

REFORMNÝ ZÁMER

Zefektívnenie a modernizácia
riadenia ľudských zdrojov
v štátnej správe



Európska únia
Európsky sociálny fond

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu.

1	ÚVOD	3
	PREDSTAVENIE REFORMNÉHO ZÁMERU	4
	PROJEKTY	5
	KONTEXT REFORMNÉHO ZÁMERU	6
2	ČO JE OBSAHOM REFORMY	17
	ÚSEKY	17
	SÚLAD S PRIORITAMI OP EVS	18
	RÁMCOVÝ CIEĽ REFORMNÉHO ZÁMERU	19
	STANOVENIE KONKRÉTNÝCH MERATEĽNÝCH CIEĽOV A UKAZOVATEĽOV PRE REFORMNÝ ZÁMER	21
	NAPLNENIE CIEĽOV OPERAČNÉHO PROGRAMU EFEKTÍVNA VEREJNÁ SPRÁVA	25
	NAPLNENIE CIEĽOV OPERAČNÉHO PROGRAMU INTEGROVANÁ INFRAŠTRUKTÚRA	28
	PRIDANÁ HODNOTA REFORMY	29
	OČAKÁVANÉ DOPADY	30
3	AKO ZREALIZOVAŤ REFORMNÝ ZÁMER	31
	ORGANIZAČNÉ ZABEZPEČENIE	31
	VÝBER PRÍSTUPU	34
4	AKO NAPLÁNOVAŤ REALIZÁCIU REFORMY	39
	SÚSTAVA ZAPOJENÝCH ORGANIZÁCIÍ A ICH JEDNOTIEK	39
	SILNÉ STRÁNKY	41
	SLABÉ STRÁNKY	41
	PLÁN	42
	RIADENIE RIZÍK	46
5	AKO ZABEZPEČIŤ UDRŽATEĽNOSŤ REFORMNÉHO ZÁMERU	47
	VÝCHODISKÁ OVPLYVŇUJÚCE FINANČNÚ ALOKÁCIU	48
	INDIKATÍVNA FINANČNÁ ALOKÁCIA	49
	PRODUKTIVITA	51
P	PRÍLOHY	51
	P 1. ZOZNAM SKRATIEK	51
	P 2. ZOZNAM SEGMENTOV	52
	P 3. ZOZNAM CIEĽOVÝCH SKUPÍN	53
	P 4. ZOZNAM FUNKCIÍ	53
	P 5. ZOZNAM PRACOVNÝCH POZÍCIÍ	53
	P 6. ZOZNAM PRÍSTUPOV	54
	P 7. ZOZNAM ÚSEKOV VEREJNEJ SPRÁVY	55

1 Úvod

Reformný zámer má tri základné ciele, ktoré môžu byť realizované prostredníctvom jedného alebo viacerých projektov, týkajúcich sa reformovanej oblasti:

- 1. Odôvodniť zmysluplnosť reformnej iniciatívy.*
- 2. Aplikovať pravidlá koordinačného mechanizmu, a teda vysvetliť súvislosť navrhovanej iniciatívy s operačným programom Efektívna verejná správa a operačným programom Integrovaná infraštruktúra. Schválenie reformného zámeru a v ňom indikovaných projektov neznamena automatickú implementáciu týchto projektov. Implementácia projektov OP EVS a OP II sa riadi mechanizmami a postupmi uvedenými v riadiacej dokumentácii jednotlivých OP.*
- 3. Preukázať realizovateľnosť navrhovanej reformnej iniciatívy (reformy a projektu v oblasti, ktorej sa reformný zámer venuje).*

Pri vypracovaní reformného zámeru je potrebné mať na zreteli prepojenosť a súlad medzi reformným zámerom, zámerom národného projektu príp. štúdiou realizovateľnosti a žiadosťou o nenávratný finančný príspevok. Zistenie nesúladu môže byť vyhodnotené ako vylučujúce kritérium pri odbornom hodnotení žiadosti o nenávratný finančný príspevok.

Informácia: O schválení resp. neschválení reformného zámeru rozhoduje Hodnotiaca komisia na posudzovanie reformných zámerov (ďalej len „Hodnotiaca komisia“). Zástupcovia Riadiaceho orgánu pre operačný program Efektívna verejná správa, predkladajú reformný zámer Hodnotiacej komisii najmenej 15 pracovných dní pred plánovaným zasadnutím Hodnotiacej komisie. Zasadnutiu Hodnotiacej komisie predchádza aj zverejnenie reformného zámeru na webovom sídle OP EVS, www.opevs.eu.

Predstavenie reformného zámeru

Stručne vysvetlite reformný zámer, pomenujte východiskové problémy, cieľové skupiny, definujte ciele s dôrazom na opis prínosov a výsledkov reformného zámeru. Odporúčaný rozsah predstavenia reformného zámeru je cca 1 strana (jednotlivé body budú do hĺbky rozpracované v ďalších častiach dokumentu).

Reformný zámer Úradu vlády SR zahŕňa komplexnú reformu riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe, ktorej cieľom je zefektívnenie riadenia ľudských zdrojov prostredníctvom viacerých inštitútov, ktoré prioritne vychádzajú zo Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020, schválenej uznesením vlády SR č. 548/2015 zo dňa 07.10.2015 (ďalej len „stratégia“) a ktoré tiež úzko súvisia s prijatím pripravovaného zákona o štátnej službe. Prijatá stratégia je taktiež jedným z akčných plánov na splnenie všeobecných a tematických ex ante kondicionalít.

Z aplikačnej praxe je známe, že proces získavania štátnych zamestnancov je decentralizovaný a nejednotný, na trhu práce nie sú dostatočne vytvorené súťažné podmienky a príležitosti pre zamestnanie sa v štátnej službe, štátni zamestnanci vo výberových komisiách často nedisponujú reálnymi skúsenosťami, vedomosťami a schopnosťami na profesionálne overenie, nielen odborných vedomostí, ale aj schopností a osobnostných vlastností uchádzačov. V praxi sa kladie dôraz na znalosť vecnej problematiky, avšak u vedúcich zamestnancoch často absentujú schopnosti ako efektívne viesť, riadiť a motivovať podriadených. Aplikačné problémy spojené s nejednotným uplatňovaním zákona o štátnej službe sú do značnej miery spojené aj s absenciou jednotných a komplexných údajov o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach, ktoré by podporili strategické a efektívne plánovanie ľudských zdrojov v štátnej správe.

Reforma je zameraná na odstránenie identifikovaných aplikačných problémov, má prispieť k efektívnemu riadeniu ľudských zdrojov a profesionalizácii štátnej služby v Slovenskej republike, a to aj prostredníctvom nasledujúcich projektov.

Prvým samostatným projektom je vytvorenie Hodnotiaceho, testovacieho a metodického centra pre ľudské zdroje (ďalej len „hodnotiace centrum“), ktorého cieľom je podpora profesionálnej štátnej služby, a to prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie štátnych zamestnancov v oblastiach, ktoré zaručujú kvalitné a profesionálne vykonávanie štátnej služby, najmä podpora schopností efektívne viesť a motivovať svojich zamestnancov, poskytovať pomoc a podporu novoprijatým štátnym zamestnancom a osvojenie si nových a pokročilých metód overovania schopností a osobnostných vlastností v procese obsadzovania štátnozamestnaneckých miest. Hodnotiace centrum má za cieľ podporiť aj zavedenie pokročilých metód overovania schopností a osobnostných vlastností, najmä na najvyšších manažérskych pozíciách v štátnej správe, a tiež podporiť vytvorenie rovnakého súťažného prostredia a príležitosti na zamestnanie sa pre uchádzačov o štátnu službu, ktoré bude napĺňané aj prostredníctvom realizácie hromadných výberových konaní.

Ďalším samostatným projektom je vytvorenie Centrálného informačného systému štátnej služby (ďalej len „CISŠS“), ktorý sa ako inštitút zavádza účinnosťou nového zákona o štátnej službe. CISŠS zahŕňa 5 registrov, ktoré budú zavádzané postupne. Jeho podstatou je vytvorenie komplexnej personálnej databázy údajov o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach v štátnej správe. Služobné úrady prostredníctvom CISŠS získajú nástroje na automatizáciu personálnych procesov a komplexnú personálnu databázu údajov na úspešnú realizáciu stratégie. Takto získané údaje budú predstavovať nástroj na efektívnejšie plánovanie a riadenie ľudských zdrojov a profesionalizáciu štátnej služby.

V súvislosti so zavedením CISŠS bude podporený aj posledný inštitút a zároveň samostatný projekt, a to Zefektívnenie systému centrálného plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe (ďalej len „zefektívnenie plánovania a riadenia LZ“).

Jeho cieľom bude, predovšetkým na základe informácií získaných z CISŠS, zabezpečenie monitoringu, kontroly a vyhodnocovania dát o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach v štátnej správe, a následné zefektívnenie riadenia personálnych procesov smerom do vnútra štátnej služby. Prostredníctvom týchto činností bude možné získavať prehľad napríklad o pracovných činnostiach a ich prípadných duplicitách, zaradení do platových tried v nadväznosti na vykonávané pracovné činnosti, kvalifikačných predpokladoch, organizačných zmenách, organizačných štruktúrach z hľadiska dodržiavania zásad systemizácie a pod. V tejto súvislosti je cieľom tiež zavedenie jednotného systému a pravidiel odmeňovania štátnych zamestnancov v štátnej službe, posilnenie ich motivácie previazaním odmeňovania na nástroje kariérneho rastu, vzdelávania a služobného odmeňovania.

Reformou riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe sa podporí efektívna a profesionálna štátna služba, získa sa prehľad o všetkých štátnozamestnaneckých miestach v SR, ktorý umožní nastaviť jednotné pravidlá na ich vytváranie, obsadzovanie a odmeňovanie, a súčasne zabezpečiť ich dodržiavanie, čo v konečnom dôsledku umožní služobným úradom lepšie plánovať ľudské zdroje a s nimi súvisiace finančné prostriedky. Reforma taktiež prispeje k eliminácii fluktuácie zamestnancov štátnej správy.

Reformný zámer obsahuje teda návrhy 3 projektov, z ktorých hodnotiace centrum a zefektívnenie plánovania a riadenia LZ, by mali byť podporené z Operačného programu efektívna verejná správa a CISŠS, ktorý by mal byť podporený z Operačného programu integrovaná infraštruktúra.

Projekty

Navrhované projekty pre OP EVS

Zámer národného projektu	Hlavné projektové aktivity	Finančná alokácia [EUR]
Projekt 1: Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje	1. Vytvorenie hodnotiaceho, testovacieho a metodického centra pre ľudské zdroje 2. Metodická podpora pre služobné úrady v oblasti získavania a výberu štátnych zamestnancov 3. Vzdelávacie a školiace aktivity pre štátnych zamestnancov	1 284 000
Projekt 2: Zefektívnenie systému centrálného plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe	1. Monitoring a kontrola ľudských zdrojov v štátnej službe 2. Vytvorenie jednotnej koncepcie odmeňovania v štátnej službe	1 316 747

Navrhované projekty pre OP II

Štúdia realizateľnosti	Hlavné projektové aktivity	Finančná alokácia [EUR]
------------------------	----------------------------	-------------------------

Štúdia realizovateľnosti	Hlavné projektové aktivity	Finančná alokácia [EUR]
Projekt 3: Centrálny informačný systém štátnej služby	1. Vytvorenie registra výberových konaní, registra úspešných absolventov, registra nadbytočných štátnych zamestnancov 2. Vytvorenie registra štátnozamestnaneckých miest 3. Vytvorenie registra štátnych zamestnancov	6 835 824, 89 predpokladaná alokácia, upresnené v štúdiu uskutočniteľnosti

Kontext reformného zámeru

Definovanie súčasného stavu verejnej správy, problémových oblastí a doterajších aktivít v rámci reformného procesu verejnej správy v oblasti, ktorej sa reformný zámer venuje.

Východiskový stav

Problémové a prioritné oblasti, ktoré rieši reformný zámer. Zoznam problémov, ktoré vyplývajú zo súčasného stavu (ide o problémy v oblasti reformy, ktoré sú známe a je ich potrebné riešiť).

Problémové a prioritné oblasti
<p>1. Proces získavania štátnych zamestnancov je decentralizovaný a nejednotný.</p> <p>Z praxe je známe, že v procese obsadzovania štátnozamestnaneckých miest štátnych zamestnancov sa overuje predovšetkým odbornosť a k overovaniu schopností a osobnostných vlastností sa pristupuje minimálne alebo vôbec, prípadne v tých rezortoch, kde sa uvedené aplikuje, sú rozdiely v metódach, postupoch a formách, čo spôsobuje ďalšiu roztrieštenosť výberového procesu.</p> <p>Štátny zamestnanec, najmä na najvyšších manažérskych pozíciách, by mal byť zárukou nielen odbornosti, ale mal by byť aj symbolom vysokého profesionálneho a etického štandardu, a mal by disponovať nielen odbornými vlastnosťami, ale aj charakterovými a morálnymi vlastnosťami.</p>

Problémové a prioritné oblasti

2. Štátni zamestnanci, ktorí participujú na procese výberového konania - členovia výberových komisií (okrem vedúcich služobných úradov a zamestnancov osobných úradov) sú často odborníkmi v určitej oblasti štátnej správy, ktorí často v praxi nemajú reálne skúsenosti a vedomosti na to, aby boli schopní aj profesionálne overiť, posúdiť a vyhodnotiť uchádzača o štátnu službu aj z hľadiska jeho schopností a osobnostných vlastností.

Na to, aby u vybraného uchádzača boli naozaj adekvátne overené nielen jeho odborné vedomosti, ale aj ostatné schopnosti a osobnostné vlastnosti, ktoré dotvárajú celkový a komplexný profil štátneho zamestnanca, tak posúdenie rôznych kategórií schopností a osobnostných vlastností vyžaduje hlbšie a špecializované vedomosti posudzovateľa z oblasti ľudských zdrojov.

3. U štátnych zamestnancov vo vedúcej funkcii v štátnej správe často absentuje ich schopnosť motivovať podriadených zamestnancov k výkonu a výsledkom, zdôvodňovať svoje postoje, prijímať a obhajovať nepopulárne rozhodnutia, inovatívne a kreatívne pristupovať k tvorbe verejných politík, poskytovaniu služieb či k akejkoľvek organizačnej transformácii.

V praxi sa kladie dôraz na znalosť vecnej problematiky, avšak značné manažérske zručnosti, ktorými majú títo vedúci zamestnanci (lídri) byť schopní prispieť k efektívnemu riadeniu a budovaniu štátnej správy, absentujú.

4. Budovanie profesionálnej, efektívnej a kompetentnej štátnej služby vyžaduje, aby štátni zamestnanci, ktorí vzdelávajú, vedú, poskytujú pomoc a podporu novoprijatým zamestnancom (mentori), boli schopní uľahčiť adaptáciu nových štátnych zamestnancov v pracovných tímoch a umožniť im získať odborné a praktické skúsenosti na profesionálnej úrovni. Štátny zamestnanec bezprostredne po prijatí do štátnej služby je povinný absolvovať adaptačné vzdelávanie, ktoré sprostredkúva štátnemu zamestnancovi v adaptačnom období informácie a vedomosti smerujúce k osvojeniu si základných zručností potrebných na vykonávanie činností v štátnej službe. Takýto štátny zamestnanec je často ponechaný vlastnému úsiliu získať čo najviac vedomostí a skúseností z praxe, čo sa stretáva s neprimeranou záťažou jeho služobne starších kolegov, ktorí aj nad rámec svojich služobných povinností, vzdelávajú, vedú, poskytujú pomoc a podporu novoprijatým zamestnancom.

5. Štátni zamestnanci zastrešujúci alebo zaoberajúci sa procesom obsadzovania štátnozamestnaneckých miest (zamestnanci osobných úradov a vedúci služobných úradov) sú v prevažnej miere vecne a odborne zameraní v závislosti od segmentu, v ktorom pracujú a často nedisponujú hlbšími špecifickými vedomosťami a zručnosťami v oblasti ľudských zdrojov, ktoré sú potrebné práve pre výkon práce tohto druhu s prihliadnutím na špecifiká štátnej správy a jej fungovania.

Problémové a prioritné oblasti

6. V súčasnosti používajú Ústredné orgány štátnej správy (ďalej len „ÚOŠS“) svoj interný personálno-informačný systém, ktorý obsahuje informácie o zamestnancoch v rôznorodnej štruktúre, obsahu a kvalite. V súčasnosti nie je možné získať jednotné údaje v požadovanom rozsahu, kvalite a čase a absentujú komplexné a porovnateľné údaje o štátnozamestnaneckých miestach, štátnych zamestnancoch, výberových konaniach, kariérom raste a ich umiestnení v kontexte štruktúry a systematizácie. Cieľom je aj legislatívne stanoviť tieto údaje v určitom rozsahu v zákone o štátnej službe a vo vykonávacích predpisoch k zákonu.

Okrem nedostatočnosti údajov absentujú personálne kapacity za účelom vykonávania monitorovacej činnosti súvisiacej s metodikou, kontrolou a vyhodnocovaním dát ohľadom štátnozamestnaneckých miest, štátnych zamestnancov, výberových konaní a kariérom raste zamestnancov.

Absentuje centrálna personálna databáza údajov pre úspešnú realizáciu stratégie riadenia ľudských zdrojov a transparentný reporting.

7. Rozdiely v odmeňovaní štátnych zamestnancov v služobných úradoch spôsobujú nejednotnosť a nesúrodosť štátnej služby ako celku. Systém odmeňovania v štátnej službe je pomerne zložitý, pričom nie sú jasne stanovené pravidlá na priznanie niektorých zložiek funkčného platu. Malý rozdiel medzi platmi štátnych zamestnancov, ktorí majú rôznu mieru zodpovednosti a rôznu náročnosť práce, totiž vytvára pocit nespravodlivosti a demotivuje štátnych zamestnancov v možnosti kariérneho rastu.

Zoznam súčasných hodnôt parametrov, ktoré určujú stav oblasti reformného zámeru (napr. čakacie doby v konaniach, dĺžka potrebná na založenie obchodnej spoločnosti, doby vybavenia, nákladovosť procesov a podobne). Určenie parametrov by malo vychádzať z určených problémových a prioritných oblastí zadefinovaných v tabuľke vyššie.

Parameter	Súčasná hodnota	Očakávaná hodnota
Počet vedúcich štátnych zamestnancov s overenými schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami	11 %	20 % prostredníctvom Hodnotiaceho centra
Počet štátnych zamestnancov (členov výberových komisií) vyškolených v metóde riadeného rozhovoru / Počet štátnych zamestnancov vo vedúcej funkcii s manažérskymi zručnosťami	0 / N/A	15% prostredníctvom Hodnotiaceho centra / 12 % prostredníctvom Hodnotiaceho centra

Parameter	Súčasná hodnota	Očakávaná hodnota
Počet štátnych zamestnancov, vyškolených mentorov, v štátnej správe /Počet štátnych zamestnancov (personalistov) vyškolených v oblasti ľudských zdrojov	0 / N/A	9 % prostredníctvom Hodnotiaceho centra / 30 % prostredníctvom Hodnotiaceho centra
Počet centrálne dostupných dát a evidencia o štátnozamestnaneckých miestach, štátnych zamestnancoch a výberových konaniach /Existencia jednotného systému odmeňovania štátnych zamestnancov a jeho prepojenie na efektívne riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe	0 / 0	údaje o všetkých cca 38 500 štátnych zamestnancoch / 1

Doterajšie aktivity vykonané v rámci reformného procesu

Prehľad hlavných iniciatív, ktoré sa v oblasti za posledných 10 rokov už vykonali (čo už bolo vykonané pre zlepšenie stavu v konkrétnej oblasti reformy).

Čas (od – do)	Názov iniciatívy	Dosiahnuté výsledky (zoznam výsledkov)
1.3.2002-31.5.2006	Úrad pre štátnu službu Slovenskej republiky zriadený zákonom č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	a) služobné predpisy v oblasti výberových konaní vrátane príručky overovania schopností a osobnostných vlastností, minimálne štandardy vzdelávania štátnych zamestnancov b) zrealizované 2 hromadné výberové konania c) realizácia 1 nominačnej skúšky

Čas (od - do)	Názov iniciatívy	Dosiahnuté výsledky (zoznam výsledkov)
1.11.2009 - súčasnosť	Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	<p>a) interné predpisy služobných úradov, ktoré podrobnejšie určujú hodnotiace metódy, postup pri vykonávaní výberu a výberového konania štátnych zamestnancov, postup pri vyhodnocovaní výsledkov a spôsob kreovania výberových komisií pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest</p> <p>b) budovanie sietí - pravidelné neformálne stretnutia vedúcich štátnych zamestnancov v oblasti ľudských zdrojov (vedúci služobných úradov, riaditelia osobných úradov) s cieľom vymeniť si vzájomné skúsenosti pri aplikácii zákona o štátnej službe</p>
1/2014 - 12/2015	Zriadený Riadiaci výbor pre reformu štátnej služby a 5 pracovných skupín pre tematické oblasti	<p>Na Úrade vlády SR bol zriadený Riadiaci výbor pre reformu štátnej služby a 5 pracovných skupín pre tematické oblasti</p> <p>(1) vznik, zmena a skončenie štátnozamestnaneckého pomeru</p> <p>(2) disciplinárne konanie a práva a povinnosti štátneho zamestnanca</p> <p>(3) služobné hodnotenie a odmeňovanie</p> <p>(4) výberové konania - získavanie štátnych zamestnancov</p> <p>(5) vzdelávanie</p> <p>Výsledky práce Riadiaceho výboru a jednotlivých pracovných skupín boli zapracované do pripravovaného zákona o štátnej službe, ktorý bol predložený do legislatívneho procesu v apríli 2016.</p>
9/2015	Analýza kvality riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe	Analýza 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, okrem iného, aj v oblastiach výberových konaní, vzdelávania a vedúcich zamestnancov v štátnej službe. Výsledky Analýzy slúžili ako jeden z podkladov pre vypracovanie pripravovaného zákona o štátnej službe, ktorý bol predložený do legislatívneho procesu v apríli 2016.

Čas (od – do)	Názov iniciatívy	Dosiahnuté výsledky (zoznam výsledkov)
2014-9/2015	Zriadenie pracovnej skupiny na Úrade vlády SR pre vypracovanie Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020	Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020 bola schválená uznesením vlády SR č. 548/2015, ktoré zároveň ukladá predložiť nový zákon o štátnej službe na rokovanie vlády SR do 30.06.2016 a 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 kondicionalít pre TC 11 zadefinovaných v Partnerskej dohode na roky 2014 až 2020.

Poučenia z predchádzajúcich iniciatív

Prehľad negatívnych skúseností s doterajšími snahami o reformu v danej oblasti.

Poučenia z predchádzajúcich iniciatív
Zrušenie Úradu pre štátnu službu ako jediného centralizovaného orgánu na výkon kompetencií v oblasti štátnej služby a prijatie zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, spôsobil a umožnil značnú decentralizáciu riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe, ponechal príliš veľa oblastí v kompetenciách jednotlivých služobných úradov, čo spôsobilo nejednotnosť najmä v procese výberových konaní a obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest, vzdelávania, zaraďovania do platových tried a aj odmeňovania štátnych zamestnancov. V oblasti štátnej služby preto vyvstáva potreba náležitej koordinácie a jednotného prístupu naprieč štátnou správou v uvedených oblastiach.

Poučenia z predchádzajúcich iniciatív

Nekoncepčný a decentralizovaný systém riadenia ľudských zdrojov je charakterizovaný nedostatočnými strategickými a monitorovacími kapacitami umožňujúcimi efektívne riadenie a plánovanie ľudských zdrojov .

Aplikačná prax zákona o štátnej službe poukazuje na neatraktívnosť štátnej služby pre absolventov a odborníkov z iných oblastí, ktorá je spôsobená netransparentným obsadzovaním štátnozamestnaneckých miest, limitovanými možnosťami kariérneho rastu, nesystémovým alebo absentujúcim priebežným vzdelávaním potrebným na adaptáciu pre konkrétne štátnozamestnanecké miesto ako aj nízko motivujúcim odmeňovaním v štátnej službe.

Doterajšie investície (vrátane fondov EÚ)

Prehľad hlavných investícií, ktoré sa realizovali v reformovanej oblasti za posledných 10 rokov (zoznam hlavných investícií zo štátneho rozpočtu a/alebo fondov EÚ – zoznam projektov).

Názov investície	Stručné vysvetlenie cieľov investície	Zdroj financovania	Čiastka [EUR]
------------------	---------------------------------------	--------------------	---------------

Názov investície	Stručné vysvetlenie cieľov investície	Zdroj financovania	Čiastka [EUR]
Analýza kvality riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe	Analýza 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, okrem iného, aj v oblastiach výberových konaní, vzdelávania a vedúcich zamestnancov v štátnej službe.	prostriedky EU, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia	149 040
Analýza administratívnych kapacít a efektívnosti subjektov zodpovedných za EŠIF a administratívnych kapacít prijímateľov pomoci	Analýza predstavuje aj zmapovanie aktuálneho stavu štátnych zamestnancov - administratívnych kapacít, zahŕňa tiež analýzu ľudských zdrojov, ktorej výsledky majú slúžiť pre formulovanie odporúčaní smerujúcich k efektívnemu riadeniu ľudských zdrojov v programovom období 2014-2020	Prostriedky EU, OP Technická pomoc	723 000

Názov investície	Stručné vysvetlenie cieľov investície	Zdroj financovania	Čiastka [EUR]
Projekt Národná sústava povolaní	Vytvorenie zoznamu pracovných pozícií vo verejnej správe a následne schválenie vyhláškou štatistického úradu ako klasifikácia povolaní	Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia	4 972 370,80
Posúdenie procesov a služieb pre Centrálny informačný systém štátnej služby (ďalej len "CISŠS")	Návrh procesov a služieb, ktoré má CISŠS realizovať a poskytovať	Operačný program Informatická spoločnosť	36 478,08
Štúdia uskutočniteľnosti pre Centrálny informačný systém štátnej služby	Definovanie agendových IS a návrh riešenia jadra jednotnej IT infraštruktúry v rozsahu definovaných registrov - nad ktorými bude možné postupne vyvíjať funkčné moduly na monitorovanie a riadenie vybraných procesov súvisiacich s riadením ľudských zdrojov - štátnych zamestnancov.	Operačný program Informatická spoločnosť, prioritná os 4 Technická pomoc	173 131,80

Rozsah reformného zámeru

Cieľom je získať prehľad o celkovom možnom rozsahu a dopade reformného zámeru na základe otázok uvedených nižšie. Doplňte odpovede na relevantné otázky.

Otázka	Stav
--------	------

Otázka	Stav
Aký je celkový rozpočet, s ktorým pracuje verejná správa v oblasti, ktorá je predmetom reformného zámeru (objem finančných prostriedkov, s ktorými sa v rámci oblasti hospodári)?	<i>Celkový rozpočet miezd na štátnych zamestnancov v SR nie je k dispozícii, avšak na rok 2016 v súlade s nariadením vlády SR č.431/2015 Z. z. valorizácia plátov štátnych zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 400/2009 Z. z. predstavuje sumu 22 900 000 eur</i>
Koľko zamestnancov verejnej správy sa venuje definovaným úsekom verejnej správy v oblasti reformného zámeru?	Počet štátnych zamestnancov zaoberajúcich sa obsadzovaním štátnozamestnaneckých miest cca 420 Počet vedúcich štátnych zamestnancov v štátnej službe cca 4 464 Počet vedúcich štátnych zamestnancov (generálnych riaditeľov sekcií) na ministerstvách a ostatných ústredných orgánoch štátnej správy cca 123
Koľko služieb je ročne poskytnutých v oblasti reformného zámeru?	462 000
Aká je veľkosť (počet regulovaných subjektov) regulovanej oblasti?	cca 38 500 štátnych zamestnancov

Otázka	Stav
<p>Aký je počet inštitúcií verejnej správy, ktoré realizujú obdobné procesy?</p>	<p>a) procesy v oblasti obsadzovania štátnozamestnaneckých miest štátnych zamestnancov realizuje každý služobný úrad, spolu cca 213 služobných úradov</p> <p>b) overovanie schopností a osobnostných vlastností štátnych zamestnancov, realizuje 7 rezortov (rozpočtové kapitoly) vrátane podriadených organizácií (Ministerstvo financií SR, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvo zdravotníctva SR, Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR, Štatistický úrad SR, Úrad pre verejné obstarávanie a Kancelária prezidenta SR)</p> <p>c) hromadné výberové konania nerealizuje žiaden služobný úrad</p> <p>d) školenia štátnych zamestnancov , ktorí participujú na procese výberového konania (členovia výberových komisií) v metóde riadeného rozhovoru, nerealizuje žiaden služobný úrad</p> <p>e) školenia manažérskych zručností u vedúcich zamestnancov, nemeria sa na centrálnej úrovni</p> <p>f) školenia štátnych zamestnancov, ktorí vzdelávajú, vedú, poskytujú pomoc a podporu novoprijatým zamestnancom (mentori), nerealizuje žiaden služobný úrad</p> <p>g) školenia štátnych zamestnancov zastrešujúcich alebo zaoberajúcich sa procesom obsadzovania štátnozamestnaneckých miest v oblasti ľudských zdrojov (zamestnanci osobných úradov), nerealizuje žiaden služobný úrad</p> <p>h) vyhodnocovanie dát o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach, centrálne plánovanie a riadenie ľudských zdrojov, nerealizuje žiadny služobný úrad</p>

Otázka	Stav
Aký je počet subjektov, ktoré využívajú služby?	cca 213 služobných úradov

2 Čo je obsahom reformného zámeru

Úseky

Úseky verejnej správy, prípadne segmenty dotknuté reformným zámerom (aj potenciálne v budúcnosti, hoci v súčasnosti to nie je v pláne). Predkladateľ by mal vyplniť tie úseky, ktoré sú v jeho kompetencii, resp. požiadal o rozšírenie Základného číselníka úsekov verejnej správy a agend verejnej správy.

Zoznam segmentov	Zoznam úsekov verejnej správy ¹
------------------	--

¹ V prípade, že segment obsahuje viacero úsekov, je potrebné všetky vpísať do jedného poľa tabuľky.

<p>dane, clá</p> <p>podnikanie</p> <p>bezpečnosť</p> <p>vzdelávanie</p> <p>demokracia</p> <p>cestovanie</p> <p>životné prostredie</p> <p>pôdohospodárstvo</p> <p>občianstvo</p> <p>veda, výskum a inovácie</p> <p>zamestnávanie</p> <p>rodina</p> <p>sociálna pomoc</p> <p>bývanie</p> <p>kultúra</p> <p>výstavba</p> <p>zdravotníctvo</p> <p>doprava</p> <p>transparentnosť</p>	<p>Štátni zamestnanci podľa zákona č. 400/2009 Z. z. zamestnaní vo všetkých úsekoch verejnej správy.</p> <p>Budú dotknuté všetky úseky verejnej správy, nakoľko reformný zámer sa dotýka štátnych zamestnancov vo všetkých úsekoch prierezovo.</p> <p>Kompetencia Úradu vlády SR ako ústredného orgánu štátnej správy pre štátnozamestnanecké vzťahy a právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme vyplýva zo zákona č. 575/2001 Z. z.</p> <p>Žiadosť o aktualizáciu číselníka úsekov verejnej správy bola podaná Ministerstvu financií SR vo februári 2016 v zmysle § 2 ods. 1 Výnosu Ministerstva financií SR č. 478/2010 Z. z. o základnom číselníku úsekov verejnej správy a agend verejnej správy.</p>

Pozn.: Segmenty predstavujú oblasti, ktorými sú napr. zdravotníctvo, výstavba, spravodlivosť, doprava a iné –zoznam segmentov a vybratých úsekov verejnej správy sa nachádza v prílohe P 2. Zoznam segmentov a v prílohe P 7. Zoznam úsekov verejnej správy.

Súlad s prioritami OP EVS

Cieľom je zachytiť, ktoré z hlavných priorít financovania OP EVS budú naplnené projektom/projektmi, vychádzajúcimi z reformného zámeru.

Hlavné priority financovania	Použitie (X pre áno)
<ul style="list-style-type: none"> Zlepšiť kvalitu verejných služieb a riadenia ľudských zdrojov, zmenšiť dopady politického cyklu na personálne rozhodnutia, optimalizovať vnútorné procesy a presmerovať zdroje k základným činnostiam VS na úrovni ústrednej štátnej správy (napr. prostredníctvom nezávislých funkčných preskúmaní) v súlade s komplexnou stratégiou Reformy verejnej správy. 	x
<ul style="list-style-type: none"> Posilňovať analytické kapacity pre rozvoj politik, zlepšiť správu daní a kvalitu výdavkov. 	

Hlavné priority financovania	Použitie (X pre áno)
<ul style="list-style-type: none"> Zlepšiť efektívnosť a kvalitu občianskoprávných konaní, zabezpečiť vymáhanie súdnych rozhodnutí a podporovať alternatívne mechanizmy riešenia sporov. Modernizovať infraštruktúru a organizáciu súdov. 	
<ul style="list-style-type: none"> Znížiť korupciu a zabezpečiť transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania. 	
<ul style="list-style-type: none"> Posilniť funkciu verejného dohľadu občianskej spoločnosti a posilniť možnosti sociálnych partnerov a občianskych organizácií prispievať k tvorbe verejnej politiky a monitorovaniu jej implementácie. 	
<ul style="list-style-type: none"> Zlepšiť nadnárodné a cezhraničné aspekty riadenia súvisiace s cezhraničnou kriminalitou a bezpečnosťou vrátane financovania budovania kapacít v colných systémoch. 	

Rámcový cieľ reformného zámeru

Stručný popis rámcových cieľov, na ktoré sa reforma sústreďuje (postačuje jeden cieľ, uveďte maximálne 3). Rámcový cieľ jasne pomenúva oblasť, v ktorej realizáciou projektových aktivít bude potrebné dosiahnuť zmenu.

Rámcový cieľ	Popis	Dosiahnutie zmeny (Postupné /Výrazné)
Zabezpečiť systém na zvýšenie kvality a podpory efektívneho riadenia ľudských zdrojov na inštitucionálnej úrovni prostredníctvom Hodnotiaceho, testovacieho a metodického centra pre ľudské zdroje (ďalej len „Hodnotiace centrum“) na Úrade vlády SR.	Úlohou Hodnotiaceho centra bude zabezpečiť systém na podporu efektívneho riadenia ľudských zdrojov na inštitucionálnej úrovni, ktorého súčasťou bude transparentný a súťažný výber štátnych zamestnancov, zavedenie pokročilých motivačných prvkov orientovaných na overovanie a hodnotenie zručností, kompetencií a výkonu, zvyšovanie kompetencií štátnych zamestnancov v oblasti manažérskych zručností a v oblasti ľudských zdrojov a metodická podpora služobných úradov pri poskytovaní vzdelávacích aktivít a školiacich aktivít ich zamestnancov.	Postupné

Rámcový cieľ	Popis	Dosiahnutie zmeny (Postupné /Výrazné)
<p>Zlepšiť strategické a centrálné plánovanie a riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe.</p>	<p>Cieľom bude zabezpečenie monitoringu, kontroly a vyhodnocovania dát o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach na jednotlivých služobných úradoch, a to predovšetkým na základe informácií získaných z CISŠS za účelom efektívnejšieho plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Prostredníctvom monitoringu a následného vyhodnotenia dát bude možné získavať prehľad napríklad o pracovných činnostiach a ich prípadných duplicitách, zaradení do platových tried v nadväznosti na vykonávané pracovné činnosti, kvalifikačných predpokladoch, požiadavkách služobných úradov na výkon funkcie, organizačných štruktúrach z hľadiska dodržiavania zásad systemizácie a pod. Týmto spôsobom sa získa prehľad o všetkých štátnozamestnaneckých miestach v SR a nastaví sa jednotné pravidlá na ich vytváranie a súčasne sa ich následnou kontrolou zabezpečí ich dodržiavanie.</p> <p>Cieľom bude zjednotenie odmeňovania v štátnej službe, nastavenie rovnosti, transparentnosti a spravodlivosti určovania platov, odmien a iných výhod štátnych zamestnancov v štátnej službe, posilniť ich motiváciu previazaním odmeňovania na nástroje kariérneho rastu, vzdelávania a služobného hodnotenia.</p> <p>Zabezpečia sa tak systémové predpoklady pre efektívne plánovanie a riadenie ľudských zdrojov na úrovni jednotlivých služobných úradov ako aj na centrálnej úrovni.</p>	<p>Postupné</p>

Rámcový cieľ	Popis	Dosiahnutie zmeny (Postupné /Výrazné)
Zabezpečiť vznik podporného nástroja (CISŠS) na získavanie jednotných informácií v oblasti plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe.	<p>CISŠS bude legislatívne zavedený novým zákonom o štátnej službe.</p> <p>CISŠS bude obsahovať nasledovné registre:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Register výberových konaní B. Register úspešných uchádzačov C. Register nadbytočných štátnych zamestnancov D. Register štátnozamestnaneckých miest E. Register štátnych zamestnancov <p>Implementácia CISŠS bude klásť dôraz na zabezpečenie integrovateľnosti ISVS a zabezpečenie interoperability medzi jednotlivými ISVS (spoločnými komponentmi ÚPVS, externými systémami) a implementáciu platných štandardov a princípov budovania ISVS.</p> <p>Východiskami budovania CISŠS je personálny rozvoj vo všetkých štruktúrach štátnej správy, optimalizácia ekonomických činností, informatizácia a úspora nákladov. CISŠS bude prínosom pre všetky služobné úrady SR aj pre Úrad vlády SR ako ústredného orgánu pre štátnozamestnanecké vzťahy. Bližšia špecifikácia a informácie sú uvedené v štúdiu uskutočniteľnosti pre CISŠS.</p>	Výrazné

Stanovenie konkrétnych merateľných cieľov a ukazovateľov pre reformný zámer

V tejto časti sa určujú ciele², ktoré by mali byť dosiahnuté prostredníctvom realizácie reformného zámeru (a ich prepojenie na špecifické ciele a typy aktivít OP EVS a OP II).

² Každý cieľ musí byť:

- Špecifický
- Merateľný (určenie merateľných ukazovateľov)
- Ambiciózny (odzrkadľovať ambíciu vzhľadom na stanovenú kľúčovú ambíciu)
- Dosiahnuteľný
- Časovo ohraničený (určenie času, kedy bude cieľ naplnený)

Zároveň sú definované **merateľné ukazovatele reformy (KPI³)**, ich východiskové a cieľové hodnoty pre meranie úspešnosti projektových aktivít vo vzťahu k cieľovému roku. Tieto merateľné ukazovatele uvedené v tabuľke nižšie **nevychádzajú z OP II alebo OP EVS**, ale sú priamo napojené na sledovanie merateľného cieľa alebo cieľov reformy, a tým pádom slúžia na priebežné vyhodnocovanie úspešnosti reformy a reformných aktivít. Kľúčové je tiež v projekte nastaviť správny zber dát pre merateľné ukazovatele reformy a ich vyhodnocovanie.

Cieľ	KPI (merateľný ukazovateľ)	Súčasná hodnota	Cieľová hodnota	Cieľový rok
Projekt 1: Zvýšenie profesionálneho a etického štandardu štátnych zamestnancov, najmä na vrcholových manažérskych pozíciách	Nárast kvalifikovaných štátnych zamestnancov, najmä na vrcholových manažérskych pozíciách, s overenými schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami.	11 %	20 % prostredníctvom Hodnotiaceho centra	2019
Projekt 1: Zvýšenie kvality riadenia a výkonu štátnej služby	Nárast kvalifikovaných štátnych zamestnancov preškolených v metóde riadeného rozhovoru, manažérskych zručnostiach, v mentoringu a v tzv. kompetenčnom modeli štátneho zamestnanca	0 %	14 % prostredníctvom Hodnotiaceho centra	2019
Projekt 2: Zlepšenie kvality strategického plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe	Počet metodík, koncepcií, správ, odporúčaní a podkladov	0	4	2021
Projekt 2: Navrhnutie optimálneho systému odmeňovania v štátnej službe	Navrhnutý optimálny systém odmeňovania v štátnej službe	0	1	2019

³ KPI (Key Performance Indicators) – kľúčové indikátory výkonnosti, ktoré vyjadrujú požadovanú výkonnosť (kvalitu, efektívnosť alebo hospodárnosť) vo vzťahu k priradenému procesu, službe, organizácii.

Ciel'	KPI (merateľný ukazovateľ)	Súčasná hodnota	Cieľová hodnota	Cieľový rok
Jednotný informačný systém o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach	Zavedený CISŠS alebo iný obdobný nástroj	0	1	2019

Spôsob zberu a vyhodnocovania dát pre ukazovatele (KPI)

Názov indikátora	Nárast kvalifikovaných štátnych zamestnancov, najmä na vrcholových manažérskych pozíciách, s overenými schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami.
Cieľová hodnota	20 %
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Prezenčné listiny zúčastnených uchádzačov Vyhodnotenie splnenia kritérií overenia schopností a osobnostných vlastností
Východisková hodnota indikátora	11 %
Akým spôsobom je odhadnutý budúci vývoj?	Metóda kvalifikovaného odhadu, na základe cieľov projektu a počtu zapojených subjektov

Názov indikátora	Nárast kvalifikovaných štátnych zamestnancov preškolených v metóde riadeného rozhovoru, manažérskych zručnostiach, v mentoringu a v tzv. kompetenčnom modeli štátneho zamestnanca
Cieľová hodnota	14 %
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Prezenčné listiny zo vzdelávacej aktivity Doklad o absolvovaní vzdelávacej aktivity, Certifikát
Východisková hodnota indikátora	0 %
Akým spôsobom je odhadnutý budúci vývoj?	Metóda kvalifikovaného odhadu, na základe cieľov projektu a počtu zapojených subjektov

Názov indikátora	Počet metódik, koncepcií, správ, odporúčaní a podkladov
Cieľová hodnota	4
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Na základe vopred stanovenej periodicity a požiadaviek, dáta z CISŠS
Východisková hodnota indikátora	0
Akým spôsobom je odhadnutý budúci vývoj?	Metóda kvalifikovaného odhadu, na základe cieľov projektu a počtu zapojených subjektov

Názov indikátora	Navrhnutý optimálny systém odmeňovania v štátnej službe
Cieľová hodnota	1
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Podkladom pre tvorbu koncepcie bude posúdenie súčasného stavu, poznatky expertov z uvedenej oblasti a priebežné údaje z CISŠS
Východisková hodnota indikátora	0
Akým spôsobom je odhadnutý budúci vývoj?	Návrh jednotného systému odmeňovania v štátnej službe bude podkladom pre ďalšie koncepčné materiály, koncepcia odmeňovania bude podkladom pre premietnutie do legislatívneho rámca upravujúceho odmeňovanie v štátnej službe

Názov indikátora	Zavedený CISŠS alebo iný obdobný nástroj
Cieľová hodnota	1
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Centrálne sledovanie dostupnosti dát a povinnosť služobných úradov poskytovať údaje do CISŠS
Východisková hodnota indikátora	0
Akým spôsobom je odhadnutý budúci vývoj?	Na základe cieľov projektu

Naplnenie cieľov operačného programu Efektívna verejná správa

Cieľom tejto časti je indikovať, ktoré z hlavných priorít OP EVS budú naplnené projektom/projektmi.

Špecifický cieľ OP EVS	Typy aktivít ⁴	Použitie (X pre áno)
1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy VS	Procesy, systémy a politiky	
	Zjednodušenie administratívnych procedúr, odstraňovanie byrokracie a znižovanie regulačného zaťaženia	
	Analýza procesov	
	Skvalitnenie služieb VS	
	Zvýšenie dostupnosti verejných služieb	
	Budovanie a posilňovanie inštitucionálnych kapacít	
	Zavedenie systémov riadenia kvality	
	Vzdelávanie zamestnancov	
	Prieskum spokojnosti klientov	
	Elektronizácia verejných služieb	
	Zefektívnenie a zjednotenie výberu daní a cla	
	Optimalizácia sektorových politik a metodológií	
	Zapájanie sociálnych a ekonomických partnerov a MNO do prípravy, implementácie a hodnotenia procesov vo VS	
	Podpora medzinárodnej spolupráce	
	Znižovanie korupcie vo VS	
	Posilnenie systému nezávislého auditu formou vykonávania kontroly	
	Podpora preventívnych a represívnych opatrení v boji s korupciou	
Posilnenie podpory MNO v dohľade nad verejnými subjektmi		

⁴ Bližší popis typov aktivít vrátane príkladov aktivít je uvedený v dokumente Operačný program Efektívna verejná správa zverejnený na webovom sídle OP EVS, www.opevs.eu.

Špecifický cieľ OP EVS	Typy aktivít ⁴	Použitie (X pre áno)
	Implementácia hodnotenia dopadu regulačných rámcov v procese tvorby a optimalizácie politik VS	
	Zapájanie zamestnancov do tvorby reformnej politiky	
	Podpora využívania potenciálu miest a obcí pri plnení vzdelávacích, sociálnych a environmentálnych úloh v spoločnosti	
	Opatrenia smerujúce k vytvoreniu predpokladov na elektronizáciu verejných služieb	
	Aktualizácia jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov	
	Zavedenie povinných konzultácií s dotknutými subjektmi	
	Identifikovanie alternatívnych riešení	
	Inštitucionalizovanie kontroly kvality posúdenia vplyvov vytvorením stálej pracovnej skupiny	
	Povinné preskúvanie navrhovaných zmien	
1.2 Modernizované RĽZ a zvýšené kompetencie zamestnancov	Riešenie kľúčových tém a inštitútov zabezpečujúcich budovanie štátnej služby	x
	Výberové konania	x
	Vytvorenie koncepčného systému kontinuálneho celoživotného vzdelávania	
	Zjednotenie a zefektívnenie systému pomocou zjednotenej stratégie RĽZ v štátnej službe	x
	Zvyšovanie transparentnosti a nezávislosti	x
	Podpora analytických kapacít a tvorby verejných politik	
	Špecifické vzdelávacie opatrenia	
	Hodnotenie dopadov regulačných rámcov	
	Kordinácia a participácia	
	Ochrana finančných záujmov	
	Zvyšovanie informovanosti zamestnancov VS o politikách zameraných na zmierňovanie a prispôsobenie sa zmenám klímy	
	Posilňovanie kapacít a kompetentnosti pracovníkov VS vo vybraných oblastiach	x

Špecifický cieľ OP EVS	Typy aktivít ⁴	Použitie (X pre áno)
	Vytvorenie analytickej jednotky na vykonávanie RIA	
	Tréningové a školiace aktivity	x
	Zabezpečenie výmeny skúseností a informácií medzi orgánmi VS (vytvorenie pracovnej platformy podporenej budovaním centrálného informačného systému štátnej služby)	x
1.3 Transparentné a efektívne uplatňovanie pravidiel verejného obstarávania a dôsledné uplatňovanie princípov 3E	Verejný dohľad	
	Korupcia a transparentnosť	
	Elektronizácia procesov	
	Posilňovanie kapacít	
	Tvorba jednotlivých politík verejného obstarávania podporujúcich oblasti zamestnanosti, inovácií a environmentálnych prístupov	
	Pilotné projekty	
	Vyhotovovanie databáz	
	Zohľadnenie sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní; podpora zeleného verejného obstarávania	
	Ďalšie vzdelávanie v oblastiach inovácií a optimalizovaných politík a postupov verejného obstarávania	
Zvýšenie dostupnosti nástrojov podpory v kontexte verejného obstarávania		

Špecifický cieľ OP EVS	Typy aktivít ⁴	Použitie (X pre áno)
2.1 Zvýšená efektívnosť súdneho systému	Reforma štruktúry a optimalizácia procesov v súdnictve	
	Vzdelávanie	
	Rozpočtové plánovanie	
	Riadenie ľudských zdrojov	
	Manažment kvality	
	Elektronizácia súdneho spisu a výmeny informácií	
	Poskytovanie právnej pomoci	
	Informačné centrá súdov	
2.2 Zvýšená kvalita a posilnená nezávislosť súdneho systému	Kvalita súdnych rozhodnutí	
	Modernizácia vzdelávania	
	Hodnotenie dopadov regulácií	
	Skvalitnenie legislatívnej činnosti	
	Zjednodušenie a sprehľadnenie právneho poriadku	
	Systém monitorovania a evaluácie kvality	
	Strategické plánovanie	
	Alternatívne metódy riešenia sporov	
	Transparentnosť a nezávislosť súdnictva	
	Vzdelávanie zamerané na získanie zručností v používaní elektronického súdneho spisu a súdneho manažmentu	
Zapojenie mimovládneho sektora do monitorovania a hodnotenia		
Zapojenie mimovládneho sektora do legislatívneho procesu		

Naplnenie cieľov operačného programu Integrovaná infraštruktúra

Cieľom tejto časti je definovať, ktoré z hlavných priorít OP II budú naplnené projektom/projektmi a prispejú k napĺňaniu ukazovateľov stanovených v OP II.

Poznámka: Nie každý reformný zámer musí prispievať k napĺňaniu cieľov OP II, keďže pre realizáciu niektorých reformných zámerov nie je nevyhnutné realizovať IKT projekty.

Špecifický cieľ OP II	Ukazovateľ ⁵	Použitie (X pre áno)
7.3 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre podnikateľov	Celková spokojnosť podnikateľov so službami eGovernmentu	
	Celkové používanie služieb eGovernmentu podnikateľmi	
	Počet nových zjednodušených životných situácií pre podnikateľov, realizovaných kombináciou elektronických služieb	
	Počet nových cezhraničných služieb pre podnikateľov	
	Podiel dodatočných elektronických služieb pre podnikateľov, ktoré je možné riešiť mobilnou aplikáciou	
7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov	Celková spokojnosť občanov so službami eGovernmentu	
	Celkové používanie služieb eGovernmentu občanmi	
	Počet nových zjednodušených životných situácií pre občanov, realizovaných kombináciou elektronických služieb	
	Počet nových cezhraničných služieb pre občanov	
	Podiel dodatočných elektronických služieb pre občanov, ktoré je možné riešiť mobilnou aplikáciou	
7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami	Priemerná doba vybavenia podania v rozhodovacej činnosti	
	Počet nových optimalizovaných úsekov verejnej správy	x
	Dodatočný počet úsekov verejnej správy, v ktorých je rozhodovanie podporované analytickými systémami	x
	Počet dodatočných centrálné využitých podporných systémov vnútornej správy v rámci ISVS	x

Pridaná hodnota reformy

⁵ Aktuálny číselník merateľných ukazovateľov je zverejnený na <http://www.partnerskadohoda.gov.sk/metodicke-pokyny-cko/>.

Aj v prípade problematickeho, či nedostatočného dosahovania merateľných cieľov je potrebné mať na zreteli morálny záväzok a pridanú hodnotu reformy. V tejto časti je potrebné definovať očakávané výsledky, na základe ktorých bude posudzovaná úspešnosť realizácie reformy. Pridaná hodnota reformy môže byť oveľa širšia a rozsiahlejšia, ako je úroveň detailu daná v operačných programoch.

Pridaná hodnota reformy
<p>Pridaná hodnota reformy spočíva v budovaní profesionálnej štátnej služby, zavedenie prvkov objektívnosti, transparentnosti a efektívnosti v procese výberu štátnych zamestnancov, ktorí majú nielen odborné vedomosti, ale aj vysoké morálne a charakterové vlastnosti potrebné ku kvalitnému výkonu štátnej služby, v podpore a vytvorení rovnakých možností pre všetky kategórie uchádzačov na zamestnanie v štátnej správe.</p>
<p>Cieľom je podpora štátnych zamestnancov prostredníctvom rozvoja ich schopností, znalostí, morálnych kvalít a zručností, ktoré by dokázali transformovať v správne riadiace schopnosti, budú schopní efektívne viesť a motivovať svojich zamestnancov, podporovať ich v procese adaptácie v neustále sa meniacom prostredí a tým podporiť proces tvorby a implementácie verejných politík.</p> <p>Cieľom je zjednotenie odmeňovania v štátnej službe, nastavenie transparentnosti a spravodlivosti určovania platov, odmien a iných výhod štátnych zamestnancov v štátnej službe, zvýšenie motivácie a výkonu štátnych zamestnancov previazaním odmeňovania na nástroje kariérneho rastu, vzdelávania a služobného hodnotenia. Prispeje sa tým súčasne k eliminácii fluktuácie zamestnancov v štátnej správe.</p>
<p>Cieľom je vytvorenie komplexnej personálnej databázy o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach. Cieľom je zlepšiť strategické plánovanie a riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe prostredníctvom monitoringu, kontroly a vyhodnocovania dát o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach na centrálnej úrovni ako aj na úrovni služobných úradov.</p>

Očakávané dopady

Zoznam nákladov, prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny.

Zoznam cieľových skupín ⁶	Dopady
<p>Občania ako uchádzači o štátnu službu a štátni zamestnanci ako účastníci výberov/výberových konaní, najmä na vrcholové manažérske pozície</p>	<p>Zlepšenie predpokladov a možností zamestnania sa v štátnej službe výberom kvalitných uchádzačov z občanov a kandidátov zo štátnych zamestnancov s najlepšimi predpokladmi, schopnosťami a osobnostnými vlastnosťami potrebnými pre profesionálny výkon štátnej služby.</p>

⁶ Názov cieľovej skupiny (napr. FO, PO, znevýhodnené skupiny a pod.).

Zoznam cieľových skupín ⁶	Dopady
Štátni zamestnanci participujúci na procese obsadzovania štátnozamestnaneckých miest v štátnej službe (členovia výberových komisií)	Zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, zvyšovanie transparentnosti, odbornosti a profesionality v budovaní efektívnej štátnej správy výberom kvalitných štátnych zamestnancov.
Štátni zamestnanci vo vedúcej funkcii	Zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, nadobudnutie zručností potrebných pre efektívne riadenie a motivovanie podriadených zamestnancov s cieľom podporiť implementáciu verejných politík.
Štátni zamestnanci poskytujúci pomoc a podporu novoprijatým štátnym zamestnancom (mentori)	Zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, nadobudnutie zručností a vedomostí pre vedenie iných štátnych zamestnancov, poskytovanie pomoci a podpory v procese ich adaptácie s cieľom flexibilne reagovať na meniace sa prostredie a zároveň profesionálne vykonávať štátnu službu.
Štátni zamestnanci zastrešujúci alebo zaoberajúci sa procesom obsadzovania štátnozamestnaneckých miest (zamestnanci osobných úradov)	Zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, zvýšenie schopnosti analyzovať štátnozamestnanecké miesto, a opis činností štátnozamestnaneckého miesta (tvorba tzv. kompetenčného modelu).
Zamestnanci pracujúci v štátnej službe	Zefektívnené procesy plánovania a riadenia ľudských zdrojov, transparentné a spravodlivé pravidlá odmeňovania budú mať pozitívny dopad na motiváciu a výkon štátnych zamestnancov, vytvorený predpoklad na previazanosť odmeňovania s inými nástrojmi kariérneho rastu
Služobné úrady	Zlepšenie dostupnosti dát o štátnych zamestnancoch a zvýšenie efektivity riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe. Zlepšenie plnenia úloh a kompetencií služobných úradov na základe zvýšenia odbornosti a profesionality štátnych zamestnancov.
Verejnosť - občania	Nepriame dopady v súvislosti s kvalitnejším poskytovaním služieb štátu.

Pozn.: Zoznam cieľových skupín sa nachádza v prílohe P 3. Zoznam cieľových skupín.

3 Ako zrealizovať reformný zámer

Organizačné zabezpečenie

V tejto časti sa presne deklaruje mandát na realizáciu reformného zámeru a taktiež pripravenosť kapacít na úspešnú realizáciu reformných aktivít.

Zdôvodnenie využitia národného projektu a vylúčenia výberu projektu prostredníctvom výzvy

Zdôvodnenie využitia národného projektu a vylúčenia výberu projektu prostredníctvom výzvy, t. j. prečo národný projekt a nie dopytovo orientovaný.

Zdôvodnenie národného projektu

Ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov je Úrad vlády Slovenskej republiky podľa zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a ostatných ústredných orgánov štátnej správy v znení neskorších predpisov. Úrad vlády Slovenskej republiky ako jediný oprávnený subjekt má zákonné právo a zároveň povinnosť komplexne a systémovo riešiť akékoľvek otázky týkajúce sa danej oblasti s celonárodným dopadom. Návrh národného projektu 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 jedného orgánu štátnej správy.

Zdôvodnenie prijímateľa národného projektu a dôvod jeho určenia

Zdôvodnenie a určenie, z čoho vychádza kompetencia realizovať predmetnú reformnú iniciatívu.

Zdôvodnenie prijímateľa národného projektu

Projekt 1 a Projekt 2: Úrad vlády Slovenskej republiky je zákonným gestorom v 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.

Projekt 3: Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby (NASSES) vznikla 1. januára 2009 ako príspevková organizácia Úradu vlády SR za účelom plnenia odborných úloh v oblasti informatizácie spoločnosti, vyplývajúcich zo zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, správy a prevádzkovania elektronických komunikačných sietí a služieb, pre potreby Úradu vlády SR.

Test kapacitnej pripravenosti

Kategória	Otázka	Použitie (X pre áno)	Stručné zdôvodnenie
Základné východiská pre realizáciu reformného zámeru	Existuje systematické vyhodnotenie výkonnosti v danej oblasti?	X	Údaje budú dostupné po spracovaní komplexného posúdenia súčasného stavu odmeňovania štátnych zamestnancov, čiastkové údaje týkajúce sa ÚOŠS sú dostupné z prieskumov Úradu vlády SR uvedených v Stratégii riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 - 2020

Kategória	Otázka	Použitie (X pre áno)	Stručné zdôvodnenie
	Sú identifikované faktory, ktoré zásadne ovplyvňujú výkon v oblasti?		
	Existuje organizačná jednotka, ktorá sa venuje monitoringu výkonnosti danej oblasti? Ak áno, aké ma kapacity?		
Návrh reformy	Existuje stratégia pre reformu v danej oblasti?	x	Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020 schválená uznesením vlády SR č. 548/2015 zo dňa 07.10.2015.
	Sú zapojené relevantné organizácie, ktoré sa budú podieľať na realizácii reformných aktivít, resp. ich súčinnosť je definovaná strategickými dokumentmi na podporu reformy?	x	Zapojené budú všetky služobné úrady (orgány štátnej správy), ktoré zamestnávajú štátnych zamestnancov v pôsobnosti podľa zákona č. 400/2009 Z. z., ich súčinnosť je definovaná uznesením vlády SR č. 548/2015 zo dňa 07.10.2015, ktoré ukladá povinnosť spolupracovať na napĺňaní cieľov Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020.
	Existuje organizačná jednotka, ktorá sa venuje príprave reformy? Ak áno, aké ma kapacity?	x	Úrad vlády SR, odbor štátnej služby a verejnej služby, osobný úrad, NASES, spolu 8 zamestnancov.
Realizácia reformy	Existuje akčný plán pre realizáciu reformy v danej oblasti?	x	Príloha Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020 schválená uznesením vlády SR č. 548/2015 zo dňa 07.10.2015, ktorá obsahuje konkrétne opatrenia s vymedzením konkrétnych termínov ich splnenia a ich gestora.
	Existuje organizačná jednotka, ktorá sa venuje realizácii reformy? Ak áno, aké ma kapacity?	x	Úrad vlády SR, odbor štátnej služby a verejnej služby, osobný úrad, NASES, spolu 8 zamestnancov.

Kategória	Otázka	Použitie (X pre áno)	Stručné zdôvodnenie
	Je organizačne oddelená príprava stratégie a návrh politík od realizácie reformy?		

Pozn.: „Kapacita“ je v texte chápaná ako personálna kapacita (počet zamestnancov zapojených do realizácie reformy).

Realizačná jednotka

Popis organizačnej jednotky, ktorá bude realizovať reformné aktivity.

Názov organizačnej jednotky	Projekt 1 a Projekt 2 - Úrad vlády Slovenskej republiky, odbor štátnej služby a verejnej služby, Projekt 3 NASES: Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby
Organizačné zaradenie⁷	Projekt 1 a Projekt 2: Odbor štátnej služby a verejnej služby zodpovedá vedúcemu služobného úradu Úradu vlády Slovenskej republiky, Projekt 3: NASES: príspevková organizácia Úradu vlády SR za účelom plnenia odborných úloh v oblasti informatizácie spoločnosti, vyplývajúcich zo zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, správy a prevádzkovania elektronických komunikačných sietí a služieb, pre potreby Úradu vlády SR.
Zoznam funkcií	Projekt 1 a Projekt 2: Návrh stratégie, Implementácia reformného zámeru, monitoring, Projekt 3: Implementácia reformného zámeru, monitoring
Zoznam pracovných pozícií	Projektový manažér, finančný manažér, konzultant pre verejné obstarávanie, administratívni pracovníci, konzultant pre publicitu a monitoring, expert v oblasti reformy, školiťel/lektor, metodik, dátoví experti, riadiaci pracovník.

Pozn.: Príklady funkcií a pracovných pozícií sa nachádzajú v prílohe P 4. Zoznam funkcií a v prílohe P 5. Zoznam pozícií.

Výber prístupu

Stratégia implementácie

Výber hlavného prístupu k realizácii reformy v danej oblasti. Prístupy je možné kombinovať.

⁷ Komu organizačná jednotka zodpovedá.

Zoznam prístupov	Použitie (X pre áno)
Centralizácia – funkcia verejnej správy bude optimalizovaná centrálnym riadením, metodickou podporou a využívaním zdieľaných prostriedkov.	x
Dôvera v expertov – zabezpečia sa podmienky pre reformu, pričom samotný návrh fungovania bude ponechaný na odborníkov v segmente.	x
Hierarchia a stanovenie cieľov – centrálnne sa stanovujú ciele a merateľné ukazovatele a úspešnosť bude pravidelne kontrolovaná a manažovaná.	x
Podpora voľby a konkurencie – klientom sa ponúkne možnosť reálnej voľby, čo podnieti konkurenciu a zlepšovanie služieb.	
Prenesenie kompetencií a transparentnosť – prístup spočíva v prenosení kompetencií na manažérov blízko línie poskytovania služby, pričom dôraz bude kladený na transparentné publikovanie otvorených dát o výkonnosti a zodpovednosť za výsledky.	
Outsourcing služieb – štát prevezme regulačnú úlohu (stanoví pravidlá) a samotná služba bude poskytovaná súkromným sektorom (napríklad systém poukazov).	

Pozn.: Jednotlivé prístupy sú bližšie vysvetlené v prílohe P 6. Zoznam prístupov.

Opatrenia

Výber opatrení, ktoré budú aplikované počas realizácie reformy (modré položky sú aktivity definované v OP II).

Kategória	Opatrenie / Aktivity	Použitie (X pre áno)
Optimalizácia procesov a služieb	Realizácia analýzy a auditu súčasného stavu procesov – identifikácia oblastí na zlepšenie	
	Zjednodušenie procesov a služieb pri využití poznatkov behaviorálnej vedy	
	Prenos osvedčených praktík zo zahraničia	
	Podpora poskytovania služieb ako životných situácií	
	Odstránenie vecnej a územnej príslušnosti	
	Návrh nových procesov vo forme procesných máp	
	Zavedenie merania spokojnosti so službami	
	Zavedenie riadenia kvality a merania výkonnosti na základe výkonnostných ukazovateľov (KPI)	x
	Zapojenie komunity do návrhu služieb	
	Zavedenie poskytovania služieb cez klientske centrá	
	Využívanie dát pri zlepšovaní kvality a rozsahu služby	

Kategória	Opatrenie / Aktivita	Použitie (X pre áno)
	Zavedenie porovnávania dosahovaných výsledkov (benchmarking)	
	Podpora partnerstva: zapojenie verejnosti do monitorovania výkonnosti a efektivity procesov a služieb	
IT nástroje pre optimalizáciu procesov a služieb	Kompozícia elektronických služieb do zjednodušených životných situácií	
	Implementácia systému pre realizáciu procesov obsluhy občanov a manažment elektronických úloh vo VS	
	Implementácia optimalizovaných procesov na úsekoch výkonu správy	x
	Podpora manažmentu kvality VS	x
	Analýza oblastí vhodných pre inovácie a proaktivitu	
	Implementácia proaktívnych elektronických služieb a riešení	
	Implementácia služieb s vysokou pridanou hodnotou, vrátane aktivít smerujúcich k podpore kreatívneho priemyslu	
	Implementácia služieb spojených s investičnými príležitosťami	
	Zavedenie služieb a aplikácií pre mobilný government	
	Vytvorenie koncepcie pre vytváranie a využívanie otvorených dát a implementácia nástrojov pre vytváranie otvorených dát	
	Riešenie cezhraničnej kompatibility	
	Rozvoj zjednodušeného prístupu k informáciám a službám VS pre znevýhodnené skupiny	
	Zavedenie nástrojov pre podporu asistovaného života a telemedicíny	
IT nástroje pre podporu partnerstva	Implementácia systémov pre tvorbu a zdieľanie znalostí (kolaboračná platforma na výmenu znalostí)	
Lepší návrh stratégií a politík	Zavedenie nových metód zberu dát a monitoringu	x
	Návrh analytických produktov a určenie spôsobov, ako sa budú používať a zverejňovať	
	Zavedenie manažmentu znalostí	
	Vypracovanie stratégie pre danú oblasť	x
	Posilnenie kapacít	x

Kategória	Opatrenie / Aktivita	Použitie (X pre áno)
	Podpora partnerstva: zapojenie verejnosti do návrhu politík	
	Prenos medzinárodných skúseností a medzinárodná spolupráca	x
IT nástroje pre lepší návrh politík a stratégií	Implementácia analytických informačných systémov	
	Implementácia systémov pre tvorbu a zdieľanie znalostí (pre simulácie dopadov politík)	
	Dátová integrácia informačných systémov VS	x
Lepšie regulácie – hodnotenie dopadov regulačných rámcov (RIA)	Návrh nových metodík pre posudzovanie vplyvov vo vybranej oblasti	
	Zavedenie systému pre centrálné posudzovanie vplyvov (vrátane zriadenia komisie)	
	Zavedenie hodnotenia kvality posudzovania vplyvov	
	Prehodnotenie vplyvov pre platné regulácie a návrh opatrení pre zlepšenie regulácie	
	Podpora partnerstva: Zapojenie verejnosti do posudzovania vplyvov – konzultovanie verejnosti	
	Posilnenie kapacít analytickej jednotky	
IT nástroje pre lepšie regulácie (RIA)	Implementácia analytických informačných systémov	
	Implementácia systémov pre tvorbu a zdieľanie znalostí	
	Dátová integrácia informačných systémov VS	
Optimalizácia vnútorných funkcií vo verejnej správe	Realizácia analýzy a auditu súčasného stavu procesov – identifikácia oblastí na zlepšenie	
	Návrh nových procesov vo forme procesných máp	
	Poskytovanie spoločných služieb vo verejnej správe	
	Využívanie spoločných služieb vo verejnej správe	
	Zlepšenie využívania dát pri operačnom rozhodovaní	
	Reforma riadenia ľudských zdrojov	x
	Komplexné vzdelávanie zamestnancov verejnej správy	
IT nástroje pre optimalizáciu vnútorných funkcií	Nasadenie konsolidovaných podporných a administratívnych informačných systémov verejnej správy (formou SaaS)	
Lepší dozor nad regulovaným	Zavedenie nových metód zberu dát a monitoringu	x

Kategória	Opatrenie / Aktivity	Použitie (X pre áno)
prostredím	Využitie preventívnych princípov	
IT nástroje pre lepší dozor nad regulovaným prostredím	Implementácia optimalizovaných procesov pre posudzovanie zhody s reguláciami	
Eliminácia korupcie	Posilnenie nezávislého auditu	
	Posilnenie nezávislosti a kontroly v oblasti verejného obstarávania	
	Zavedenie nových metód boja proti korupcii prostredníctvom sofistikovaných analýz a spracovania dáta	
	Podpora verejného dohľadu nad verejným obstarávaním	
IT nástroje pre elimináciu korupcie	Implementácia nástrojov pre vytváranie otvorených dát (o auditoch a verejných obstarávaníach)	
	Nasadenie konsolidovaných podporných a administratívnych informačných systémov verejnej správy (systémy pre podporu verejného obstarávania)	
	Implementácia analytických informačných systémov a systémov pre tvorbu a zdieľanie znalostí v oblasti odhaľovania podvodov a rizikových analýz	
Lepšie súdnictvo	Zjednodušenie legislatívneho poriadku	
	Rozvoj a podpora alternatívnych spôsobov riešenia sporov	
	Zavedenie manažmentu kvality súdov	
	Modernizácia systému vzdelávania sudcov	
	Zefektívnenie vnútorného fungovania súdov (rozpočtové plánovanie, strategické plánovanie, riadenie ľudských zdrojov)	
	Zlepšenie poskytovania právnej pomoci	
IT nástroje pre lepšie súdnictvo	Zavedenie elektronického súdneho spisu	
	Implementácia analytických informačných systémov pre podporu rozhodovania v súdnych konaniach a manažmente súdov	

Ďalšie opatrenia

Prehľad ďalších špecifických opatrení (napr. realizovaných v rámci iných operačných programov), ktoré sú v súlade s projektmi tohto reformného zámeru a s OP EVS:

Ďalšie opatrenia

Ďalšie opatrenia

Dôraz by sa mal klásť aj na prvky kooperácie a koordinácie Úradu vlády SR s ostatnými inštitúciami ústrednej štátnej správy. V záujme eliminácie zvyšujúcich sa potenciálnych rizík, sociálneho, ekonomického/hospodárskeho a bezpečnostného vývoja, ako i efektívneho riešenia pretrvávajúcich štrukturálnych problémov Slovenskej republiky v jej hospodárstve, verejných financiách, zdravotníctve, školstve, trhu práce, atď., a s tým súvisiacu realizáciu potrebných systémových reforiem a zmien, je nevyhnutné posilniť existujúci riadiaci, plánovací a rozhodovací systém ústrednej štátnej správy a vytvoriť v rámci sústavy ministerstiev a úradov reálny a účinný mechanizmus kooperácie a koordinácie prípravy a tvorby verejných politík a stratégií prierezového, resp. nadrezortného charakteru a celoštátneho významu.

4 Ako napláňovať realizáciu reformy

Sústava zapojených organizácií a ich jednotiek

Zapojené organizácie

Garant reformného zámeru

Organizácia VS	Oblasť zapojenia pri realizácii reformy
Projekt 1 Úrad vlády SR, odbor štátnej služby a verejnej služby	Projekt 1 a Projekt 2: subjekt zodpovedný za realizáciu a implementáciu je Úrad vlády SR, odbor štátnej služby a verejnej služby
Projekt 2 Úrad vlády SR, odbor štátnej služby a verejnej služby	Projekt 3 – subjekt zodpovedný za implementáciu projektu je NASES: Vytvorenie a technická prevádzka CISŠS Transakčná úroveň služieb Počiatočné naplnenie registra z existujúcich systémov napríklad modul HR/3, VEMA personalistka, SOFTIP PROFIT, Human, Magma.
Projekt 3 NASES□	Integrácia na Ústredný portál verejnej správy Nastavenie CISŠS, aby bol schopný komunikovať (prijímať a posilať dáta) s existujúcimi štandardnými informačnými systémami jednotlivých rezortov.

Spolupracujúce subjekty

Organizácia	Organizačný útvar/Funkcia	Oblasť zapojenia pri realizácii reformy
-------------	---------------------------	---

Organizácia	Organizačný útvar/Funkcia	Oblasť zapojenia pri realizácii reformy
Služobné úrady, podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (ako aj v zmysle pripravovaného zákona o štátnej službe)	všetky organizačné útvary	Služobné úrady budú povinné poskytovať údaje v zmysle zákona o štátnej službe do CÍSS o všetkých štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach, budú zapojené do aktivít spojených s poskytovaním metodologickej podpory, monitoringu a kontroly zo strany Úradu vlády SR Štátni zamestnanci služobných úradov budú zapojení do realizácie vzdelávacích aktivít ako aj do aktivít spojených s návrhom jednotnej koncepcie odmeňovania v štátnej službe.

Pozn.: Medzi spolupracujúcimi subjektmi môžu byť uvedené aj organizácie, ktoré nepatria pod verejnú správu, ale budú sa spolupodieľať na realizácii reformných aktivít.

Používatelia (subjekty, ktoré budú benefitovať z aktivít reformného zámeru alebo využívať jeho výstupy).

Používatelia	Oblasť použitia výsledkov reformy
Služobné úrady, podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (ako aj v pôsobnosti podľa nového zákona o štátnej službe)	Dotknutí budú štátni zamestnanci v pôsobnosti zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe o a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ako aj v pôsobnosti nového zákona o štátnej službe) a) štátni zamestnanci, ktorí participujú na procese výberového konania (členovia výberových komisií) b) štátni zamestnanci vo vedúcej funkcii c) štátni zamestnanci, ktorí vzdelávajú, vedú, poskytujú pomoc a podporu novoprijatým zamestnancom (mentori) d) štátni zamestnanci zastrešujúci alebo zaoberajúci sa procesom obsadzovania štátnozamestnaneckých miest (zamestnanci osobných úradov, personalisti) e) občania ako uchádzači o štátnu službu a štátni zamestnanci ako účastníci výberov/výberových konaní, najmä na vrcholových manažérskych pozíciách
Služobné úrady, podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (ako aj v pôsobnosti podľa nového zákona o štátnej službe)	Aplikácia jednotnej koncepcie odmeňovania v štátnej službe v praxi prostredníctvom jej premietnutia do legislatívneho rámca, aplikácia metodických podkladov a kontrolných zistení s cieľom efektívneho riadenia ľudských zdrojov.

Používatelia	Oblasť použitia výsledkov reformy
Zamestnanci štátnej služby	Centrálny monitoring, získavanie a vyhodnocovanie dát s cieľom zlepšiť plánovanie a riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe, zlepšenie motivácie a výkonu zamestnancov previazaním odmeňovania na nástroje kariérneho rastu,
Verejnosť	Zvýšená kvalita výstupov štátnej správy a jej efektívnosť

Silné stránky

Aké sú silné stránky organizačného zabezpečenia reformného zámeru?

Silné stránky
Projekt 1 a Projekt 2: Reformný zámer budú realizovať a implementovať skúsení odborní zamestnanci Úradu vlády Slovenskej republiky, 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.
Projekt 3: Reformný zámer budú realizovať a implementovať skúsení odborní zamestnanci NASES, príspevkovej organizácie Úradu vlády SR zriadenej za účelom plnenia odborných úloh v oblasti informatizácie spoločnosti, správy a prevádzkovania elektronických komunikačných sietí a služieb.
Projekt 1, Projekt 2 a Projekt 3: Existencia strategického dokumentu pre oblasť reformného zámeru - Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 - 2020, schválená uznesením vlády SR č. 548/2015.

Slabé stránky

Aké sú slabé stránky organizačného zabezpečenia reformy – ktoré organizačné prvky je potrebné posilniť a prečo?

Slabé stránky
Projekt 1 a Projekt 2: Projekty sú náročné na zabezpečenie svojich činností a cieľov a nakoľko súčasné personálne obsadenie odboru štátnej služby nie je dostatočné, bude preto nevyhnutné odbor posilniť o ďalších odborníkov realizáciou navrhovaného projektu.
Projekt 1: Nedostatočná spolupráca a súčinnosť zo strany služobných úradov pri realizácii školiacich a vzdelávacích aktivít.
Projekt 2: Nejednotný systém odmeňovania štátnych zamestnanov v štátnej službe
Projekt 3: Nepripravenosť externých informačných systémov na integráciu s CISŠS

Plán

Mílniky dosiahnutia čiastkových výsledkov

Mílnikom sa rozumie dosiahnutie očakávanej významnej zmeny stavu reformy, pričom môže ísť o zmenu priebežnú alebo konečnú. Tabuľka nižšie predstavuje indikatívny časový harmonogram plánovaných mílnikov v rámci reformného zámeru.

Dátum	Názov mílnika	Výsledok
5/2017	Projekt 1: Zriadené Hodnotiace centrum	Vybavené a personálne obsadené Hodnotiace centrum a spustenie jeho činnosti.
9/2019	Projekt 1: Vypracované a aktualizované metodiky Hodnotiaceho centra	Vypracovanie metodík Hodnotiaceho centra v oblasti metód hodnotiaceho centra, psychodiagnostických metód overovania schopností a osobnostných vlastností, hromadného výberového konania, metódy riadeného rozhovoru, manažérskych zručností, mentoringu a kompetenčného modelu štátneho zamestnanca.
9/2019	Projekt 1: Zrealizované školenia pre zvýšenie kvalifikácie štátnych zamestnancov	Realizácia školení a vzdelávacích aktivít pre štátnych zamestnancov v metóde riadeného rozhovoru, manažérskych zručností, mentoringu a tzv. kompetenčného modelu štátneho zamestnanca.
12/2019	Projekt 2: Vypracovaná jednotná koncepcia odmeňovania v štátnej službe	Jednotná koncepcia odmeňovania štátnych zamestnancov zahŕňajúca aj optimálny návrh na legislatívnu zmenu odmeňovania.
6/2017	Projekt 3: Register výberových konaní CISŠS, register úspešných absolventov CISŠS, register nadbytočných štátnych zamestnancov CISŠS nasadené do prevádzky	Úspešné nasadenie do prevádzky registra výberových konaní CISŠS, registra úspešných absolventov CISŠS a registra nadbytočných štátnych zamestnancov CISŠS.
1/2019	Projekt 3: Register štátnozamestnaneckých miest nasadený do prevádzky	Úspešné nasadenie do prevádzky registra štátnozamestnaneckých miest CISŠS.
9/2019	Projekt 3: Register štátnych zamestnancov CISŠS nasadený do pilotnej prevádzky	Úspešné nasadenie do pilotnej prevádzky registra štátnych zamestnancov CISŠS.
12/2021	Projekt 2: Vypracované metodiky, koncepcie, správy, odporúčania a podklady	Vypracovanie metodík, správ, koncepcií, odporúčaní a podkladov s cieľom zlepšenia plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe.

Dátum	Názov míľnika	Výsledok
12/2016	Projekt 3: Popísanie procesov podľa Metodiky optimalizácie procesov VS vydanou MV SR v rámci projektu Optimalizácia procesov vo VS	Procesy sú popísané podľa Metodiky optimalizácie procesov VS vydanou MV SR

Harmonogram realizácie aktivít

Aktivitou sa rozumie činnosť, ktorá je predpokladom na dosiahnutie cieľov reformy (napríklad Analýza súčasného stavu, tvorba štúdie realizovateľnosti, návrh budúceho stavu procesov, implementácia informačného systému atď.).

Aktivita	OP (OP EVS /OP II)	Zodpovednosť	Výsledok	Od (MM-RR)	Do (MM-RR)
Projekt 1: Vytvorenie hodnotiaceho, testovacieho a metodického centra pre ľudské zdroje	OP EVS	ÚV SR	Vytvorené, vybavené a personálne obsadené Hodnotiace centrum	10/2016	9/2019

Aktivita	OP (OP EVS /OP II)	Zodpovednosť	Výsledok	Od (MM-RR)	Do (MM-RR)
Projekt 1: Metodická podpora pre služobné úrady v oblasti získavania a výberu štátnych zamestnancov	OP EVS	ÚV SR	Vypracované a aktualizované metodiky Hodnotiaceho centra v oblasti metód hodnotiaceho centra, psychodiagnostických metód overovania schopností a osobnostných vlastností, hromadného výberového konania, metódy riadeného rozhovoru, manažérskych zručností, mentoringu a tzv. kompetenčného modelu štátneho zamestnanca	1/2017	9/2019
Projekt 1: Vzdelávacie a školiace aktivity pre štátnych zamestnancov	OP EVS	ÚV SR	Zrealizované školenia a vzdelávacie aktivity pre štátnych zamestnancov v oblasti riadeného rozhovoru, manažérskych zručností, mentoringu a tzv. kompetenčného modelu štátneho zamestnanca	6/2017	9/2019

Aktivita	OP (OP EVS /OP II)	Zodpovednosť	Výsledok	Od (MM-RR)	Do (MM-RR)
Projekt 2: Monitoring a kontrola ľudských zdrojov v štátnej službe	OP EVS	ÚV SR	Vytvorené kvalifikované metodiky, koncepcie, správy, podklady a odporúčania v oblasti plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe, navrhnuté nové riešenia koncepčného a systémového charakteru na centrálnej úrovni	1/2017	12/2021
Projekt 2: Vytvorenie jednotnej koncepcie odmeňovania v štátnej službe	OP EVS	ÚV SR	Vytvorená jednotná koncepcia odmeňovania v štátnej službe	1/2018	12/2019
Projekt 3 Vytvorenie registra výberových konaní, registra úspešných absolventov, registra nadbytočných štátnych zamestnancov	OP II	NASES	Vyvinutý software a jeho nainštalovanie, dáta namigrované do systému, systém otestovaný a nasadený do prevádzky v rozsahu registrov	10/2016	6/2017
Projekt 3 Vytvorenie registra štátnozamestnaneckých miest	OP II	NASES	Vyvinutý software a jeho nainštalovanie, dáta namigrované do systému, systém otestovaný a nasadený do prevádzky v rozsahu registrov	10/2016	1/2019

Aktivita	OP (OP EVS /OP II)	Zodpovednosť	Výsledok	Od (MM-RR)	Do (MM-RR)
Projekt 3 Vytvorenie registra štátnych zamestnancov	OP II	NASES	Vyvinutý software a jeho nainštalovanie, dáta namigrované do systému, systém otestovaný a nasadený do pilotnej prevádzky v rozsahu registra	10/2016	9/2019
Projekt 3: Popísanie procesov podľa Metodiky optimalizácie procesov VS vydanou MV SR v rámci projektu Optimalizácia procesov vo VS	OP EVS	MV SR	Procesy sú popísané podľa Metodiky optimalizácie procesov VS vydanou MV SR	10/2016	12/2016

Riadenie rizík

Zoznam rizík a stratégie riadenia týchto rizík (mitigačné stratégie).

Riziko	Mitigačná stratégia
---------------	----------------------------

Riziko	Mitigačná stratégia
Projekt 1, projekt 2 a projekt 3 - Legislatívne, neprijatie pripravovaného zákona o štátnej službe	Je nízka pravdepodobnosť neprijatia pripravovaného zákona o štátnej službe z dôvodu, že prijatie tohto zákona predstavuje naplnenie predbežných podmienok (ex ante kondicionalít), ku ktorých plneniu sa zaviazala Slovenská republika v Partnerskej dohode na obdobie 2014 až 2020. Taktiež vláda SR v uznesení č. 548/2015 zo 07.10.2015 sa zaviazala predložiť nový zákon o štátnej službe do 30.06.2016 na rokovanie vlády. Termín predloženia pripravovaného zákona o štátnej službe na rokovanie vlády SR bol posunutý na september 2016 na základe predsedom vlády SR schválenej žiadosti.
Projekt 1 Personálne, nedostatočný záujem o vzdelávacie aktivity	Je pravdepodobnosť rizika nedostatočného záujmu o vzdelávacie aktivity (napr. manažérske zručnosti, školenia pre mentorov a členov výberových komisií), avšak riziko bude eliminované najmä tým, že vzdelávacie aktivity v tejto oblasti budú služobným úradom poskytované za omnoho výhodnejších podmienok v porovnaní s komerčnou sférou, a zároveň v pridanej hodnote, ktorou je špecifickosť poskytovaných vzdelávacích aktivít zameraných na oblasť štátnej správy.
Projekt 2 Nedostatok monitorovacích a metodických kapacít špecializovaných na štátnu službu na trhu práce a fluktuácia zamestnancov	Vytváranie vhodných pracovných podmienok, vzdelávanie a dostatočná motivácia zamestnancov
Projekt 3 Nepripravenosť externých informačných systémov na integráciu s CISŠS	Zabezpečené technické opatrenia na integráciu dát s CISŠS

5 Ako zabezpečiť udržateľnosť reformného zámeru

Akým spôsobom budú výsledky reformného zámeru v budúcnosti prevádzkované, vrátane zdrojov financovania (v prípade zvýšených nárokov na štátny rozpočet).

Udržateľnosť

Udržateľnosť

Projekt 1 a Projekt 2: Po uplynutí obdobia, na ktorú je poskytovaná podpora z ESF, za účelom zaistenia kontinuity a úloh Hodnotiaceho centra a zabezpečenia centrálného monitoringu a kontroly ľudských zdrojov v štátnej správe v kontexte administratívnej reformy v Slovenskej republike, budú vytvorené podmienky pre zabezpečenie ich ďalšieho financovania z verejných zdrojov.

Udržateľným výsledkom bude tiež existencia Jednotnej koncepcie odmeňovania v štátnej službe. Návrhy a opatrenia uvedené v tejto koncepcii bude potrebné premietnuť do legislatívneho rámca.

Projekt 3: Vybudovaný IT systém CISŠS v správe Úradu vlády SR, ako spoločný informačný systém orgánov štátnej správy. V tomto kontexte bude zabezpečené jeho ďalšie financovanie z verejných zdrojov.

Východiská ovplyvňujúce finančnú alokáciu

Zoznam kľúčových faktorov, na základe ktorých je možné určiť indikatívnu alokáciu (napríklad trvanie projektu, počet zapojených organizácií, počet plánovaných interných kapacít a podobne). Hodnoty pre východiská je možné určiť aj ako interval (napríklad počet zapojených organizácií v rozsahu 10-20).

Východisko	Zoznam relevantných hodnôt
Počet plánovaných riadiacich a administratívnych kapacít pre riadenie reformy – projektový tím	Projekt 1: 5 Projekt 2: 4 Projekt 3: 4
Trvanie projektu	Projekt 1: 36 mesiacov Projekt 2: 60 mesiacov Projekt 3: 36 mesiacov
Počet druhov zrealizovaných školiacich a vzdelávacích aktivít	Projekt 1: cca 4 až 6 Projekt 3: cca 3
Personálne obsadenie – novovytvorené pracovné miesta	Projekt 1: 4 - 6 zamestnancov Projekt 2: 4 - 6 zamestnancov
Metodická podpora zo strany expertov	Projekt 1: cca 5 expertov Projekt 2: cca 20 expertov
Technické zariadenia a vybavenie pre CISŠS	Projekt 3: 5 registrov CISŠS

Indikatívna finančná alokácia

Indikatívna finančná alokácia znázorňuje predpokladanú investíciu vo vzťahu k očakávaným výsledkom. Uvedte, prosím, relevantné faktory z predchádzajúcej tabuľky, ktoré majú vplyv na indikatívnu finančnú alokáciu pre daný výsledok.

Finančná alokácia pre aktivity OP EVS

Výsledok	Relevantné faktory	Alokácia [EUR]
Projekt 1: Zabezpečené riadenie projektu	Počet plánovaných riadiacich a administratívnych kapacít pre riadenie reformy - Projektový tím, trvanie projektu	170 000
Projekt 1: Zriadenie, prevádzka a vybavenie Hodnotiaceho, centra	Trvanie projektu, personálne obsadenie - novovytvorené pracovné miesta (cca 5 zamestnancov)	600 000
Projekt 1: Zrealizované školenia a vzdelávacie aktivity pre štátnych zamestnancov	Počet druhov zrealizovaných školiacich a vzdelávacích aktivít	338 000
Projekt 1: Metodicky podporené Hodnotiace centrum	cca 5 expertov	176 000
Projekt 2: Zabezpečené riadenie projektu	Počet plánovaných riadiacich a administratívnych kapacít pre riadenie reformy - Projektový tím, trvanie projektu	165 747
Projekt 2: Vypracované metodiky, koncepcie, správy, podklady a odporúčania v oblasti centrálného plánovania a riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe	Personálne obsadenie - novovytvorené pracovné miesta (5 zamestnancov), cca 20 expertov, trvanie projektu	1 151 000
Projekt 3: Popísanie procesov podľa Metodiky optimalizácie procesov VS vydanou MV SR v rámci projektu Optimalizácia procesov vo VS	Počet procesov. Aktivita projektu bude realizovaná internými zdrojmi SVS MV SR.	0
Spolu		Projekt 1: 1 284 000 Projekt 2: 1 316 747

Finančná alokácia pre aktivity OP II

Výsledok	Relevantné faktory	Alokácia [EUR]
Zavedený CISŠS Funkčný register výberových konaní Funkčný register úspešných absolventov Funkčný register nadbytočných štátnych zamestnancov Funkčný register štátnozamestnaneckých miest Funkčný register štátnych zamestnancov	Počet plánovaných riadiacich a administratívnych kapacít pre riadenie reformy – projektový tím, trvanie projekt, technické zariadenia a vybavenie pre CISŠS, počet druhov zrealizovaných školiacich a vzdelávacích aktivít,	6 835 824,89 predpokladaná alokácia, upresnené v štúdii uskutočniteľnosti
Spolu		6 835 824,89

Finančná alokácia pre aktivity financované zo štátneho rozpočtu

Výsledok	Relevantné faktory	Alokácia [EUR]

Výsledok	Relevantné faktory	Alokácia [EUR]
Spolu		

Produktivita

Stručné vysvetlenie, akým spôsobom bude ovplyvnená produktivita⁸ v danom sektore (v danej oblasti) a akým spôsobom bude produktivita meraná a vyhodnocovaná (po skončení projektov).

Produktivita
<p>Predpokladá sa zvýšenie počtu kvalifikovaných štátnych zamestnancov v štátnej službe, ktorí budú schopní efektívnejšie a profesionálnejšie vykonávať štátnu službu, budú schopní prispieť k efektívnejšiemu riadeniu ľudských zdrojov na inštitucionálnej úrovni. Možno prezumovať, že čím viac kvalifikovaných štátnych zamestnancov v určitej oblasti štátna správa má, tým vyšší je predpoklad kvalitného riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe.</p> <p>Taktiež sa predpokladá zvýšenie možnosti a dostupnosti stať sa zamestnancom v štátnej službe pre všetky kategórie uchádzačov a zvýšenie kvality a profesionality štátnej služby výberom kvalitných uchádzačov prostredníctvom inovatívnych a kvalifikovaných metód.</p> <p>Posúdenie dosiahnutých výsledkov procesných zmien ako aj procesy merania, systematický zber dát, analýza, kontrola, kvalifikované podklady, odporúčania a hodnotenia, budú dodržiavané aj po ukončení podpory s cieľom poskytovať aj naďalej kvalitné výstupy a podklady v oblasti riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na centrálnej úrovni. Zavedeným jednotným systémom odmeňovania štátnych zamestnancov sa zefektívni a sprehľadní aj využívanie finančných prostriedkov/verejných zdrojov vynakladaných na odmeňovanie štátnych zamestnancov.</p>

P Prílohy

P 1. Zoznam skratiek

Skratka	Popis
ADR	Alternatívny (mimosúdny) spôsob riešenia sporov (Alternative Dispute Resolution)

⁸ Produktivitou je myslená miera efektívnosti využitia finančných prostriedkov.

Skratka	Popis
FO	Fyzická osoba
IKT	Informačné a komunikačné technológie
IT	Informačné technológie
KPI	Kľúčové ukazovatele výkonnosti
OP EVS	Operačný program Efektívna verejná správa
OP II	Operačný program Integrovaná infraštruktúra
PO	Právnická osoba
Princípy 3E	Hospodárnosť (economy), efektívnosť (effectiveness) a účelnosť (efficiency)
RIA	Hodnotenie vplyvov regulácie
VS	Verejná správa

P 2. Zoznam segmentov

Dane a clá	Cestovanie	Zamestnávanie	Spravodlivosť	Doprava	
Podnikanie	Životné prostredie	Rodina	Bývanie	Verejné obstarávanie	
Bezpečnosť	Pôdohospodárstvo	Krízové situácie	životné	Kultúra	Transparentnosť
Vzdelávanie	Občianstvo	Sociálna pomoc	Výstavba		
Demokracia	Veda, výskum a inovácie	Samospráva	Zdravotníctvo		

P 3. Zoznam cieľových skupín

Verejnosť (občania)	Pracovníci verejnej správy	Mimovládne organizácie	Start-upy	Univerzity
Podnikatelia	Inštitúcie a subjekty štátnej správy	Občania EÚ	Veľké podniky	Poskytovatelia zdravotnej starostlivosti
Malí a strední podnikatelia	Samosprávne kraje, obce a mestá	Cudzinci	Marginalizované komunity	EÚ

P 4. Zoznam funkcií

Monitoring	Návrh politik	Návrh stratégie	Implementácia reformného zámeru	Koordinácia
Spolupráca	Inovácia	Tvorba analýz	Vyhodnocovanie vplyvov	Medzinárodná spolupráca

P 5. Zoznam pracovných pozícií

Projektový manažér	Ekonom	Expert na verejnú správu	Referent
Dátový analytik	Programátor	Riadiaci pracovník	Finančný manažér
Expert v oblasti reformy	Systémový analytik	PR špecialista	Garant aktivity
Administratívny pracovník	Audítor	Školiteľ/Lektor	Metodik

P 6. Zoznam prístupov

Prístup	Popis	Príklad použitia
Centralizácia	<p>Funkcia verejnej správy bude optimalizovaná centrálnym riadením, metodickou podporou a využívaním zdieľaných prostriedkov.</p> <p>Prístup zvolte v prípade:</p> <ul style="list-style-type: none"> ak sa zavádza jedna organizačná jednotka pre realizáciu činností, ktoré sa vykonávali samostatne ak dochádza k zlučovaniu kompetencií, k posunu kompetencií na centrálnu úroveň a horizontálnej integrácií. 	Podporné a administratívne služby ako ekonomická agenda, či správa nehnuteľností.
Dôvera v expertov	<p>Zabezpečia sa podmienky pre reformu, pričom samotný návrh fungovania bude ponechaný na odborníkov v segmente.</p> <p>Prístup zvolte v prípade:</p> <ul style="list-style-type: none"> ak projekt slúži najmä na zabezpečenie finančných prostriedkov pre zmenu a celkový návrh zmeny bude ponechaný v rukách expertov v príslušnej oblasti. 	Verejné služby ako zdravotníctvo alebo školstvo.
Hierarchia a stanovenie cieľov	<p>Centrálna sa stanovujú ciele a merateľné ukazovatele a úspešnosť bude pravidelne kontrolovaná a manažovaná.</p> <p>Prístup zvolte v prípade:</p> <ul style="list-style-type: none"> ak reforma predpokladá vznik hierarchickej štruktúry riadenia výkonu a stanovovania kvality ak sú navrhované jasné KPI, ktoré bude potrebné dosiahnuť a spôsob ich vyhodnocovania je na centrálny úrovni ak je dôraz kladený na kvalitu dát a ich vyhodnocovanie. kvalita dosahuje v súčasnosti veľmi nízku úroveň a je potrebné dosiahnuť rýchle zlepšenie. 	Verejné služby ako zdravotníctvo alebo školstvo, ale napríklad i budovanie architektúry verejnej správy.
Podpora voľby a konkurencie	<p>Klientom sa ponúkne možnosť reálnej voľby, čo podnieti konkurenciu a zlepšovanie služieb.</p>	Verejné služby, kde môžu klienti robiť reálne voľby, napríklad zdravotné poistenie, sociálne

Prístup	Popis	Príklad použitia
	Prístup zvolte v prípade: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ak vďaka reforme získajú klienti možnosť vybrať si službu od viacerých poskytovateľov ▪ ak vďaka reforme bude možné poskytovať službu rôznymi spôsobmi a kanálmi ▪ ak vďaka reforme vznikajú nové a alternatívne možnosti ako vybaviť službu a posilňuje sa regulačná úloha verejnej správy ▪ ak sa systematicky pracuje s architektúrou voľby klientov (podporuje sa viacero variantov služby). 	poistenie ale i integrované obslužné miesta.
Prenesenie kompetencií a transparentnosť	Prístup spočíva v prenesení kompetencií na manažérov blízko línie poskytovania služby, pričom dôraz bude kladený na transparentné publikovanie otvorených dát o výkonnosti a zodpovednosť za výsledky. Prístup zvolte v prípade: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ak je podporovaná iniciatíva pri zvyšovaní kvality služieb na lokálnej úrovni ▪ ak sa zavádza zverejňovanie informácií o spokojnosti a kvalite služieb (otvorené dáta a ratingy) ▪ verejná služba nie je vhodná pre zavedenie konkurencie medzi prevádzkovateľmi. 	Služby ako polícia, výber daní a ciel, spravodlivosť.
Outsourcing služby	Štát prevezme regulačnú úlohu (stanoví pravidlá) a samotná služba bude poskytovaná súkromným sektorom (napríklad systém poukazov). Prístup zvolte v prípade: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ak reforma predpokladá prevod výkonu služby do súkromného sektoru a posilňuje regulačnú úlohu verejnej správy. 	Služby v energetickom alebo telekomunikačnom sektore, železničná doprava a podobne.

P 7. Zoznam úsekov verejnej správy

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00001	Priemysel s výnimkou spracovania dreva, biotechnológií, potravinárstva a stavebných výrobkov	1	MH SR
U00002	Energetika vrátane hospodárenia s jadrovým palivom a uskladňovania rádioaktívnych odpadov a energetická efektívnosť	1	MH SR
U00003	Teplárenstvo	1	MH SR
U00004	Plynárenstvo	1	MH SR
U00005	Ťažba a úprava tuhých palív	1	MH SR
U00006	Ťažba ropy a zemného plynu	1	MH SR
U00007	Ťažba rudných a nerudných surovín a vyhľadávanie a prieskum rádioaktívnych surovín a ich ťažba	1	MH SR
U00008	Podpora malého podnikania a stredného podnikania vrátane podpory potravinárskych produktov, ktoré nie sú zaradené do prílohy I Zmluvy o fungovaní Európskej únie a podpory spracovania dreva a biotechnológií	1	MH SR
U00009	Stratégia tvorby podnikateľského prostredia a podpora podnikateľského prostredia vrátane podpory potravinárskeho podnikateľského prostredia, ktorého produkty nie sú zaradené do prílohy I Zmluvy o fungovaní Európskej únie a podnikateľského prostredia v oblasti spracovania dreva a biotechnológií	1	MH SR
U00010	Vnútorý obchod	1	MH SR
U00011	Zahraničný obchod vrátane obchodu s vojenským materiálom a tvorby zahraničnej obchodnej politiky	1	MH SR
U00012	Ochrana spotrebiteľa s výnimkou ochrany spotrebiteľa pri poskytovaní finančných služieb	1	MH SR
U00013	Koordinácia politiky vnútorného trhu Európskej únie	1	MH SR
U00014	Ochrana a využívanie nerastných surovín vrátane hlavného dozoru nad ochranou a využívaním ložísk nerastov	1	MH SR
U00015	Hlavný dozor nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a bezpečnosťou prevádzky v banskej činnosti, činnosti vykonávanej banským spôsobom a pri používaní výbušnín	1	MH SR
U00016	Puncovníctvo a skúšanie drahých kovov	1	MH SR
U00017	Kontrola zákazu vývoja, výroby, skladovania, použitia a obchodu s chemickými zbraňami a prekuzormi potrebnými na ich výrobu	1	MH SR
U00018	Riadenie úloh hospodárskej mobilizácie	1	MH SR
U00019	Odštatnenie a privatizácia majetku štátu	1	MH SR
U00020	Správa majetku štátu v podnikateľskej sfére	1	MH SR
U00021	Stratégia tvorby a realizácie inovácií na úsekoch U00001 až U00007	1	MH SR
U00022	Určovanie kritérií výberu zamestnancov obchodno-ekonomických oddelení	1	MH SR
U00023	Financie	2	MF SR
U00024	Dane a poplatky	2	MF SR
U00025	Colníctvo	2	MF SR
U00026	Finančná kontrola	2	MF SR

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00027	Vnútrotný audit	2	MF SR
U00028	Vládny audit	2	MF SR
U00029	Informatizácia spoločnosti	2	MF SR
U00030	Koordinácia štátnej pomoci	2	MF SR
U00031	Ceny a cenová kontrola s výnimkou cien a cenovej kontroly tovarov ustanovených osobitnými zákonmi	2	MF SR
U00032	Rozpočtovanie súhrnného schodku verejného rozpočtu	2	MF SR
U00033	Tvorba a realizácia štátneho rozpočtu	2	MF SR
U00034	Finančný trh vrátane ochrany spotrebiteľa pri poskytovaní finančných služieb	2	MF SR
U00035	Politika spravovania majetku verejnej správy vo verejnoprospešnej sfére a nepodnikateľskej sfére	2	MF SR
U00036	Správa štátnych finančných aktív a štátnych finančných pasív Slovenskej republiky	2	MF SR
U00037	Hypotekárne bankovníctvo	2	MF SR
U00038	Stavebné sporenie s výnimkou poskytovania štátnej prémie k stavebnému sporeniu	2	MF SR
U00039	Devízové hospodárstvo a devízová kontrola	2	MF SR
U00040	Jednotné účtovníctvo a účtovné výkazníctvo	2	MF SR
U00041	Hazardné hry	2	MF SR
U00042	Štátny dozor nad vykonávaním sociálneho poistenia, dodržiavaním podmienok poskytovania štátnej prémie v stavebnom sporení, dodržiavaním podmienok poskytovania štátneho príspevku k hypotekárnym úverom, činnosťou Exportno-importnej banky Slovenskej republiky a nad hospodárením Sociálnej poisťovne	2	MF SR
U00043	Dráhy a doprava na dráhach	3	MDVaRR SR
U00044	Cestná doprava	3	MDVaRR SR
U00045	Kombinovaná doprava	3	MDVaRR SR
U00046	Pozemné komunikácie	3	MDVaRR SR
U00047	Podmienky prevádzky vozidiel v premávke na pozemných komunikáciách	3	MDVaRR SR
U00048	Vnútrozemská plavba a prístavy, námorná plavba	3	MDVaRR SR
U00049	Civilné letectvo	3	MDVaRR SR
U00050	Pošty	3	MDVaRR SR
U00051	Telekomunikácie	3	MDVaRR SR
U00052	Funkcie štátneho dopravného úradu	3	MDVaRR SR
U00053	Funkcie námorného úradu	3	MDVaRR SR
U00054	Verejné práce	3	MDVaRR SR
U00055	Stavebný poriadok a územné plánovanie okrem ekologických aspektov	3	MDVaRR SR
U00056	Stavebná výroba a stavebné výrobky	3	MDVaRR SR
U00057	Tvorba a uskutočňovanie bytovej politiky	3	MDVaRR SR
U00058	Poskytovanie štátnej prémie k stavebnému sporeniu a štátneho príspevku k hypotekárnym úverom	3	MDVaRR SR

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00059	Cestovný ruch	3	MDVaRR SR
U00060	Energetická hospodárnosť budov	3	MDVaRR SR
U00061	Tvorba a uskutočňovanie politiky mestského rozvoja	3	MDVaRR SR
U00062	Koordinovanie využívania finančných prostriedkov z fondov Európskej únie	3	MDVaRR SR
U00063	Koordinácia prípravy politík regionálneho rozvoja	3	MDVaRR SR
U00064	Poľnohospodárstvo	4	MPaRV SR
U00065	Vinohradníctvo a vinárstvo	4	MPaRV SR
U00066	Lesné hospodárstvo	4	MPaRV SR
U00067	Pozemkové úpravy a ochrana poľnohospodárskej pôdy	4	MPaRV SR
U00068	Závlahové systémy a odvodňovacie systémy	4	MPaRV SR
U00069	Veterinárna kontrola, veterinárna inšpekcia a veterinárny dozor	4	MPaRV SR
U00070	Veterinárska farmácia	4	MPaRV SR
U00071	Rastlinolekárska starostlivosť	4	MPaRV SR
U00072	Plemenársky dozor	4	MPaRV SR
U00073	Rybárstvo v oblasti akvakultúry a morského rybolovu	4	MPaRV SR
U00074	Poľovníctvo	4	MPaRV SR
U00075	Potravinárstvo a potravinový dozor	4	MPaRV SR
U00076	Spracovanie dreva vrátane biotechnológií	4	MPaRV SR
U00077	Regionálny rozvoj okrem koordinácie využívania finančných prostriedkov z fondov Európskej únie	4	MPaRV SR
U00078	Rozvoj vidieka	4	MPaRV SR
U00079	Ochrana ústavného zriadenia Slovenskej republiky	5	MV SR
U00080	Verejný poriadok, bezpečnosť osôb a majetku	5	MV SR
U00081	Ochrana štátnych hraníc	5	MV SR
U00082	Správa štátnych hraníc	5	MV SR
U00083	Bezpečnosť a plynulosť cestnej premávky	5	MV SR
U00084	Ochrana bezpečnosti a plynulosti železničnej dopravy	5	MV SR
U00085	Zbrane a strelivá	5	MV SR
U00086	Súkromné bezpečnostné služby	5	MV SR
U00087	Vstup na územie Slovenskej republiky a pobyt cudzincov na jej území	5	MV SR
U00088	Občianske preukazy a štátne občianstvo	5	MV SR
U00089	Cestovné doklady a oprávnenia na vedenie motorových vozidiel	5	MV SR
U00090	Otázky azylantov a odídenčov	5	MV SR
U00091	Evidencia obyvateľov	5	MV SR
U00092	Evidencia cestných motorových vozidiel a prípojných vozidiel	5	MV SR
U00093	Integrovaný záchranný systém	5	MV SR
U00094	Civilná ochrana a krízové riadenie	5	MV SR
U00095	Ochrana pred požiarmi	5	MV SR
U00096	Všeobecná vnútorná správa vrátane vecí územného a správneho usporiadania Slovenskej republiky	5	MV SR

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00097	Štátne symboly, heraldický register	5	MV SR
U00098	Archívy a registratúry	5	MV SR
U00099	Matričné veci	5	MV SR
U00100	Zhromažďovanie a združovanie vrátane registrácie niektorých právnických osôb, o ktorých to ustanoví osobitný zákon	5	MV SR
U00101	Volby a referendum	5	MV SR
U00102	Vojnové hroby	5	MV SR
U00103	Živnostenské podnikanie	5	MV SR
U00104	Povoľovanie verejných zbierok	5	MV SR
U00105	Koordinácia výkonu štátnej správy uskutočňovanej obcami, vyššími územnými celkami a orgánmi miestnej štátnej správy	5	MV SR
U00106	Policačný zbor	5	MV SR
U00107	Železničná polícia	5	MV SR
U00108	Hasičský a záchranný zbor	5	MV SR
U00109	Koordinácia vzdelávania zamestnancov obcí a zamestnancov vyšších územných celkov plniacich úlohy štátnej správy	5	MV SR
U00110	Riadenie a kontrola obrany Slovenskej republiky	6	MO SR
U00111	Výstavba, riadenie a kontrola ozbrojených síl Slovenskej republiky	6	MO SR
U00112	Koordinácia činností a kontrola orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy a iných právnických osôb pri príprave na obranu Slovenskej republiky	6	MO SR
U00113	Koordinácia obranného plánovania	6	MO SR
U00114	Zabezpečenie nedotknuteľnosti vzdušného priestoru Slovenskej republiky	6	MO SR
U00115	Koordinácia vojenskej letovej premávky s civilnou letovou premávkou	6	MO SR
U00116	Vojenské spravodajstvo	6	MO SR
U00117	Alternatívna služba	6	MO SR
U00118	Správa vojenských obvodov a vojenských lesov	6	MO SR
U00119	Súdy a väzenstvo	7	MS SR
U00120	Právna úprava v oblasti ústavného práva, trestného práva, občianskeho práva, obchodného práva, rodinného práva, konkurzného práva a medzinárodného práva súkromného	7	MS SR
U00121	Štátny dohľad nad činnosťou Slovenskej komory exekútorov, nad činnosťou Notárskej komory Slovenskej republiky, v zákonom ustanovenom rozsahu nad činnosťou súdnych exekútorov a nad činnosťou notárov	7	MS SR
U00122	Kontrola nad dodržiavaním podmienok organizovania a priebehu dobrovoľných dražieb	7	MS SR
U00123	Znalecká činnosť, prekladateľská činnosť a tlmočnická činnosť	7	MS SR
U00124	Vydávanie Zbierky zákonov Slovenskej republiky a Obchodného vestníka	7	MS SR
U00125	Zastupovanie Slovenskej republiky v konaní pred Súdnym dvorom Európskej únie	7	MS SR

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00126	Plnenie úloh súvisiacich s členstvom Slovenskej republiky v Eurojuste	7	MS SR
U00127	Zahraničná politika a vzťahy Slovenskej republiky k ostatným štátom a medzinárodným organizáciám	8	MZV SR
U00128	Ochrana práv a záujmov Slovenskej republiky a jej občanov v zahraničí	8	MZV SR
U00129	Riadenie zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí vrátane riadenia obchodno-ekonomických oddelení	8	MZV SR
U00130	Styky s orgánmi a predstaviteľmi cudzích štátov v Slovenskej republike a v zahraničí	8	MZV SR
U00131	Hospodárenie a nakladanie s majetkom Slovenskej republiky v zahraničí, ktorý má vo svojej správe Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky	8	MZV SR
U00132	Koordinácia prípravy a vnútroštátneho prerokovania, uzatvárania, vyhlasovania, vykonávania a vypovedávania medzinárodných zmlúv	8	MZV SR
U00133	Oficiálna rozvojová pomoc	8	MZV SR
U00134	Koordinácia realizácie politík Európskej únie	8	MZV SR
U00135	Pracovnoprávne vzťahy, štátnozamestnanecké vzťahy a právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme a právne vzťahy volených funkcionárov orgánov územnej samosprávy	9	MPSVaR SR
U00136	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	9	MPSVaR SR
U00137	Inšpekcia práce	9	MPSVaR SR
U00138	Stratégia zamestnanosti, koordinácia jej tvorby a politika trhu práce	9	MPSVaR SR
U00139	Sociálne poistenie	9	MPSVaR SR
U00140	Starobné dôchodkové sporenie	9	MPSVaR SR
U00141	Doplnkové dôchodkové sporenie	9	MPSVaR SR
U00142	Štátne sociálne dávky	9	MPSVaR SR
U00143	Sociálne služby	9	MPSVaR SR
U00144	Podpora sociálneho začlenenia fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím do spoločnosti	9	MPSVaR SR
U00145	Pomoc v hmotnej núdzi	9	MPSVaR SR
U00146	Sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela	9	MPSVaR SR
U00147	Koordinácia štátnej rodinnej politiky	9	MPSVaR SR
U00148	Výkon štátneho dozoru nad vykonávaním sociálneho poistenia a výkon dohľadu nad poskytovaním sociálnych služieb	9	MPSVaR SR
U00149	Ochrana prírody a krajiny	10	MŽP SR
U00150	Vodné hospodárstvo	10	MŽP SR
U00151	Verejné vodovody a verejné kanalizácie	10	MŽP SR
U00152	Ochrana pred povodňami	10	MŽP SR
U00153	Ochrana akosti a množstva vôd a ich racionálneho využívania a rybárstva s výnimkou akvakultúry a morského rybolovu	10	MŽP SR
U00154	Ochrana ovzdušia, ozónovej vrstvy a klimatického systému Zeme	10	MŽP SR
U00155	Obchod s emisnými kvótami	10	MŽP SR

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00156	Ekologické aspekty územného plánovania	10	MŽP SR
U00157	Odpadové hospodárstvo	10	MŽP SR
U00158	Prevenca a nápravy environmentálnych škôd	10	MŽP SR
U00159	Prevenca závažných priemyselných havárií	10	MŽP SR
U00160	Posudzovanie vplyvov na životné prostredie	10	MŽP SR
U00161	Jednotný informačný systém o životnom prostredí a plošnom monitoringu	10	MŽP SR
U00162	Geologický výskum a prieskum	10	MŽP SR
U00163	Ochrana a regulácia obchodu s ohrozenými druhmi voľne žijúcich živočíchov a voľne rastúcich rastlín	10	MŽP SR
U00164	Geneticky modifikované organizmy	10	MŽP SR
U00165	Materské školy, základné školy, stredné školy, základné umelecké školy, jazykové školy a školské zariadenia	11	MŠVVaŠ SR
U00166	Vysoké školy	11	MŠVVaŠ SR
U00167	Celoživotné vzdelávanie	11	MŠVVaŠ SR
U00168	Veda a technika	11	MŠVVaŠ SR
U00169	Štátna starostlivosť o mládež a šport	11	MŠVVaŠ SR
U00170	Štátny jazyk	12	MK SR
U00171	Ochrana pamiatkového fondu, kultúrne dedičstvo a knihovníctvo	12	MK SR
U00172	Umenie	12	MK SR
U00173	Autorské právo a práva súvisiace s autorským právom	12	MK SR
U00174	Osvetová činnosť a ľudová umelecká výroba	12	MK SR
U00175	Prezentácia slovenskej kultúry v zahraničí	12	MK SR
U00176	Vzťahy s cirkvami a náboženskými spoločnosťami	12	MK SR
U00177	Médiá a audiovizia	12	MK SR
U00178	Metodické riadenie činnosti slovenských inštitútov v zahraničí v oblasti ich kultúrneho pôsobenia	12	MK SR
U00179	Zdravotná starostlivosť	13	MZ SR
U00180	Humánna farmácia	13	MZ SR
U00181	Ochrana zdravia	13	MZ SR
U00182	Verejné zdravotné poistenie	13	MZ SR
U00183	Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov	13	MZ SR
U00184	Prírodné liečebné kúpele, prírodné liečivé zdroje, prírodné minerálne vody	13	MZ SR
U00185	Cenová politika v oblasti cien výrobkov, služieb a výkonov v zdravotníctve a v oblasti cien nájmu nebytových priestorov v zdravotníckych zariadeniach	13	MZ SR
U00186	Kontrola zákazu biologických zbraní	13	MZ SR
U00187	Odborné, organizačné a technické zabezpečovanie činnosti vlády Slovenskej republiky	14	ÚV SR
U00188	Kontrola plnenia úloh súvisiacich s výkonom štátnej správy	14	ÚV SR
U00189	Kontrola plnenia úloh z uznesení vlády Slovenskej republiky	14	ÚV SR
U00190	Kontrola vybavovania petícií a sťažností	14	ÚV SR

Kód úseku	Názov úseku verejnej správy	Kód PO	Povinná osoba
U00191	Koordinácia plnenia úloh v oblasti informatizácie spoločnosti	14	ÚV SR
U00192	Koordinácia plnenia úloh v oblasti ľudských práv, práv národnostných menšín, rovnakého zaobchádzania a rodovej rovnosti	14	ÚV SR
U00193	Ochrana a podpora hospodárskej súťaže	15	PÚ SR
U00194	Štátna štatistika	16	ŠÚ SR
U00195	Geodézia a kartografia	17	ÚGKaK SR
U00196	Kataster nehnuteľností	17	ÚGKaK SR
U00197	Jadrový dozor	18	ÚJD SR
U00198	Technická normalizácia	19	ÚNMaS SR
U00199	Metrológia	19	ÚNMaS SR
U00200	Kvalita	19	ÚNMaS SR
U00201	Posudzovanie zhody	19	ÚNMaS SR
U00202	Akreditácia orgánov posudzovania zhody	19	ÚNMaS SR
U00203	Verejné obstarávanie	20	ÚVO
U00204	Priemyselné vlastníctvo	21	ÚPV SR
U00205	Vedenie ústredného fondu patentovej literatúry a zabezpečovanie výmeny a sprístupňovania informácií v oblasti priemyselných práv	21	ÚPV SR
U00206	Štátne hmotné rezervy a koordinácia a metodické usmerňovanie opatrení na riešenie stavu ropnej núdze	22	SŠHR SR
U00207	Ochrana utajovaných skutočností, šifrová služba a elektronický podpis	23	NBÚ
U00208	Ochrana práv a zákonom chránených záujmov fyzických osôb, právnických osôb a štátu	7	MS SR
U00209	Kontrolná činnosť Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky	7	MS SR
U00210	Dohľad nad verejným zdravotným poistením	13	MZ SR
U00211	Dohľad nad poskytovaním zdravotnej starostlivosti	13	MZ SR
U00212	Ochrana osobných údajov	7	MS SR
U00213	Národná regulácia a cenová regulácia v oblasti elektronických komunikácií	3	MDVaRR SR
U00214	Štátna regulácia poštových služieb	3	MDVaRR SR
U00215	Regulácia v sieťových odvetviach	1	MH SR
U00216	Činnosť Národnej rady Slovenskej republiky, jej výborov, osobitných kontrolných výborov a komisií vrátane parlamentnej dokumentácie a tlačovej služby	7	MS SR
U00217	Výkon funkcie prezidenta, politická a verejná činnosť prezidenta	7	MS SR
U00218	Činnosť Ústavného súdu Slovenskej republiky	7	MS SR
U00219	Činnosť Súdnej rady Slovenskej republiky	7	MS SR
U00220	Ochrana základných práv a slobôd	7	MS SR
U00221	Sprístupnenie dokumentov, ktoré vznikli činnosťou bezpečnostných zložiek štátu v období od 18. apríla 1939 do 31. decembra 1989	7	MS SR
U00222	Ochrana ústavného zriadenia, vnútorného poriadku a bezpečnosti štátu	6	MO SR
U00223	Vnútorná správa	viaceré	

