

# ZÁMER NÁRODNÉHO PROJEKTU OP EVS

na programové obdobie 2014 – 2020



Operačný program  
**Efektívna  
verejná správa**



**Európska únia**  
Európsky sociálny fond

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu.

**Názov národného projektu:** Zefektívnenie systému centrálnej koordinácie plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe

1. Zdôvodnite čo najpodrobnejšie prečo nemôže byť projekt realizovaný prostredníctvom výzvy na predkladanie žiadostí o NFP?

*(napr. porovnanie s realizáciou prostredníctvom dopytovo orientovaného projektu vzhľadom na efektívnejší spôsob napĺňania cieľov OP, efektívnejšie a hospodárnejšie využitie finančných prostriedkov)*

Národným projektom je projekt, ktorý z hľadiska jeho vecného zamerania, charakteru, aktivít, geografického záberu a ďalších atribútov rieši komplexne a systémovo konkrétne oblasti podporované z EŠIF s celonárodným dopadom, je viazaný na stratégiu OP a realizácia jeho aktivít vychádza z jasne stanovených národných politík alebo tieto politiky dopĺňa (kapitola 3.4., bod 3.4.1 Systému riadenia európskych štrukturálnych a investičných fondov Programové obdobie 2014 – 2020).

Ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov je Úrad vlády SR podľa zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a ostatných ústredných orgánov štátnej správy v znení neskorších predpisov. Úrad vlády SR má ako jediný oprávnený subjekt zákonné právo a zároveň povinnosť komplexne a systémovo riešiť akékoľvek otázky týkajúce sa danej oblasti s celonárodným dopadom. Návrh projektu z tohto dôvodu nemôže byť vypracovaný a predkladaný na základe výzvy viacerými žiadateľmi, ktorí medzi sebou súťažia, pretože vecná oblasť regulácie štátnozamestnaneckých vzťahov v Slovenskej republike patrí výlučne do pôsobnosti Úradu vlády SR. Výber tohto projektu prostredníctvom výzvy je vylúčený aj z dôvodu, že tento projekt spĺňa všetky atribúty národného projektu podľa zákona č. 292/2014 Z. z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov ako aj podľa Systému riadenia európskych štrukturálnych a investičných fondov na programové obdobie 2014 -2020. Medzi oblasti, ktoré sú podporované z európskych štrukturálnych a investičných fondov patrí aj tematický cieľ 11 „posilnenie inštitucionálnych kapacít orgánov verejnej správy a zainteresovaných strán a efektivity verejnej správy“ (čl. 9 ods. 11 nariadenia EP a Rady EÚ č. 1303/2013). Tento cieľ tvorí základné východisko pre programovú stratégiu Operačného programu Efektívna verejná správa a jej špecifický cieľ 1.2., ktorého naplnenie sa bude realizovať aj prostredníctvom tohto národného projektu.

Hlavný cieľ národného projektu zároveň vychádza zo stanovenej národnej politiky Slovenskej republiky v oblasti verejnej správy. Oblasť verejnej správy je rozpracovaná v Partnerskej dohode na obdobie 2014 -2020 v rámci priority financovania „Posilňovanie inštitucionálnych kapacít a efektívnosti verejnej správy, čím je zároveň zabezpečený súlad so Spoločným strategickým rámcom („Common strategic framework“).

Strategický dokument Základné východiská reformy verejnej správy v SR, ktorý bol predložený Riadiacim výborom pre koordináciu reformy verejnej správy vláde Slovenskej republiky a zobraňovaný na vedomie dňa 18. 12. 2013, stanovuje záväzok realizovať komplexnú, horizontálnu reformu verejnej správy naprieč všetkými

segmentami verejnej správy, kde sú tvorené, spravované, rozvíjané verejné služby s jasne stanovenými prioritami a bude slúžiť ako základ pre ďalší rozvoj reformných koncepcií v jednotlivých segmentoch verejnej správy a tiež ako základ programovej stratégie OP EVS, čo prispeje k dosiahnutiu strategických cieľov na riešenie hlavných výziev pre verejnú správu identifikovaných napríklad v stratégii Európa 2020 a Národnom projekte reforiem SR.

V rámci východísk Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020, schválenej uznesením vlády SR č. 548/2015 (ďalej len „Stratégia“) sa uvádza, že aktuálnou výzvou pre verejný sektor je hľadať riešenia ako striktné, racionálne a s odborným, analytickým odôvodnením realizovať ekonomicky udržateľné koncepcie a politiky, s orientáciou na reálny verejný záujem oproti čisto ideologickým, parciálnym a skupinovým či úzko rezortným prístupom, ktoré sa používajú doteraz, vrátane odbornejších a dôkazmi podložených rozhodnutí. Uvádza sa tiež, že absentuje systémové, poznatkami a analýzami podporované, dlhodobé plánovanie, ktoré je principiálnym nedostatkom, ku ktorému došlo najmä počas transformácie ekonomiky v prvej dekáde jej existencie.

Uvedený národný projekt taktiež reflektuje na závery Stratégie, kde sa predpokladá, že na „*inštitucionálne zabezpečenie štátnej služby je potrebné nastaviť minimálne štandardy pre všetky oblasti štátnej služby a vytvoriť mechanizmy centrálnej koordinácie a plánovania, ktoré prostredníctvom systematického zberu a analýzy dát a potrieb umožnia dosiahnuť optimálny počet motivovaných, flexibilných a výkonných štátnych zamestnancov. Súčasne je tiež potrebné zaviesť a zjednotiť profesionálnejšie a transparentnejšie výberové konania štátnych zamestnancov, posilniť ich motiváciu previazaním odmeňovania na služobné hodnotenie a na nástroje kariérneho rastu*“.

## 2. Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti operačného programu

|   |   |
|---|---|
| Prioritná os  | Prioritná os 1: Posilnené inštitucionálne kapacity a efektívna verejná správa   |
| Investičná priorita                                     | Investície do inštitucionálnych kapacít a do efektívnosti VS a verejných služieb na národnej, regionálnej a miestnej úrovni v záujme reforiem lepšej právnej úpravy a dobrej správy |
| Špecifický cieľ   | 1.2 Modernizované riadenie ľudských zdrojov a zvýšené kompetencie zamestnancov  |
| Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)            | Bratislavský kraj, Trnavský kraj, Trenčiansky kraj, Nitriansky kraj, Žilinský kraj, Banskobystrický kraj, Prešovský kraj, Košický kraj  |
| Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné) | Inštitúcie a subjekty VS  |

### 3. Prijímateľ<sup>1</sup> národného projektu

|   |  |
|---|--|
| Dôvod určenia prijímateľa národného projektu <sup>2</sup>   | <p>Podľa § 26 ods. 1 písm. b) zákona č. 292/2014 Z. z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, národným projektom je projekt, ktorý realizuje na návrh poskytovateľa prijímateľ, ktorého kompetencie vyplývajú z osobitných predpisov.</p> <p>Na základe uvedeného, prijímateľom tohto projektu môže byť len Úrad vlády SR, ktorý je zákonným gestorom oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov a právnych vzťahov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorého kompetencie ako ústredného orgánu štátnej správy v tejto oblasti vyplývajú priamo z. § 24 ods. 1 písm. a) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a ostatných ústredných orgánov štátnej správy v znení neskorších predpisov.</p> |
| Má prijímateľ osobitné, jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít národného projektu priamo zo zákona, osobitných právnych predpisov, resp. je uvedený priamo v príslušnom operačnom programe? | Áno, uvedené vyššie.   |
| Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)   | Úrad vlády Slovenskej republiky, Sekcia štátnej služby a verejnej služby   |
| Sídlo   | Námestie slobody 1, 813 70 Bratislava  |
| IČO   | 00151513   |

### 4. Partner, ktorý sa bude zúčastňovať realizácie národného projektu (ak relevantné)

|  |   |
|--|---|
| Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) <sup>3</sup> | - |
| Kritériá pre výber partnera <sup>4</sup>                                     | - |

<sup>1</sup> V tomto dokumente je používaný pojem prijímateľ a žiadateľ. Je to tá istá osoba, no technicky sa žiadateľ stáva prijímateľom až po podpísaní zmluvy o NFP.

<sup>2</sup> Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa NP ako jedinečnej osoby oprávnenej na realizáciu NP (napr. odkaz na platné predpisy, operačný program, národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa NP).

<sup>3</sup> Uveďte dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkolvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

<sup>4</sup> Uveďte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uveďte odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

|   |   |
|---|---|
| Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe? | - |
| Obchodné meno/názov   | - |
| Sídlo   | - |
| IČO   | - |

*V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.*

## 5. Predpokladaný časový rámec

Dátumy v tabuľke nižšie nie sú záväzné, ale predstavujú vhodný a žiadúci časový rámec pre zabezpečenie procesov, vedúcich k realizácii národného projektu.

|  |                  |
|--|------------------|
| Dátum vyhlásenia vyzvania vo formáte Mesiac/Rok                  | Apríl/2018       |
| Uveďte plánovaný štvrťrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom | 3. štvrťrok 2018 |
| Uveďte plánovaný štvrťrok spustenia realizácie projektu          | 1.štvrťrok 2018  |
| Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch               | 48 mesiacov      |

## 1. Finančný rámec

|                                      |                |
|--------------------------------------|----------------|
| Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR) | 1 459 290,00 € |
| Celkové oprávnené výdavky projektu   | 1 459 290,00 € |
| Vlastné zdroje prijímateľa           | n/a            |

## 2. Východiskový stav

- a. Uveďte východiskové dokumenty na regionálnej, národnej a európskej úrovni, ktoré priamo súvisia s realizáciou NP:

Strategické dokumenty, ktoré podporujú potrebu realizácie projektu Zefektívnenie systému centrálnej koordinácie plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe:

- Odporúčanie Rady EÚ z 8. júla 2014, ktoré sa týka Národného programu reforiem Slovenska na rok 2014, a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability SR na rok 2014;
- Rozvoj udržateľného strategického rámca pre verejnú správu. Rozvoj stratégie riadenia ľudských zdrojov v SR. (Developing a Sustainable Strategic Framework for Public Administration. Developing the Slovak Republic's Human Resources Management Strategy)(OECD 2014);
- Ekonomický prehľad OECD o SR na rok 2014 (Economic Survey 2014 SR);
- Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020
- Analýza kvality riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe (2015)

Odporúčanie Rady EÚ z 8. júla 2014 ktoré sa týka Národného programu reforiem Slovenska na rok 2014, a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability SR na rok 2014.

Z uvedeného dokumentu vyplýva, že reforma verejnej správy sa síce vykonáva s cieľom zlepšiť orientáciu na klienta, no verejná správa však naďalej nedosahuje dobré výsledky v oblasti kvality a efektívnosti, čo sa týka aj riadenia ľudských zdrojov. Na základe toho sa v dokumente uvádzajú nasledovné odporúčania:

- prijatie opatrení na zvýšenie nezávislosti verejnej správy, a to aj zmenou zákona o štátnej službe;
- prijatie stratégie na zlepšenie riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe;
- zintenzívniť úsilie o posilnenie analytických kapacít na kľúčových ministerstvách s cieľom prijať politiky založené na skúsenostiach a skvalitniť posudzovanie vplyvu politik;

Rozvoj udržateľného strategického rámca pre verejnú správu

Odporúčania:

1. strategické plánovanie pracovnej sily; príprava ročných alebo viacročných personálnych plánov v súlade s rozpočtom. Spolupráca medzi Úradom vlády SR a MF SR je rozhodujúcim faktorom pre úspešnosť tohto procesu. Vhodná klasifikácia štátnych zamestnancov prispieva k náležitému plánovaniu pracovných síl;
2. výber a služobný postup zamestnancov na základe zásluh a prostredníctvom vopred stanovených súťažných a transparentných postupov; výber a služobný postup by mali zabezpečiť výkon ústavného práva každého občana na rovnaký prístup k verejnej funkcii. Mali by tiež prilákať kvalifikovaných zamestnancov. Rozhodnutia týkajúce sa získavania nových zamestnancov a ich služobného postupu by mali byť prijímané spoločne prostredníctvom kolektívneho orgánu bez ohľadu na ich postavenie v hierarchii;
3. posilniť kapacitu centrálného útvaru vlády, ktorý sa zaoberá štátnou správou a návrhmi politiky riadenia ľudských zdrojov, monitorovaním a hodnotením strategických manažérskych činností; jasne stanovené normy sa musia aplikovať rovnomerne v celej ústrednej štátnej správe s cieľom zabezpečiť konzistentnú kvalitu ľudských zdrojov.

Ekonomický prehľad OECD o SR na rok 2014

V tomto dokumente sa uvádza, že vo verejnom sektore SR zaostáva z hľadiska efektívnosti, čo znižuje manévrovací priestor na zabezpečenie fiškálnej konsolidácie a prijímanie opatrení v oblasti hospodárskeho rastu.

Odporúčania:

- zlepšenie riadenia ľudských zdrojov; modernizácia verejnej správy by mala zahŕňať reformy v oblasti riadenia ľudských zdrojov. SR sa vyznačuje jednou z najvyšších fluktuácií v rámci krajín OECD, čiastočne v dôsledku volebného cyklu. Vysoká fluktuácia znižuje motiváciu na získavanie ďalších

zručností a prehľbovanie kvalifikácie a podkopáva analytickú, strategickú a operatívnu schopnosť vlády.

#### Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020

Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020 (ďalej v texte len „Stratégia“) bola schválená uznesením vlády SR č. 548/2015, ktoré zároveň ukladá povinnosť rezortom spolupracovať s Úradom vlády SR pri napĺňaní jej cieľov. Stratégia predstavuje základný strategický dokument pre systémové zmeny v štátnej službe, ktorej schválenie predstavuje aj čiastočné naplnenie ex ante kondicionálist pre TC 11 zadaných v Partnerskej dohode na roky 2014 až 2020.

#### Analýza kvality riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe

Analýza kvality riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe predstavuje posúdenie nastavenia systému riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe, analytické porovnanie systému štátnej služby Slovenskej republiky a jeho opory v pripravovanej legislatíve so systémami štátnej služby aplikovanými v piatich vybraných krajinách EÚ a OECD. Výsledky Analýzy kvality riadenia ľudských zdrojov slúžili ako jeden z podkladov pre vypracovanie nového zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.6.2017 a ktorého ciele rovnako korešpondujú s uvedeným projektom.

- b. Uved'te predchádzajúce výstupy z dostupných analýz, na ktoré nadväzuje navrhovaný zámer NP (štatistiky, analýzy, štúdie,...):

Vzhľadom na to, že neexistoval centrálny personálny informačný systém štátnej služby, ktorý by poskytoval komplexné a z hľadiska riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe kľúčové údaje, získaval Úrad vlády SR časť týchto údajov prostredníctvom prieskumov, a to prostredníctvom primárnych, ale aj sekundárnych zdrojov. Tieto boli následne analyzované a vyhodnotené, pričom ich výsledky sú relevantné aj vo vzťahu k tomuto národnému projektu.

#### Primárne zdroje, t. j. prieskumy realizované Úradom vlády SR:

- prieskum Úradu vlády SR s názvom „Štátna služba v roku 2013“ , ktorý bol realizovaný s cieľom zistiť názory zamestnancov v štátnej správe na stav štátnej služby. Spolu bolo oslovených s ponukou zapojiť sa do prieskumu 46 815 zamestnancov. Dotazník vyplnilo 4 425 respondentov, čo predstavuje 9,5 % účasť z celkového počtu oslovených,
- prieskum Úradu vlády SR z roku 2014 o riadení ľudských zdrojov v štátnej službe bol zameraný najmä na odmeňovanie, vzdelávanie a výberové konania.
- prieskum Úradu vlády SR z roku 2014 sa týkal štruktúry údajov využívaných v personálnych informačných systémoch služobných úradov. Prieskum zhromažďoval informácie o aktuálnej štruktúre údajov na vybraných šestnástich služobných úradoch ÚOŠS.
- prieskum Úradu vlády SR z roku 2014 na ÚOŠS. Predmetom prieskumu bolo formálne nastavenie výberových konaní a informácie vyplývajúce z výsledkov výberových konaní , formálne nastavenie plánovania ŠZM a formálne nastavenie systému vzdelávania ,

- prieskum Úradu vlády SR z roku 2015 týkajúci aplikácie súčasného zákona o štátnej službe v oblasti obsadzovania štátnozamestnaneckých miest a vo vzťahu k overovaniu schopností a osobnostných vlastností štátnych zamestnancov na služobných úradoch.

Sekundárne zdroje, t. j. štúdie vypracované v spolupráci s konzultantskými spoločnosťami:

- Prvou je štúdia s názvom Analýza administratívnych kapacít a efektívnosti subjektov zodpovedných za EŠIF a AK prijímateľov pomoci, ktorej autorom je KPMG Slovensko s. r. o. a Stengl a. s. Analýza AK 2014 bola zameraná na komplexné hodnotenie AK, ktoré implementovali štrukturálne fondy a kohézný fond v programovacom období 2007 – 2013. Na účely analýzy súčasného stavu riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe boli využité údaje o výbere a prijímaní štátnych zamestnancov, systéme vzdelávania, hodnotenia výkonnosti, odmeňovania, kariérnom raste a údaje o fluktuácii;
  - Druhou štúdiou, je Posúdenie procesov a služieb pre Centrálny informačný systém štátnej služby (ďalej len „CISŠS“), ktorej autorom je Stengl a. s. Dokument okrem iného sumarizuje personálne informačné systémy, ktoré využívajú služobné úrady ÚOŠS, ako aj štruktúru údajov, ktoré obsahujú. Práve tieto časti slúžili ako zdroj informácií o súčasnom stave využívania IT systémov v súvislosti s riadením ľudských zdrojov;
- c. Uved'te, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov<sup>5</sup> zámer NP priamo nadväzuje, v čom je navrhovaný NP od nich odlišný a ako sú v ňom zohľadnené výsledky/dopady predchádzajúcich NP (ak relevantné):

Centrálny informačný systém štátnej služby (Ďalej len „CISŠS“), ktorý je pripravovaný v rámci Operačného programu Integrovaná infraštruktúra Prioritná os 7. Účelom CISŠS je vytvorenie databázy údajov a vytvorenie podporného nástroja umožňujúceho zabezpečenie monitoringu dát o ľudských zdrojoch v štátnej službe. Tento zámer NP nadväzuje na CISŠS z hľadiska využitia CISŠS a jeho jednotlivých registrov ako jedného z možných zdrojov na získavanie dát potrebných k tvorbe analytických výstupov.

- d. Popíšte problémové a prioritné oblasti, ktoré rieši zámer národného projektu. (Zoznam známych problémov, ktoré vyplývajú zo súčasného stavu a je potrebné ich riešiť):

Absentujú personálne kapacity na vykonávanie monitorovacej a analytickej činnosti súvisiacej s mapovaním riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe, ale aj hodnotením implementácie zákona o štátnej službe. Celkovo absentuje centrálna personálna databáza, bez ktorej nie je možné dostatočne efektívne realizovať riadenie a koordináciu ľudských zdrojov, ale aj transparentný reporting, pričom

<sup>5</sup> V prípade ak je to relevantné, uved'te aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.



tento problém sa odstráni spustením jednotlivých registrov CISŠS. Súčasný systém odmeňovania v štátnej službe je stále pomerne zložitý, pričom nie sú dostatočne jasne stanovené pravidlá pre zamestnancov, ktorí majú rôznu mieru zodpovednosti a rôznu náročnosť práce, čo môže vytvárať pocit nespravodlivosti a demotivovať štátnych zamestnancov v možnosti ďalšieho kariérneho rastu. Značné rozdiely v odmeňovaní štátnych zamestnancov v jednotlivých služobných úradoch spôsobujú nejednotnosť a nesúrodosť štátnej služby ako celku, nakoľko odmeňovanie je jedným zo základných prvkov motivácie zamestnancov. Okrem odmeňovania sa v rámci motivácie zamestnancov môžu aplikovať aj nefinančné benefity, ktorých prax a využívanie nie sú absolútne zmapované a celkovo absentuje poznanie motivácie zamestnancov zamestnať sa a zotrvať v štátnej službe, čo značne limituje efektívne, dlhodobé a systémové plánovanie ľudských zdrojov v štátnej službe.

- e. Popíšte administratívnu, finančnú a prevádzkovú kapacitu žiadateľa a partnera (v prípade, že v projekte je zapojený aj partner)

Národný projekt budú realizovať a implementovať skúsení odborní zamestnanci Úradu vlády SR, ktorí z vecnej stránky poznajú súčasný stav a praktické aplikačné problémy štátnej služby, ktorým je potrebné venovať zvýšenú pozornosť, a taktiež majú skúsenosti s riadením a implementáciou projektov financovaných z európskych štrukturálnych fondov.

Žiadateľ disponuje, resp. zabezpečí dostatočné personálne kapacity s potrebnou odbornou spôsobilosťou a know-how potrebným pre zabezpečenie riadenia projektu i realizácie odborných aktivít projektu podľa podmienok definovaných v príslušnej riadiacej dokumentácii pre implementáciu projektov v rámci EVS. Administratívne kapacity žiadateľa sú dostatočné. Žiadateľ má zabezpečené riadenie projektu kapacitami so skúsenosťami v oblasti riadenia obdobných/porovnateľných projektov.

V programovom období 2007 – 2013 Úrad vlády SR participoval pri implementácii nasledovných projektov podobného rozsahu a zamerania napríklad:

- Analýza kvality riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe (OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia, celková čiastka 149 040,00 EUR)
- Analýza administratívnych kapacít a efektívnosti subjektov zodpovedných za EŠIF a administratívnych kapacít prijímateľov pomoci (OP Technická pomoc, celková čiastka 723 000,00 EUR)
- Posúdenie procesov a služieb pre Centrálny informačný systém štátnej služby (OP Informatizácia spoločnosti, celková čiastka 36 478,08 EUR)
- Štúdiá uskutočniteľnosti pre Centrálny informačný systém štátnej služby (OP Informatizácia spoločnosti, celková čiastka 173 131,80 EUR)

V programovom období 2014 – 2020 Úrad vlády SR participoval aj pri implementácii nasledovných projektov:

- Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje ( OP Efektívna verejná správa, celková čiastka 1 284 000 Eur)
- Optimalizácia procesov vo verejnej správe (OP Efektívna verejná správa, celková čiastka 33 456 222,82 Eur).

Zabezpečenie implementácie projektu má vo svojej gescii sekcia štátnej služby a verejnej služby, ktorá je zároveň aj odborným garantom.

3. Vysvetlite hlavné ciele NP (stručne):

*(očakávaný prínos k plneniu strategických dokumentov, k socio-ekonomickému rozvoju oblasti pokrytej OP, k dosiahnutiu cieľov a výsledkov príslušnej prioritnej osi/špecifického cieľa)*

Cieľom národného projektu je zlepšenie a zefektívnenie plánovania a koordinácie ľudského kapitálu, a to prostredníctvom viacerých aktivít, ktoré priamo súvisia so zberom dát a analytickou činnosťou aktuálneho stavu štátnej služby a s mapovaním a nastavovaním finančných aj nefinančných benefitov pre štátnych zamestnancov. Odmeňovanie štátnych zamestnancov predstavuje ústredný komponent ovplyvňujúci správanie sa štátnych zamestnancov, ktorý je spojený s viacerými prvkami, ale najmä so zvyšovaním výkonu a motivácie štátnych zamestnancov. Systém odmeňovania v štátnej službe je v súčasnosti pomerne zložitý, charakteristický veľkým množstvom rôznych príplatkov, malým rozdielom medzi platmi štátnych zamestnancov, ktorí majú rôznu mieru zodpovednosti a rôznu náročnosť práce. Súčasný systém odmeňovania preto môže vytvárať pocit nespravodlivosti, demotivovať štátnych zamestnancov v možnosti kariérneho rastu a v dlhodobom pôsobení v štátnej správe, čo v konečnom dôsledku vedie k vysokej fluktuácii štátnych zamestnancov. Jedným z cieľov národného projektu je odstrániť tento stav, t. z. na základe dôkladného zmapovania súčasného stavu, jeho porovnania so zahraničím a na základe odborných poznatkov a analýz vytvoriť jednotnejší a spravodlivejší systém, ktorý by prispel k vyššej spokojnosti, motivácii a stabilite štátnych zamestnancov. Teórie pracovnej motivácie však upozorňujú aj na fakt, že okrem finančných potrieb a benefitov sú pre zamestnanca motivačné aj nefinančné benefity, ktorých existuje široká škála a môžu zásadne ovplyvniť správanie zamestnanca smerom k zlepšovaniu jeho výkonu a vyššej efektivite práce. Rovnaký princíp platí aj pre štátnu službu, ktorá je síce charakteristická pomerne rozsiahlou škálou benefitov, no z hľadiska efektívneho plánovania a riadenia ľudských zdrojov je kľúčové poznanie ich reálneho uplatňovania v praxi. Preto je jedným z cieľov tohto národného projektu aj zmapovanie využívania nefinančných benefitov v praxi a porovnanie tejto praxe so zahraničím. Projekt si ďalej kladie za cieľ aj obohatenie tohto pohľadu o reálny postoj súčasných štátnych zamestnancov a ich motivácie zamestnať sa, ale aj zotrvať v štátnej službe, čo predstavuje dôležitý predpoklad plánovania ľudských zdrojov aj nastavovania optimálneho systému finančných aj nefinančných benefitov. Vzhľadom na to, že dlhodobé a systémové plánovanie ľudských zdrojov nie je možné zabezpečiť bez kvalifikovaných poznatkov o aktuálnom stave, kladie si projekt za cieľ zozbierať a analyticky vyhodnotiť aj iné potrebné oblasti ako proces výberových konaní

a tvorbu štátnozamestnaneckých miest, jednotnosť tvorby a manažovania osobných spisov a služobné hodnotenie štátnych zamestnancov. V rámci zvyšovania efektivity plánovania ľudských zdrojov a podpory nefinančných prvkov motivácie si národný projekt kladie za cieľ aj nastavenie a implementáciu stáží, a to na medzinárodnej úrovni v zmysle spolupráce služobných úradov a vybraných zahraničných krajín. Cieľom je podporenie medzinárodnej mobility a vzdelávania štátnych zamestnancov v oblasti ľudských zdrojov, čo bude mať vplyv aj na zvyšovanie atraktívnosti štátnej služby pre mladých, kvalifikovaných ľudí a podpory poznatkovo orientovanej, kvalifikovanej štátnej správy.

#### 4. Očakávaný stav a merateľné ciele

| V tejto časti popíšte očakávané výsledky projektu s konkrétnym prínosom vo vzťahu k rozvoju oblasti pokrytej operačným programom a zrealizovaniu aktivít. V tabuľke nižšie uveďte projektové ukazovatele a iné údaje. Projektové ukazovatele musia byť definované tak, aby odrážali výstupy/výsledky projektu a predstavovali kvantifikáciu toho, čo sa realizáciou aktivít za požadované výdavky dosiahne. <sup>6</sup> |  |                             |                   |   |
|--|--|-----------------------------|-------------------|---|
| Cieľ národného projektu  | Merateľný ukazovateľ                                     | Indikatívna cieľová hodnota | Aktivita projektu | Súvisiaci programový ukazovateľ <sup>7</sup>  |
| Zjednotenie systému odmeňovania a motivácie štátnych zamestnancov  | Počet koncepčných, analytických a metodických materiálov | 1                           | Aktivita 1        | Počet projektov zameraných na proces monitorovania a zlepšovania poskytovaných služieb verejnej správy. |
| Nastavenie a implementácia medzinárodnej výmeny skúseností v oblasti ľudských zdrojov v štátnej službe   | Počet koncepčných, analytických a metodických materiálov | 1                           | Aktivita 1        |   |
| Zavedenie systémového plánovania ľudských zdrojov v štátnej službe na základe pravidelného zberu, analýz a vyhodnocovaní a dát o štátnej službe  | Počet koncepčných, analytických a metodických materiálov | 1                           | Aktivita 1        |   |

<sup>6</sup> V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

<sup>7</sup> Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

| Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné) |   |                             |                   |  |
|--|---|-----------------------------|-------------------|--|
| Cieľ národného projektu  | Ukazovateľ  | Indikatívna cieľová hodnota | Aktivita projektu |  |
| Zlepšenie kvality strategického plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe  | Počet metodík, koncepcií, správ, odporúčaní a podkladov | 4                           | Aktivita 1        |  |
| Navrhnutie optimálneho systému odmeňovania v štátnej službe                              | Navrhnutý optimálny systém odmeňovania v štátnej službe | 1                           | Aktivita 1        |  |

*V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý merateľný ukazovateľ.*

#### 5. Bližší popis merateľných ukazovateľov.<sup>8</sup>

| Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov |   |
|--|---|
| Názov merateľného ukazovateľa <sup>9</sup>       | Počet koncepčných, analytických a metodických materiálov  |
| Akým spôsobom sa budú získavať dáta?             | <p>On-line zber prostredníctvom dotazníkov, CISŠS, Manuálny zber prostredníctvom kontroly na vybraných služobných úradoch</p> <p>Týmto zberom údajov sa v rámci vyššie uvedených cieľov zabezpečí tvorba merateľných ukazovateľov, konkrétne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koncepcia odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe</li> <li>- Metodické usmernenie zahraničných stáží</li> <li>- Štúdia o stave, vývoji a efektívnom plánovaní ľudských zdrojov v štátnej službe</li> </ul> |

*V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich*

<sup>8</sup> V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

<sup>9</sup> V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

## 6. Očakávané dopady

| Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny  |                                 |                       |
|--|---------------------------------|-----------------------|
| Dopady   | Cieľová skupina (ak relevantné) | Počet <sup>10</sup>   |
| <p>Zefektívnené procesy koordinácie, plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe, transparentné a spravodlivé pravidlá odmeňovania, previazanosť odmeňovania s inými nástrojmi kariérneho rastu, nastavenie nefinančných benefitov a prvkov motivácie bude mať pozitívny dopad najmä na výkon, motiváciu, ale aj fluktuáciu štátnych zamestnancov.</p> <p>Zlepšenie dostupnosti dát o aktuálnom stave štátnej služby (napr. štátnych zamestnancoch, nadbytočných štátnych zamestnancoch, úspešných absolventoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach) jednak pre každý SÚ samostatne, ale aj celkovo naprieč štátnou službou prostredníctvom analýz a správ vydávaných ÚV SR.</p> <p>Zvýšenie efektivity riadenia a plánovania ľudských zdrojov v štátnej službe a tvorba verejnej politiky v oblasti ľudských zdrojov na základe poznatkov a analýz.</p> <p>Zlepšenie plnenia úloh a kompetencií služobných úradov na základe zvýšenia odbornosti a profesionality štátnych</p> | Inštitúcie a subjekty VS        | 216 služobných úradov |
|  | Inštitúcie a subjekty VS        | 216 služobných úradov |

<sup>10</sup> Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

|   |  |  |
|---|--|--|
| zamestnancov prostredníctvom šírenia nových poznatkov a aj zahraničnej praxe. |  |  |
|---|--|--|

*V prípade viacerých cieľových skupín, doplňte dopady na každú z nich.*

## 7. Aktivity

a) Uveďte detailnejší popis aktivít.

Národný projekt bude pozostávať **z jednej hlavnej aktivity** s názvom *Implementácia optimálneho systému odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe, zavedenie efektívnejšieho plánovania a podpora výmeny medzinárodných skúseností v oblasti ľudských zdrojov v štátnej službe*. Cieľom je komplexná analýza a vyhodnotenie súčasného stavu odmeňovania, zmapovanie benefitov a motivácie zamestnancov v štátnej službe, ale aj posilnenie analytických kapacít v oblasti riadenia ľudského kapitálu v štátnej službe a vytvorenie efektívnejšieho plánovania ľudských zdrojov, ktoré bude založené na systematickom monitoringu, zbieraní a vyhodnocovaní dát a medzinárodnej výmene poznatkov, skúseností a dobrej praxe. Národný projekt prispeje k nastaveniu transparentného a rovnakého odmeňovania zamestnancov v štátnej službe, zvyšovaniu motivácie a výkonu štátnych zamestnancov prostredníctvom previazania odmeňovania a benefitov na nástroje kariérneho rastu, vzdelávania a služobného hodnotenia. Zároveň prispeje k tvorbe odbornej verejnej politiky, ktorá bude založená na analytických a odborných výstupoch v danej oblasti, k transparentnejšiemu plánovaniu ľudského kapitálu a k prehĺbovaniu kvalifikácie zamestnancov aj na základe medzinárodných skúseností a zahraničnej praxe v oblasti ľudských zdrojov.

Výsledné dokumenty projektu budú predstavovať poznatkovú bázu pre tvorbu strategického prístupu ohľadom odmeňovania, benefitov, motivácie a celkového plánovania ľudského kapitálu v štátnej správe. Výsledky budú potrebné a využiteľné aj po ukončení trvania národného projektu a budú slúžiť ako základ pre ďalšie strategické dokumenty súvisiace s reformou riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe.

**Uvedená hlavná aktivita** sa bude realizovať prostredníctvom nasledovných oblastí:

### **Oblasť 1: Vypracovanie optimálneho systému odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe**

Systém odmeňovania v štátnej službe je v súčasnosti pomerne zložitý, charakteristický veľkým množstvom rôznych príplatkov a malým rozdielom medzi platmi štátnych zamestnancov, ktorí majú rôznu mieru zodpovednosti a rôznu náročnosť práce. Súčasný systém odmeňovania vytvára pocit nespravodlivosti a demotivuje štátnych zamestnancov v možnosti kariérneho rastu. Odmeňovanie je jedným zo základných nástrojov riadenia a koordinácie ľudských zdrojov, jeho adekvátne nastavenie má priamy vplyv na zvyšovanie motivácie a výkonnosti štátnych zamestnancov a preto má

odrážať zásady ako rovnosť, transparentnosť a spravodlivosť. Toto korešponduje aj s európskymi administratívnymi zásadami, ktoré definujú transparentnosť a predvídateľnosť ako dva hlavné piliere odmeňovania, ale aj ako predpoklad zabezpečenia a udržania kvalifikovanej pracovnej sily v rámci štátnej služby. Jedným z nástrojov riadenia a plánovania ľudských zdrojov sú aj benefity, ktoré reprezentujú nefinančnú zložku odmeňovania, no podobne ako samotné odmeňovanie môžu prispieť k vyššej motivácii a spokojnosti zamestnancov. Spokojnosť zamestnancov závisí od mnohých činiteľov a ich vzájomného pôsobenia. Pojmy pracovná spokojnosť a motivácia zamestnancov bývajú chápané z niekoľkých pohľadov. Jedným z pohľadov je spokojnosť viazaná na starostlivosť o zamestnancov zo strany zamestnávateľa (napríklad pracovná doba, pracovný režim, bezpečnosť práce, zamestnanecké výhody). Cieľom národného projektu bude preto aj zmapovanie uplatňovania a možností benefitov pre zamestnancov v štátnej službe, ich porovnanie s vybranými európskymi krajinami, ale aj poznanie faktorov, ktoré sú pre zamestnancov dôležité z hľadiska ich vnútornej motivácie.

Vypracovanie optimálneho systému odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe bude počas trvania národného projektu pozostávať z viacerých činností:

#### a) Tvorba analýz

Cieľom tejto činnosti je tvorba analýz zameraných na zmapovanie súčasného stavu motivácie a finančných a nefinančných prvkov odmeňovania za účelom získania aktuálnych a relevantných informácií, analýz existujúcich zdrojov, analýzy európskeho systému a návrh odporúčaní pre zvyšovanie kvality a efektivity riadenia ľudského kapitálu v štátnej službe v uvedených oblastiach. Za týmto účelom vzniknú analýzy, konkrétne Analýza súčasného stavu odmeňovania zamestnancov v štátnej službe a Analýza súčasného stavu benefitov a motivácie zamestnancov v štátnej službe. Uvedené analýzy budú samostatné dokumenty, ale zároveň budú predstavovať aj základný vstup a zdrojovú databázu do Konceptie odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe.

#### b) Konceptia odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe

Cieľom tejto činnosti je tvorba Konceptie odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe, ktorej cieľom je zavedenie jednotného systému odmeňovania previazaného na motiváciu a systém nefinančných prvkov odmeňovania. Konceptia bude vypracovaná s dôrazom na zavedenie systémového prístupu k odmeňovaniu spolu s komplexnou analýzou finančných dopadov, ako aj vytvorenie predpokladov na väčšiu previazanosť odmeňovania a iných zdrojov motivácie. Konceptia odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe bude po jej vypracovaní predložená na rokovanie vlády SR. Optimálny systém odmeňovania v štátnej službe vyžaduje systémové riešenie riadenia a rozvoja ľudského kapitálu, ale zároveň aj legislatívne a inštitucionálne zabezpečenie celého procesu.

**Oblasť 2: Zavedenie systému zahraničných stáží ako nástroja rozvoja efektívnejšej štátnej služby**



V rámci zvyšovania možností kariérneho rastu a motivácie zamestnancov si projekt kladie za cieľ aj vytvorenie systému zahraničných stáží, ktoré budú tematicky zamerané na oblasť riadenia ľudských zdrojov, personálnu agendu a štátnozamestnanecké vzťahy. Rozvoj týchto oblastí so zreteľom na poznávanie praxe v zahraničí, výmenu medzinárodných skúseností je základným predpokladom k rozvíjaniu optimálnejšieho, efektívnejšieho a systémového plánovania a koordinácie ľudských zdrojov. Výhody mobility sú celkovo spájané s vyššou flexibilitou a efektívnosťou organizácie, so skvalitňovaním spôsobu poskytovania a komunikovania informácií a poznatkov, ale aj vytvárania sociálnych sietí v danej oblasti. Štátni zamestnanci môžu vďaka medzinárodnej mobilite získať širší odborný prehľad, nové zručnosti a skúsenosti, čoho výsledkom bude efektívnejšia štátna služba. V rámci tejto oblasti sa na základe prieskumu vytipujú vhodné krajiny s cieľom naviazania medzinárodnej spolupráce a mobility v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov a riadenia ľudského kapitálu.

Výsledkom činností v rámci tejto oblasti bude vytvorenie pilotného systému stáží, ktorý bude definovaný Metodickým usmernením a počas realizácie národného projektu bude tento pilotný systém vyhodnotený v Monitorovacej správe, ktorej cieľom bude zmapovať doposiaľ zrealizované stáže a zisťovanie spätnej väzby od štátnych zamestnancov ako účastníkov stáží. Výsledky Monitorovacej správy budú premietnuté do reálnej praxe systému stáží na medzinárodnej úrovni.

### **Oblasť 3: Zavedenie efektívnejšieho a systémového plánovania ľudských zdrojov v štátnej službe**

V súčasnosti nedisponuje Úrad vlády SR ako gestor zákona o štátnej službe dostatočnými údajmi o celkovom stave štátnej služby, čo vedie k nesystémovému plánovaniu ľudského kapitálu v štátnej službe. Na efektívne plánovanie je potrebné disponovať aj relevantnými a analyticky spracovanými dátami o uplatňovanej praxi v rámci štátnej služby na jednotlivých služobných úradoch.

V rámci zefektívnenia a zavedenia systematickejšieho a na poznatky orientovaného plánovania štátnej služby bude v tejto oblasti cieľom projektu zozbierať, analyticky a systematicky vyhodnotiť nasledovné oblasti údajov:

a) Systém výberových konaní a obsadzovania štátnozamestnaneckých miest, pričom pôjde o sledovanie napríklad počtov, vekovej štruktúry, pohlavia, dosiahnutého najvyššieho vzdelania uchádzačov, počtov a úspešnosti výberových konaní, plánovanej a skutočnej obsadenosti štátnozamestnaneckých miest, počtov prijatých úspešných absolventov, využívania platových tried a počtov zamestnancov v jednotlivých platových triedach. Účelom tohto zberu bude na základe poznatkov z praxe zjednodušenie, zefektívnenie a zrýchlenie systému výberových konaní a obsadzovania štátnozamestnaneckých miest.

b) Systém tvorby a organizácie osobných spisov a služobných zmlúv spolu s prílohami, pričom sa v rámci tejto oblasti bude sledovať a porovnávať jednotnosť a efektívnosť systému tvorby a organizácie osobných spisov na jednotlivých služobných úradoch.

c) Systém služobného hodnotenia štátnych zamestnancov, pričom pôjde o sledovanie napríklad výsledkov služobných hodnotení podľa oblasti hodnotenia a počtov priznanej odmeny na základe služobného hodnotenia počtov a typov oblastí návrhov/druhov na základe návrhov vyplývajúcich zo služobného hodnotenia s prepojením na počet reálnych zlepšených oblastí a druhov. Účelom tohto zberu dát bude sledovanie efektívnosti a účelnosti služobného hodnotenia v praxi na jednotlivých služobných úradoch.

Zberom, komparáciou a analytickým spracovaním uvedených oblastí dát sa zabezpečí štandardizácia zjednocovania pravidiel, obsadzovania štátnozamestnaneckých miest a celkové systematické plánovanie a riadenie ľudských zdrojov v štátnej službe. Na uskutočňovanie zásadných zmien v riadení štátnej služby je nevyhnutná zmena v riadení ľudských zdrojov, čo je možné len na základe kvalifikovaných informácií. Výsledkom tejto oblasti bude súhrnná štúdia o stave, vývoji a efektívnom plánovaní ľudských zdrojov v štátnej službe, ktorá bude obsahovať aj odporúčania pre služobné úrady, ktoré bude možné premietnuť do metodického usmernenia, prípadne legislatívnych zmien, ak to zo záverov vyplynie ako nevyhnutné.

b) V tabuľke nižšie uveďte rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované a ich prepojenie so špecifickými cieľmi.

| Názov aktivity   | Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i> )   | Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner) | Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity |
|--|---|--|--|
| Aktivita 1:<br>Implementácia optimálneho systému odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe, zavedenie efektívnejšieho plánovania a podpora výmeny medzinárodných skúseností v oblasti ľudských zdrojov v štátnej službe. | Zavedenie optimálneho systému odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe, Nastavenie systému stáží za účelom výmeny medzinárodných skúseností v oblasti ľudských zdrojov a zefektívnenia plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe, Posilnenie systémového | žiadateľ                                     | 48 mesiacov                                      |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | plánovania ľudských zdrojov v štátnej službe prostredníctvom pravidelného zberu, analýz a vyhodnocovania dát o stave v štátnej službe |  |  |
|--|---|--|--|

*V prípade viacerých aktivít, doplňte informácie za každú z nich.*

#### 8. Rozpočet

Jasne uveďte, ako bol pripravovaný indikatívny rozpočet a ako spĺňa kritérium „hodnota za peniaze“, t. j. akým spôsobom bola odhadnutá cena za každú položku, napr. prieskum trhu, analýza minulých výdavkov spojených s podobnými aktivitami, nezávislý znalecký posudok, v prípade, ak príprave projektu predchádza vypracovanie štúdie uskutočniteľnosti, ktorej výsledkom je, o. i. aj určenie výšky alokácie, je potrebné uviesť túto štúdiu ako zdroj určenia výšky finančných prostriedkov. Skupiny výdavkov doplňte v súlade s MP CKO č. 4 k číselníku oprávnených výdavkov v platnom znení. V prípade operačných programov implementujúcich infraštruktúrne projekty, ako aj projekty súvisiace s obnovou mobilných prostriedkov, sa do ukončenia verejného obstarávania uvádzajú položky rozpočtu len do úrovne aktivít.

| Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu a ich výstižné zdôvodnenie   |                     |  |
|--|---------------------|--|
| <b>Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity</b>   | <b>Celková suma</b> | <b>Uveďte plánované vecné vymedzenie</b> |
| <b>Aktivita 1 - Implementácia optimálneho systému odmeňovania a motivácie zamestnancov v štátnej službe, zavedenie efektívnejšieho plánovania a podpora výmeny medzinárodných skúseností v oblasti ľudských zdrojov v štátnej službe</b> |                     |  |

|   |                |  |
|---|----------------|--|
| 521 – Mzdové výdavky                                    | 1 187 286,04 € | Mzdové zabezpečenie zamestnancov odborného tímu  |
| 112 - Zásoby  | 10 846,30 €    | Výpočtová technika a multimedialne pomôcky - hardvér   |
| 518 – Ostatné služby                                    | 30 654,00 €    | Výpočtová technika – softvér<br>Poplatky za účasť na školeniach, kurzoch, seminároch, konferenciách<br>Prístup na internet - mobilné dátové služby |
| 022 - Samostatné hnutelné veci a súbory hnutelných vecí | 3 000 ,00 €    | Multifunkčné veľkokapacitné zariadenie   |
| 512 - Cestovné náhrady                                  | 88 415,43 €    | Tuzemské a zahraničné pracovné cesty   |
| <b>Hlavné aktivity SPOLU</b>                            | 1 320 201,77 € |  |
| Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity |                |  |
| 521 – Mzdové výdavky                                    | 139 088,23 €   | Mzdové zabezpečenie zamestnancov podporného tímu – riadenie projektu   |
| <b>Podporné aktivity SPOLU</b>                          | 139 088,23 €   |  |
| <b>CELKOM</b>   | 1 459 290,00 € |  |

Ceny jednotlivých položiek v indikatívnom rozpočte projektu boli stanovené v závislosti od typu výdavku a aktuálnej dostupnosti platných a účinných rámcových zmlúv ÚV SR s dodávateľmi na relevantné služby a tovary nasledovným spôsobom:

1. Mzdové výdavky boli stanovené na základe mzdovej politiky Úrady vlády SR.
2. Ceny za kompletnú výpočtovú techniku – hardvér a softvér boli stanovené na základe prieskumov trhu, pri ktorých sme vychádzali z najnižšej trhovej ceny.
3. Výdavky na tuzemské pracovné cesty:
  - výdavky na cestovné, ubytovanie a vedľajšie výdavky boli stanovené na základe prieskumu trhu,
  - výška stravného bola stanovená v súlade s opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného.
4. Výdavky na zahraničné pracovné cesty:
  - výdavky na cestovné, ubytovanie a vedľajšie výdavky boli kalkulované na základe podkladov od dodávateľa, s ktorým má ÚV SR uzavretú rámcovú dohodu č. 1023/B500/2014 o poskytovaní služieb spojených s ubytovaním, cestovným a poistením v zahraničí.
5. Výdavky na poplatky za účasť na školeniach, kurzoch, seminároch, konferenciách boli stanovené na základe prieskumu trhu.
6. Ceny mobilných dátových služieb na zabezpečenie internetového pripojenia mimo pracoviska boli stanovené internými predpismi ÚV SR.

9. Deklarujte, že NP vyhovuje **zásade doplnkovosti** (t. j. nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky členského štátu v súlade s článkom 95 všeobecného nariadenia).

Národný projekt vyhovuje zásade doplnkovosti, nakoľko predstavuje pridanú hodnotu vo všetkých uvedených oblastiach. Naplnením cieľov projektu a zrealizovaním hlavnej aktivity sa zefektívni súčasný stav štátnej služby a nastaví sa systémové a na poznatky orientované plánovanie ľudských zdrojov. V rámci plánovaného národného projektu sa v rámci uvedenej aktivity zozbierajú a analyticky spracujú dáta, ktorými ÚV SR ani štátna správa nedisponuje a uvedené analýzy a štúdie prispievajú k zefektívňovaniu štátnej služby a zjednocovaniu a štandardizácii pravidiel pri riadení ľudských zdrojov. Pridanou hodnotou plánovaného projektu bude aj vytvorenie medzinárodnej mobility a výmeny skúsenosti v oblasti ľudských zdrojov, čo bude v konečnom dôsledku predstavovať vyššiu flexibilitu štátnej služby, ale aj vytváranie sociálnych sietí, čím plánovaný národný projekt prispeje k tvorbe poznatkovo orientovanej tvorbe verejnej politiky. V rámci plánovaného národného projektu sa budú vykonávať uvedené činnosti, ktoré sú pridanou hodnotou a predstavujú činnosti nad rámec bežných činností Úradu vlády SR ako žiadateľa projektu.

10. Bude v národnom projekte využité zjednodušené vykazovanie výdavkov? Ak áno, aký typ?

V prípade, že to položky rozpočtu umožnia, bude v projekte využité zjednodušené vykazovanie výdavkov na základe paušálnej sadzby.

11. Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov  
*Informácie sa vyplňajú iba pre investičné<sup>11</sup> typy projektov.*

| <b>Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov</b>  |  |
|--|--|
| Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti <sup>12</sup> ? (áno/nie)   |  |
| Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej názov a internetovú adresu, kde je štúdia zverejnená |  |
| V prípade, že štúdia   |  |

<sup>11</sup> Investičný projekt – dlhodobá alokácia finančného aj nefinančného kapitálu na naplnenie investičného zámeru až do etapy, kedy projekt vstúpi do prevádzkovej etapy a prípadne začne generovať stabilné príjmy. Investičný projekt smeruje k: výstavbe stavby alebo jej technickému zhodnoteniu; nákupu pozemkov, budov, objektov alebo ich častí; nákupu strojov, prístrojov, tovarov a zariadení; obstaraniu nehmotného majetku vrátane softvéru. Zdroj: Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR.

<sup>12</sup> Pozri aj Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR (dostupné na:

<http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26598> )

uskutočiteľnosti nie je dostupná na internete, uveďte webové sídlo a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)