošlej otázky, nakoľko 322 účastníkov (7,1 %) z tých, ktorí vnímali pozitívnu spätnú väzbu na svoju prácu, zároveň vyjadrili názor, že služobné hodnotenie nebolo objektívnym zhodnotením ich práce. Za zmienku tiež stojí, že 7 respondentov (4,3 % z tých, u ktorých prevažovala negatívna spätná väzba), zároveň potvrdilo, že služobné hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením ich práce.

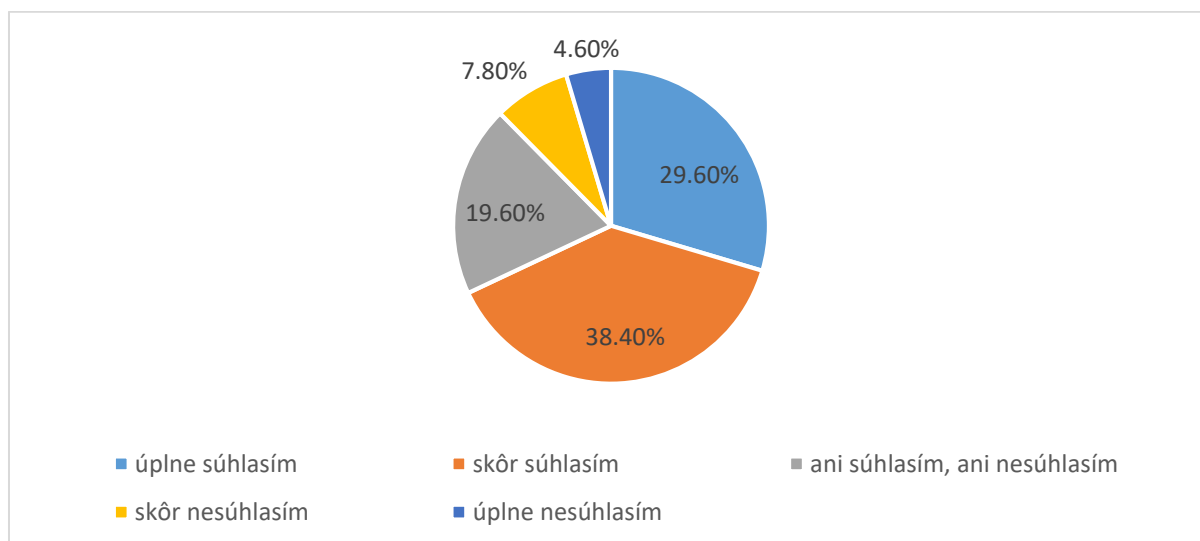
Z údajov odpovedí na túto otázku nebol zistený významný rozdiel medzi ženami a mužmi. Variácia odpovedí bola veľmi nízka, čo svedčí o skutočnosti, že respondenti v kategórii ženy aj muži sa vo veľkej miere zhodovali v odpovediach. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že u žien prevažovala pozitívna spätná väzba o minimum viac ako u mužov.

Významný rozdiel v odpovediach na predmetnú otázku nebol zaznamenaný ani medzi riadiacimi a radovými štátnymi zamestnancami. Variácia odpovedí na túto otázku bola pomerne nízka, čo svedčí o skutočnosti, že respondenti sa tiež vo veľkej miere zhodovali v odpovediach. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že u riadiacich štátnych zamestnancov prevažovala pozitívna spätná väzba len o nepatrné minimum viac ako u radových štátnych zamestnancov.

K otázke č. 5:

Ohodnoťte súhlas s výrokom: „Na základe spätnej väzby na moju prácu viem, ako konkrétne sa v ďalšom hodnotenom období môžem zlepšiť.“

a) úplne súhlasím	1745	(29,6 %)
b) skôr súhlasím	2259	(38,4 %)
c) ani súhlasím, ani nesúhlasím	1153	(19,6 %)
d) skôr nesúhlasím	458	(7,8 %)
e) úplne nesúhlasím	269	(4,6 %)



Prevažná väčšina respondentov (68 %, odpovede úplne/skôr súhlasím) uviedla, že na základe spätnej väzby, ktorú dostali počas služobného hodnotenia, pozná oblasti, v ktorých by sa mohli zlepšiť, ale súčasne aj spôsob, ako sa do budúcnosti zlepšiť. Len približne niečo viac ako desatina (12,4 %, odpovede skôr/úplne nesúhlasím) zúčastnených uviedla, že nesúhlasia s výrokom, že na základe spätnej väzby vedia, ako sa môžu zlepšiť. Je zrejmé, že viac ako dve tretiny hodnotiteľov poskytlo hodnoteným efektívnu spätnú väzbu v kontexte možného zlepšenia ich práce do budúcnosti.

Pri porovnaní vybraných kategórií tejto otázky s otázkou č. 9, v ktorej mohli respondenti vyznačiť možnosti, v čom vidia význam služobného hodnotenia, najviac respondentov, 3066 (52,1 %), uviedlo práve možnosť získania spätnej väzby. Práve z tých 4004 respondentov, ktorí kladne odpovedali na výrok v tejto otázke (odpovede úplne/skôr súhlasím), uviedlo zároveň to, že vidia význam v služobnom hodnotení, 2513 respondentov (62,8 %). Z tých 727 respondentov, ktorí nesúhlasia s výrokom tejto otázky (odpovede skôr/úplne nesúhlasím), uviedlo v 475 prípadoch (65,3 %), že služobné hodnotenie pre nich nemá žiadny význam. Zároveň však negatívne odpovedajúci uviedli aj v 177 prípadoch, že vidia význam služobného hodnotenia

práve v získaní spätnej väzby (24,3 %), čo môže mať za následok, že spätná väzba v týchto prípadoch nie je dostatočne konkrétna.

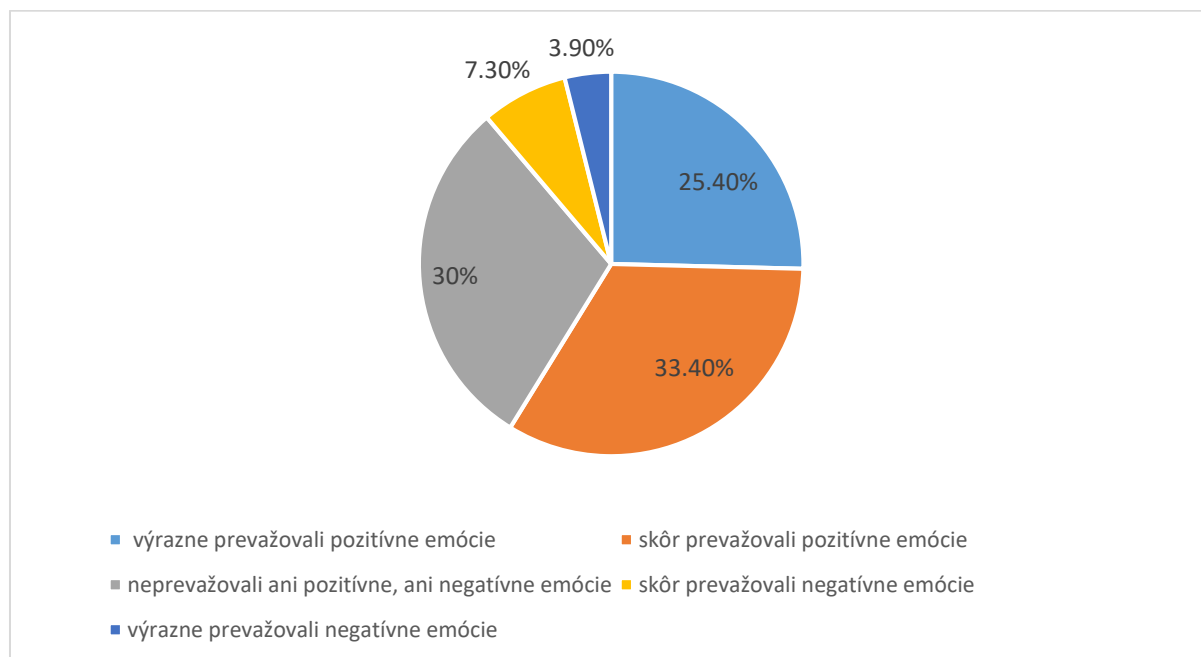
Z údajov odpovedí na túto otázku bol zistený pomerne veľký rozdiel medzi ženami a mužmi. Variácia odpovedí bola vysoká, čo znamená, že respondenti v kategóriách ženy a muži sa značne rozchádzali v názoroch na uvedenú otázku. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že ženy oveľa častejšie súhlasia s výrokom, že na základe spätnej väzby na ich prácu vedia, ako konkrétne sa v ďalšom období môžu zlepšiť, než muži.

Medzi riadiacimi a radovými štátnymi zamestnancami nebol zaznamenaný významný rozdiel v odpovediach. Variácia odpovedí na túto otázku bola vysoká, čo svedčí o skutočnosti, že obe skupiny respondentov mali podobne rozmanité názory na odpovede. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že riadiaci štátni zamestnanci vo väčšej miere, než radoví štátni zamestnanci, súhlasili s výrokom, že na základe spätnej väzby na ich prácu vedia, ako konkrétne sa v ďalšom období môžu zlepšiť.

K otázke č. 6:

Aké emócie vo Vás zanechalo služobné hodnotenie?

a) výrazne prevažovali pozitívne emócie	1495 (25,4 %)
b) skôr prevažovali pozitívne emócie	1968 (33,4 %)
c) neprevažovali ani pozitívne, ani negatívne emócie	1765 (30 %)
d) skôr prevažovali negatívne emócie	428 (7,3 %)
e) výrazne prevažovali negatívne emócie	228 (3,9 %)



Aj v tejto otázke uviedla väčšina respondentov, že služobné hodnotenie v nich zanechalo pozitívne emócie (58,8 %, odpovede výrazne/skôr prevažovali pozitívne emócie). Negatívne emócie prevažovali len u približne desatiny zúčastnených (11,2 %, odpovede skôr/výrazne prevažovali negatívne emócie).

Pri porovnaní s otvorenou otázkou č. 12, čo by mohol služobný úrad v oblasti služobného hodnotenia zlepšiť, sa vyjadrilo 137 respondentov (4,0 %) z 3463, u ktorých prevažovali pozitívne emócie (odpovede výrazne/skôr prevažovali pozitívne emócie), že by privítali zvýšenie platu/osobného ohodnotenia/finančného ohodnotenia. Zároveň 19 respondentov (0,6 %) uviedlo, že by služobné hodnotenie zrušili. 14 respondentov (0,4 %) z tejto kategórie spresnilo, že by služobné hodnotenie malo byť objektívnejšie.

Pri porovnaní s otvorenou otázkou, čo by mohol služobný úrad v oblasti služobného hodnotenia zlepšiť, sa vyjadrilo 56 respondentov (8,5 %) zo 656, u ktorých prevažovali negatívne emócie (odpovede skôr/výrazne prevažovali negatívne emócie), že by privítali zvýšenie platu/osobného ohodnotenia/finančného ohodnotenia. 38 respondentov (5,8 %) z nich uviedlo, že by ho zrušili. 40 respondentov (6,1 %) z rovnakej skupiny 656 uviedlo, že služobné hodnotenie by malo byť objektívnejšie.

Z porovnania odpovedí podľa vnímania emócií zo služobného hodnotenia v spojitosti s tým, čo by respondenti privítali, je zrejmé, že percentuálne vyšší podiel respondentov s negatívnou emóciou zo služobného hodnotenia v porovnaní s tými, ktorí mali pozitívnu emóciu, by privítali jednak lepšie finančné zabezpečenie (8,5 % vs. 4,0 %), alebo zrušenie služobného hodnotenia (5,8 % vs. 0,6 %), alebo zvýšenie objektivity služobného hodnotenia (6,1 % vs. 0,4 %).

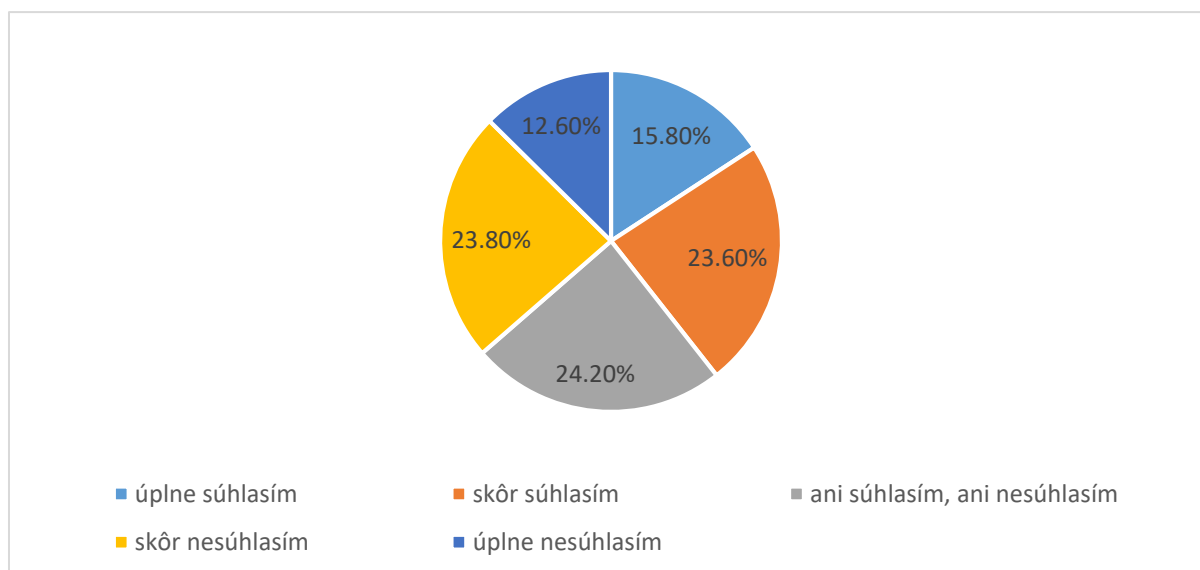
Z údajov odpovedí na túto otázku nebol zistený skoro žiadny rozdiel medzi ženami a mužmi. Variácia odpovedí na túto otázku nebola ani nízka ani vysoká, čo svedčí o skutočnosti, že respondenti v kategórii ženy aj muži sa viac-menej zhodovali v odpovediach. Len o minimum viac žien ako mužov uviedlo, že v nich služobné hodnotenie zanechalo pozitívne emócie.

Medzi riadiacimi a radovými štátnymi zamestnancami nebol zaznamenaný významný rozdiel v odpovediach na túto otázku. Variácia odpovedí pri tejto otázke bola u vedúcich štátnych zamestnancov nižšia, u radových štátnych zamestnancov vysoká. Vedúci štátni zamestnanci sa skôr v odpovediach zhodli, zatiaľ čo radoví štátni zamestnanci sa v odpovediach rozchádzali. Z výsledku porovnania odpovedí je ďalej zrejmé, že u riadiacich štátnych zamestnancov prevažovali pozitívne emócie zo služobného hodnotenia vo väčšej miere, ako to bolo u radových štátnych zamestnancov.

K otázke č. 7:

Ohodnoťte súhlas s výrokom: „Služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne.“

a) úplne súhlasím	929	(15,8 %)
b) skôr súhlasím	1391	(23,6 %)
c) ani súhlasím, ani nesúhlasím	1426	(24,2 %)
d) skôr nesúhlasím	1400	(23,8 %)
e) úplne nesúhlasím	738	(12,6 %)



Skupina respondentov v tejto otázke, ktorá sa s výrokom stotožnila (39,4 %, odpovede úplne/skôr súhlasím), alebo nestotožnila (36,4 %, odpovede skôr/úplne nesúhlasím) bola skoro rovnaká. Pomerne veľký podiel, skoro štvrtina respondentov, k výroku nezaujala kladný ani záporný postoj.

Pri porovnaní výsledkov tejto otázky s výsledkami otázky č. 3, či služobné hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením práce, uviedlo 1976 respondentov (92,4 %) z tých 2138, ktorí nesúhlasili s výrokom (odpovede skôr/úplne nesúhlasím), že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne, zároveň, že služobné hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením ich práce. Len 95 respondentov (4,4 %), ktorí nesúhlasili s výrokom tejto otázky, zároveň uviedlo, že služobné hodnotenie nebolo objektívnym zhodnotením ich práce.

Naopak, len 739 respondentov (31,9 %) z tých 2320, ktorí uviedli, že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne (odpovede úplne/skôr súhlasím), zároveň uviedlo, že služobné hodnotenie nebolo objektívnym zhodnotením ich práce. Z tejto

množiny respondentov ale 1179 (50,8 %) uviedlo, že služobné hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením ich práce.

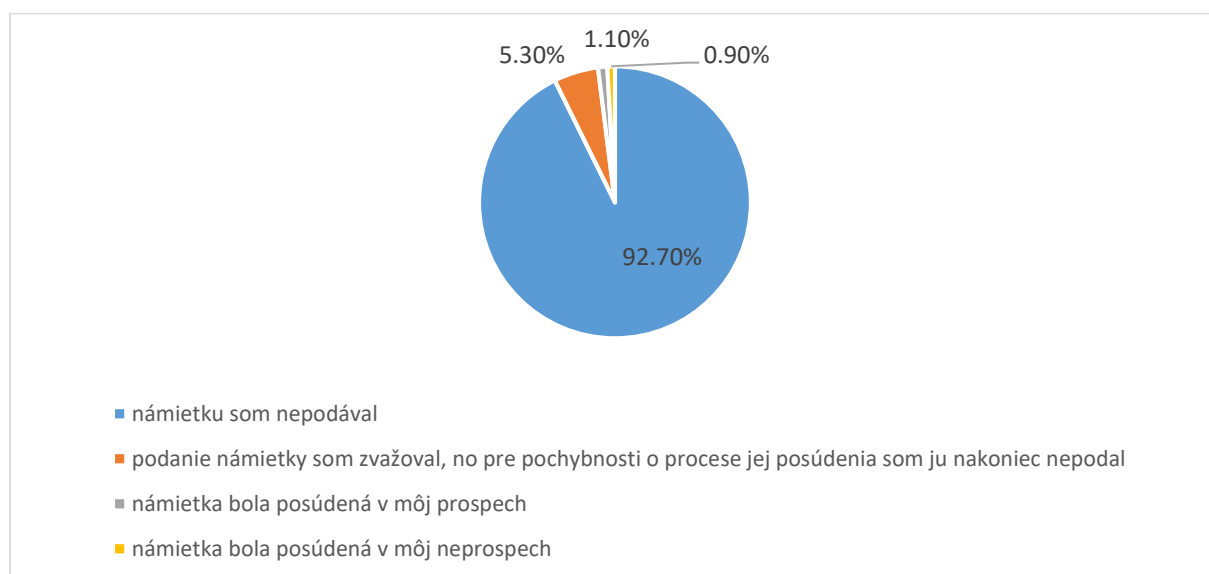
Z údajov odpovedí na túto otázku nebol zistený významný rozdiel medzi ženami a mužmi. Variácia odpovedí pri predmetnej otázke bola veľmi vysoká, respondenti v kategóriách ženy a muži sa značne rozchádzali v názoroch. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že o niečo viac žien ako mužov uviedlo, že sa stotožňujú s tvrdením, že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne.

Porovnanie odpovedí riadiacich a radových štátnych zamestnancov taktiež nenaznačuje významný rozdiel v ich názoroch. Variácia odpovedí je vysoká u oboch kategórií, to znamená, že obe skupiny mali vo svojich odpovediach podobne rozmanité názory. Z výsledku porovnania odpovedí je zrejmé, že o niečo viac radových ako vedúcich štátnych zamestnancov bolo toho názoru, že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne.

K otázke č. 8:

Akú máte skúsenosť s podaním námietky voči služobnému hodnoteniu?

a) námietku som nepodával	5453	(92,7 %)
b) podanie námietky som zvažoval, no pre pochybnosti o procese jej posúdenia som ju nakoniec nepodal	310	(5,3 %)
c) námietka bola posúdená v môj prospech	66	(1,1 %)
d) námietka bola posúdená v môj neprospech	55	(0,9 %)



Z výsledku tejto otázky je zjavné, že 9 z 10 hodnotených štátnych zamestnancov námietku proti služobnému hodnoteniu nepodávalo. Približne každý dvadsiaty respondent zvažoval podanie námietky, ale mal pochybnosti o jej posúdení a preto ju

nepodal. Z tých 121 respondentov (odpovede c) a d)), ktorí námietku podali, bolo úspešných 66 (54,6 %) respondentov a námietka bola posúdená v ich prospech.

Pri porovnaní výsledkov tejto otázky s otázkou č. 3, týkajúcou sa názoru respondentov, či služobné hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením ich práce, podalo z tých 946 respondentov, ktorí boli toho názoru, že služobné hodnotenie nebolo objektívnym zhodnotením ich práce (odpovede skôr/určite nie v otázke č. 3), námietku len 65, teda 6,9 %. Prevažná väčšina z tejto množiny respondentov 658 (69,6 %) námietku napriek tomu, že boli v otázke č. 3 názoru, že služobné hodnotenie nebolo objektívne, nepodalo. Približne štvrtina týchto respondentov (23,6 %), uviedla, že podanie námietky zvažovali, ale pre pochybnosti o procese jej posúdenia ju nepodali. Z tých 65, ktorí námietku podali, bola námietka posúdená v ich prospech v 24 prípadoch, teda 36,9 %.

Množina 4136 respondentov, ktorá v otázke, či bolo služobné hodnotenie objektívnym zhodnotením ich práce, odpovedala kladne (odpovede určite/skôr áno v otázke č. 3), reagovala na otázky ohľadom podania námietky nasledovne: námietku nepodávalo 4060 respondentov (98,2 %), námietku podať zvažovalo, ale pre pochybnosti o procese jej posúdenia ju nepodalo 41 respondentov (1,0 %), námietku podalo 35 z nich (0,8 %), z ktorých v 31 prípadoch bola námietka vyhodnotená prospech respondentu (88,6 %) a len v 4 prípadoch v neprospech respondentu (11,4 %).

Porovnanie jednotlivých kategórií v kontexte otázky o vnímaní objektivity služobného hodnotenia ukazuje, že pri tých respondentoch, ktorí uviedli, že služobné hodnotenie nebolo objektívnym zhodnotením ich práce, podalo námietku 6,9 % z nich, pri tých, ktorí uviedli, že bolo objektívnym zhodnotením ich práce, podalo námietku len 0,8 % z nich. Námietku zvažovalo podať 23,6 % respondentov záporne odpovedajúcich na objektivitu hodnotenia a len 1,0 % respondentov kladne odpovedajúcich na objektivitu. Existuje teda istá relácia medzi vnímaním objektivity služobného hodnotenia a následnej vôli podať námietku voči služobnému hodnoteniu.

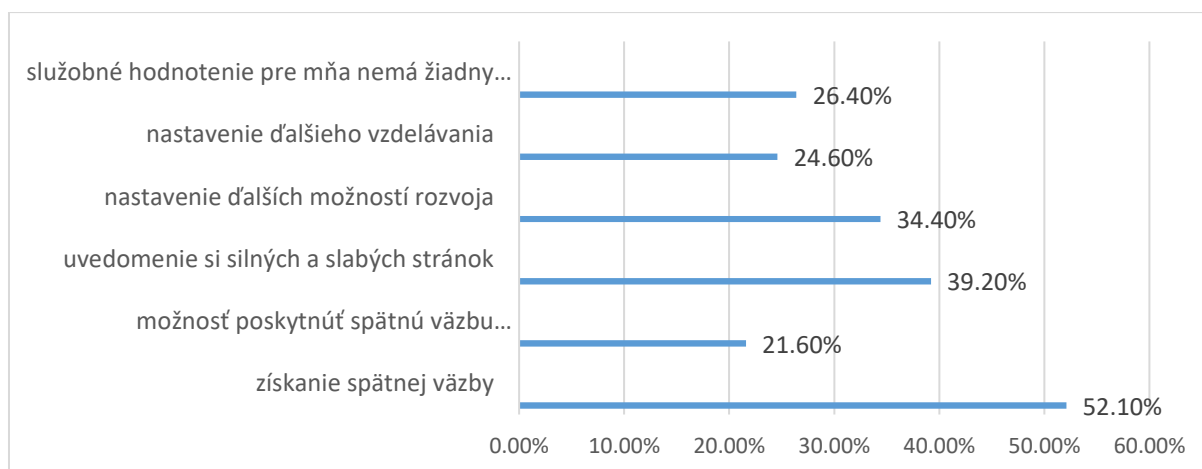
Z údajov odpovedí na túto otázku nebol zistený skoro žiadny rozdiel medzi ženami a mužmi. Rozdiel medzi ženami a mužmi v tvrdeniach, či námietku podávali alebo nie, je podľa údajov skoro nulový.

Ak porovnáme odpovede na túto otázku medzi vedúcimi a radovými štátnymi zamestnancami, zistíme významný rozdiel v ich odpovediach. Skupina riadiacich štátnych zamestnancov, ktorá námietku podala, je pomerom o vyše polovicu menšia, ako skupina zložená z radových štátnych zamestnancov.

K otázke č. 9:

V čom vidíte význam služobného hodnotenia pre Vás konkrétne? (Môžete označiť viacero možností.)

a) získanie spätnej väzby	3066	(52,1 %)
b) možnosť poskytnúť spät. väzbu nadriadenému a služ. úradu	1271	(21,6 %)
c) uvedomenie si silných a slabých stránok	2304	(39,2 %)
d) nastavenie ďalších možností rozvoja	2025	(34,4 %)
e) nastavenie ďalšieho vzdelávania	450	(24,6 %)
f) služobné hodnotenie pre mňa nemá žiadny význam	1552	(26,4 %)



Viac ako polovica respondentov (52,1 %) vyznačila možnosť „získanie spätnej väzby.“ Druhou najčastejšie vyznačenou možnosťou bolo: „uvedomenie si silných a slabých stránok,“ ktorú vyznačili respondenti vo viac ako tretine prípadov (39,2 %). Približne tretinu prípadov (34,4 %) obsiahla odpoveď: „nastavenie ďalších možností rozvoja.“ Až niečo viac ako štvrtina respondentov (26,4 %) vyznačila možnosť „služobné hodnotenie nemá pre mňa žiadny význam.“ Niečo menej ako štvrtina respondentov (24,6 %) vyznačila aj možnosť: „nastavenie ďalšieho vzdelávania.“ Najmenej respondentov, približne pätina (21,6 %) zaznačilo odpoveď: „možnosť poskytnúť spätnú väzbu nadriadenému a služobnému úradu.“

Je možné konštatovať, že získanie spätnej väzby prostredníctvom služobného hodnotenia v polovici prípadov zúčastnených je relatívne dobrý výsledok. Žiaľ, ako negatívum je nevyhnutné vnímať fakt, že len pätina respondentov služobné hodnotenie vníma ako možnosť poskytnúť spätnú väzbu nadriadenému a služobnému úradu. Naznačuje to skutočnosť, že služobné úrady by mali venovať pozornosť budovaniu vzťahu otvorenosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý je reprezentovaný vedúcim zamestnancom.

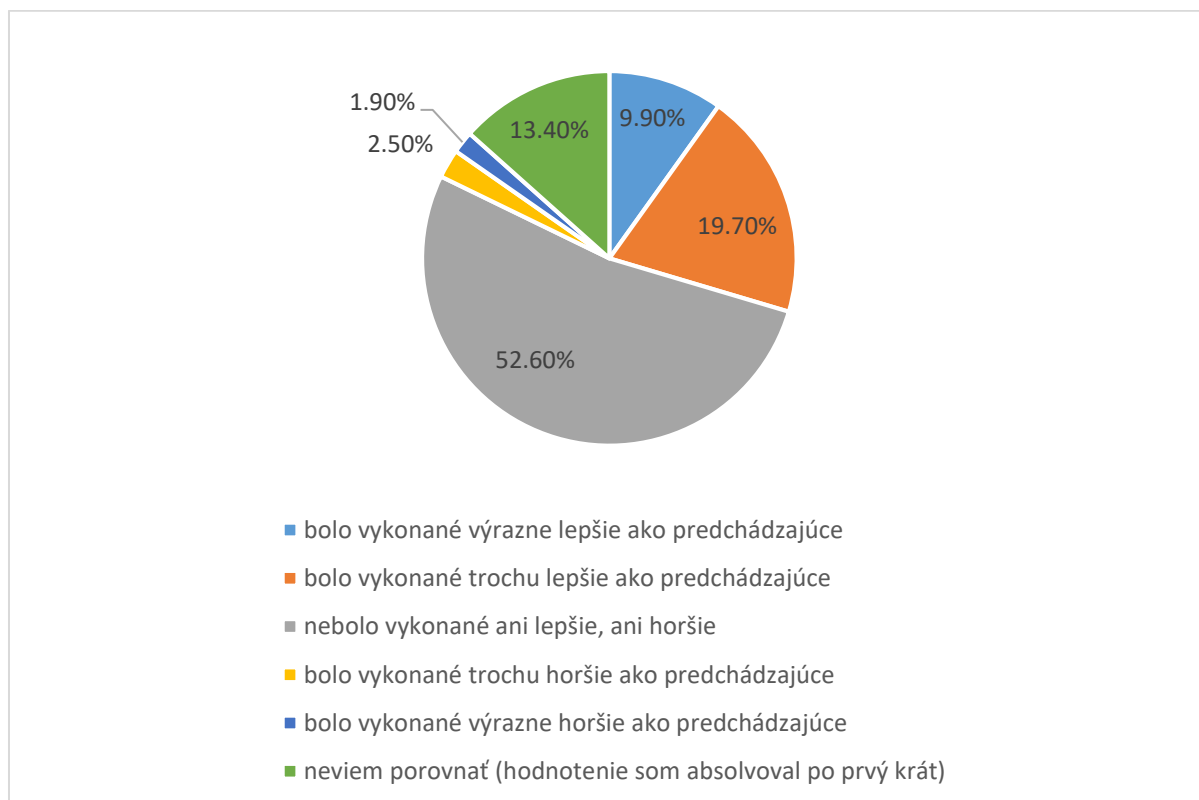
Z výsledkov zároveň vyplýva, že služobné hodnotenie malo vo väčšej miere hodnotiaci ako rozvojový charakter. Taktiež skutočnosť, že štvrtina respondentov uviedla, že

služobné hodnotenie nemalo pre nich žiadny význam, je dôležitým signálom na osvetu o služobných hodnoteniach služobnými úradmi, precizovania a odformalizovania samotných služobných hodnotení, ako aj interných predpisov týkajúcich sa služobných hodnotení.

K otázke č. 10:

Keby ste mali porovnať úroveň služobného hodnotenia za kalendárny rok 2021 s predchádzajúcimi služobnými hodnoteniami...

a) bolo vykonané výrazne lepšie ako predchádzajúce	583	(9,9 %)
b) bolo vykonané trochu lepšie ako predchádzajúce	1161	(19,7 %)
c) nebolo vykonané ani lepšie, ani horšie	3092	(52,6 %)
d) bolo vykonané trochu horšie ako predchádzajúce	144	(2,5 %)
e) bolo vykonané výrazne horšie ako predchádzajúce	114	(1,9 %)
f) neviem porovnať (hodnotenie som absolvoval po prvý krát)	790	(13,4 %)



Viac ako polovica respondentov (52,6 %) uviedla, že služobné hodnotenie za kalendárny rok 2021 nebolo vykonané ani lepšie, ani horšie ako predchádzajúce služobné hodnotenia. Väčšina respondentov teda nevidí rozdiel medzi vykonaním služobného hodnotenia za rok 2021 a za roky predošlé. Počet tých respondentov, ktorí uviedli, že služobné hodnotenie absolvovali po prvýkrát, je niečo viac ako desatina

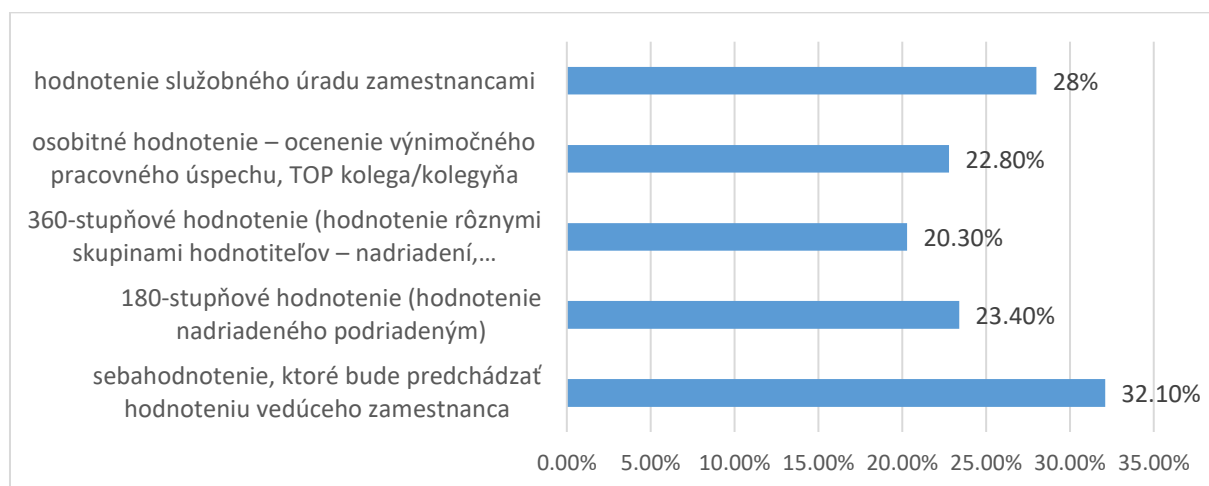
(13,4 %), zvyšný podiel tých, u ktorých bolo služobné hodnotenie vykonané lepšie, ako tie predošlé, je skoro tretina (29,6 %, odpovede výrazne/trochu lepšie ako predchádzajúce) a podiel tých, u ktorých bolo vykonané horšie ako v minulosti, je len 4,4 % (odpovede trochu/výrazne horšie ako predchádzajúce). Pomer negatívnych a pozitívnych odpovedí je pomerne pozitívnym faktom, ktorý naznačuje, že služobné úrady sa snažia zlepšovať realizáciu služobných hodnotení.

O tom svedčia aj dáta, pri porovnaní výsledkov tejto otázky s otázkou č. 3, či bolo služobné hodnotenie objektívnym zhodnotením práce respondentov, odpovedalo až 85,5 % tých, ktorí uviedli, že hodnotenie bolo objektívnym zhodnotením ich práce (odpovede určite/skôr áno), zároveň uviedli, že služobné hodnotenie bolo vykonané rovnako dobre ako v minulosti, alebo aj lepšie ako v minulosti. 13,2 % tých, ktorí služobné hodnotenie považovali za objektívne uviedlo, že ho absolvovalo po prvýkrát. A len 1,3 % z tých, ktorí služobné hodnotenie považovali za objektívne uviedlo, že služobné hodnotenie bolo vykonané horšie ako v minulosti.

K otázke č. 11:

Do budúcnosti by ste prijali (možnosť označiť jednu alebo viacero odpovedí):

- | | |
|---|---------------|
| a) sebahodnotenie, ktoré bude predchádzať hodnoteniu vedúceho zamestnanca | 1889 (32,1 %) |
| b) 180-stupňové hodnotenie (hodnotenie nadriadeného podriadeným) | 1377 (23,4 %) |
| c) 360-stupňové hodnotenie (hodnotenie rôznymi skupinami hodnotiteľov – nadriadení, podriadení, kolegovia z rovnakého aj z iných útvarov) | 1197 (20,3 %) |
| d) osobitné hodnotenie – ocenenie výnimočného pracovného úspechu, TOP kolega/kolegyňa | 1344 (22,8 %) |
| e) hodnotenie služobného úradu zamestnancami | 1649 (28 %) |



Z výsledkov všetkých 5884 odpovedí v tejto otázke vyplýva, že najviac respondentov, takmer tretina (32,1 %), by privítala zavedenie sebahodnotenia. Taktiež skoro tretina (28 %) respondentov má záujem dávať spätnú väzbu svojmu služobnému úradu. Pomery pri zvyšných troch možnostiach boli rozdelené nasledovne:

- niečo menej ako štvrtina (23,4 %) by privítala, keby mohla hodnotiť aj svojho nadriadeného;
- o trochu menej (22,8 %) respondentov by privítalo možnosť oceniť mimoriadny pracovný úspech a
- približne pätina respondentov (20,3 %) by privítalo mať 360-stupňové hodnotenie.

Keďže najviac respondentov by privítalo zavedenie sebahodnotenia a jedna otázka v tomto dotazníkovom zisťovaní sa týkala aj skutočnosti, či si hodnotení pripravovali sebahodnotenie, porovnajme výsledky odpovedí v tejto otázke tých respondentov, ktorí si už sebahodnotenie pripravili (2414):

- najviac z tých, ktorí si sebahodnotenie už v tomto roku pripravili, by privítalo zavedenie sebahodnotenia, 884 (36,6 %),
- nasleduje zavedenie hodnotenia služobného úradu zamestnancami, 606 (25,1 %) respondentov,
- osobitné hodnotenie, 557 (23,1%) respondentov,
- za 180-stupňové hodnotenie sa v tejto kategórii vyjadrilo 533 (22,1 %) respondentov a
- za zavedenie 360-stupňového hodnotenia sa vyslovilo 420 (17,4 %) respondentov.

Aj v tomto prípade platí, že niektorí respondenti označili viac než jednu z možností, ktoré by privítali.

K otázke č. 12:

Čo by mohol v oblasti služobného hodnotenia služobný úrad zlepšiť? Priestor pre Vaše návrhy a pripomienky. (otázka je dobrovoľná)

Možnosť odpovedať na túto otázku využilo 1039 z 5884 respondentov. Necelá pätina (17,7 %) respondentov teda uviedla názor sčasti v intenciách predošlej otázky, ale predovšetkým nad jej rámec. Z najviac vyskytujúcich sa odpovedí, ktoré sme zaradili do množín, keďže išlo o synonymá daných návrhov uvádzame:

- a. zrušiť služobné hodnotenie, pretože neodráža realitu a je skôr formalitou/nemotivuje – 192 respondentov (18,5 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)

- b. naviazať odmenu, resp. adekvátnu odmenu/zvýšenie osobného príplatku na základe služobného hodnotenia – 174 (16,8 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- c. pri hodnotení postupovať objektívne (nie podľa subjektívneho názoru hodnotiaceho) – 157 (15,1 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- d. školenie vedúcich zamestnancov, lepšia informovanosť a spätná väzba; slovné hodnotenie od hodnotiaceho – 100 (9,6 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- e. je to v poriadku, bez návrhov/pripomienok – 81 (7,8 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- f. väčšia motivácia (nie finančná odmena), lepšie pracovné podmienky, neurčená max. možná hranica hodnôt služobného hodnotenia (kvôli odmene) – 55 (5,3 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- g. prepracovať služobné hodnotenia, určiť jasné hodnotiace kritériá, nenavyšovať počet služobných hodnotení nad rámec zákona – 30 (2,9 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- h. spätné hodnotenie vedúcich zamestnancov, resp. ich hodnotenie nadriadeným – 29 (2,8 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- i. nenaviazať na finančnú odmenu – 6 (0,6 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- j. 360-stupňové hodnotenie – 5 (0,5 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- k. sebahodnotenie/samohodnotenie – 3 (0,3 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- l. zjednodušiť služobné hodnotenie – 3 (0,3 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- m. zaviesť hodnotenia aj pre zamestnancov no verejnom záujme – 3 (0,3 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- n. neabsolvoval služobné hodnotenie – 3 (0,3 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)
- o. dodržiavať zákon/princípy štátnej služby – 3 (0,3 % z tých, ktorí sa rozhodli reagovať)

Z odpovedí je zrejmé, že respondenti minimálne využili možnosť zopakovať návrhy, ktoré si vybrali v predošlej uzavretej otázke. Z v nej uvedených piatich možností v tejto otázke rezonovali návrhy na hodnotenie vedúcich zamestnancov podriadenými, 360-stupňové hodnotenie a aj sebahodnotenie. Počty týchto návrhov však boli v tejto otázke zanedbateľné oproti tým návrhom, ktoré žiadali:

- zrušenie služobného hodnotenia (18,5 % reagujúcich),
- zabezpečenie lepších finančných podmienok (16,8 % reagujúcich),
- zvýšenie objektivity služobného hodnotenia (15,1 % reagujúcich) a
- preškolenie vedúcich zamestnancov za účelom poskytnutia lepšej spätnej väzby (9,6 % reagujúcich).

Piatu priečku najčastejších odpovedí obsadilo tvrdenie, že so služobnými hodnoteniami je všetko v poriadku (7,8 % reagujúcich). Zriedkavejšie zaznievali návrhy na zlepšenie pracovných podmienok, alebo za účelom určenia jasnejších hodnotiacich kritérií. Ostatné návrhy boli v medziach pod 1 % reagujúcich, alebo sa vyskytovali len jednotlivo.

K otázkam týkajúcim sa integrity, ktoré majú presah na služobné hodnotenie

V druhej časti dotazníka sa Rada pýtala štátnych zamestnancov na otázky spojené s integritou a etikou, vrátane otázok na vnímanú organizačnú nespravodlivosť zo strany kolegov, riadiacich zamestnancov a vedenia inštitúcie. Čo sa týka vybraných kategórií, ktoré majú vzťah práve k služobnému hodnoteniu, na prvom mieste bolo vnímanie nespravodlivosti týkajúce sa platu, na štvrtom mieste bolo nerovnaké zaobchádzanie, na šiestom mieste komunikácia a na ôsmom mieste služobné hodnotenie. Kategórie nespravodlivostí boli vytvorené triedením po zbere otvorených odpovedí, čiže sami štátni zamestnanci vnímajú tieto prepojené kategórie nespravodlivosti ako závažné. Z toho vyplýva potreba nastavovať a komunikovať jednak platové pomery, ale aj hodnotenie štátnych zamestnancov spôsobom, ktorý zníži vnímanú organizačnú nespravodlivosť.

4.1 Závěry

- väčšina štátnych zamestnancov mala dostatok informácií o služobnom hodnotení, pričom tento trend bol silnejší u mužov a vedúcich štátnych zamestnancov
- na služobné hodnotenie sa pripravila vopred (resp. sebahodnotenie si pripravilo) menej ako polovica hodnotených, pričom sa na sebahodnotenie pripravilo o minimum viac mužov ako žien a výrazne viac vedúcich štátnych zamestnancov ako radových
- služobné hodnotenie považujú štátni zamestnanci za objektívne zhodnotenie ich práce, pričom to platilo o niečo častejšie u mužov ako u žien a u vedúcich štátnych zamestnancov o dosť častejšie ako u radových štátnych zamestnancov
- spätná väzba bola počas služobného hodnotenia vo veľkej miere pozitívna, pričom tento trend bol silnejší u žien a vedúcich štátnych zamestnancov
- veľká väčšina hodnotených vie na základe služobného hodnotenia, ako sa môže zlepšiť, pričom to o niečo častejšie vedia ženy a vedúci štátni zamestnanci
- u väčšiny štátnych zamestnancov prevládali zo služobného hodnotenia pozitívne emócie, pričom tento trend platí o minimum viac u žien a vedúcich štátnych zamestnancov
- o niečo viac zamestnancov je názoru, že služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne, ako tých, ktorí sú opačného názoru, pričom tento trend bol o niečo silnejší u žien a radových štátnych zamestnancov
- minimum štátnych zamestnancov podávalo námietku proti služobnému hodnoteniu; z tých, ktorí námietku podali, vo väčšine prípadov bola posúdená v ich prospech. Podiel žien a mužov v počte podaných námietok bol skoro totožný. Veľký nepomer bol medzi radovými a vedúcimi štátnymi zamestnancami, kde tí radoví aj percentuálne výrazne častejšie podávali námietku

- 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 nadriadeného podriadenými, ešte menej hodnotenie konkrétneho výnimočného pracovného úspechu, získať hodnotenie od širšieho okruhu kolegov alebo dať hodnotenie kolegovi je ešte nižšia
- štátni zamestnanci vnímajú organizačnú nespravodlivosť v oblasti hodnotenia, ako aj na ňu prepojených kategórií ako plat, komunikácia a rovnaké zaobchádzanie

4.2 Návrhy a odporúčania Rady služobným úradom

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

5 ETIKA A STAV INTEGRITY V ŠTÁTNEJ SPRÁVE

V roku 2022 realizovala Rada pre štátnu službu dotazníkový zber dát, v ktorom sa zamerala na vnímanie etiky a integrity v štátnej správe štátnymi zamestnancami. Dáta boli zbierané v dňoch 20. mája až 21. júna 2022 naprieč služobnými úradmi v SR prostredníctvom online dotazníka vytvoreného cez Google Forms. Rada oslovila jednotlivé služobné úrady a ich organizačné jednotky a požiadala ich o jeho vyplnenie. Podmienkou účasti na prieskume bol aktuálny štátnozamestnanecký pomer na jednom z 229 služobných úradov, ktoré v tom čase existovali, účasť bola dobrovoľná a anonymná.

Základné otázky smerujúce k zisteniu vnímania etiky v štátnej službe boli rozdelené do štyroch tematických oblastí:

- vzťahy medzi kolegami,
- spravodlivosť a férový prístup,
- dodržiavanie pravidiel organizácie a
- postoj k práci/etické správanie; za nimi nasledovali otázky týkajúce sa samodohľadu nad etickým správaním jednotlivých profesií a otázky smerujúce k vnímaniu služobného hodnotenia.

Dotazník vyplnilo 5 884 respondentov, čo predstavuje približne 17 % všetkých štátnych zamestnancov v SR.²⁹ Bodové hodnoty uvádzané pri dátach nižšie predstavujú hodnoty jednotlivých odpovedí na Likertovej škále, kde 5 = pozitívna hodnota alebo najčastejší výskyt javu (odpovede úplne súhlasím, určite áno, veľmi často a pod.) a 1 = negatívna hodnota alebo najmenší výskyt javu (odpovede úplne nesúhlasím, určite nie, nikdy, a pod.).

Pri vyhodnocovaní odpovedí od respondentov Rada porovnávala rozdiely medzi odpoveďami v rámci štyroch skupín charakteristík respondentov:

- pohlavie,
- vedúca funkcia,
- geografický región (Bratislavský kraj vs. ostatné kraje v SR) a
- vek.

Pri porovnávaní odpovedí podľa vekovej kategórie respondentov sa Rada snažila identifikovať výraznejšie trendy a zmeny postojov súvisiace s pribúdajúcim vekom štátnych zamestnancov. Systematickosť prístupu čiastočne narušila malá vzorka zamestnancov do 25 rokov, ktorí tvorili iba 106 z 5885 respondentov (1,8 %).

²⁹ podľa dát z februára 2022

Podľa dát, ktorými Rada disponuje, bolo v roku 2018 z celkovo 33 184 štátnych zamestnancov 686 (2,07 %) vo veku do 25 rokov. Hoci teda zamestnanci vo veku do 25 rokov tvorili iba malé percento odpovedí v dotazníku, je možné predpokladať, že pomer ich odpovedí (v porovnaní s množstvom ostatných štátnych zamestnancov) približne zodpovedá pomeru, v akom je táto veková skupina v štátnej službe reálne zastúpená. Vzhľadom na nízke zastúpenie mladých zamestnancov v celkovej vzorke Rada odporúča pripisovať ich odpovediam iba obmedzenú reprezentatívnosť.

Výroky týkajúce sa vzťahov medzi kolegami v rámci jedného útvaru	
Kolegovia mi v práci pomáhajú	4,18
Moji najbližší kolegovia o mňa prejavujú osobný záujem	4,02
V mojej organizácii sa cítim spokojne	3,68
Spolupráca medzi mnou a mojimi najbližší kolegami je na dobrej úrovni	4,25
Moji najbližší kolegovia ma informujú, keď niečo nie je v poriadku s kvalitou mojej práce	3,95
Moji najbližší kolegovia ma informujú, keď niečo nie je v poriadku v rámci našich medziľudských vzťahov	3,66
Moji kolegovia si robia svoju prácu dobre	4,04

Zo všetkých štyroch sledovaných oblastí otázok odpovedali respondenti na výroky sledujúce hodnotenie vzťahu s kolegami najviac pozitívne. Najčastejšie kladne vnímali kvalitu spolupráce s najbližšími kolegami, vzájomnú pomoc medzi kolegami a kvalitný výkon práce jednotlivých kolegov. Najhoršie výsledky Rada zaznamenala pri výrokoch týkajúcich sa kvality prostredia a ľudských vzťahov na pracovisku

Z pohľadu integrity predstavujú nevyhovujúce ľudské vzťahy na pracovisku možné riziko. Vychádzajúc aj z podnetov štátnych zamestnancov, Rada dlhodobo a opakovane odporúča služobným úradom nepodceňovať závažnosť problematiky, ktorá sa ukazuje ako kritická a navrhuje riešiť problémy v medziľudských vzťahoch preventívne, teda tému medziľudských vzťahov riešiť skôr, než sa tieto vzťahy zhoršia až do štádia, kedy sa stávajú nenapraviteľnými.

Medzi odpoveďami na otázky týkajúce sa vzťahov s kolegami v rámci útvaru Rada medzi skupinami respondentov rozdelenými na základe pohlavia, vedúcej funkcie, geografického regiónu ani veku nezaznamenala výraznejšie rozdiely.

Pri hodnotení odpovedí z hľadiska veku respondentov možno konštatovať, že štátni zamestnanci do 25 rokov majú pozitívnejšie skúsenosti než zvyšné vekové kategórie. S pribúdajúcim vekom sa po 25 rokoch výskyt pozitívnych odpovedí na tieto otázky

znižuje; výnimku tvorí kategória nad 61 rokov, ktorí opäť vnímajú uvedené výroky pozitívnejšie, než ich kolegovia vo vekových kategóriách medzi 26 a 60 rokmi.

Najväčšie rozdiely v tejto oblasti Rada zaznamenala pri výrokoch *V mojej organizácii sa cítim spokojne* a *Moji kolegovia si robia svoju prácu dobre*, s ktorými súhlasilo takmer o 10 % viac zamestnancov do 25 rokov, než ich kolegov v kategóriách medzi 26 a 60 rokmi.

Výroky týkajúce sa hodnotenia štátnych zamestnancov z hľadiska spravodlivosti a čestnosti	
Zamestnanci sa môžu spoľahnúť na spravodlivé zaobchádzanie	3,34
Moji spolupracovníci sú posudzovaní objektívne a spravodlivo, teda primerane zásluhám, nasadeniu a pracovnej záťaži	3,25
Môj priamy nadriadený jedná so zamestnancami s úctou	4,06
Čestnosť je predpokladom na úspech v mojej organizácii	3,73
Informácie o nevhodnom správaní zamestnancov berie moje organizácia vážne	3,54
Keď niekto dostane ocenenie, uznanie alebo povýšenie, dôvodom je, že si to zaslúžil	3,50

Z výrokov týkajúcich sa vnímania spravodlivosti a čestnosti štátnymi zamestnancami boli najkritickejšie vnímané výroky:

- *Moji spolupracovníci sú posudzovaní objektívne a spravodlivo, teda primerane zásluhám, nasadeniu a pracovnej záťaži,*
- *Zamestnanci sa môžu spoľahnúť na spravodlivé zaobchádzanie a*
- *Keď niekto dostane ocenenie, uznanie alebo povýšenie, dôvodom je, že si to zaslúžil.*

Z týchto odpovedí vyplýva, že v štátnej službe možno konštatovať vysokú mieru vnímania organizačnej nespravodlivosti, ktorá následne môže viesť k demotivácii štátnych zamestnancov (viď čísla nižšie). V záujme prevencie vzniku takýchto pocitov u štátnych zamestnancov Rada odporúča služobným úradom zverejňovať a najmä komunikovať kritériá, na základe ktorých rozhodnutia v oblasti hodnotenia štátnych zamestnancov z hľadiska ich správania prijímajú. Služobné úrady, ktoré takéto kritériá hodnotenia štátnych zamestnancov zverejňujú (napríklad Úrad vlády SR v otázke odmien), boli v tejto oblasti prieskumu hodnotené lepšie oproti služobným úradom, ktoré v rámci svojho rozhodovania postupujú menej transparentne.

Najviac zamestnanci súhlasili s výrokom, že ich nadriadený s nimi jedná s úctou.

Okrem výroku *Môj priamy nadriadený jedná so zamestnancami s úctou* Rada v tejto časti výskumu zaznamenala najväčšie odchýlky medzi odpoveďami vedúcich štátnych

zamestnancov a radových štátnych zamestnancov, pričom všetky ďalšie výroky týkajúce sa oblasti spravodlivého a rovnakého zaobchádzania so štátnymi zamestnancami hodnotili radoví štátni zamestnanci horšie, než vedúci štátni zamestnanci.

Výrok *Zamestnanci sa môžu spoľahnúť na spravodlivé zaobchádzanie* hodnotili radoví štátni zamestnanci o 22 % horšie a výrok *Moji spolupracovníci sú posudzovaní objektívne a spravodlivo, teda primerane zásluhám, nasadeniu a pracovnej záťaži* o 26 % horšie, než vedúci štátni zamestnanci. Pri týchto výrokoch sme zaznamenali zvýšenú aj odchýlku medzi odpoveďami mužov a žien: s obomi súhlasia muži v približne o 6 % prípadoch častejšie.

Rozdiel u zvyšných troch výrokov (*Moji spolupracovníci sú posudzovaní objektívne a spravodlivo, teda primerane zásluhám, nasadeniu a pracovnej záťaži, Môj priamy nadriadený jedná so zamestnancami s úctou a Čestnosť je predpokladom na úspech v mojej organizácii*) sa pohyboval okolo hodnoty 10 %.

Výrok *Keď niekto dostane ocenenie, uznanie alebo povýšenie, dôvodom je, že si to zaslúžil* mal mierne zvýšený rozptyl odpovedí, teda ukazovateľ toho, ako sú dáta rozptýlené od priemeru a to medzi hodnoteniami radových štátnych zamestnancov, v prípade prvých dvoch a štvrtého výroku bol rozptyl výrazný.

Pri výroku *Čestnosť je predpokladom na úspech v mojej organizácii* bol rozptyl žien mierne vysoký a u mužov významne vysoký; pri výroku *Keď niekto dostane ocenenie, uznanie alebo povýšenie, dôvodom je, že si to zaslúžil* bol rozptyl v prípade oboch pohlaví vysoký, no nie výrazne.

Výrok *Moji spolupracovníci sú posudzovaní objektívne a spravodlivo, teda primerane zásluhám* zaznamenal ako jediný v tejto oblasti zvýšenú štandardnú odchýlku medzi štátnymi zamestnancami pôsobiacimi v Bratislavskom a vo zvyšných siedmich krajoch Slovenska, pričom v Bratislavskom kraji súhlasili respondenti o 5 % častejšie ako v ostatných krajoch. Stále by sa však s bodovou hodnotou 3,36 umiestnil medzi tromi najslabšie hodnotenými výroky.

Podobne, ako pri prvej skupine výrokov, aj v tejto oblasti platí, že štátni zamestnanci do 25 rokov sa s výroky stotožňujú častejšie, než ich starší kolegovia. Obvyklý vzorec je, že miera stotožnenia sa s otázkou u vyšších vekových kategórií je nižšia, než u zamestnancov do 25 rokov, v kategórii 60+ však opäť stúpa. Výnimkou z tohto opakujúceho sa vzorca je výrok *Čestnosť je predpokladom na úspech v mojej organizácii*, s ktorým sa stotožnili najmä zamestnanci nad 60 rokov (o 6 % viac oproti priemeru), pričom medzi zvyšnými štyrmi vekovými kategóriami sme nezaznamenali významnejšie rozdiely.

Výroky týkajúce sa opakujúcich sa typov správania na pracovisku

Nezodpovedné používanie majetku organizácie, vrátane používania e-mailu, internetu, telefónu a pod. na súkromné účely	1,82
Nečestné využívanie prostriedkov od organizácie, ako je preplácanie cestovných nákladov a pod.	1,26
Nedodržovanie pracovnej doby	1,73
Prijímanie darov, ponúk a iných príležitostných odplát, ktoré môžu ovplyvniť nestranný výkon služobných povinností štátneho zamestnanca	1,19
Prijímanie pozvánok na výlety, konferencie, podujatia a večere, ktoré môžu ovplyvniť nestranný výkon služobných povinností štátneho zamestnanca	1,16
Pochybné či neštandardné neformálne kontakty s tretími stranami	1,30
Zneužitie alebo neopatrné zaobchádzanie s dôvernými informáciami	1,31
Zdieľanie dôverných informácií medzi kolegami z organizačných útvarov, ktorých sa netýkajú	1,48

Z typov správania, ktoré sú porušením integrity, štátni zamestnanci najčastejšie vo svojich služobných úradoch vnímali

- *Nezodpovedné používanie majetku organizácie vrátane používania e-mailu, internetu, telefónu a pod. na súkromné účely,*
- *Nedodržovanie pracovnej doby a*
- *Zdieľanie dôverných informácií medzi kolegami z organizačných útvarov, ktorých sa netýkajú.*

Pri týchto výrokoch bol zároveň najväčší rozdiel medzi odpoveďami vedúcich štátnych zamestnancov a radových štátnych zamestnancov: s prvým typom správania sa stretlo o 12 % a s druhým a tretím typom správania sa stretlo o 13 % menej radových štátnych zamestnancov než vedúcich štátnych zamestnancov.

Pri výrokoch v tejto oblasti sa Rada stretla s najväčšími rozdielmi medzi odpoveďami mužov a žien, pričom s každým typom správania sa muži stretli aspoň o 5 % častejšie, než ženy. Najväčší rozdiel zaznamenala Rada pri vnímaní *Pochybných či neštandardných neformálnych kontaktov s tretími stranami* (muži sa s takýmto správaním stretli o 12 % častejšie) a pri oboch otázkach týkajúcich sa nezodpovedného a nečestného využívania majetku organizácie (s oboma druhmi správania sa stretli muži približne o 9 % častejšie). V prípade nedodržovania pracovnej doby Rada zaznamenal mierne zvýšený rozptyl pri odpovediach od mužských respondentov.

V tejto časti otázok Rada tiež zaznamenala najvyššie rozdiely medzi odpoveďami z Bratislavského kraja a zvyšných regiónov, pričom značne zvýšený rozptyl v prospech Bratislavského kraja bol nameraný pri všetkých typoch správania sa okrem prijímania darov, ponúk a iných príležitostných odplát.

Najväčšie rozdiely Rada zaznamenala pri

- *Nedodržiavanie pracovnej doby (15,6 %),*
- *Nečestnom využívaní prostriedkov organizácie (11,4 %) a*
- *Pochybných či neštandardných neformálnych kontaktoch s tretími stranami (11,3 %).*

Odpovede na otázky týkajúce sa typov správania, s ktorými sa štátni zamestnanci stretli na svojom pracovisku, sa naprieč všetkými vekovými kategóriami vyskytujú relatívne uniformne, s menšími deviáciami skupiny do 25 rokov, než pri zvyšných tematických oblastiach.

Odchýlku od tohto vzorca predstavujú dva typy správania: *Nezodpovedné používanie majetku organizácie, vrátane používania e-mailu, internetu, telefónu a pod. na súkromné účely*, s ktorým sa respondenti so stúpajúcim vekom stretávali stále častejšie (výskyt v kategórii 60+ bol o tretinu vyšší, než v kategórii do 25 rokov) a *Nedodržiavanie pracovnej doby*, ktorá dosiahla o 13 % nižšiu hodnotu medzi štátnymi zamestnancami do 25 rokov oproti priemeru.

Výroky týkajúce sa správania kolegov a ich postojov k práci	
Moji kolegovia nepreberajú zodpovednosť za výsledky svojej práce	2,27
Moji kolegovia nie sú úprimní, keď sa jedná o výsledky ich práce	2,41
Moji kolegovia sú v práci demotivovaní	3,18
Pri rozhovoroch s nadriadeným/i moji kolegovia skresľujú pravdu	2,59
Moji kolegovia sa snažia zakrývať svoje pochybenia	2,54
Niekedy sa moji kolegovia počas pracovnej doby venujú činnostiam, ktoré sa nevzťahujú k práci, ako je súkromná korešpondencia, rezervácia hotela na dovolenku, prezeranie webu	2,75
Moji kolegovia zámerne vykonávajú úlohy dlhšie, než je nutné	2,27

V časti otázok týkajúcich sa správania kolegov a ich postojov k práci bola najčastejšie sa vyskytujúcim javom vysoká demotivácia štátnych zamestnancov, ktorá dosiahla na Likertovej škále 3,18 z 5 možných bodov. Za ňou nasledovalo tvrdenie, že *Niekedy sa moji kolegovia počas pracovnej doby venujú činnostiam, ktoré sa nevzťahujú k práci, ako je súkromná korešpondencia, rezervácia hotela na dovolenku, prezeranie webu*, pri ktorom Rada tiež zaznamenala výraznejšiu štandardnú odchýlku medzi odpoveďami mužov a žien (so situáciou sa muži stretli o 6 % častejšie) a odchýlku medzi odpoveďami štátnych zamestnancov z Bratislavského a ostatných krajov (so situáciou sa stretlo o 10 % viac respondentov z Bratislavského kraja). S obomi výroky sa častejšie stotožnili vedúci štátni zamestnanci než radoví štátni zamestnanci: v prvom prípade bol rozdiel 9 %, v druhom 11 %. V oboch prípadoch sme tiež zaznamenali rovnaký rozptyl v odpovediach vedúcich a radových štátnych zamestnancov: pri prvom výroku významný, pri druhom výroku mierne zvýšený.

V prípade výroku *Moji kolegovia sú v práci demotivovaní* Rada zaznamenala najväčšiu šírku rozptylu, a teda vnímania osobnej demotivácie jednotlivými respondentmi v tejto časti dotazníka, dosahujúcu hodnoty 1,31 u žien a 1,36 u mužov. Zvýšený rozptyl Rada zaznamenala aj pri otázke o činnostiach, ktoré sa nevzťahujú k práci, pričom u žien išlo o mierne a u mužov významné zvýšenie.

Pri hodnotení odpovedí z hľadiska veku respondentov možno s trochou zovšeobecnenia opäť konštatovať, že skúsenosti štátnych zamestnancov s uvedenými typmi správania kolegov a ich postojov k práci sú naprieč vekovými skupinami relatívne uniformné, s výnimkou skupiny do 25 rokov, ktorá vykázala na Likertovej škále pri rôznych otázkach hodnoty dosahujúce 84 až 91 % priemeru.

Uvedené zistenia týkajúce sa **demotivácie** predstavujú veľké riziko pre štátnu službu, keďže demotivácia môže viesť k zníženiu produktivity, či odchodu zamestnanca. Pokiaľ ide o motivácie a demotivácie štátnych zamestnancov, dotazníkový prieskum Dobrého úradníka, ktorý sa uskutočnil prostredníctvom online dotazníka v období medzi októbrom 2017 a januárom 2018 na vzorke 130 respondentov, ako hlavné faktory motivácie zistil, že najbližší kolegovia vždy štátnych zamestnancov neinformujú, keď niečo v rámci medziľudských vzťahov nie je v poriadku, čo môže viesť k ich demotivácii.

V prieskume Rady o etike z apríla 2018 Rada položila otázku, aké iné etické problémy v rámci štátnej služby, mimo zoznamu problémov vybraných Radou, vnímajú štátni zamestnanci. V kategórii *iné etické problémy*, ktorú tvorila otvorená otázka vyhodnotená klastrovaním, teda vytváraním skupín podobných odpovedí, bola na prvom mieste kategória medziľudských vzťahov. Z toho vyplýva, že kolektív a kvalita medziľudských vzťahov sú výrazným motivačným a demotivačným faktorom.

Rada sa preto téme medziľudských vzťahov plánuje venovať hlbšie ďalším výskumom, ktorý by kvalitatívne zmapoval tému medziľudských vzťahov v štátnej službe, ako aj formálne a neformálne inštitúcie, ktoré tieto vzťahy ovplyvňujú. Rada okrem zdieľania týchto zistení medzi služobným úradmi plánuje aj vzdelávacie aktivity, ktoré by následne umožnili praktickú aplikáciu zistení.

Služobným úradom Rada odporúča, aby v prípade, že inštitúcia má etického poradcu, téme medziľudských vzťahov venoval zvýšenú pozornosť, napríklad, aby v spolupráci s osobným úradom a vedúcimi zamestnancami zisťoval, ktoré oblasti medziľudských vzťahov sú dôležité pre štátnych zamestnancov a významné pre ich motiváciu. Následne je možné tieto témy otvárať v diskusiách, pripravovať školenia pre štátnych zamestnancov a pracovať na skvalitňovaní medziľudských vzťahov. V prípade, ak inštitúcia nemá etického poradcu, túto tému si môžu osvojiť vedúci zamestnanci, ktorí sú priamym bodom kontaktu štátnych zamestnancov. Rada odporúča, aby ich služobný úrad v tejto snahe podporoval a poskytol im potrebné priestory, prostriedky a podporu.

Prirodzeným faktormi motivácie vo verejnom sektore je možnosť ovplyvňovať verejnú politiku v zaujímavých oblastiach a vidieť výsledky, preto by mali služobné úrady hľadať možnosti ako vhodné zámery štátnych zamestnancov realizovať a komunikovať im, aký dopad mala ich práca na celkový výsledok.

Ďalším faktorom je možnosť vzdelania a kariérneho rastu, preto by ich pre štátnych zamestnancov mali služobné úrady posilňovať.

Demotivátormi sú zlé medziľudské vzťahy, no tiež formalizmus, byrokracia a nemennosť verejného sektora, čo sú oblasti, kde Rada odporúča služobným úradom identifikovať opatrenia na zníženie byrokracie či formalizmu.

Otázkam motivácie a demotivácie sa v nedávnej minulosti venoval jeden z dvoch dotazníkových prieskumov Rady realizovaných v roku 2018, ktorý bol zameraný na vnímanie štátnej služby štátnymi zamestnancami, vrátane vnímania motivácie a jej absencie.

V Správe o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018³⁰ Rada konštatovala potrebu intenzívne sa venovať a posilňovať vnútornú motiváciu zamestnancov orientáciou na zmysluplné aktivity, vysvetľovaním a komunikovaním predpokladaných výsledkov a ich dopadov na zamestnancov. Zároveň dospela k záveru, že vedúci štátni zamestnanci by mali dobre ovládať manažérske zručnosti, okrem iného poskytovanie spätnej väzby, oceňovanie výsledkov, ktoré zamestnanci dosiahli, a zároveň byť príkladom odborným aj etickým, pričom týmto cieľom by malo zodpovedať aj zameranie vzdelávania manažérov.

Z odpovedí služobných úradov tiež vyplynulo, že hoci niektoré služobné úrady v tej dobe využívali širokú paletu nástrojov na získanie a udržanie kvalitných štátnych zamestnancov, ako sú rotácia zamestnancov, rôzne benefity, sťaže, individuálny prístup a pod., veľká skupina SÚ nevyužívala žiadne motivačné nástroje, prípadne využívala iba finančné motivátory.

Pri hodnotení odpovedí na základe rozdielov medzi výsledkami z Bratislavského kraja a ostatných krajov v SR Rada zaznamenala vyšší výskyt negatívnych javov v Bratislavskom kraji. Z dát získaných pri výskume nie je možné určiť jednoznačnú príčinu, negatívne skúsenosti však korelujú s vyšším výskytom štátnych zamestnancov v Bratislavskom kraji (2187 z 5885 respondentov, teda 37 %)

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že výsledky jednotlivých vekových skupín štátnych zamestnancov možno rozdeliť do dvoch skupín:

- skúsenosti, ktoré sa s pribúdajúcim vekom vyvíjajú (tematické oblasti 1 a 2) a
- skúsenosti, ktoré sa zásadne nemenia (tematické oblasti 3 a 4).

³⁰ Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, str. 12

Vo všetkých prípadoch Rada zaznamenala väčšiu či menšiu deviáciu skupiny zamestnancov do 25 rokov oproti priemeru alebo trendom: všeobecne možno konštatovať, že mladší zamestnanci sa oproti priemeru častejšie stretávajú s pozitívnymi javmi a typmi správania alebo dané javy vnímajú pozitívnejšie. Naopak, zriedkavejšie sa stretávajú s tými negatívnymi. Uvedené skúsenosti môžu byť spôsobené odlišnými skúsenosťami mladších štátnych zamestnancov oproti ich starším kolegom, môže však ísť aj o deformáciu vzorky spôsobenú nerovnomernou distribúciou skúseností v rámci malej vzorky (zákon malých čísel).

5.1 Záver

Bez kvalitnej a efektívnej štátnej služby štát nemôže realizovať ani kvalitnú a efektívnu štátnu správu, keďže kvalita verejnej služby závisí od kvality a motivácie ľudí, ktorí túto službu zabezpečujú. Pritom práve poskytovanie verejných služieb má absolútne kritický dopad na vzťah občana a štátu. Kvalitné verejné služby, vrátane tvorby verejných politík, sú preukázateľne jedným z hnacích motorov dôvery verejnosti vo vládu a štátne inštitúcie.³¹ Bez tejto dôvery sa nedá ani vládnuť, ani efektívne uplatňovať verejné politiky, čo môže spôsobiť ohrozenie demokracie.

Prieskum Rady realizovaný medzi štátnymi zamestnancami objavil viaceré prekážky a riziká, ktoré si vyžadujú okamžité riešenie, ako aj nastavenie prevenčnej stratégie na odstránenie príčin týchto negatívnych javov.

Prvou z týchto rizík je kvalita medziľudských vzťahov, na ktorú Rada upozorňuje dlhodobo. Štátni zamestnanci vnímajú kriticky spokojnosť vo svojej organizácii, ako aj úroveň ochoty svojich kolegov rozprávať sa o zlyhaniach alebo problémoch týkajúcich sa medziľudských vzťahov. Pozitívne vnímajú štátni zamestnanci ochotu kolegov pomôcť a spolupracovať.

Rada preto odporúča služobným úradom rozvíjať svojich manažérov v komunikačných a medziľudských zručnostiach. Možnosťou je využitie služieb Centra vzdelávania ÚV, alebo šetriť na vzdelávacích nákladoch tým, že služobný úrad zabezpečí lektora pre celú skupinu svojich vedúcich štátnych zamestnancov. Ďalšou možnosťou je spolupráca s akademickým prostredím, neziskovým alebo súkromným sektorom, pričom existujú rôzne platformy, ktoré umožňujú získanie expertných konzultantov zo súkromného sektora na dobrovoľnej alebo cenovo výhodnej báze.

Ďalšie odporúčanie Rady pre zvládanie medziľudských vzťahov sa týka kvality manažmentu ľudských zdrojov. Kvalita manažmentu ľudských zdrojov sa okrem manažérov prejavuje najmä v kvalite služieb, ktoré dostávajú štátni zamestnanci od osobného úradu. Preto treba osobné úrady podporovať a zároveň zabezpečiť, aby

³¹ <https://www.oecd.org/governance/trust-in-government/>

služby, ktoré štátni zamestnanci dostávajú, spĺňali očakávania štátnych zamestnancov. Reciprocita je silným ľudským motivátorom a nedáva zmysel žiadať po štátnom zamestnancovi, aby sa dobre staral o občanov a veci verejné a zároveň nezabezpečiť, aby bolo dobre postarané o neho. Zároveň Rada odporúča aj samotným štátnym zamestnancom, aby prejavili proaktívny záujem o vzdelávanie najmä tým, aby si aj nad rámec ponúk CVH úradu vlády, alebo konkrétnych ponúk osobných úradov vyhľadávali vhodné vzdelávacie aktivity a konzultovali to so svojimi vedúcimi zamestnancami, poprípade osobným úradom.

Služobné úrady môžu zvýšiť spokojnosť štátnych zamestnancov hneď niekoľkými spôsobmi. Jedným z nich sú benefity ako home office, ktorý sa v priebehu pandémie osvedčil na viacerých služobných úradoch. Ďalšou možnosťou je starostlivosť o to, že ako zamestnanec prežíva pracovné prostredie, teda zamestnanecká skúsenosť (employee experience) od nábora až k výpovedi. Rada odporúča služobným úradom vytvorenie procesu na „onboarding“ zamestnanca, teda vlastne jeho úvodné začlenenie do kolektívu a organizácie. Súčasťou môže byť úvodné školenie, prezentácia alebo aj predstavenie vízie či vrcholových predstaviteľov úradu, tak, ako si tieto procesy vytvoril napríklad Úrad vlády SR alebo, v prípade prezentácie vízie organizácie, Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky. Rada odporúča prepojiť onboarding na systém mentorov v štátnej službe.

Z pohľadu spokojnosti zamestnanca Rada tiež odporúča, aby služobné úrady poskytovali štátnym zamestnancom služby dôverného poradenstva. Túto službu môže vykonávať buď zamestnanec osobného úradu, etický poradca, pokiaľ je na úrade zriadený, alebo aj externý odborník. Skúsenosti z Ministerstva dopravy Českej republiky nasvedčujú, že zamestnanci si funkciu dôverníka pochvaľujú a umožňuje im preventívne zistiť a riešiť problémy, a to aj tie, ktoré sa týkajú medziludských vzťahov, ešte v počiatočnom štádiu.

Rada tiež upozorňuje na výsledky v oblasti vnímanej nespravodlivosti. Skupina otázok na túto tému bola štátnymi zamestnancami vnímaná veľmi kriticky, pričom pozitívne hodnoty dosiahli iba tvrdenia, ktoré sa týkali úctivého správania vedúcich zamestnancov so svojimi podriadenými. Rada preto apeluje na služobné úrady, aby v rámci svojej komunikácie zvýšili mieru jasnosti, otvorenosti a odôvodňovania svojich rozhodnutí, najmä tých dôležitých, ako platové pomery alebo benefity, na svojich štátnych zamestnancov a to prostredníctvom jednotlivých vedúcich zamestnancov v kontexte platného organizačného poriadku.

Dotazníkové zisťovanie potvrdzuje, že otvorená komunikácia prináša väčšiu mieru vnímanej spravodlivosti. Jej opak, teda vnímanie nespravodlivosti v organizácii so sebou prináša demotiváciu, stratu produktivity, ako aj riziko nečestného správania či zneužitia postavenia až po odchod štátneho zamestnanca zo služobného úradu. Práve demotivácia je rizikovým faktorom, ktorý bol prieskumom preukázaný ako výrazný fenomén v celej štátnej službe. Rada preto odporúča služobným úradom, aby aktívne komunikovali so svojimi zamestnancami o ich motivácii, napríklad o možnosti pracovať

na veciach verejných, pozitívne ovplyvňovať spoločnosť verejnými politikami, či podporovali ich možnosť získavať v tejto oblasti expertízu, kompetencie a kariérny rast. Vhodnou príležitosťou sa v takýchto prípadoch javí zmysluplné služobné hodnotenie.

6 ORGANIZAČNÉ ZMENY V ŠTÁTNEJ SLUŽBE A ICH PRÁVNE DÔSLEDKY Z POHĽADU RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

6.1 Legislatívny rámec

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“)

Čl. 2 Princíp zákonnosti

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

Čl. 4 Princíp efektívneho riadenia

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

Čl. 6 Princíp profesionality

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

Čl. 8 Princíp stability

Služobný úrad vytvára pre štátnych zamestnancov stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby. Štátny zamestnanec je chránený pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Princíp stability sa uplatňuje najmä prostredníctvom stálej štátnej služby, odvolania z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca len spôsobom ustanoveným zákonom a prostredníctvom

inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca. K jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.

§ 24 Organizačná zmena

Za organizačnú zmenu sa na účely tohto zákona považuje

- a) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta bez vytvorenia nového štátnozamestnaneckého miesta,
- b) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s inou najnáročnejšou činnosťou, bližšie určenou najnáročnejšou činnosťou, ďalšou činnosťou alebo bližšie určenou ďalšou činnosťou,
- c) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo
- d) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta v inom služobnom úrade na základe zániku služobného úradu alebo na základe prevodu časti služobného úradu.

§ 29 Vhodné štátnozamestnanecké miesto

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

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

(2) Vhodným štátnozamestnaneckým miestom pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby na účely tohto zákona, je voľné štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 4 písm. a), ak tento odborník môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste, ak spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta v nasledujúcom poradí:

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

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

(4) Za vhodné štátnozamestnanecké miesto podľa odsekov 1 a 2 sa nepovažuje štátnozamestnanecké miesto na zastupiteľskom úrade alebo štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa.

§ 32 Doručovanie

(1) Služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk písomnosti týkajúce sa

- a) vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru,
- b) vzniku, zmeny alebo zániku práv alebo povinností vyplývajúcich zo služobnej zmluvy,
- c) prešetrovania výpovede,
- d) vyhodnotenia majetkového priznania,
- e) disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca,
- f) služobného hodnotenia,
- g) odstúpenia od služobnej zmluvy.

(2) Služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi písomnosti v sídle služobného úradu, v mieste výkonu štátnej služby alebo kdekoľvek bude štátny zamestnanec zastihnutý. Ak to nie je možné, písomnosť možno doručiť štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú adresu štátneho zamestnanca, ktorá je služobnému úradu známa.

(3) Služobný úrad zasiela všetky písomnosti, doručované poštovým podnikom, ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou „uložiť 10 dní“ a písomnosti podľa odseku 1 aj s doručenkou a vyznačenou poznámkou „do vlastných rúk“.

§ 73 Výpoveď

(1) Služobný úrad ako aj štátny zamestnanec môže skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď len z dôvodov podľa § 75. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nie je možné ho dodatočne meniť, inak je výpoveď neplatná.

(3) Štátny zamestnanec môže dať služobnému úradu výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

(4) Ak služobný úrad dal štátnemu zamestnancovi výpoveď podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), nesmie počas dvoch mesiacov nasledujúcich po skončení štátnozamestnaneckého pomeru znovu vytvoriť zrušené štátnozamestnanecké miesto a obsadiť toto štátnozamestnanecké miesto iným uchádzačom alebo preložením štátneho zamestnanca.

(5) Výpoveď, ktorá bola doručená druhej strane, je možné odvolať len s jej súhlasom, ak odsek 6 neustanovuje inak. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním sa musí urobiť písomne.

(6) Písomný súhlas štátneho zamestnanca s odvolaním výpovede danej služobným úradom sa nevyžaduje, ak služobný úrad odvolá výpoveď na základe stanoviska podľa § 91 ods. 4.

§ 75 Výpovedné dôvody služobného úradu

(1) Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak

b) sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak,

§ 76 Zákaz výpovede služobným úradom

(1) Služobný úrad nesmie dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to

- a) v dobe, keď je štátny zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
- b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol štátny zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol štátnemu zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako, ak ide o výkon alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
- c) v dobe, keď je štátny zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,

- 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,
- e) v dobe, keď je štátny zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
- f) v dobe, keď je štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
- g) v dobe, keď je štátny zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby; to neplatí, ak ide o zaradenie mimo činnnej štátnej služby podľa § 66,
- h) v dobe čerpania služobného voľna podľa § 102 ods. 1 písm. a), b), d) a e).

(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 otcovskej dovolenke,
- 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.

(3) Ak je štátnemu zamestnancovi doručená výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že výpovedná doba by mala uplynúť v ochrannej dobe, štátnozamestnanecký pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď štátny zamestnanec písomne oznámi, že na predĺžení štátnozamestnaneckého pomeru o čas trvania ochrannej doby netrvá.

§ 77

(1) Služobný úrad nesmie dať výpoveď štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím bez právoplatného rozhodnutia príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorým bol udelený predchádzajúci súhlas podľa osobitného predpisu, inak je výpoveď neplatná. Súhlas podľa predchádzajúcej vety sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. f) alebo písm. g), alebo ak sa služobný úrad alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a štátny zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu štátnej služby, alebo ak štátny zamestnanec dovŕšil vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok.

(2) Služobný úrad bezodkladne oznámi štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.

§ 87 Prešetrenie výpovede

(1) Štátny zamestnanec môže podať na služobný úrad, ktorý mu dal výpoveď podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), žiadosť o prešetrenie výpovede do piatich dní odo dňa doručenia výpovede.

(2) Zo žiadosti o prešetrenie výpovede musí byť zrejmé, komu je určená, akej veci sa týka, kto a z akého dôvodu ju podáva a čo ňou žiada a musí byť podpísaná.

(3) Štátny zamestnanec k žiadosti o prešetrenie výpovede pripojí dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia okrem tých, ktoré nemôže pripojiť bez svojej viny.

(4) Na žiadosť o prešetrenie výpovede, ktorá neobsahuje náležitosti podľa odsekov 2 a 3 alebo ktorá bola podaná oneskorene, sa neprihliada, o čom služobný úrad štátneho zamestnanca písomne upovedomí.

§ 88 Príslušnosť

Príslušným orgánom na prešetrenie výpovede je prešetrovacía komisia. Ak ide o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu, príslušným orgánom na prešetrenie výpovede je rada.

§ 89 Prešetrovacía komisia

(1) Prešetrovacía komisia je stály orgán, ktorý má najmenej troch členov. Počet členov je nepárny. Členmi prešetrovacej komisie sú predseda a ostatní členovia.

(2) Generálny tajomník nadriadeného služobného úradu (ďalej len „generálny tajomník nadriadeného úradu“) služobnému úradu podľa § 87 ods. 1 zriaďuje v nadriadenom služobnom úrade prešetrovaciu komisiu a vymenúva a odvoláva jej predsedu a ostatných členov.

(3) Predseda prešetrovacej komisie má spravidla vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore právo. Členom prešetrovacej komisie je aj zástupca zamestnancov, ktorého určí odborový orgán, ktorý pôsobí v služobnom úrade (ďalej len „príslušný odborový orgán“).

(4) Členom prešetrovacej komisie môže byť len štátny zamestnanec v stálej štátnej službe v služobnom úrade, na ktorom sa prešetrovacía komisia zriaďuje; v služobnom úrade, ktorým je generálna prokuratúra, môže byť členom prešetrovacej komisie aj prokurátor.

(5) Členom prešetrovacej komisie nemôže byť štátny zamestnanec, o ktorého nezaujatosti možno mať pochybnosti.

(6) Generálny tajomník nadriadeného úradu odvolá člena prešetrovacej komisie, ktorý prestane v konkrétnom prípade prešetrovania výpovede spĺňať podmienky podľa odsekov 3 až 5, a vymenuje na tento účel náhradného člena prešetrovacej komisie.

(7) Generálny tajomník nadriadeného úradu postupuje podľa odseku 6 aj vtedy, ak niektorý z členov prešetrovacej komisie nemôže v lehote ustanovenej v § 91 ods. 5 alebo ods. 6 z dôvodu neprítomnosti plniť povinnosti vyplývajúce z funkcie člena.

§ 95 Neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru

(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 ochrannej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochrannej doby.

(2) Ak sa štátny zamestnanec domnieva, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona nedošlo, môže sa obrátiť na súd najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa doručenia písomného oznámenia o skončení štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. Ak podľa právoplatného rozhodnutia súdu k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona nedošlo, nároky štátneho zamestnanca sa posudzujú ako pri neplatnom okamžitom skončení štátnozamestnaneckého pomeru; na tohto štátneho zamestnanca sa primerane použije aj ustanovenie § 96 ods. 2.

(3) Ak štátny zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru oznámi súdu skutočnosti, 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.

§ 96 Nároky z neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru

(1) Ak je podľa právoplatného rozhodnutia súdu skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné, štátnozamestnanecký pomer trvá ďalej. Za čas odo dňa neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru do dňa opätovného zaradenia do štátnej služby patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat, ktorý by mu patril, ak by nedošlo k neplatnému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

(2) Ak štátny zamestnanec vykonával štátnu službu podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu, vykonával prácu vo verejnom záujme alebo vykonával inú závislú prácu pre zamestnávateľa, ktorý je služobným úradom podľa tohto zákona počas doby, za ktorú je služobný úrad povinný poskytnúť mu funkčný plat z dôvodu neplatného

skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, povinnosť služobného úradu poskytnúť štátnemu zamestnancovi tento funkčný plat sa znižuje o funkčný plat alebo o mzdu za uvedenú činnosť.

§ 169 Činnosť zástupcov zamestnancov

(1) Služobný úrad je povinný

- a) vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrhy
 - i. na zníženie alebo odňatie osobného príplatku,
 - ii. služobných predpisov,
 - iii. opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - iv. opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov

§ 171 Pôsobnosť Zákonníka práce

(1) 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, § 152c, § 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.

(2) Na účely § 152a a § 152b Zákonníka práce sa započítava doba nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu.

§ 172 Právne úkony

(1) Na právne úkony podľa tohto zákona sa použijú ustanovenia § 34 až 39, § 40 ods. 1 až 5, § 41, § 41a, § 42a až 45, § 46 ods. 2a § 49 Občianskeho zákonníka.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, je neplatný, ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo Zákonník práce.

§ 74 Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 79 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

(4) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(5) V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

§ 142 Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

§ 237 Prerokovanie

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

§ 39

Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

6.2 Charakteristika organizačných zmien a ich realizácia

Organizačná zmena by mala predstavovať organizačnú stratégiu služobného úradu, ktorá reaguje na potrebu zmeny s cieľom zlepšiť či už administratívne, sociálne alebo technické riadenie služobného úradu, pričom potreba zmien by mala vychádzať z nefunkčnosti výkonu ktorejkoľvek z týchto oblastí.

Ak sa služobný úrad rozhodol realizovať organizačnú zmenu, je povinný ju pred prijatím prerokovať so zástupcami zamestnancov. Pod prerokovaním sa rozumie: **„výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.“**

Služobný úrad si svoju povinnosť splní iba samotným prerokovaním veci so zástupcami zamestnancov, ich súhlas s organizačnou zmenou nie je potrebný. Z dôvodu právnej istoty, ako aj preukázania uskutočnenia prerokovania v prípadnom súdnom spore je vhodnejšie o tomto prerokovaní vyhotoviť písomný záznam, napr. spísať o prerokovaní zápisnicu.

Prerokovanie zmien v organizácii práce je potrebné uskutočniť „zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu“. Pod vhodným časom možno rozumieť prerokovanie vopred, čiže pred tým, než služobný úrad o organizačnej zmene písomne rozhodne.

Súčasne je potrebné, aby prerokovanie, ako aj rozhodnutie o organizačnej zmene, služobný úrad urobil včas, aby si vytvoril dostatočný časový priestor nielen na uplatnenie výpovede, ale aj na uplynutie výpovednej doby v prípade, že sa so štátnym zamestnancom na skončení štátnozamestnaneckého pomeru nedohodne.

V opačnom prípade by to znamenalo, že v čase výpovednej doby by nemohol služobný úrad štátnemu zamestnancovi pridelovať prácu v zmysle uzavretej služobnej zmluvy, v dôsledku čoho by vznikla prekážka na strane služobného úradu a služobný úrad by bol povinný vyplatiť štátnemu zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu.

Na základe organizačnej zmeny služobný úrad:

- ruší štátnozamestnanecké miesto a **nevytvára nové štátnozamestnanecké miesto**, napr. znižuje počet štátnozamestnaneckých miest, alebo
- ruší štátnozamestnanecké miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto v inej funkcii zmenou opisu najnáročnejších činností, ďalších najnáročnejších činností** a v rámci nich bližšie určených činností štátnozamestnaneckého miesta, v inom odbore štátnej služby alebo v tom istom odbore štátnej služby, alebo
- ruší štátnozamestnaneckého miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby**; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo
- ruší štátnozamestnanecké miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto v inom služobnom úrade na základe zániku služobného úradu alebo na základe prevodu časti služobného úradu.**

Dôsledkom organizačných zmien nastáva zo strany služobného úradu možnosť uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b), podľa ktorého služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak *„sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak“*.

Tento výpovedný dôvod v sebe skrýva fakticky viacero dôvodov, a to, že v rámci služobného úradu dochádza:

- k zníženiu stavu štátnych zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť výkonu štátnej služby alebo
- k zmene úloh služobného úradu alebo
- k zániku služobného úradu alebo k prevodu časti služobného úradu.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu organizačnej zmeny je najčastejšie volenou formou jednostranného skončenia zo strany služobného úradu. Dôvodom je skutočnosť, že v rámci právnej istoty sa služobným úradom javí, že takto volený postup je najpriaznivejší z hľadiska predchádzania neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pri jeho využití je však z hľadiska platnosti výpovede dôležité splniť všetky hmotnoprávne podmienky výpovede stanovené zákonom o štátnej službe.

6.3 Hmotnoprávne predpoklady pre uplatnenie výpovedného dôvodu „organizačnej zmeny“

➤ **Výpoveď musí byť písomná a podpísaná oprávnenou osobou**

Rovnako, ako pre každé skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, aj pre výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny platí, že musí mať písomnú formu. Zaslanie výpovede prostredníctvom sms, či e-mailovej správy nepostačuje; treba ju vyhotoviť v listinnej podobe, ktorá zároveň vyžaduje, aby ju vlastnoručne podpísala osoba oprávnená za služobný úrad konať.

➤ **Výpoveď musí byť štátnemu zamestnancovi doručená do vlastných rúk**

Služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi písomnosti v sídle služobného úradu, v mieste výkonu štátnej služby alebo kdekoľvek bude štátny zamestnanec zastihnutý. Ak to nie je možné, písomnosť možno doručiť štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú adresu štátneho zamestnanca, ktorá je služobnému úradu známa.

Služobný úrad zasiela všetky písomnosti, doručované poštovým podnikom, ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou „uložiť 10 dní“ a písomnosti podľa odseku 1 aj s doručenkou a vyznačenou poznámkou „do vlastných rúk.“

Dôvodom neplatnosti býva aj chyba v doručovaní, kedy služobný úrad zásielku zašle priamo „poštou.“

Doručenie teda môže byť vykonané:

- osobne (fyzickým odovzdaním výpovede), a to na pracovisku alebo aj kdekoľvek inde, kde služobný úrad štátneho zamestnanca zastihne;
- ak nie je možné osobné doručenie, poštou prostredníctvom doporučenej poštovej zásielky s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk.“

Platí, že výpoveď (resp. zásielka, ktorá ju obsahuje) musí byť doručená do dispozičnej sféry štátneho zamestnanca, pričom výpoveď doručená inej osobe (napr. ak poštár nezastihol zamestnanca doma) sa za doručení nepovažuje, a to ani ak táto osoba prisľúbila, že ju adresátovi odovzdá. Ak však štátny zamestnanec oznámil služobnému úradu zástupcu na doručovanie písomností doručovaných do vlastných rúk, služobný úrad doručuje všetky písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, vzniku, zmeny alebo zániku práv alebo povinností vyplývajúcich zo služobnej zmluvy, prešetrenia výpovede, vyhodnotenia majetkového priznania, disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca, služobného hodnotenia a odstúpenia od služobnej zmluvy len zvolenému zástupcovi.

Súčasne platí, že povinnosť služobného úradu doručiť výpoveď je splnená v deň, keď výpoveď poštový podnik vráti služobnému úradu ako nedoručiteľnú, alebo keď doručenie výpovede bolo zmarené konaním, alebo opomenutím štátneho zamestnanca. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak štátny zamestnanec prijatie písomnosti odmietne, a to dňom odmietnutia prijatia písomnosti.

➤ **Výpovedný dôvod musí byť dostatočne konkretizovaný**

Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nie je možné ho dodatočne meniť, inak je výpoveď neplatná.

➤ **Rozhodnutie služobného úradu musí mať s výpoveďou z dôvodu organizačnej zmeny časovú a vecnú súvislosť**

Rozhodnutie služobného úradu o organizačných zmenách v súvislosti s uplatnením výpovedného dôvodu musí byť prijaté ešte predtým, než služobný úrad doručí štátnemu zamestnancovi výpoveď. Prekážkou platnosti výpovede naopak nie je skutočnosť, že zmeny v zmysle rozhodnutia nastanú až po doručení výpovede (napr. až dňom uplynutia výpovednej doby). Rozhodnutie služobného úradu zároveň nesmie byť účelové – jeho dôvodom teda nemôže byť len vytvorenie možnosti skončiť so štátnym zamestnancom štátnozamestnanecký pomer; služobný úrad ním musí objektívne sledovať zefektívnenie svojej činnosti.

Na druhej strane platí, že ak sa po rozhodnutí služobného úradu stanú v rámci oddelenia „nadbytočnými“ len niekoľkí zo štátnych zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu, môže sa služobný úrad sám rozhodnúť, ktorí zostanú a ktorých naopak prepustí.

➤ **Služobný úrad si musí splniť svoju ponukovú povinnosť**

Ak sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24, služobný úrad je povinný ponúknuť dotknutému štátnemu zamestnancovi iné vhodné štátnozamestnanecké miesto a iba v prípade, že služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, môže služobný úrad dať štátnemu zamestnancovi výpoveď „z organizačných dôvodov.“

➤ **Výpoveď nesmie byť daná v ochrannej dobe**

Výpoveď pre nadbytočnosť nesmie byť štátnemu zamestnancovi doručená:

- v dobe dočasnej práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, ktoré si štátny zamestnanec nevyvolal úmyselne ani nespôsobili pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a v dobe od podania návrhu na

ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia;

- odo dňa povolania na výkon mimoriadnej služby (resp. jej nariadenia) v dobe krízovej situácie až do uplynutia dvoch týždňov po prepustení zo služby (zákaz platí aj v prípade výkonu alternatívnej služby);
- v dobe uvoľnenia na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl SR;
- v dobe tehotenstva, materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky alebo ak sa ako osamelý zamestnanec stará o dieťa mladšie ako 3 roky;
- v dobe dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie;
- v prípade, že ide o zamestnanca pracujúceho v noci, v dobe jeho uznania dočasne nespôsobilým na nočnú prácu;
- v dobe, keď je štátny zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby; to neplatí, ak ide o zaradenie mimo činnnej štátnej služby z dôvodu, že bol obvinený zo spáchania úmyselného trestného činu a jeho ďalšie vykonávanie štátnej služby by ohrozovalo dôležitý záujem štátnej služby;
- v dobe čerpania služobného voľna poskytnutého na výkon funkcie nezlučiteľnej s vykonávaním štátnej služby, na výkon funkcie v odborovom orgáne, počas účasti na projekte rozvojovej spolupráce vrátane účasti na projekte rozvojovej spolupráce Európskej únie partnerským krajinám realizovanom služobným úradom v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou a ktorý v tejto súvislosti dlhodobo vykonáva činnosti v partnerskej krajine, ktorej je poskytovaná podpora trvalo udržateľného rozvoja.

➤ **Výpoveď pre štátneho zamestnanca so zdravotným postihnutím musí „odsúhlasiť“ úrad práce**

Ak ide o štátneho zamestnanca so zdravotným postihnutím, musí na ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru vopred udeliť súhlas úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Súhlas sa nevyžaduje,

- ak ide o výpoveď z dôvodu, že štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, alebo je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- ak sa služobný úrad alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a štátny zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu štátnej služby, alebo
- ak štátny zamestnanec dovŕšil vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok.

➤ Prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov

Služobný úrad musí výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Povinnosť prerokovania neznamená, že zástupcovia zamestnancov musia s výpoveďou aj súhlasiť, súhlas je nutný len v prípade, že štátny zamestnanec dotknutý výpoveďou je členom odborového orgánu. Neprerokovanie výpovede má za následok jej neplatnosť.

Služobný úrad je povinný písomne požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede, pričom v písomnej žiadosti musí zástupcov zamestnancov oboznámiť s dôvodmi výpovede a poskytnúť im možnosť sa k nej vyjadriť.

Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany služobného úradu do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách k prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

➤ Služobný úrad nesmie do dvoch mesiacov vytvoriť analogické pracovné miesto

Ak služobný úrad dal štátnemu zamestnancovi výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, nesmie počas dvoch mesiacov nasledujúcich po skončení štátnozamestnaneckého pomeru znovu vytvoriť zrušené štátnozamestnanecké miesto a obsadiť toto štátnozamestnanecké miesto iným uchádzačom alebo preložením štátneho zamestnanca.

6.4 Prešetrenie výpovede

Štátny zamestnanec, ktorému dal služobný úrad výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, môže podať na služobný úrad žiadosť o prešetrenie výpovede v lehote do piatich dní odo dňa doručenia výpovede.

Zo žiadosti o prešetrenie výpovede musí byť zrejmé, komu je určená, akej veci sa týka, kto a z akého dôvodu ju podáva a čo ňou žiada a musí byť podpísaná. K žiadosti je zo strany štátneho zamestnanca potrebné pripojiť všetky dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia, ktorými disponuje. Ak žiadosť o prešetrenie výpovede neobsahuje tieto náležitosti alebo nebola podaná v zákonom stanovenej lehote do piatich dní odo dňa doručenia výpovede, teda bola podaná oneskorene, služobný úrad na ňu neprihliada a štátneho zamestnanca o tom písomne upovedomí.

Štátny zamestnanec doručuje žiadosť v sídle služobného úradu alebo v mieste výkonu štátnej služby, ak nie je totožné so sídlom služobného úradu, a ak to nie je možné,

poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Lehota na podanie žiadosti o prešetrenie výpovede je zachovaná, ak ju štátny zamestnanec podá na príslušnom služobnom úrade, alebo ak žiadosť posledný deň lehoty odovzdá na poštovú prepravu poštovému podniku.

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

Prešetrovaciu komisiu zriaďuje v nadriadenom služobnom úrade generálny tajomník nadriadeného služobného úradu. Ide o stály orgán, ktorý má najmenej troch členov, pričom počet členov je vždy nepárny. Členom prešetrovacej komisie môže byť len štátny zamestnanec v stálej štátnej službe v služobnom úrade, na ktorom sa prešetrovacia komisia zriaďuje a členom prešetrovacej komisie je aj zástupca zamestnancov, ktorého určí odborový orgán, ktorý pôsobí v služobnom úrade.

Prešetrovacia komisia na účely prešetrenia výpovede vedie osobitný spis, ktorého obsah tvoria všetky predložené a súvisiace dokumenty. Prešetrovacia komisia prešetrí, či je postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou v súlade so zákonom a za týmto účelom preverí tvrdenia a skutočnosti uvedené v žiadosti o prešetrenie výpovede a pripojené dôkazy, pričom pri prešetrovaní vychádza aj zo skutočností, ktoré sú všeobecne známe alebo ktoré sú jej známe z úradnej činnosti. Služobné úrady sú povinné na základe výzvy oznámiť prešetrovacej komisii skutočnosti, ktoré majú význam pre prešetrenie výpovede.

Ak prešetrovacia komisia zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou nie je v súlade so zákonom, vydá v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom písomné stanovisko, v ktorom uvedie dôvod, pre ktorý nie je výpoveď v súlade so zákonom, a súčasne navrhne opatrenie, ktoré má na odstránenie nesúladu výpovede so zákonom služobný úrad prijať. Stanovisko doručuje služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi. Stanovisko prešetrovacej komisie má pre služobný úrad a pre štátneho zamestnanca odporúčajúci charakter.

Ak prešetrovacia komisia zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou je v súlade so zákonom, písomne oznámi túto skutočnosť služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom.

Ak štátny zamestnanec do vydania stanoviska alebo oznámenia zoberal svoju žiadosť o prešetrenie výpovede späť, zomrel alebo ak odpadol dôvod na prešetrenie výpovede, prešetrovacia komisia vyznačí túto skutočnosť v spise bez vydania písomného stanoviska alebo oznámenia; o tejto skutočnosti písomne upovedomí služobný úrad.

Prešetrenie výpovede Radou pre štátnu službu

Ak ide o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu, príslušným orgánom na prešetrenie výpovede je Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“).

Najvyšším služobným úradom je služobný úrad, ktorý nemá nadriadený služobný úrad.

Nadriadeným služobným úradom na účely zákona o štátnej službe je služobný úrad, ktorý vykonáva k služobnému úradu zriaďovateľskú funkciu.

Rada prešetruje výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, teda výpoveď danú štátnemu zamestnancovi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy.

Ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy sú:

- Úrad vlády Slovenskej republiky
- Protimonopolný úrad Slovenskej republiky
- Štatistický úrad Slovenskej republiky
- Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky
- Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky
- Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky
- Úrad pre verejné obstarávanie
- Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky
- Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky
- Národný bezpečnostný úrad

Ak generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý nemá nadriadený služobný úrad, dal štátnemu zamestnancovi výpoveď a neprešetrí výpoveď sám s tým, že žiadosti o prešetrenie výpovede v celom rozsahu vyhovie, predloží ju spolu so spisovým materiálom a písomným vyjadrením do piatich dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede Rade.

Rada na účely prešetrenia výpovede vedie osobitný spis, ktorého obsah tvoria všetky predložené a súvisiace dokumenty a služobné úrady sú povinné na základe výzvy oznámiť Rade skutočnosti, ktoré majú význam pre prešetrenie výpovede.

Ak Rada zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou nie je v súlade so zákonom, vydá v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom písomné stanovisko, v ktorom uvedie dôvod, pre ktorý nie je výpoveď v súlade so zákonom, a súčasne navrhne opatrenie, ktoré má na odstránenie nesúladu výpovede so zákonom služobný úrad prijať. Stanovisko doručuje služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi. Stanovisko Rady má pre služobný úrad a pre štátneho zamestnanca odporúčajúci charakter.

Ak Rada zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou je v súlade so zákonom, písomne oznámi túto skutočnosť služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom.

6.5 Organizačná zmena verzus zmena štátnozamestnaneckého pomeru

Zákon o štátnej službe upravuje okrem organizačnej zmeny aj inštitút zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Podstatný rozdiel medzi týmito dvomi inštitútmi spočíva v tom, že zmena štátnozamestnaneckého pomeru nezakladá automaticky možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu, t. j. zmena štátnozamestnaneckého pomeru nie je jedným zo zákonom stanoveným dôvodom na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi.

6.5.1 Právna úprava

Pod zmenou štátnozamestnaneckého pomeru zákon o štátnej službe rozumie:

- **zmenu funkcie**, ktorú služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, alebo
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **zmenu odboru štátnej služby**, ktorú môže služobný úrad vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, alebo
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **zmenu najnáročnejšej činnosti, ďalšej činnosti, bližšie určenej najnáročnejšej činnosti alebo bližšie určenej ďalšej činnosti**, ktorú môže služobný úrad vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, alebo
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **zmenu druhu štátnej služby**, ktorú môže služobný úrad vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením alebo dohodou o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **zmenu dôvodu zastupovania štátneho zamestnanca**, ktorý je na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá

na ne nadväzuje, ktorý čerpá služobné voľno, ktorý je dočasne preložený, ktorý je dočasne vyslaný na výkon štátnej služby do cudziny, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného, ktorý vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu, ktorý je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, ktorý je zaradený mimo činnnej štátnej služby alebo bol vzatý do väzby. Zmenu môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením alebo dohodou o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

➤ **zmenu služobného úradu**, ktorú môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením

➤ **zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby**, ktorú môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením alebo dohodou o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

➤ **zmenu dĺžky týždenného služobného času, ak bola dohodnutá**, ktorú môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na

čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby alebo predĺženie zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **preloženie na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením
- **poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
- **odvolanie poverenia vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo odvolanie poverenia zastupovaním vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **prerušenie zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby**, ak bol štátny zamestnanec vzatý do väzby v čase jeho zaradenia mimo činnnej štátnej služby, služobný úrad toto zaradenie preruší ku dňu jeho vzatia do väzby a môže zmenu štátnozamestnaneckého pomeru vykonať

- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **opätovné zaradenie štátneho zamestnanca do štátnej služby po skončení zaradenia mimo činnnej štátnej služby**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **dočasné vyslanie na vykonávanie štátnej služby do cudziny**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením
- **skončenie dočasného vyslania**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **zmenu na základe zvolenia alebo vymenovania na štátnozamestnanecké miesto vo verejnej funkcii alebo vymenovania do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu**, ktorú služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením
- **zmenu na základe odvolania z funkcie štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, odvolania z funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu alebo vzdania sa tejto funkcie alebo uplynutia doby vykonávania tejto funkcie**, ktorú služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **predĺženie trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby na tom istom štátnozamestnaneckom mieste s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany

základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **predĺženie trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov; v rámci uvedenej doby je možné štátnozamestnanecký pomer predĺžiť aj opakovane**, zmenu služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
- **zaradenie štátneho zamestnanca po skončení dočasného vyslania**, ktoré služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **zmenu obsahu služobnej zmluvy týkajúca sa skrátenia dočasného preloženia, predĺženia dočasného preloženia alebo zmeny dočasného preloženia na trvalé preloženie vykonané so súhlasom štátneho zamestnanca**, ktorú služobný úrad môže vykonať
 - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
- **zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce**, ktorú služobný úrad môže vykonať
 - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi.

Zmena názvu služobného úradu, zmena sídla služobného úradu, zmena organizačného útvaru a zmena názvu organizačného útvaru nie je zmenou štátnozamestnaneckého pomeru. Takúto zmenu služobný úrad písomne oznámi štátnemu zamestnancovi; písomné oznámenie je dodatkom k služobnej zmluve.

6.5.2 Právne dôsledky realizácie zmeny štátnozamestnaneckého pomeru

Ako vyplýva z vyššie uvedeného textu, realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zákon o štátnej službe upravuje dvomi spôsobmi, a to buď

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom, alebo
- jednostranným rozhodnutím služobného úradu.

Súčasne však zákon rozlišuje a obligatórne vymedzuje situácie, za ktorých je služobný úrad povinný vykonať zmeny štátnozamestnaneckého pomeru na základe dohody so štátnym zamestnancom a taktiež situácie, v rámci ktorých môže služobný úrad pristúpiť k zmene štátnozamestnaneckého pomeru jednostranným rozhodnutím.

Dohoda o zmene štátnozamestnaneckého pomeru sa realizuje formou písomného dodatku k služobnej zmluve. V praxi to znamená, že na realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru sa vyžaduje súhlas štátneho zamestnanca.

V prípade, že **štátny zamestnanec so zmenou svojho štátnozamestnaneckého pomeru nesúhlasí a k dohode – podpisu dodatku k služobnej zmluve z jeho strany nedôjde**, v platnosti zostáva jeho pôvodná služobná zmluva a štátny zamestnanec pokračuje vo výkone štátnej služby za nezmenených podmienok. Služobný úrad je povinný to akceptovať a zákon ho neoprávňuje danú situáciu riešiť výpoveďou.

Pre služobný úrad by tým mohla nastať patová situácia, preto zákon umožňuje služobnému úradu v takomto prípade postupovať dvomi zákonnými postupmi:

- v prípade zmeny štátnozamestnaneckého pomeru týkajúcej sa zmeny funkcie, zmeny odboru štátnej služby, zmeny najnáročnejšej činnosti, ďalšej činnosti, bližšie určenej najnáročnejšej činnosti alebo bližšie určenej ďalšej činnosti, zmeny druhu štátnej služby, zmeny dôvodu zastupovania štátneho zamestnanca, zmeny pravidelného miesta výkonu štátnej služby mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby, zmeny dĺžky týždenného služobného času, ak bola dohodnutá, poverenia vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo poverenia zastupovaním vedúceho zamestnanca, predĺženia trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby na tom istom štátnozamestnaneckom mieste s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta a predĺženia trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov, môže služobný úrad zmenu štátnozamestnaneckého pomeru vykonať jednostranne, a to písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením za podmienky, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade

na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov, alebo

- služobný úrad môže rozhodnúť o organizačnej zmene a postupovať v intenciách príslušných ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich spôsob realizácie organizačnej zmeny.

Jednostranné rozhodnutie služobného úradu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru sa v zákonom stanovených prípadoch realizuje písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré služobný úrad doručí štátnemu zamestnancovi.

V tomto prípade zákon na realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru nevyžaduje súhlas štátneho zamestnanca, avšak ak štátny zamestnanec s takouto zmenou svojho štátnozamestnaneckého pomeru nesúhlasí, môže služobný úrad požiadať o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou alebo môže dať služobnému úradu výpoveď, a to aj bez uvedenia dôvodu.

6.6 Záver a návrh opatrení

6.6.1 Zhrnutie

Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) za posledné obdobie zaznamenala zo strany štátnych zamestnancov nárast podnetov upozorňujúcich na porušovanie princípov štátnej služby súvisiacich s realizáciou organizačných zmien v služobných úradoch. Je poľutovania hodné, že vo väčšine prípadov bola Rada nútená konštatovať, že služobné úrady skutočne pri realizácii organizačných zmien konajú v rozpore s princípmi štátnej služby a tiež v rozpore s Etickým kódexom štátneho zamestnanca.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Na strane druhej organizačná zmena predstavuje aj významný zásah do pracovného a následne do osobného života štátneho zamestnanca. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne, aby nenarušila plnenie služobných úloh, avšak so zreteľom aj na jej sociálny rozmer.

Podľa poznatkov Rady v súvislosti s realizáciou organizačných zmien dochádza zo strany služobných úradov najmä k porušovaniu **princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia, princípu profesionality a v neposlednom rade aj k porušovaniu princípu stability.**

Princíp zákonnosti vyžaduje, aby služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konal v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi. Ochranu štátneho zamestnanca voči konaniu, ktoré sa považuje za nezákonné, zaručujú zákonom ustanovené práva štátneho zamestnanca.

V praxi to znamená, že služobný úrad je povinný pri organizačnej zmene dodržať všetky postupy stanovené zákonom, najmä:

- organizačnú zmenu pred jej prijatím prerokovať so zástupcami zamestnancov,
- splniť si svoju ponukovú povinnosť voči štátnemu zamestnancovi, ktorého sa organizačná zmena dotýka,
- výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

V tejto súvislosti je potrebné upriamiť pozornosť na fakt, že služobné úrady by si mali na vykonanie týchto zákonom stanovených postupov vytvoriť dostatočný časový priestor, pretože ako súdna prax³² ukazuje, je neprípustné, aby konanie služobného úradu v tomto smere bolo iba „pro forma“ a marilo tak účel ustanovení zákona o štátnej službe.

V súčasnosti sa Rada pri vybavovaní podnetov v čoraz väčšej miere stretáva s tým, že služobné úrady sa nedostatočne venujú príprave a následne samotnému uskutočneniu organizačnej zmeny. Časový priestor na realizáciu organizačnej zmeny sa skracuje, v niektorých prípadoch služobné úrady zákonom stanovené postupy vykonávajú zo dňa na deň, prípadne dokonca v jeden deň.

Princíp efektívneho riadenia ukladá služobným úradom riadiť štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Uplatňuje sa najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

Podľa zákona o štátnej službe v znení účinnom do 21. mája 2020 bol služobný úrad povinný vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola v dôsledku organizačnej zmeny daná výpoveď. Hoci táto povinnosť služobného úradu bola zo zákona o štátnej službe vypustená, požiadavka na hospodárne využívanie verejných zdrojov a riadenie štátnych zamestnancov ostáva zhmotnená v princípe efektívneho riadenia.

Pokiaľ je organizačná zmena uskutočnená pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže pridelovať prácu a následne mu musí

³² Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn.10CoPr/1/2017
Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 M Cdo 17/2008
Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 72/2006

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

Princíp profesionality kladie dôraz na odbornú zdatnosť štátnych zamestnancov. Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby má vždy konať odborne, svedomito, v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a služobný úrad mu na tento účel poskytuje alebo zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby. Uplatňuje sa najmä dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, ako aj povinnosťou služobného úradu štátneho zamestnanca vzdelávať.

Téme profesionalizácie štátnej služby sa Rada venovala v podstate vo všetkých svojich Správach o stave a vývoji štátnej služby a poukazovala na to, že štátna správa je z funkčného hľadiska jednou z foriem základných činností štátu, vykonávajú ju a jej nositeľmi sú orgány štátnej správy, z organizačného hľadiska ide o súhrn orgánov štátnej správy, prípadne len výkonných orgánov štátu.

Štátni zamestnanci sa v podstatnej miere priamo zúčastňujú na tvorbe a realizácii výkonu štátnej správy a v rámci štátnej služby vykonávajú najmä odbornú prípravu návrhov zákonov, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov vrátane odborných činností súvisiacich s ich prerokúvaním, schvaľovaním a podpisovaním, ako aj odbornú prípravu koncepčných dokumentov a strategických dokumentov, odbornú prípravu podkladov na vykonávanie štátnych záležitostí, kontrolu, dozor alebo inšpekciu, a odbornú prípravu rozhodnutí. Pri výkone štátnej služby sú pod drobnohľadom verejnosti a je preto nevyhnutné, aby ich odborná zdatnosť bola jednou z priorít služobných úradov, a to nielen pri výbere štátnych zamestnancov, ale aj počas celého výkonu štátnej služby.

Princíp stability je jedným z princípov zákona o štátnej službe, ktorého účelom je poskytnúť štátnym zamestnancom stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby, ochranu pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a tým zabezpečiť právnu istotu postavenia štátneho zamestnanca. K jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.

V tejto súvislosti je Rada nútená konštatovať, že za obdobie posledných dvoch rokov došlo k takým novelizáciám zákona o štátnej službe, ktoré vytváranie stabilného prostredia pre vykonávanie štátnej služby narúšajú a podstatne ho oslabujú, dôsledkom čoho je aj klesajúci záujem občanov o vstup do štátnej služby.

Rada svoj nesúhlas s takýmito zásahmi do zákona o štátnej službe vyjadrila vo viacerých stanoviskách.³³

6.6.2 Návrh opatrení

- opätovné zavedenie povinnosti služobného úradu vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola v dôsledku organizačnej zmeny daná výpoveď
- prehodnotiť možnosť odvolávania vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu
- v rámci výberových konaní ako aj pri vymenúvaní štátnych zamestnancov do funkcie klásť väčší dôraz na ich odbornosť, pričom kvalifikačný predpoklad ukončenia druhého alebo tretieho stupňa vysokoškolského vzdelania ešte nie je zárukou odbornosti
- v rámci vzdelávania štátnych zamestnancov
 - dôsledne zabezpečovať systematické vzdelávanie štátnych zamestnancov s cieľom priebežného udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí, schopností a zručností potrebných na vykonávanie štátnej služby,
 - vo zvýšenej miere dbať na to, aby obsahové zameranie kontinuálneho vzdelávania realizované formou individuálneho kompetenčného plánu jednoznačne vyplývalo z požiadaviek na odborné kompetencie štátneho zamestnanca uvedené v opise štátnozamestnaneckého miesta,
 - vzhľadom na to, že účelom zabezpečenia a poskytnutia vzdelávania štátnym zamestnancom v súvislosti s výkonom štátnej služby je zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, zväžiť zavedenie možnosti overiť si účelnosť takto vynaložených finančných prostriedkov zo strany služobného úradu na záver vzdelávania štátnych zamestnancov formou záverečných testov.

³³ https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7700_list-nr-sr.pdf?csrt=7994401326657052294
https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7812_stanovisko-k-novele-zakona-o-statnej-sluzbe.pdf?csrt=7994401326657052294
https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7872_stanovisko-rady.pdf?csrt=7994401326657052294

ZDROJE

Explore the data: proportion of women in civil service leadership positions and comparisons. Dostupné online: <https://www.womenleadersindex.com/data/> (navštívené 24. marca 2023)

Flexibilnejšia miestna štátna správa. Dostupné online: <https://www.vssr.sk/clanok-z-titulky/flexibilnejsia-miestna-statna-sprava-2.htm> (navštívené 12. apríla 2023)

Harmonogram implementácie CES. Dostupné online: https://ces.mfsr.sk/files/ces/harmonogram-projektu/ganttov-graf_ces.pdf (navštívené 13. apríla 2023)

Komentár zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Demek, P., Hamulák, M., Jendrálová, A., Mačuha, M., Olšovská, A., Rybárová, M., Vojnárová, A., Dostupné online: <https://www.mzdovecentrum.sk/epi-komentar/Komentar-zakona-c-311-2001-Z-z.htm?fid=2027707&znenie=2022-01-01> (navštívené 13. apríla 2023)

Kontrola dodržiavania povinností zamestnávateľa pri zamestnávaní na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dostupné online: <https://www.ip.gov.sk/kontrola-dodrziavania-povinnosti-zamestnavateľa-pri-zamestnavani-na-dohody-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/> (navštívené 13. apríla 2023)

Kontroly zamerané na uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dostupné online: <https://www.ip.gov.sk/kontroly-zamerane-na-uzatvaranie-dohod-o-pracach-vykonavanych-mimo-pracovneho-pomeru/> (navštívené 13. apríla 2023)

Odbory starostlivosti o životné prostredie majú pod MŽP prejsť do 30. júna 2023. Dostupné online: <https://www.enviroportal.sk/clanok/odbory-starostlivosti-o-zivotne-prostredie-maju-pod-mzp-prejst-do-30-juna-2023> (navštívené 13. apríla 2023)

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

Stanovisko Rady pre štátnu službu k poslancému návrhu na zmenu zákona o štátnej službe. Dostupné online: https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7812_stanovisko-k-novele-zakona-o-statnej-sluzbe.pdf?csrt=7994401326657052294

Špecializovaná štátna správa nebude. Ministerstvo životného prostredia a rezort vnútra sa nedohodli. Dostupné online: <https://www.ta3.com/clanok/260466/specializovana-statna-sprava-nebude-ministerstvo-zivotneho-prostredia-a-rezort-vnutra-sa-nedohodli> (navštívené 13. apríla 2023)

Trust in Government. Dostupné online: <https://www.oecd.org/governance/trust-in-government/> (navštívené 13. apríla 2023)

Vyjadrenie Rady pre štátnu službu ku schválenej novele zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vyplývajúcej z návrhu skupiny poslancov Národnej rady SR. Dostupné online: https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/data/files/7872_stanovisko-rady.pdf

Výročná správa o činnosti ARDAL za rok 2014. Dostupné online:
https://www.ardal.sk/img/Documents/O%20n%C3%A1s/Vyrocna%20sprava/Vyrocna_sprava_za_rok_2014.pdf (navštívené 13. Apríla 2023)

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

Príloha 1

Informácie o služobnom úrade				
P.č.	Otázka	Odpoveď (údaj k 31.12.2022)		
1.	Celkový počet štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade podľa systemizácie			
2.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade	Počet radových zamestnancov	Počet vedúcich zamestnancov	
3.	Uveďte dôvod, prečo evidujete neobsadené štátnozamestnanecké miesta v služobnom úrade			
4.	Počet obsadených štátnozamestnaneckých miest vedúcim štátnym zamestnancom v služobnom úrade,		Muži	Ženy
		a. ktorý je vymenovaný do funkcie prezidentom SR		
		b. ktorý je vymenovaný/zvolený do funkcie NR SR		
		c. ktorý je vymenovaný/zvolený do funkcie vládou SR		
		d. ktorý je vymenovaný do funkcie ministrom		
		e. ktorý je vymenovaný do funkcie iným subjektom		
		f. ktorý úspešne absolvoval výberové konanie		
		g. ktorý je poverený zastupovaním vedúceho zamestnanca		
		h. ktorý je na čele zastupiteľského úradu		
		i. ktorý je odborník ústavného činiteľa		
5.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov (vrátane organizačnej zmeny)			
6.	Počet ukončených štátnozamestnaneckých pomerov z dôvodu organizačnej zmeny			
7.	Počet prijatých nových štátnych zamestnancov		Muži	Ženy
		a. štátni zamestnanci prijatí do dočasnej štátnej služby		
		b. štátni zamestnanci prijatí do stálej štátnej služby		
		c. preložením štátneho zamestnanca z iného služobného úradu		
		d. štátni zamestnanci prijatí na štátnozamestnanecké miesto odborníka		
8.	Štruktúra štátnych zamestnancov podľa vzdelania (počet zamestnancov s jednotlivými stupňami dosiahnutého vzdelania)	a. stredoškolské vzdelanie		
		b. vysokoškolské vzdelanie I. stupňa		
		c. vysokoškolské vzdelanie II. stupňa		
		d. vysokoškolské vzdelanie III. stupňa		

9.	Počet štátnych zamestnancov podľa pohlavia	a. mužské pohlavie		
		b. ženské pohlavie		
10.	Počet zamestnancov, ktorí poberajú osobný plat podľa § 129 zákona		Muži	Ženy
		a. do výšky 5000 e/mesačne		
		uvedte hlavné vykonávané činnosti pri jednotlivých zamestnancoch		
		uvedte zodpovedajúce pozície v súkromnom sektore		
		b. do výšky 10 000 e/mesačne		
		uvedte hlavné vykonávané činnosti pri jednotlivých zamestnancoch		
		uvedte zodpovedajúce pozície v súkromnom sektore		
		c. do výšky 15 000 e/mesačne		
		uvedte hlavné vykonávané činnosti pri jednotlivých zamestnancoch		
		uvedte zodpovedajúce pozície v súkromnom sektore		
11.	Výsledky služobných hodnotení za rok 2021 z dôvodu ich dopadov na rok 2022		Počet radových zamestnancov	Počet vedúcich zamestnancov
		a. vynikajúce výsledky 90-100		
		b. veľmi dobré výsledky 75-89		
		c. štandardné výsledky 50-74		
		d. uspokojivé výsledky 25-49		
		e. neuspokojivé výsledky menej ako 25		
12.	Aký počet námietok bol podaný na služobný úrad v súvislosti so služobným hodnotením za rok 2021 realizovaným na základe § 123 zákona? Akému počtu námietok bolo vyhovené?	a. počet podaných námietok		
		b. počet námietok, ktorým bolo vyhovené		
13.	Pri akom počte štátnych zamestnancov došlo v roku 2022 na základe služobného hodnotenia za rok 2021 k	a. zvýšeniu osobného príplatku		
		b. zníženiu osobného príplatku		
14.	Aký počet vedúcich štátnych zamestnancov bol odvolaný z funkcie v roku 2022 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2021			
15.	S akým počtom štátnych zamestnancov bol ukončený štátnozamestnanecký pomer v roku 2022 z dôvodu neuspokojivého služobného hodnotenia za rok 2021			

16.	Využil Váš služobný úrad inštitút odvolania vedúceho zamestnanca bez uvedenia dôvodu, na základe zákona č. 453/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony?			
17.	Ak áno, uveďte počet takto odvolaných vedúcich zamestnancov (za celý rok 2022)			
18.	Uveďte počet vedúcich štátnych zamestnancov, ktorí sa po uplatnení inštitútu odvolania bez uvedenia dôvodu obrátili na súd			
19.	Počet dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce		2021	2022
		a. Dohoda o vykonaní práce		
		b. Dohoda o brigádnickej práci študentov		
		c. Dohoda o pracovnej činnosti		
20.	Počet dohôd, ktoré sú refundované z finančných prostriedkov EÚ	2021	2022	
21.	Počet štátnych zamestnancov, ktorí majú uzavreté dohody v rámci služobného úradu	2021	2022	
22.	Počet štátnych zamestnancov, ktorí majú uzavreté dohody mimo Vášho služobného úradu	2021	2022	
23.	Počet štátnych zamestnancov Vašho služobného úradu, ktorí majú uzavretú viac ako 1 dohodu	2021	2022	
24.	Hodinová sadzba za vykonávanie pracovných činností na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		2021	2022
		a. do 10 e/h druhy zabezpečovaných činností		
		b. 11e/h - 30 e/h druhy zabezpečovaných činností		
		c. 31e/h - 50 e/h druhy zabezpečovaných činností		
		d. nad 51e/h druhy zabezpečovaných činností		
25.	Objem finančných prostriedkov použitých na vzdelávanie štátnych zamestnancov			
26.	Uveďte či má Váš služobný úrad v zmysle § 14a ods. 2 zákona o štátnej službe vymenovaného poradcu pre etické správanie v štátnej službe			
27.	V prípade, ak Váš služobný úrad má vymenovaného poradcu pre etické správanie v štátnej službe, uveďte, v koľkých prípadoch sa už štátni zamestnanci na neho obrátili s etickou dilemou			

Metodické usmernenie:

1. Prosíme vyplňať políčka označené svetlo modrou farbou.
2. V prípade štátnych zamestnancov, ktorí sú na materskej/rodičovskej dovolenke/dlhodobej PN uvádzať iba zastupujúcich zamestnancov, ktorí sú k danému dátumu na predmetnom štátnozamestnaneckom mieste v dočasnej štátnej službe.
3. Uviesť aj štátnych zamestnancov, ktorí sú podľa § 36 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v dočasnej štátnej službe. V prípade ak Váš služobný úrad zamestnáva projektových zamestnancov, prosím uveďte počet takých zamestnancov v otázke č. 1 a 2 (v tvare napr. 100 stálych zamestnancov + 15 projektových)
4. V prípade, ak Váš služobný úrad zamestnáva projektových zamestnancov, prosím uveďte počet takých zamestnancov v otázke č. 1 a 2 (v tvare napr. 100 stálych zamestnancov + 15 projektových).

Stanovisko/pripomienky Rady pre štátnu službu

k návrhu novely zák. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

1. Postavenie člena Rady – zásadná pripomienka

V § 1 ods. 2 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Ak tento zákon neustanovuje inak, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru sa vykonávajú medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom.“.

Súčasný znenie zákona:

(2) Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu.

Navrhované znenie zákona:

(2) Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu. Ak tento zákon neustanovuje inak, práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru sa vykonávajú medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom.

Dôvodová správa, okrem iného, uvádza:

Podľa súčasného znenia § 1 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) sa štátna služba vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu. **Tento vzťah sa podľa § 48 zákona o štátnej službe zakladá** v bežnom prípade služobnou zmluvou, v osobitných prípadoch vymenovaním **alebo zvolením do konkrétnej funkcie**. Štátna služba sa vykonáva zásadne v služobnom úrade. **Práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru vznikajú a uplatňujú sa spravidla v rovine služobný úrad – štátny zamestnanec**, nie v rovine štát – štátny zamestnanec.

Generálny tajomník služobného úradu (ďalej len „generálny tajomník“) ako služobne najvyšší vedúci štátny zamestnanec je oprávnený konať v mene služobného úradu, výberové konania v štátnej službe vyhlasujú jednotlivé služobné úrady, funkčný plat štátnemu zamestnancovi priznáva služobný úrad, výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru dáva štátnemu zamestnancovi služobný úrad, a pod. Podľa zákona o štátnej službe súdy prejednávajú a rozhodujú spory týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom (§ 176), práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého

pomeru pri zmenách v organizácii štátnej správy (zánik služobného úradu, prevod časti služobného úradu) prechádzajú na služobný úrad (§ 177 a 178).

Navrhuje sa teda výslovne ustanoviť, že realizácia práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru sa uskutočňuje medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom (resp., že **subjektom práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru na strane zamestnávateľa je služobný úrad**), pokiaľ zákon neustanovuje inak – **pričom zákon neustanovuje v prípade člena Rady inak.**

Výslovne ustanovenou výnimkou v tomto smere je úprava podľa § 179 zákona o štátnej službe (uplatňovanie a uspokojovanie práv v prípade zrušenia služobného úradu sa má realizovať v mene štátu). Status zamestnávateľa má štát aj podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov; záväzky zamestnávateľa voči štátnym zamestnancom vyplývajúce z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa však aj v tomto prípade uspokojuje služobný úrad.

Rada pre štátnu službu má za to, že doplnená druhá veta sa nemôže vzťahovať na člena Rady pre štátnu službu, t. j. o právach a povinnostiach člena Rady nemôže rozhodovať služobný úrad, pod ktorý bola Rada (nezmyselne) zaradená. Navrhujem preto, aby Rada pre štátnu službu bola z toho vyňatá a ustanovenie § 7 ods. 6 doplnené nasledovne:

„ (6) Štátnym zamestnancom vo verejnej funkcii na účely tohto zákona je aj štátny občan Slovenskej republiky, zvolený národnou radou za člena Rady pre štátnu službu (ďalej len „rada“) podľa § 12 ods. 3; na tohto štátneho zamestnanca sa nevzťahujú ustanovenia **§ 1 ods. 2 druhá veta**, § 6 ods. 3, § 38 až 44, § 51 až 53, § 55 až 69, § 71 ods. 1, § 72 až 81, § 82 ods. 1 až 3 a 5, § 85, § 87 až 96, § 102, § 103, § 112 ods. 2 až 9, § 117 až 123, § 163, § 164 ods. 3 až 9 a § 165, ak tento zákon neustanovuje inak.

Odôvodnenie:

Rada pre štátnu službu bola zriadená ako **nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby** – teda z môjho pohľadu ide v podstate o akýsi dozorný orgán zriadený na dodržiavanie princípov štátnej služby.

Člen Rady je **nezávislý kandidát** nominovaný jedným z piatich rôznych subjektov spoločenského života, zvolený Národnou radou SR a za svoju činnosť v Rade zodpovedá svojmu nominantovi, pričom Rada ako celok za svoju činnosť zodpovedá, v zmysle zákona, Národnej rade SR.

Z uvedeného vyplýva, že je neprijateľné, aby sa člen Rady tým, že zákon podriadi Radu pod služobný úrad (úrad vlády) – i keď jej priznáva v organizačnej štruktúre služobného úradu osobitné postavenie – stal v podstate zamestnancom služobného úradu (úradu vlády) a aby

generálny tajomník služobného úradu (v tomto prípade vedúci úradu vlády) v rámci jeho štátnozamestnaneckého pomeru rozhodoval o jeho právach a povinnostiach.

Už súčasné znenie zákona o štátnej službe tým, že

- za služobný úrad člena Rady určuje úrad vlády
- za nadriadeného mu určuje vedúceho úradu vlády a
- celé finančné, organizačné a personálne zabezpečenie činnosti Rady zveruje úradu vlády

absolútne popiera akúkoľvek nezávislosť Rady, voči čomu sa už od začiatku svojho pôsobenia Rada ohradzuje.

Novela doplnením druhej vety do ustanovenia § 1 ods. 2, z pohľadu Rady, v podstate jednoznačne (máme za to, že to vyplýva aj z dôvodovej správy k novele zákona) stavia úrad vlády do pozície zamestnávateľa člena Rady so všetkými jeho kompetenciami a možnosťami využiť voči členovi Rady jednak ustanovenia zákona o štátnej službe (okrem vyňatých v zmysle § 7 ods. 6) a tiež ustanovenia v rámci delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce (§ 171), pretože tie nie sú z platnosti na člena Rady vyňaté.

2. Výpovedný dôvod – zásadná pripomienka

V § 75 ods. 1 písmeno d) znie:

„d) štátny zamestnanec neuspokojivo plní služobné úlohy a služobný úrad ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a štátny zamestnanec ich v primerane určenej lehote neodstránil,“.

Rada pre štátnu službu **zásadne nesúhlasí** s takouto zmenou výpovedného dôvodu, nakoľko má za to, že pri súčasnom zachovaní inštitútu služobného hodnotenia ide o podstatné zhoršenie postavenia štátneho zamestnanca.

Odôvodnenie:

Podľa súčasného stavu je možné štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca skončiť až po opakovanom služobnom hodnotení, v ktorom opätovne dosiahol neuspokojivé plnenie služobných úloh, to znamená, že štátny zamestnanec má zabezpečenú ochranu v tom, že služobný úrad (hodnotiteľ) musí služobné hodnotenie zopakovať a až potom je naplnená podstata súčasného výpovedného dôvodu.

Podľa navrhovanej zmeny môže štátny zamestnanec

- bez možnosti opakovaného služobného hodnotenia hneď po vykonaní služobného hodnotenia dostať písomnú výzvu s hrozbou výpovede, prípadne
- bez ohľadu na služobné hodnotenie a jeho výsledok sa kedykoľvek v priebehu roka nadriadenému "znepáčiť" a obdržať písomnú výzvu na odstránenie nedostatkov v plnení

služobných úloh, jeho nadriadený jednostranne usúdi, že ich v primeranej lehote neodstránil a v tom momente môže využiť výpovedný dôvod podľa písm. d).

Okrem toho, nikde v zákone sa neuvádza, čo sa považuje za primeranú lehotu, jej stanovenie sa ponecháva výlučne na rozhodnutie služobného úradu.

V dôvodovej správe sa uvádza:

Výpovedný dôvod na strane služobného úradu, ktorým je neuspokojivý výsledok (tzv. „5-ka“) v opakovanom služobnom hodnotení sa navrhuje nahradiť výpovedným dôvodom založeným na neuspokojivom plnení služobných úloh. Obdobný výpovedný dôvod upravuje Zákonník práce [§ 63 ods. 1 písm. d) štvrtý bod], rovnaký výpovedný dôvod bol súčasťou právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov aj v minulosti, v rokoch 2002 až 2009 [§ 47 písm. g) **zákona č. 400/2009 Z. z.**]

Výsledok služobného hodnotenia teda nebude priamo zakladať výpovedný dôvod, bude však možné ho využiť ako podklad pre vyhotovenie písomného upozornenia na účely novej právnej úpravy, prípadne ako podklad pre vyhodnotenie skutočnosti, či štátny zamestnanec v primerane určenej lehote odstránil nedostatky vo vlastnej práci (v plnení služobných úloh).

Navrhovaný výpovedný dôvod umožní služobnému úradu reagovať pružnejšie na závažné nedostatky v plnení služobných úloh zo strany štátneho zamestnanca. Prioritným účelom úpravy nového výpovedného dôvodu naďalej (obdobne ako pri opakovanom služobnom hodnotení) nie je sankcia, ale náprava na strane štátneho zamestnanca a priaznivejší záver aj na strane služobného úradu (zo zlepšenia kvality plnenia služobných úloh môžu mať prospech obe strany zmluvného vzťahu). Nový výpovedný dôvod je adresnejší, pokiaľ ide o prioritnú povinnosť štátneho zamestnanca (povinnosť plniť služobné úlohy), ako služobné hodnotenie, ktorého rozsah je komplexnejší (predmetom služobného hodnotenia sú štyri základné oblasti – výkonnosť, schopnosti, kompetencie a prístup k osobnému rozvoju a k vzdelávaniu).

V tejto súvislosti si dovoľujeme autora novely upozorniť, že **zákon 400/2009 Z. z. o štátnej službe síce uvedený výpovedný dôvod obsahoval, avšak neupravoval inštitút služobného hodnotenia**. Ak sa autor novely v dôvodovej správe odvoláva na to, že navrhovaný výpovedný dôvod bol súčasťou zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, je potrebné ísť do dôsledkov, je neprijateľné z tohto zákona "vytrhnúť" to, čo sa mu hodí a popri tom ponechať v zákone aj inštitút služobného hodnotenia, ktoré zákon č. 400/2009 z dôvodu zavedenia nového výpovedného dôvodu zrušil. Máme za to, že ak je zo strany autora novely serióznym záujem vrátiť sa do stavu, ktorý upravoval zákon č. 400/2009 Z. z., tak potom je namieste zrušenie služobného hodnotenia a tým zosúladiť stavu, ktorý upravoval tento zákon so stavom v súčasnosti.

Rada pre štátnu službu vidí v navrhovanom výpovednom dôvode zhoršenie postavenia štátneho zamestnanca, má za to, že ide o zmenu, ktorou služobný úrad dostane absolútnu moc pri

možnosti zbaviť sa nepohodlných štátnych zamestnancov a navrhuje ponechať pôvodný stav aj s inštitútom opakovaného služobného hodnotenia ako ochrany štátneho zamestnanca pred svojvôľou nadriadeného.

3. Služobné hodnotenie – zásadná pripomienka

V nadväznosti na predchádzajúcu pripomienku a vychádzajúc súčasne z poznatkov pri riešení podnetov Rada pre štátnu službu **nesúhlasí** s tým, aby bola zavedená povinnosť služobnému úradu zrealizovať služobné hodnotenie dvakrát do roka v časovom intervale šiestich mesiacov. Taktiež **nesúhlasí** so zrušením opakovaného služobného hodnotenia, ktoré považuje za opodstatnenú ochranu štátneho zamestnanca pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru. Rada v tejto súvislosti navrhuje:

- ponechať vykonanie služobného hodnotenia raz ročne;
- ponechať možnosť opakovaného služobného hodnotenie,
- hodnotené obdobie stanoviť od 1. 11. predchádzajúceho roka do 31.10. aktuálneho roka;
- zaviesť povinnosť služobného úradu vykonať služobné hodnotenie spravidla do jedného mesiaca od uplynutia hodnoteného obdobia;
- zaviesť povinnosť slovného ohodnotenia pri všetkých úrovniach výsledkov.

Odôvodnenie:

Rada na základe praktických skúseností vychádzajúc zo zistení pri preskúmaní podnetov týkajúcich sa služobných hodnotení navrhuje, aby hodnoteným obdobím bolo 12 mesiacov od 1. novembra predchádzajúceho roka do 31. októbra aktuálneho roka, aby sa teda presunul termín zo spravidla do 31.1. na zo spravidla do 31.10., má to veľa pozitív, jednak ak hodnotí vedúci zamestnanec pred koncom roka mimoriadne plnenie služobných úloh, vie to využiť aj pri služobnom hodnotení, zároveň „vianočná“ odmena sa môže skladať z dvoch častí – prvá nárokovateľná za služobné hodnotenie a zvyšok za mimoriadne plnenie služobných úloh. Ušetrí sa tým množstvo administrácie na strane osobného úradu, personalistov a ekonómov. Ako ďalší argument za zavedenie jedného služobného hodnotenia ročne hovorí aj skutočnosť týkajúca sa čerpania rozpočtových prostriedkov na mzdy a platy, kedy väčšina služobných úradov dáva len symbolické odmeny za služobné hodnotenia, nakoľko ich výška schváleného rozpočtu im neumožňuje poskytnúť vyššie sumy. Ak by boli takéto služobné úrady nútené poskytnúť za služobné hodnotenie odmenu dva krát do roka, mohlo by to hraničiť až z neefektívnym vynakladaním rozpočtových prostriedkov, kedy by suma poskytnutá na odmeny bola nižšia ako personálna a administratívna záťaž na ich poskytnutie.

Zároveň, ak vedúci zamestnanci vykonávali služobné hodnotenia vecne a nie len formalisticky, tak by im na základe predloženého návrhu novely pribudla povinnosť ho uskutočniť 2x do roka pri všetkých povinnostiach; existuje preto obava, že sa práve nevyhnutnosťou uskutočníť

služobné hodnotenie dva krát do roka stane z tohto nástroja formalita. Práve argument predkladateľa novely: „Určenie hodnotených období (od 1. apríla do 30. septembra a od 1. októbra do 31. marca) sa navrhuje so zámerom vyhnúť sa hodnoteniu na prelome rokov a počas letných dovolení, ako aj umožniť premietnutie výsledku služobného hodnotenia v odmene poskytnutej štátnemu zamestnancovi pred letnými prázdninami a pred uplynutím kalendárneho roka.“ vystihuje skutočnosť, ktorú navrhuje Rada a to posunúť hodnotené obdobie na 1. novembra predchádzajúceho roka do 31. októbra aktuálneho roka. Rada vysoko oceňuje návrh na povinnosť pre vedúceho zamestnanca v § 113 ods. 1, kde sa za písmeno b) vkladá nové písmeno c), ktoré znie: „c) priebežne a systematicky pripravovať podklady pre služobné hodnotenie podriadených štátnych zamestnancov“, čo bude mať dôležitý efekt pre odformalizovanie služobného hodnotenia a jeho zobjektivnenie.

Argumenty pre zavedenie povinnosti uviesť odporúčania na zlepšenie výkonu štátnej služby a odôvodniť výsledok v každej hodnotenej oblasti pri každej dosiahnutej úrovni hodnotenia vyplývajú z praktických skúseností z preskúvaných podnetov, keď by podávateľ jednoznačne mohol vzniesť námietku proti služobnému hodnoteniu, ak by hodnotiteľ pri všetkých úrovniach výsledku svoje tvrdenia slovne a písomne odôvodnil a uviedol aj návrhy na zlepšenie štátnej služby. Zároveň z praxe a diskusií so štátnymi zamestnancami, alebo vedúcimi štátnymi zamestnancami máme poznatok, že aj tí štátni zamestnanci majú spravidla záujem sa zlepšiť vo vykonávaní štátnej služby, ktorí dosiahnu aj veľmi dobré alebo vynikajúce výsledky.

4. Disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca – zásadná pripomienka

Novela úpravou **ustanovenia § 118** predpokladá zrýchlenie celého disciplinárneho konania tým, že pri menej závažnom porušení služobnej disciplíny zruší generálnemu tajomníkovi povinnosť zriadiť poradnú komisiu, ktorej úlohou je preskúmať návrh alebo podnet. Celé disciplinárne konanie novela ponecháva výlučne na generálnom tajomníkovi (pokiaľ sa ten nerozhodne dobrovoľne inak, t. j. že zriadi poradnú komisiu).

Rada pre štátnu službu **zásadne nesúhlasí** so zrušením povinnosti generálneho tajomníka zriadiť na posúdenie menej závažného porušenia služobnej disciplíny štátneho zamestnanca poradnú komisiu.

Odôvodnenie:

Vychádzajúc z aplikačnej praxe Rada konštatuje, že v rámci disciplinárneho konania sa v prevažnej väčšine prejednávajú menej závažné porušenia služobnej disciplíny.

Zákonom stanovené zloženie poradnej komisie má svoj zmysel a nie je náhodné, t. j. jeden člen je z rovnakého odboru, z ktorého je štátny zamestnanec (osobná znalosť št. zamestnanca), jeden člen je s právnickým vzdelaním druhého stupňa (záruka odbornosti

posúdenia porušenia služobnej disciplíny) a jeden člen je zástupca zamestnancov, ktorého určí odborový orgán (záruka ochrany štátneho zamestnanca).

Novela, z pohľadu Rady, dáva do rúk generálnemu tajomníkovi príliš veľkú kompetenciu postihovať štátnych zamestnancov. V takom prípade pôjde vždy o subjektívne posúdenie porušenia jednou osobou – generálnym tajomníkom, ktorý navyše ani nemusí mať právnické vzdelanie, a teda po odbornej stránke nebude ani vedieť odborne posúdiť, či v zmysle zákona o porušenie služobnej disciplíny skutočne ide. Voči takémuto rozhodnutiu navyše zákon neumožňuje štátnemu zamestnancovi podať žiadny opravný prostriedok a teda celý priebeh disciplinárneho konania od začiatku do konca bude výlučne v rukách jednej osoby – generálneho tajomníka služobného úradu!

V aplikačnej praxi sa Rada stretáva s viacerými prípadmi bossingu na služobných úradoch a práve takáto novela ustanovenia § 118 by, z pohľadu Rady, iba znásobila bossing na pracovisku a oslabila možnosti ochrany štátneho zamestnanca.

V takomto prípade by urýchlenie procesu disciplinárneho konania bolo na škodu ochrany štátnych zamestnancov a súčasné znenie ustanovenia § 118 má svoj zmysel overený rokmi praxe.

Novela v navrhovanom znení by mala zmysel vtedy, ak by v rámci objektívneho posúdenia porušenia služobnej disciplíny mal po vydaní rozhodnutia štátny zamestnanec možnosť sa voči rozhodnutiu generálneho tajomníka odvolať a v takom prípade by generálny tajomník mal povinnosť zriadiť poradnú komisiu (v takom zložení ako je to upravené v súčasnom ustanovení § 118) a súčasne by bol viazaný záverom tejto poradnej komisie. Takýto postup by bol zárukou toho, že generálny tajomník nebude mať možnosť subjektívne a účelovo postihovať štátneho zamestnanca a súčasne zárukou ochrany štátneho zamestnanca.

5. Charakteristika platových tried – zásadná pripomienka

V § 53 ods. 3 sa vypúšťajú slová „uvedených v prílohe č. 2“ a za prvú vetu sa vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Charakteristiky platových tried vrátane kvalifikačných predpokladov podľa § 38 ods. 12 písm. a) a d) ustanoví vláda nariadením.“.

V dôvodovej správe sa uvádza:

Navrhuje sa nahradiť zákonnú úpravu (príloha č. 2 zákona) charakteristík platových tried štátnych zamestnancov úpravou vo vykonávacom právnom predpise – v nariadení vlády SR. Obdobný model, pokiaľ ide o úpravu vo vykonávacom právnom predpise, sa vzťahuje v súčasnosti na zamestnávanie pri výkone práce vo verejnom záujme (nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z.) a v minulosti existoval aj v štátnej službe (nariadenie vlády SR č. 110/2002 Z. z.). Účelom návrhu je predovšetkým zjednodušenie súvisiaceho legislatívneho procesu

v prípade zmien a doplnení charakteristík platových tried v budúcnosti. Zmeny ani doplnenia charakteristík platových tried nie sú predmetom tohto návrhu zákona; predpokladá sa úplné prevzatie obsahu prílohy č. 2 do vykonávacieho právneho predpisu.

Rada pre štátnu službu **zásadne nesúhlasí**, aby charakteristiky platových tried vrátane kvalifikačných predpokladov bolo možné upravovať vládny nariadením a trvá na ponechaní pôvodného stavu.

Odôvodnenie:

Rada pre štátnu službu v tejto súvislosti upozorňuje, že model, na ktorý sa autor novely odvoláva v dôvodovej správe nie je totožný s tým, čo je obsahom novely.

Nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z. sa netýka charakteristík platových tried, ale katalógov pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení. Podľa uvedeného nariadenia zriaďovateľ zamestnávateľa alebo zamestnávateľ, ktorý nemá zriaďovateľa (ďalej len „žiadateľ“), predkladá žiadosť o zmenu alebo o doplnenie katalógu s písomným stanoviskom ministerstva alebo iného ústredného orgánu štátnej správy, orgánu alebo úradu, ktorý vykonáva štátne záležitosti, do ktorého pôsobnosti navrhovaná pracovná činnosť vecne patrí, a v podmienkach samosprávy aj so súhlasom reprezentatívneho zástupcu zamestnávateľov.

Žiadateľ pritom vyplní analytický list, v ktorom opíše navrhovanú pracovnú činnosť podľa

- a) potrebnej odbornej prípravy a praxe, ktorými sú vzdelanie, osobitný kvalifikačný predpoklad, odborná prax,
- b) zložitosti, ktorou je zložitosť pracovnej činnosti, zložitosť zariadenia alebo zložitosť techniky vlastnej činnosti a zložitosť pracovných vzťahov,
- c) zodpovednosti, ktorou je zodpovednosť za výsledky práce, zodpovednosť za bezpečnosť práce, zodpovednosť vyplývajúca z možného rizika vzniku škody,
- d) záťaže, ktorou je fyzická záťaž a psychická záťaž.

Predložený analytický list posudzuje a schvaľuje na to zriadená komisia a až následne sa zmena zavedie do charakteristík platových tried, ktoré **aj v súčasnosti tvorí prílohou zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov**.

Pokiaľ ide o nariadenie vlády SR č. 110/2002 Z. z., na ktoré sa dôvodová správa tiež odvoláva, toto nariadenie ustanovovalo katalóg činností v štátnej službe a podrobnosti jeho dopĺňania a ide o analógiu nariadenia, ktoré platilo v rámci výkonu práce vo verejnom záujme. Taktiež vyžadovalo predloženie žiadosti spolu s analytickým listom, ktorý posudzovala a schvaľovala na to zriadená komisia. Predmetné nariadenie bolo zrušené zák. č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a charakteristika platových tried vrátane kvalifikačných predpokladov sa stala súčasťou zákona.

Na základe uvedeného Rada pre štátnu službu odmieta tvrdenie autora novely, že ide o obdobný model, ktorý sa vzťahuje v súčasnosti na zamestnávanie pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý v minulosti existoval aj v štátnej službe.

V Bratislave 13.3.2023

JUDr. Pavol Tkáč
predseda Rady pre štátnu službu