

VYHODNOTENIE MEDZIREZORTNÉHO PRIPOMIENKOVÉHO KONANIA

Systém riadenia ľudských zdrojov zapojených do implementácie fondov EÚ v programovom období 2021 – 2027

Spôsob pripomienkového konania
Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných 83/38
Počet vyhodnotených pripomienok 83

Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných 25/10
Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných 19 /10
Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných 38 /19

Rozporové konanie (s kým, kedy, s akým výsledkom)
Počet odstránených pripomienok
Počet neodstránených pripomienok

Sumarizácia vznesených pripomienok podľa subjektov

Č.	Subjekt	Pripomienky do termínu	Pripomienky po termíne	Nemali pripomienky	Vôbec nezaslali
1.	Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	9 (6o,3z)	0 (0o,0z)		
2.	Ministerstvo financií Slovenskej republiky	7 (2o,5z)	0 (0o,0z)		
3.	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	6 (2o,4z)	0 (0o,0z)		
4.	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky	12 (10o,2z)	0 (0o,0z)		

5.	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	2 (2o,0z)	0 (0o,0z)		
6.	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	13 (4o,9z)	0 (0o,0z)		
7.	Splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		
8.	Trnavský samosprávny kraj	3 (3o,0z)	0 (0o,0z)		
9.	Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	1 (1o,0z)	0 (0o,0z)		
10.	Únia miest Slovenska	1 (0o,1z)	0 (0o,0z)		
11.	Úrad vlády Slovenskej republiky	5 (3o,2z)	0 (0o,0z)		
12.	Združenie miest a obcí Slovenska	10 (0o,10z)	0 (0o,0z)		
13.	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
14.	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
15.	Národná banka Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
16.	Štatistický úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
17.	Národný bezpečnostný úrad	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
18.	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
19.	Úrad pre verejné obstarávanie	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
20.	Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	

21.	Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
22.	Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
23.	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
24.	Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
25.	Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
26.	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)	x	
27.	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	11 (9o,2z)		
28.	Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
29.	Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
30.	Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
31.	Najvyšší súd Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
32.	Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
33.	Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
34.	Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
35.	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
36.	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
37.	Republiková únia zamestnávateľov	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x

38.	Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
39.	Konferencia biskupov Slovenska	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
40.	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
41.	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
42.	Klub 500	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
43.	Úrad vlády Slovenskej republiky - podpredseda vlády Slovenskej republiky	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
44.	Žilinský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
45.	Košický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
46.	Banskobystrický samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
47.	BRATISLAVSKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
48.	Prešovský samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
49.	Nitriansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
50.	Trenčiansky samosprávny kraj	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
51.	Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava	0 (0o,0z)	0 (0o,0z)		x
	Spolu	71 (36o,35z)	0 (0o,0z)		

Vyhodnotenie vecných pripomienok je uvedené v tabuľkovej časti.

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľke:

O – obyčajná	A – akceptovaná
Z – zásadná	N – neakceptovaná
	ČA – čiastočne akceptovaná

Subjekt	Pripomienka	Typ	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
MDSR	Vlastný materiál 8. Vlastný materiál, kapitola 6.1 Využívanie zdrojov TP, prvá odrážka v znení „Oprávnenými pre využívanie zdrojov TP na financovanie LZ sú AK OS.“ Žiadame uviesť, či AK kmeňové nebudú oprávnené na refundáciu a ako sa budú tieto AK kmeňové rozpočtovať na nasledujúce roky vzhľadom na politiku odmeňovania AK v zmysle tohto systému (napr. v znení „Odporúča sa podmieňovať odmeňovanie dosiahnutím individuálnych cieľov a aj plnením cieľov celého subjektu, čím sa podporí vyššia angažovanosť zamestnancov voči plneniu cieľov príslušného subjektu a zároveň sa tým vytvorí tlak na zvyšovanie výkonu menej efektívnych zamestnancov. Prepojenie cieľov subjektu sa môže vykonať takým spôsobom, že jeho ciele sa pridajú k individuálnym cieľom zamestnanca s primeranou váhou. Výška odmeny závisí od stupňa splnenia stanovenej úlohy so zohľadnením objektívnych aj subjektívnych príčin, ktoré mali vplyv na dosiahnutý výsledok.“). Výšku odmeny nie je možné v týchto situáciách predpokladať a nie je jasné, z akých zdrojov bude hradená. Zdôvodnenie: Predmetný materiál navrhuje vylúčiť z financovania technickej pomoci Operačného programu Slovensko AK ostatné (kmeňové), v súčasnosti napríklad AK 1 – zamestnanci v stálej štátnej službe. Uvedená skutočnosť bude mať zásadný a negatívny vplyv na finančné prostriedky kapitoly MD SR. Vzhľadom na účelné a optimálne využitie	Z	N	Oprávnenosť financovania z TP P SK nie je predmetom tohto materiálu, pričom cieľom je zaviesť systém riadenia AK, z ktorého bude zrejмый zdroj financovania jednotlivých AK; oprávnenými AK na financovanie z TP v PO 2021-2027 sú AK osobitne sledované. Maximálny počet AK potrebný na implementáciu Programu Slovensko sa určil na základe bilaterálnych rokovaní s príslušným rezortom na základe analýzy vykonanej MIRRI SR. Ak celkový počet AK prevyšuje AK OS (financovaných z TP) zvyšná časť AK, t.j. AK kmeňové budú oprávnené na financovanie zo zdrojov ŠR v rovnakej priemernej celkovej cene práce ako AK OS. Počet stanovených AK kmeňových sa bude zohľadňovať v rozpočte na ďalšie roky. Výška odmien a ich napojenie na výkon závisí od nastavenia na každom rezorte. MD SR sa k vyhodnoteniu zásadnej pripomienky v stanovenom termíne nevyjadriло, čiže nevyjadrenia sa v stanovenom termíne považujeme za akceptáciu s vyhodnotením pripomienky.

	personálnych kapacít z dôvodu ich špecializácie, odborných schopností a vedomostí MD SR zabezpečuje AK ostatnými (kmeňovými) okrem implementácie fondov EÚ podľa potreby aj úlohy a ciele iných finančných nástrojov. Podľa podielu výkonu oprávnených činností na implementácii programu z fondov EÚ na celkovom pracovnom čase z technickej pomoci sú refundované len oprávnené osobné výdavky AK ostatných (kmeňových). Vylúčením financovania osobných výdavkov AK ostatných (kmeňových) z technickej pomoci podľa oprávnenosti sa výrazne znížia zdroje na ich primeranú motiváciu a ohodnotenie na plnení cieľov programu a ich stabilizáciu. Taktiež MD SR alebo iný implementujúci subjekt nebude disponovať primeranými zdrojmi na uplatnenie spravodlivého a motivačného systému odmeňovania rovnako pre všetky AK, ktoré vykonávajú rovnaké úlohy. Primeraná motivácia AK ostatných (kmeňových) je v súčasnosti zabezpečovaná aj refundáciou osobných výdavkov z finančných prostriedkov technickej pomoci a významnou mierou prispieva aj k ich primeranej stabilizácii.			
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 3, bod 3.2, posledný odsek, predposledná veta „Dôraz bude kladený na efektívny/optimálny počet AK vo FTE vrátane riadiacich zamestnancov.“, žiadame odstrániť rozpor v textácii: buď optimálny počet AK alebo iba FTE, keďže údaj vo FTE môže byť tvorený úplne iným počtom AK, napr. optimálny počet	O	N	Počet AK v PO 2021 - 2027 sa bude vyjadrovať vo FTE (prepočítaný počet), nevidíme rozpor v texte, pretože jednotlivé subjekty si musia určiť, koľko AK vo FTE budú potrebovať na výkon, nie počet zamestnancov, ktorí robia len čiastočne činnosti súvisiace s EÚ fondami.

	AK je 10, FTE je 10, ale ukazovateľ FTE je tvorený 30 AK, ktoré pracujú na implementácii OP menej ako 100 %).			
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 3, bod 3.3, Kategórie AK: bod 1., odporúčame namiesto slova „subjetov“ uviesť „subjektov“.	O	A	Upravené v dokumente.
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 3, bod 3.3, Kategórie AK: bod 1., odporúčame namiesto slova „výlučne“ uviesť „prioritne“ z dôvodu, že alokácia TP je iba do 31.12.2028. Žiadame uviesť, či budú v roku 2029 AK OS financované zo štátneho rozpočtu a vysvetliť dôvod vykazovania počtu týchto AK vo vzťahu k štátnemu rozpočtu, keď nie sú financované zo zdroja 111.	O	N	Z dôvodu nižšej alokácie technickej pomoci v PO 2021 - 2027 je snahou financovať z technickej pomoci čo možno najviac AK (a nezaťažovať ŠR) v nadväznosti na úlohy C.2. a D.1. uznesenia vlády č. 489/2021. AK OS budú financované z TP P SK, a tak je to upravené aj v materiáli. Financovanie AK OS v roku 2029 sa predpokladá z technickej pomoci ďalšieho programového obdobia. Počet AK sa vykazuje voči ŠR z dôvodu rozpočtovania osobných výdavkov pre jednotlivé kapitoly zo strany MF SR.
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 3, bod 3.3, Kategórie AK: bod 2., žiadame vysvetliť dôvod, prečo budú AK ostatné (kmeňové) podliehať schvaľovaniu MF SR, a zároveň upraviť tak, aby bolo ponechané financovanie osobných výdavkov AK ostatných (kmeňových) podľa oprávnenosti výdavkov z finančných prostriedkov TP. Zdôvodnenie: Vzhľadom na účelné a optimálne využitie personálnych kapacít z dôvodu ich špecializácie, odborných schopností a vedomostí MD SR	Z	N	Nový systém nastavenia AK spočíva v tom, že z alokácie TP určenej pre jednotlivý subjekt sa vypočíta v súlade so Zmluvou o delegovaní počet AK (analýza počtu AK v zmysle úlohy C.2 a D.1 UV č. 489/2021). Podľa predmetnej analýzy práve MD SR má dostatok finančných prostriedkov z alokácie TP na krytie AK potrebných na implementáciu, t. j. postačuje výška

	zabezpečuje AK ostatnými (kmeňovými) okrem implementácie fondov EÚ podľa potreby aj úlohy a ciele iných finančných nástrojov. Podľa podielu výkonu oprávnených činností na implementácii programu z fondov EÚ na celkovom pracovnom čase z technickej pomoci sú refundované len oprávnené osobné výdavky AK ostatných (kmeňových). Vylúčením financovania osobných výdavkov AK ostatných (kmeňových) z technickej pomoci podľa oprávnenosti sa výrazne znížia zdroje na ich primeranú motiváciu a ohodnotenie na plnení cieľov programu a ich stabilizáciu. Taktiež MD SR alebo iný implementujúci subjekt nebude disponovať primeranými zdrojmi na uplatnenie spravodlivého a motivačného systému odmeňovania rovnako pre všetky AK, ktoré vykonávajú rovnaké úlohy. Primeraná motivácia AK ostatných (kmeňových) je v súčasnosti zabezpečovaná aj refundáciou osobných výdavkov z finančných prostriedkov technickej pomoci a významnou mierou prispieva aj k ich primeranej stabilizácii.			technickej pomoci na krytie potrebných AK, t. j. AK OS. V tomto prípade, MD SR nemusí vytvárať AK kmeňové. Navrhovaný spôsob financovania AK v rezorte bol odkomunikovaný aj na bilaterálnom stretnutí. Financovanie AK kmeňových (zo štátneho rozpočtu) vždy podliehalo schváleniu MF SR vzhľadom na dopady na štátny rozpočet.
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 4, bod 4.3, druhá veta „Pri subjektoch implementujúcich fondy EÚ budú monitorované vybrané ukazovatele (najmä čerpanie TP, počet AK v FTE).“, kde opäť poukazujeme na rozpor v definícii pojmov. Počet AK v FTE podľa textácie znamená priemerný evidenčný počet AK (v IS CPV pri zbere údajov AK). Ukazovateľ FTE v zmysle svojej definície určuje mieru zapojenia danej AK na implementácii OP, napríklad 1 FTE môže byť tvorené 4 AK,	O	A	V rámci monitorovania a vykazovania AK v PO 2021 - 2027 sa bude používať len AK vo FTE (full time equivalent).

	ktoré sa podieľajú na implementácii vo výške 30 %, 30 %, 30 % a 10 %, čo vyjadruje niečo úplne iné ako priemerný evidenčný počet AK.			
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 6, bod 6.1, prvú odrážku navrhujeme doplniť v znení „Oprávnenými pre využívanie zdrojov TP na financovanie LZ sú AK OS a AK kmeňové.“, keďže žiadame zapracovať možnosť refundácie osobných výdavkov AK kmeňových, v prípade, že by ostali voľné prostriedky v TP po refundácii výdavkov AK OS (AK OS sú v dočasnej štátnej službe, riziko fluktuácie je oveľa vyššie ako u AK kmeňových). Zdôvodnenie: V zmysle Rozhodnutia ministra MIRRI SR o schválení počtu administratívnych kapacít potrebných na implementáciu EŠIF v PO 2014 – 2020 a fondov EÚ v PO 2021 – 2027 pre rok 2023 majú subjekty zapojené do implementácie schválený počet AK EŠIF spolu 3241 z toho AK OS 1901. Znamená uvedené, že z TP pre PO 21 – 27 budú financované mzdové výdavky len AK OS, ostatné AK zo ŠR (zdroj 111), aj napriek tomu, že by boli voľné prostriedky v rámci alokácie TP? (v Zmluve o poverení je uvedené ...výška finančných prostriedkov určených na financovanie AK SO bude predstavovať minimálne 80 % alokácie TP, v zmluve nie je uvedené delenie AK na oprávnené a neoprávnené z TP).	Z	N	Vychádzajúc zo stanoviska k pripomienke č. 5 pri MD SR nie je potrebné mať AK kmeňové, keďže alokácia TP je dostatočná na krytie potrebného počtu AK. To znamená, že MD SR má len AK OS.
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 6, bod 6.1., šiesta odrážka v znení „Výška finančných prostriedkov určených na financovanie AK	O	A	Upresnené v dokumente, myslia sa tým výdavky len na osobné výdavky AK OS (t.j.

	SO bude predstavovať minimálne 80 % alokácie TP uvedenej v Zmluve o poverení.“, odporúčame doplniť, či 80 % alokácie TP sú myslené iba mzdové výdavky, alebo aj výdavky súvisiace napr. so vzdelávaním, služobnými cestami a pod.			EK 610 a 620), nie výdavky na vzdelávacie, služobné cesty a pod.
MDSR	Vlastný materiál Vlastný materiál, kapitola 6, ods. 1, tvrdenia v znení „Priemerný plat zamestnancov na subjektoch zapojených do implementácie fondov EÚ je vďaka financovaniu osobných výdavkov z prostriedkov TP vyšší ako priemerný plat v ostatných oblastiach verejnej správy a je konkurencieschopný aj vzhľadom k priemerným platom v súkromnej sfére" a „Vytvorené pravidlá odmeňovania nemenia systém odmeňovania v zmysle osobitných predpisov ale nastavujú pravidlá efektívneho využívania osobných výdavkov financovaných z prostriedkov TP." si odporujú s kap. 6, bod 6.1 v znení „Oprávnenými pre využívanie zdrojov TP na financovanie LZ sú AK OS". Zdôvodnenie: Nie všetky osobné výdavky budú financované z TP, napr. osobné výdavky AK ostatných/kmeňových nie sú oprávnené na refundáciu z TP (aspoň v zmysle Systému riadenia LZ, pretože ani v Zmluve o poverení nie sú AK delené na AK OS – oprávnené a na AK kmeňové – neoprávnené (v zmluve je uvedené... „Zmluvné strany sa dohodli, že výška finančných prostriedkov určených na financovanie administratívnych kapacít SO..."). Žiadame zosúladiť, prípadne vysvetliť dva rozdielne pohľady na oprávnenosť refundácie osobných výdavkov AK uvedených v Systéme riadenia LZ vs Zmluva o poverení.	O	N	Oprávnenosť financovania výdavkov z TP nie je predmetom tohto materiálu; bude určené v Usmernení RO pre TP. Podľa nášho názoru však rozpor nie je, keďže v Zmluvách o poverení je uvedené, že minimálne 80 % alokácie technickej pomoci má byť určené na AK tak, aby prostriedky TP boli prednostne určené na stabilizáciu AK v systéme. Systém riadenia hovorí o AK a ich členení z hľadiska spôsobu financovania. Relevantné subjekty na implementačnej úrovni (SO), resp. horizontálnej úrovni si svoje AK budú financovať zo svojej určenej alokácie TP. V prípade, že alokácia TP je nedostatočná na krytie všetkých osobných výdavkov, bude potrebné zvyšnú časť AK dofinancovať zo ŠR SR ako AK kmeňové. Na všetky AK bez ohľadu, či ide o AK OS alebo AK kmeňové sa vzťahujú rovnaké podmienky odmeňovania.

MFSR	bod 6.1. Využívanie zdrojov TP Materiál je potrebné vypracovať aj v súlade s úlohou v bode D.1. uznesenia vlády SR č. 489/2021, v ktorom sa podpredsedníčke vlády a ministerke investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie ukladá nastaviť systém financovania administratívnych kapacít programového obdobia 2021 – 2027 po dohode s príslušnými ústrednými orgánmi tak, aby nezakladal dodatočné nároky na štátny rozpočet počas celej doby implementácie programového obdobia 2021 – 2027.	Z	A	Materiál je vypracovaný v súlade aj s materiálom Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, ktorý bol vypracovaný v nadväznosti na úlohy C.2 a D.1 UV č. 489/2021.
MFSR	návrhu uznesenia vlády Odporúčam zvážiť relevantnosť úlohy v bode B.1., pretože materiál je všeobecného charakteru, nevyplývajú z neho konkrétne postupy.	O	N	Trváme na ponechaní danej úlohy.
MFSR	časti 3.5. Motivácia v rámci riadenia LŽ Systém hmotnej motivácie navrhujem nastaviť motivačne. Je potrebné nastaviť systém tak, aby boli zamestnanci odmenení za výkon, nie naopak. Inak povedané, je potrebné flexibilne nastaviť ohodnotenie zamestnancov, t. j. nenastaviť funkčné platy so 100 % osobným príplatkom, ale nechať priestor na flexibilitu. Zároveň podotýkam, že v prípade neuspokojivého plnenia úloh je problematické osobný príplatok krátiť.	O	A	Súhlasíme, ale je to na každom rezorte, ako si nastaví mzdovú politiku a osobné ohodnotenia.
MFSR	časti 3.3 Finančná udržateľnosť, tretia zarážka, bod 3. V poslednej vete sa uvádza financovanie „zo zdrojov iných politických cieľov (tam, kde relevantné)“. Žiadam objasniť, čo	Z	ČA	Upravené v dokumente, text bol odstránený.

	sa myslí pod financovaním „zo zdrojov iných politických cieľov“.			
MFSR	časti 3.5. Motivácia v rámci riadenia L'Z V súvislosti s nehmotnými benefitmi žiadam, aby ich vytvorenie a poskytovanie bolo zabezpečené v rámci EÚ zdrojov, t. j. bez zvýšených nárokov na štátny rozpočet.	Z	N	Nehmotné benefity uvedené v dokumente sú vo väčšine prípadov realizované aj v súčasnom období a sú priamo zabezpečované služobným úradom, t. j. Home office, flexibilný pracovný čas, čo nemá vplyv na zvýšenie výdavkov či už zo ŠR SR alebo EÚ zdrojov. Benefity vo forme bezplatného vzdelávania sú hradené tiež primárne z technickej pomoci. Je na samotnom služobnom úrade ako si nastaví poskytovanie nehmotných benefitov pre svojich zamestnancov.
MFSR	časti 3.3 Finančná udržateľnosť, tretia zarážka, bod 2. Zásadne nesúhlasím s úlohami, ktoré sú ukladané MF SR a žiadam ich vypustiť. MF SR nemá v kompetencii posúdiť potrebu navýšenia počtu AK ostatných (kmeňových). Je na posúdení MIRRI SR, či počet implementujúcich AK je v dostatočnom počte, resp. či pristúpi k prehodnoteniu AK OS. V nadväznosti na kvalitu implementácie, čerpania, celkového počtu AK a disponibilných prostriedkov TP stanoví MIRRI SR nový počet AK OS. MF SR nebude pristupovať k dofinancovaniu AK nad rámec schválených limitov rozpočtu verejnej správy, preto ani nebude účelovo určovať výdavky na AK ostatné (kmeňové), ktoré si kapitoly vyčlenia z vlastných zdrojov. Je v kompetencii kapitoly, koľko nových AK	Z	ČA	Spôsob financovania AK je popísaný podrobne v materiáli Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, ktorý bol odkomunikovaný aj s MF SR.

	ostatných (kmeňových) si vyčlení v prípade potreby z vlastných zdrojov. MF SR nebude schvaľovať AK ostatné (kmeňové). Počet schválených AK podľa Rozhodnutia ministra MIRRI SR o schválení počtu AK EŠIF od 01. 01. 2023 zahŕňa i počet AK ostatných (kmeňových), na ktorých majú kapitoly štátneho rozpočtu rozpočtované výdavky. Žiadam, aby boli osobné výdavky, ktoré sú rozpočtované v kapitolách štátneho rozpočtu pre AK ostatné (kmeňové), zahrnuté medzi zdroje financovania implementácie. Zároveň žiadam, aby boli zohľadnené vytvorené systemizované miesta na tento účel.			
MFSR	vlastnému materiálu Žiadam v celom texte jednoznačne uvádzať, či ide o AK OS (financované z TP), alebo všeobecne o AK.	Z	ČA	Ak sa v texte uvádza pojem "AK" ide o všeobecné pomenovanie. Odporúčania uvedené v materiáli platia pre všetky AK, t.j. pre AK OS aj AK kmeňové.
MHSR	Doložka vybraných vplyvov - Odporúčame predkladateľovi doplniť chýbajúce údaje v doložke, a to v časti 5. Alternatívne riešenia – uviesť minimálne nulový variant, čiže analýzu súčasného stavu v rámci ktorej sa uvedú dôsledky vyplývajúce z dôvodu absencie predmetného návrhu. - Odporúčame predkladateľovi doplniť chýbajúci údaj v časti 8. Preskúmanie účelnosti – doplniť časovú lehotu (rok) a kritériá, podľa ktorých je možné zhodnotiť, ako boli dosiahnuté stanovené ciele materiálu po stanovení základného rámca a spoločných princípoch či postupoch a či daná vyhláška splnila svoj účel. - Tiež odporúčame doplniť aj časť 12. Zdroje – odkiaľ predkladateľ	O	A	Doplnené do doložky.

	čerpá, zdroje, použité čísla a fakty. Uvedené časti je potrebné uviesť v zmysle aktualizovanej Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov.			
MHSR	Čl. 4.3 Monitorovanie a Do textu „Ukazovatele výkonnosti AK, viazané na dosahovanie parametrov implementácie (pri Programe Slovensko 2021 – 2027), budú sledované na ročnej báze. V nadväznosti na splnenie stanovených limitov pri danom počte AK bude možné vyhodnotiť efektívnosť riadenia AK a navrhnúť ďalšie opatrenia, súčasťou ktorých môže byť aj prehodnotenie počtu AK na ďalšie obdobie implementácie“ navrhujeme doplniť „a to v súlade s podmienkami uvedenými v Zmluve o poverení vo väzbe na zníženie alokácie technickej pomoci.“ Z dôvodu zabezpečenia súladu so Zmluvou o poverení žiadame postupovať pri prehodnocovaní maximálnych počtov AK v súlade s podmienkami uvedenými v Zmluve o poverení. Zmluva neurčuje každoročné vyhodnotenie, stanovuje obdobie, kedy dôjde k prehodnoteniu a zároveň aspekt "vypnutia sankčného mechanizmu" a takisto nestanovuje podmienky prehodnotenia, avšak počty AK výrazne ovplyvňujú schopnosť plniť záväzky Zmluvy a úzko súvisí s alokáciou TP. V prípade, že nedochádza k znížovaniu alokácie TP v zmysle zmluvy, nie je dôvod na prehodnocovanie AK.	Z	A	Prehodnotenie počtu AK sa bude realizovať priebežne, napr. pri zmene alokácie tak, ako je uvedené v Zmluve o poverení. Cieľom prehodnocovania je na základe komunikácie s príslušnými rezortami nastaviť efektívny počet AK vo FTE s ohľadom na stropy technickej pomoci.
MHSR	Celému materiálu Materiál uvádza, že má ambíciu stanoviť spoločné princípy, postupy a nástroje od plánovania, vzdelávania, hodnotenia	Z	ČA	Materiál má odporúčací charakter vo vzťahu k plánovaniu, motivácii, odmeňovaniu AK. Je v kompetencii každého rezortu, akým

	výkonnosti, odmeňovania a motivácie. Uvedené skutočnosti sa v ňom však nenachádzajú. Ide o všeobecný materiál konštatujúci problémy AK, ktorý má ambíciu centralizovať riadenie ľudských zdrojov pre AK z pozície RO, bez riešenia týchto problémov. Materiál vymenúva zákonom určené povinnosti, ktoré musia služobné úrady dodržiavať, bez ďalšej pridanej hodnoty. V úvode materiál deklaruje odporúčací charakter, v ďalších častiach však ukladá dotknutým orgánom povinnosti, následne ukotvené v uznesení vlády SR. Z uvedeného dôvodu chceme poukázať, že je v kompetencii SO, aby si riešili potrebu a počet administratívnych kapacít v súlade s platnou legislatívou a ponechať odporúčací charakter.			spôsobom si nastaví a implementuje postupy uvedené v materiáli v rámci svojho rezortu. V uznesení sa neukladajú úlohy, ale sa len odporúča implementovať postupy a procesy zadefinované v Systéme riadenia LŽ. Počet AK je v kompetencii každého rezortu pri zohľadnení stropu technickej pomoci určenej pre daný rezort na obdobie do roku 2028 a v nadväznosti na úlohy C.2 a D.1 uznesenia vlády č. 489/2021. Stanovenie počtov AK na PO 2021-2027 je predmetom materiálu Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, ktorý bol od komunikovaný s MH SR.
MHSR	Čl. 3.2 Systematické riešenia V časti 3.2 žiadame vypustiť „vrátane riadiacich pracovníkov“ z textu v nasledujúcej odrážky resp. celý odsek prehodnotiť: • na optimalizáciu počtu AK pre implementačnú úroveň bude zavedené priebežné sledovanie a vyhodnocovanie LŽ zapojených do implementácie PO 2021 – 2027 so zohľadnením stavu implementácie a využívania TP, pre horizontálnu úroveň bude sledovanie a vyhodnocovanie LŽ závisieť prioritne od čerpania TP a nebude priamo naviazané	Z	ČA	Tak ako pre PO 2014-2020 boli stanovené maximálne počty AK, tak aj v PO 2021-2027 bude MIRRI SR prehodnocovať počty AK vo FTE so zohľadnením stropu technickej pomoci a priemernej celkovej ceny práce s cieľom zabezpečiť plynulé čerpanie TP počas celej doby implementácie. RO bude monitorovať počty AK s dôrazom na úlohy C.2 a D.1 UV č. 489/2021. Počty AK na PO

	na stav implementácie. Dôraz bude kladený na efektívny/optimálny počet AK vo FTE vrátane riadiacich zamestnancov. Je v kompetencii SO, aby si riešili potrebu a počet administratívnych kapacít v súlade s platnou legislatívou. Uzatvorením Zmluvy o poverení sa SO zaväzuje naplniť ciele implementácie, pričom LZ - ako uvádza aj samotný materiál - sú jedným z kľúčových zdrojov na naplnenie týchto cieľov. Z uvedeného dôvodu nesúhlasíme, aby iné subjekty zasahovali do počtov AK. SO vníma AK v zmysle príslušných uznesení vlády SR ako max. počty, ktoré nebudú bez schválenia MF resp. MIRRI prekročené tak, aby nevznikli dodatočné nároky na ŠR do roku 2028 v oblasti mzdových výdavkov.			2021-2027 uvádza materiál Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, kde sú stanové počty AK aj pre MH SR podieľajúcich sa na implementácii PO 2021-2027.
MHSR	Čl. 3.5 Motivácia v rámci V časti 3.5- talent management - odporúčame upraviť text a zvážiť aplikáciu uvedeného opatrenia, navrhovaný text: "talent management t. j. vyhľadávanie a identifikácia kvalitných zamestnancov s cieľom ich ďalšej motivácie a stabilizácie v rámci dostupných možností zákona o štátnej službe;" V prípade ponechania pôvodného textu žiadame doplniť max. podiel z celkového počtu AK pre "talent management zamestnancov". Súhlasíme, že kvalitné výstupy a výkon zamestnancov by mali byť zohľadňované formou stabilizácií. Zároveň navrhujeme, aby sa v rámci predmetného nástroja orientovala stratégia tiež na získavanie nových kvalitných zamestnancov, napr. aj priamo zo škôl, resp. už počas ich štúdia. Na rozdiel od avizovaného "spravodlivého prístupu ku	O	N	Je na rozhodnutí samotného subjektu, ako pristúpi k uplatňovaniu princípu tzv. talent managementu. Ide o štandardný nástroj, ktorý môže uplatňovať nielen pri AK, ale aj ostatných zamestnancov rezortu. Jeho cieľom je motivovať kvalitných zamestnancov a nevidíme v tom diskriminačný charakter voči ostatným zamestnancom.

	všetkým zamestnancom" uvedené opatrenie vytvára skupinu zvýhodňovaných, osobitne hodnotených štátnych zamestnancov, s čím nesúhlasíme.			
MHSR	Čl. 6.1 Využívanie zdroj Z textu žiadame vypustiť: „Na základe úlohy C.2. UV SR č. 489 z 8. septembra 2021 k Prehodnoteniu a aktualizácii počtu administratívnych kapacít pre európske štrukturálne a investičné fondy v programovom období 2014 – 2020 a k návrhu na zmenu niektorých UV SR, ktorá splnomocňuje podpredsedníčku vlády a ministerku MIRRI SR v spolupráci s MF SR a po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy stanoviť maximálny počet AK financovaných z TP fondov EÚ v PO 2021 – 2027 vypracuje MIRRI SR Analýzu stavu AK pre fondy EÚ v PO 2021 – 2027 s určením maximálneho počtu AK (vo FTE), ktoré je možné financovať z TP fondov EÚ so zohľadnením priemernej celkovej ceny práce k 31.12.2022, vývoja valorizácie platov vo verejnej správe a vývoja inflácie. Počet AK (vo FTE) kvantifikovaný v predmetnej analýze bude prehodnocovaný každoročne v závislosti od dosahovania parametrov implementácie, zjednodušenie procesov implementácie a alokácie TP. Je v kompetencii SO, aby si riešili potrebu a počet administratívnych kapacít v súlade s platnou legislatívou. Uzatvorením Zmluvy o poverení sa SO zaväzuje naplniť ciele implementácie, pričom LZ - ako uvádza aj samotný materiál - sú jedným z kľúčových zdrojov na naplnenie týchto cieľov. Z uvedeného dôvodu nesúhlasíme, aby iné subjekty zasahovali	Z	N	V nadväznosti na úlohy C.2 a D.1 MIRRI SR vypracovalo materiál Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, ktorého cieľom je nastaviť počty AK na PO 2021 - 2027. Spôsob nastavenia počtu AK pre MH SR bol od komunikovaný so zástupcami rezortu. V materiáli sa uvádza, že počet AK sa bude priebežne aktualizovať vzhľadom na to, že ešte nie všetky procesy týkajúce sa nového PO boli implementované, a je potrebné urobiť kapacitnú analýzu, na základe ktorej sa spresnia tieto počty AK, a prehodnotenie sa bude vykonávať aj na základe ďalších faktorov, ktoré majú vplyv na AK (napr. úprava alokácie). Termín plnenia úloh č. C.2 a D.1 uznesenia vlády SR č. 489/2021 bol na základe schválenia predsedom vlády SR posunutý na 30.09.2023. Rozpor odstránený na stretnutí dňa 11.9.2023.

	do počtov AK. SO vníma AK v zmysle príslušných uznesení vlády SR ako max. počty, ktoré nebudú bez schválenia MF resp. MIRRI prekročené tak, aby nevznikli dodatočné nároky na ŠR do roku 2028 v oblasti mzdových výdavkov. Prehodnotenie potreby počtu AK musí byť viazané prehodnotenie objemov implementácie stanovených v Zmluve o poverení. Uznesením vlády 489/2021 bola v bode C. 2 stanovená úloha "v spolupráci s Ministerstvom financií SR a po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy stanoviť maximálny počet administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 v termíne do 31. decembra 2021". Máme za to, že táto úloha je už splnená a ukončená. Predmetné uznesenie v tejto časti nehovorí o opakujúcom vyhodnotení a stanovení počtov AK.			
MŠVVaŠSR	s. 5/3. odsek/1. Účel materiálu je potrebné upraviť skrátený tvar zo: Systém riadenia na: Systém riadenia LZ potreba vyplynula zo zavedenia tejto skraty v 2. odseku na s. 5	O	A	Upravené v materiáli.
MŠVVaŠSR	s. 5/6. odsek/1. Účel materiálu je potrebné upraviť skrátený tvar zo: Systém riadenia na: Systém riadenia LZ potreba vyplynula zo zavedenia tejto skraty v 2. odseku na s. 5	O	A	Upravené v materiáli.
MŠVVaŠSR	časť 6, str. 17 vlastného materiálu Navrhujeme za vetu „Vytvorené pravidlá odmeňovania nemia systém odmeňovania v zmysle osobitných predpisov,	O	A	Doplnené do materiálu.

	ale nastavujú pravidlá efektívneho využívania osobných výdavkov financovaných z prostriedkov TP“ vložiť novú vetu v znení: „Takto nastavené pravidlá odmeňovania AK zároveň nesmú byť diskriminačné vo vzťahu k ostatným zamestnancom verejnej správy, ktorí sa akýmkoľvek spôsobom podieľajú na plnení úloh.” Právne predpisy upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania (napr. článok 7 a 9 a § 4 zákona č. 55/2017 o štátnej službe) sa zhodujú v tom, že za rovnakú alebo obdobnú prácu prináleží každému zamestnancovi u toho istého zamestnávateľa rovnaká mzda bez ohľadu na to, z akého zdroja sú mzdové prostriedky získavané (napr. štátny rozpočet a technická pomoc).			
MŠVVaŠSR	str. 11/časť nehmotné benefity Odporúčame doplniť „koučing“ a „zahraničné stáže“ Ide o ďalšie benefity, ktoré pomôžu zmeniť zaužívaný pohľad na implementáciu projektov	O	N	Nejde o úplný výpočet nehmotných benefítov, do textu bolo doplnené slovo "najmä".
MŠVVaŠSR	Str. 18/časť 6.1 Odrážka „RO Programu Slovensko 2021-2021...“ upraviť na „RO Programu Slovensko 2021-2027...“ Administratívna chyba	O	A	Upravené v materiáli.
MŠVVaŠSR	Celý materiál Riadenie AK z úrovne RO odporúčame zmeniť na riadenie z úrovne SO, pričom RO by vykonával iba dohľad a usmerňoval SO. Pre nové obdobie nie je efektívne z úrovne RO nariaďovať potrebu AK, najmä počet, keďže SO by malo najlepšie vedieť	O	ČA	Riadenie ľudských zdrojov (AK) je v kompetencii každého rezortu. MIRRI v zmysle § 5 ods. 1 b) zákona č. 121/2022 Z. z. metodicky usmerňuje AK a monitoruje činnosti súvisiace s AK a organizuje

	aké počty AK potrebuje vzhľadom na fázu implementácie programu. Zároveň AK sú primárne hradené z rozpočtov jednotlivých SO a až následne refundované z TP, pričom všetky náklady nemusia byť vždy v plnej miere SO preplatené.			vzdelávanie. V zmysle úlohy C.2 UV č. 489/2021 je minister IRRI v spolupráci s MF SR a po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy splnomocnený stanoviť maximálny počet AK financovaných z technickej pomoci fondov EÚ v PO 2021 - 2027 a súčasne vláda uložila v úlohe D.1 predmetného uznesenia vlády nastaviť systém financovania AK PO 2021 - 2028 po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy tak, aby nezakladal dodatočné nároky na ŠR počas celej doby implementácie PO 2021 - 2027. Stanovenie počtu AK ako aj ich financovanie v P 2021 - 2027 je predmetom materiálu Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, ktorý bol odkomunikovaný aj s MŠVVŠ SR.
MŠVVaŠSR	s. 9/3. odsek/3.3. Finančná udržateľnosť slovo „AK subjektov“ je potrebné upraviť na tvar: „AK subjektov“ formálna úprava textu	O	A	Upravené v materiáli.

MŠVVaŠSR	s. 5/4. odsek/1. Účel materiálu slovo „prepojenú“ je potrebné upraviť na tvar: „prepojený“ formálna úprava textu	O	A	Upravené v materiáli.
MŠVVaŠSR	Strana 12, kapitola 4 V texte je uvedené, že doterajší prístup k riadeniu LZ bol v prevažnej miere postavený na činnosti osobných úradov na jednotlivých RO, resp. SO, čo nie je celkom presné, nakoľko jednotlivé RO, resp. SO boli samé aktívne pri procese výberu potrebných AK, a následne osobné úrady, resp. v súčinnosti s RO (SO) zabezpečovali administratívu prijímania nových AK. Tento zaužívaný systém by mal byť zachovaný, lebo potreby AK najlepšie poznajú jednotlivé orgány, v novom programovom období SO. Upresnenie zaužívaného prístupu.	O	ČA	Ide o zhrnutie skúseností z predchádzajúceho obdobia vo všeobecnosti, t. j. niektoré rezorty mali nastavený výber zamestnancov založený na osobnom úrade, čiže ide o odporúčanie, že takto je potrebné postupovať aj naďalej v úzkej komunikácii medzi služobným úradom a SO.
MŠVVaŠSR	s.17/2. odsek/6. Odmeňovanie a motivácia zamestnancov v súlade v súlade s disponibilnými zdrojmi TP Veta: „Plnenie cieľov zamestnanca bude súčasťou služobného hodnotenia, ktoré vykonáva vedúci zamestnanec v zmysle § 122 zákona o štátnej službe.“ Navrhujeme upraviť znenie vety na: „Plnenie cieľov zamestnanca môže byť súčasťou služobného hodnotenia, ktoré vykonáva vedúci zamestnanec v zmysle § 122 zákona o štátnej službe.“ Alebo: „Odporúča sa, aby plnenie cieľov zamestnanca bolo súčasťou služobného hodnotenia, ktoré vykonáva vedúci zamestnanec v zmysle § 122 zákona o štátnej službe.“ potreba úpravy znenia textu, nakoľko má mať iba odporúčací charakter	O	A	Preformulované na "odporúča sa".

MŠVVaŠSR	Strana 14/poznámka pod čiarou Vzhľadom na neexistenciu dokumentu „Príručka k zberu údajov AK“ žiadame uvedený dokument odstrániť, resp. nahradiť existujúcim dokumentom. Neodvolávať sa na neexistujúce dokumenty.	Z	A	Poznámka pod čiarou bola odstránená.
MŠVVaŠSR	Nikde v celom dokumente nevidno hodnotenie kvality práce, ktorú overí audit, čo je už neskoro. Hodnotí sa len kvantita ale nie kvalita. Vždy bude potrebná kontrola „4 očí“ (v súlade so zákonom 357/2015 Z.z.) ,t.j. vždy bude potrebný vyšší počet AK. A pokiaľ sa ráta s kumuláciou činností aj vzhľadom na nízky rozpočet TP, tak vždy budú potrební kvalitní pracovníci a nie absolventi VŠ, kde to trvá približne „rok“ kým sa zaučia. Zpracovať skutočné hodnotenie kvality práce až po vykonaní auditov, kedy sa overí skutočné plnenie v implementácii. A nie podľa počtu čerpaní, ktoré môže po vykonaní vládneho auditu byť oveľa nižšie, kedy sa budú vracat' použité prostriedky.	Z	N	MIRRI SR sa zaväzuje vykonať analýzu implementačných procesov a s tým súvisiacich počtov AK v PO 2021 – 2027 v zmysle úlohy z uznesenia vlády SR v termíne do 30.06.2026. MIRRI SR nezvažuje však investovať ďalšie zdroje do analýzy PO 2014 – 2020 (zohľadňujúc skutočnosť, že neexistujú porovnateľné dáta za rezorty), pričom výsledok analýzy PO 2014 – 2020 by nijakým spôsobom už neovplyvnil nastavenie PO 2021 – 2027, a teda máme za to, že by išlo o neefektívne vynaložené zdroje TP resp. štátneho rozpočtu.
MZVEZ SR	K vlastnému materiálu Navrhujeme, aby bol v dokumente uvedený konkrétnejšie vzťah a prepojenie s Cestovnou mapou budovania administratívnych kapacít pre 2020+, ktorá popisuje z časti porovnateľné a súvisiace oblasti (definuje hlavné ciele a návrhy riešení na zabezpečenie kvalitných ľudských zdrojov, funkčných implementačných štruktúr a vytvorenie vhodných nástrojov a procesov, ktoré sú predpokladom plynulej a efektívnej implementácie v PO 2021 - 2027. Dokument sa	O	N	Cieľom cestovnej mapy budovania AK je nastaviť dostatočný počet AK na všetkých úrovniach implementácie PO 2021 - 2027, t. j. na horizontálnej, implementačnej a regionálnej úrovni v nadväznosti na popis úloh, ktoré sú v Cestovnej mape uvedené a v nadväznosti na Partnerskú dohodu a Program Slovensko. Cieľom Systému riadenia LZ je zabezpečiť kvalitné AK, t. j. nastaviť

	osobitne zameriava na budovanie a podporu kapacít na regionálnej úrovni.) so zámerom zvýšiť prehľadnosť a zosúladiť obsah i počet dokumentov, ktoré sú určujúce/odporúčajúce pre AK.			odporúčania pre riadenie, plánovanie, motiváciu, odmeňovanie AK za účelom ich efektívneho využívania počas PO 2021-2027.
MZVEZ SR	K vlastnému materiálu Vo vlastnom dokumente sa na poslednej strane uvádza, že MIRRI SR je splnomocnené v spolupráci s MF SR a po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy stanoviť maximálny počet AK financovaných z TP fondov EÚ v PO 2021 – 2027 s tým, že MIRRI SR vypracuje Analýzu stavu AK pre fondy EÚ v PO 2021 – 2027 s určením maximálneho počtu AK (vo FTE), ktoré je možné financovať z TP fondov EÚ so zohľadnením priemernej celkovej ceny práce k 31.12.2022, vývoja valorizácie plátov vo verejnej správe a vývoja inflácie. Počet AK (vo FTE) kvantifikovaný v predmetnej analýze bude prehodnocovaný každoročne v závislosti od dosahovania parametrov implementácie, zjednodušenie procesov implementácie a alokácie TP. Navrhujeme doplniť konkrétne parametre implementácie, ktoré sa budú hodnotiť a rovnako ako bude posudzované v rámci prehodnocovania zjednodušenie procesov implementácie. V dokumente je odvolávka na parametre implementácie pre Program Slovensko 2021 - 2027 určené v Zmluve o poverení, táto nie je súčasťou vlastného materiálu a (niektoré) povinne pripomienkujúce subjekty takto nemajú predmetné informácie k dispozícii. Naviazanie výšky alokácie OP TP (nižší objem finančných prostriedkov v PO 2021-2027	O	ČA	Počty AK na PO 2021-2027 ako aj ich zdroje financovania sú predmetom materiálu Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027, v ktorom sú nastavené počty AK jednotlivých subjektov na horizontálnej a implementačnej úrovni, ako aj možnosti flexibility v rámci počtu AK a tiež aj možnosti prehodnocovania počtu AK. Prehodnotenie počtu sa predpokladá najneskôr do polovice roku 2026, kedy budú už známe a implementované všetky procesy PO 2021-2027 a na základe kapacitnej analýzy sa môže prehodnocovať počty AK aj s ohľadom na zavedenú simplifikáciu implementácie nového PO.

	oproti PO 2014-2020) na prehodnocovanie počtu AK je z pohľadu finančných zdrojov zrozumiteľné, zároveň môže byť kontraproduktívne vo vzťahu k potrebe zmiernenia fluktuácie AK, ich stabilizácie a kontinuálneho zvyšovania ich odbornosti – sektorovú/specifickú expertízu a ich odbornú flexibilitu potrebnú počas celého PO 2021 – 2027 (a osobitne v rokoch 2023 a 2024 potrebnú pre dve PO, PO 2014 – 2020 aj PO 2021 – 2027). Dokument pomenováva rozdiely v hodnotení AK, ktoré pri ich nedostatku pravdepodobne budú v určitej miere ďalej pretrvávať, keďže, ako je to uvedené, každý dotknutý subjekt je zodpovedný za vlastnú mzdovú politiku a bude mať k dispozícii rôzne zdroje financovania (napr. AK v území). Nerovnomernosť v hodnotení môže naďalej spôsobovať „vnútornú“ konkurenciu medzi inštitúciami s AK.			
MŽPSR	Čl. 2.1 V čl. 2.1 Význam LZ pre kvalitu implementácie politiky súdržnosti EÚ navrhujeme vypustiť resp. zásadným spôsobom preformulovať nasledovný odsek: „Inými slovami, je potrebné zabezpečiť, aby boli jasne pridelené zodpovednosti a úlohy, aby boli zamestnanci riadne vyškolení a aby boli prijatí vhodní ľudia na príslušné pracovné pozície, vrátane tých riadiacich. Musia byť tiež vybavení vhodnými nástrojmi - IT systémami, príručkami, pravidlami na riadenie EÚ fondov. Ak sú systémy a nástroje k dispozícii, subjekty zodpovedné za implementáciu fondov EÚ sú menej zraniteľné. Ďalším dôležitým prvkom je riadenie. Znamená to, že manažéri sa musia zodpovedať za výkon, prijímať opatrenia proti korupcii a konfliktom záujmov	Z	N	Predmetný materiál je výsledkom analýzy programového obdobia 2014 - 2020, pričom boli zistené reálne nedostatky v plánovaní ľudských zdrojov a spôsobe ich odmeňovania u mnohých subjektov, čo sa prejavilo v nedostatku zdrojov TP už v roku 2021 a preto nesúhlasíme s tvrdením, že ide o subjektívne tvrdenie. Nedostatky spočívali v absencii prepojenia odmeňovania na výkon a výsledky implementácie (čo je zrejmé aj z aktuálneho stavu implementácie PO 2014 -2020 v SR v chýbajúcich zdrojoch TP vo väčšine OP). S cieľom napraviť túto situáciu, tento materiál

	a podporovať transparentnosť." Odôvodnenie: Daný odsek je postavený na subjektívnom hodnotení riadenia LZ v programovom období 2014-2020 napr. (nejasne pridelené zodpovednosti a úlohy zamestnancom, nevhodní ľudia na pracovných pozíciách, nevhodné nástroje – príručky a pravidlá na riadenia EÚ fondov a pod.) Zároveň nesúhlasíme so subjektívnym hodnotením ohľadom manažérov v poslednej vete odseku.			stanovuje odporúčania k riadeniu LZ tak, aby boli zabezpečené plánované míľniky implementácie v PO 2021 - 2027, ktoré majú zároveň napomôcť jednotlivým subjektom dosiahnuť aj efektívnejšie využívanie TP na financovanie administratívnych kapacít. Predkladateľ materiálu predpokladá po zavedení navrhovaných opatrení aj kvalitatívny posun výkonu administratívnych kapacít, čo reaguje aj na odporúčania EK vyplývajúce zo Správy o Slovensku https://eurofondy.gov.sk/europska-komisia-zverejnila-spravu-o-slovensku-2019/.
MŽPSR	Čl. 2.2 V čl. 2.2 Identifikované slabé miesta riadenia LZ v PO 2014 - 2020 navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „• neodôvodnené zvyšovanie osobných výdavkov AK spôsobuje tlak na využívanie obmedzených zdrojov TP;“ Odôvodnenie: Nesúhlasíme s predmetným všeobecným tvrdením o neodôvodnenom zvyšovaní osobných výdavkov vzhľadom na skutočnosť, že zvyšovanie osobných výdavkov na RO OP KŽP (SO P SK) vychádza v prevažnej miere z legislatívnej úpravy tarifných plátov v štátnej správe, pričom zvyšovanie osobných výdavkov v čase zohľadňuje potrebu zabezpečenia konkurencieschopnosti mzdového ohodnotenia štátnych zamestnancov v porovnaní so súkromným sektorom v oblasti	Z	N	Dané tvrdenie vychádza z kvantifikácie nedostatku zdrojov TP už v roku 2021 a tiež zistení z predchádzajúceho PO 2014-2020, ktoré boli identifikované analýzou existujúcich dát z dostupných informačných systémov a tiež na základe zberu údajov od jednotlivých rezortov. Výsledky analýzy a z nej vyplývajúce odporúčania sú zovšeobecnené t. j. neznamena to, že uvedený nedostatok sa týka priamo MŽP SR. Platy AK sa v PO 2014 - 2020 zvyšovali neadekvátne k ich pracovnej činnosti a tempa implementácie jednotlivých OP, t. j. neboli

	fondov EÚ. V prípade, že dochádza k úprave osobných výdavkov tie sú vždy riadne zdôvodnené, tak ako to vyžaduje zákon 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.			odmeňovaní za ich výkon (prínos), ale len z dôvodu ich stabilizácie.
MŽPSR	Čl. 2.2 V čl. 2.2 Identifikované slabé miesta riadenia LŽ v PO 2014 - 2020 navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „• slabá prepojenosť odmeňovania s dosiahnutým výkonom zamestnancov a subjektov, čím sa oslabuje motivačný charakter a transparentnosť;" Odôvodnenie: Nesúhlasíme s predmetným všeobecným tvrdením, nakoľko na RO OP KŽP (SO P SK) bol systém odmeňovania AK EŠIF zavedený v roku 2015 a je v platnosti do súčasnosti. Systém odmeňovania AK je nastavený tak, že výška motivačného príspevku je striktne naviazaná na kvalitné plnenie pracovných úloh a zohľadňuje aj pracovné činnosti vykonávané nad rámec bežnej pracovnej agendy zamestnanca na mesačnej báze.	Z	N	Dané tvrdenie vychádza z kvantifikácie a zistení z predchádzajúceho PO 2014-2020, ktoré boli identifikované analýzou existujúcich dát z informačných systémov a zberu údajov od jednotlivých rezortov. Výsledky analýzy a z nej vyplývajúce odporúčania sú zovšeobecnené t. j. neznamena to, že uvedený nedostatok sa týka priamo MŽP SR.
MŽPSR	Čl. 2.2 V čl. 2.2 Identifikované slabé miesta riadenia LŽ v PO 2014 - 2020 navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „• obsadzovanie štandardizovaných pracovných pozícií bez jednoznačného prepojenia na implementačný cyklus a pokrok v implementácii programov;" Odôvodnenie: Každá pracovná pozícia na RO OP	O	N	Predmetný materiál je výsledkom analýzy programového obdobia 2014 - 2020, pričom boli zistené reálne nedostatky v plánovaní ľudských zdrojov a spôsobe ich odmeňovania u mnohých subjektov. Tieto nedostatky spočívali v absencii nadväznosti na výkon a výsledky implementácie. S cieľom napraviť túto situáciu, tento materiál stanovuje všeobecné odporúčania k riadeniu LŽ tak,

	KŽP (SO P SK) bola obsadzovaná výhradne na základe reálnych potrieb v rámci implementačného cyklu.			aby boli splnené parametre implementácie, a ktoré majú za úlohu pomôcť jednotlivým subjektom dosiahnuť efektívne využívanie administratívnych kapacít, čo zabezpečí kvalitatívny posun administratívnych kapacít celkovo.
MŽPSR	Čl. 2.2 V čl. 2.2 Identifikované slabé miesta riadenia ĽZ v PO 2014 - 2020 navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „• vysoká miera fluktuácie ako výsledok nízkej úrovne riadenia ĽZ v štátnej správe a vysoká miera tzv. internej fluktuácie - medzi subjektmi (z dôvodu rozdielov v odmeňovaní zamestnancov) zapojenými do riadenia, implementácie, kontroly a auditu EŠIF;“ Odôvodnenie: Navrhujeme vypustiť daný text nakoľko nesúhlasíme s hodnotením autora o nízkej úrovni riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe. Tvrdenie je subjektívne, zavádzajúce a nie je ničím podložené. Rovnako nevidíme súvis medzi vysokou mierou fluktuácie a nízkou úrovňou riadenia ĽZ, externá fluktuácia AK je spôsobená vyšším finančným ohodnotením v súkromnom sektore a nemá žiadny súvis s nízkou úrovňou riadenia ĽZ.	O	N	Ako uvádza kapitola 6 predmetného materiálu: "Priemerný plat zamestnancov na subjektoch zapojených do implementácie fondov EÚ je vďaka financovaniu osobných výdavkov z prostriedkov TP vyšší ako priemerný plat v ostatných oblastiach verejnej správy a je konkurencieschopný aj vzhľadom k priemerným platom v súkromnej sfére." - toto tvrdenie v materiáli sa odkazuje na portál Platy.sk, kde sú zverejnené výšky plátov v súkromnom sektore a ktoré sú porovnateľné s plátmi AK.
MŽPSR	Čl. 2.2 V čl. 2.2 Identifikované slabé miesta riadenia ĽZ v PO 2014 - 2020 navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „• vyššie čerpanie TP ako prostriedkov z tematických prioritných osí,	Z	N	Pri analýze predchádzajúceho PO 2014 - 2020 bolo zistené nedostatočné prepojenie existujúceho počtu AK na vývoj implementácie, čo spôsobovalo nerovnomerné rozloženie využitia AK (počet

	nezodpovedajúce kvalite a pokroku pri implementácii prioritných (vecných) osí v rámci OP nerešpektujúc disponibilné zdroje TP a nutnosť dofinancovania nepokrytých osobných výdavkov spojených s implementáciou PO 2014 - 2020 zo zdrojov štátneho rozpočtu.“ Odôvodnenie: Potreba dofinancovania výdavkov na AK zo zdrojov ŠR vychádza z nedostatočnej alokácie TP v PO 2014-2020, kde bolo potrebné zabezpečiť plné financovanie AK až do roku 2023 vzhľadom na meškanie prípravných prác s PSK. Nedostatok zdrojov na zabezpečenia financovania mzdových výdavkov z TP je komplexným problémom na národnej úrovni, čo bolo okrem iného uvedené v materiáli ÚV SR s názvom "Prehodnotenie a aktualizácia počtu AK pre implementáciu EŠIF v PO 2014-2020", ktoré vzala vláda SR na vedomie dňa 6.12.2019.			obsadených AK, resp. AK vo FTE vs. % kontrahovania, resp. % čerpania). Výška alokácie TP je pevne stanovená EK a je na členskom štáte nastaviť systém tak, aby nevytvárala opakované nároky na štátny rozpočet (čo sa dialo v PO 2014 - 2020). Nedostatok zdrojov na zabezpečenie financovania osobných výdavkov z TP je a aj bol čiastočne kompenzovaný zo ŠR (AK kmeňové). Vzhľadom na vopred stanovenú výšku alokácie TP a výšku limitov zo ŠR, je potrebné počet AK nastaviť so zohľadnením týchto stanovených nezávislých premenných. K uvedenému zaväzuje aj úloha D.1. UV SR 489/2021: "nastaviť systém financovania administratívnych kapacít programového obdobia 2021 – 2027 po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy tak, aby nezakladal dodatočné nároky na štátny rozpočet počas celej doby implementácie programového obdobia 2021 – 2027."
MŽPSR	Čl. 3.3 V čl. 3.3 Finančná udržateľnosť navrhujeme v rámci kategórií AK v prípade AK ostatné (kmeňové) umožniť financovanie niektorých zložiek mzdy ako najmä osobný príplatok (kód ekonomickej klasifikácie: 612 001) a odmena (kód	Z	N	V nastavenom systéme budú existovať AK, (či už AK OS alebo AK kmeňové), ktoré budú odmeňovaní rovnakou priemernou celkovou cenou práce. V prípade potreby navýšenia osobných výdavkov to bude mať

	ekonomickej klasifikácie: 614) z TP fondov EÚ z dôvodu stabilizácie predmetných AK vykonávajúcich činnosti v súvislosti s implementáciou Programu Slovensko v programovom období 2021-2027 a v nadväznosti na zavedenie dvoch kategórii zamestnancov s ohľadom na typ štátnozamestnaneckého miesta nie je žiadúce, aby došlo v rámci jednej sekcie k znevýhodňovaniu jednej kategórie zamestnancov, ktorí budú financovaní zo zdrojov štátneho rozpočtu.			dopad pri AK OS na TP (je potrebné zdôrazniť, že TP nie je určená len na osobné výdavky, ale je potrebné z nej uhradiť aj iné nevyhnutné výdavky, napr. publicitu), pri AK kmeňových to bude na úkor prostriedkov kapitoly.
MŽPSR	Čl. 4.3 V čl. 4.3 Monitorovanie a hodnotenie LZ navrhujeme do nižšie uvedeného textu doplniť, že do procesu prehodnocovania stavu AK budú aktívne zapojené aj jednotlivé SO, na ktoré bude mať úprava stavu AK výrazný vplyv. „Pri subjektoch implementujúcich fondy EÚ budú monitorované vybrané ukazovatele (najmä čerpanie TP, počet AK v FTE). Pri RO, SO budú tieto ukazovatele hodnotené v súvislosti s dosahovaním parametrov implementácie (pre Program Slovensko 2021 - 2027 určených v Zmluve o poverení). Následne bude môcť byť prehodnocovaný stav AK v nadväznosti na objektívne implementačné potreby subjektov.“	Z	A	Text doplnený nasledovne: "Následne bude môcť byť prehodnocovaný stav AK v nadväznosti na objektívne implementačné potreby subjektov, ktoré budú predmetom bilaterálnych stretnutí medzi MIRRI SR a jednotlivými SO."
MŽPSR	Čl. 6. V čl. 6 Odmeňovanie a motivácia zamestnancov v súlade s disponibilnými zdrojmi TP navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „Pretože je potrebné zlepšiť objektivnosť služobného hodnotenia, navrhujeme zaviesť prvky riadenia a	O	N	Dané tvrdenie vychádza z kvantifikácií a zistení z predchádzajúceho PO 2014-2020, ktoré boli identifikované analýzou existujúcich dát z informačných systémov a zberu údajov od jednotlivých rezortov. Výsledky analýzy a z nej vyplývajúce

	vyhodnocovania výkonnosti prostredníctvom stanovovania cieľov a pri RO, SO cieľov, ktoré sú naviazané na parametre implementácie a prepojiť ich na systém odmeňovania.“ Odôvodnenie: RO OP KŽP (SO P SK) trvá na skutočnosti, že realizované služobné hodnotenie zamestnancov na MŽP SR je objektívne.			odporúčania sú všeobecné t.j. neznamená to, že uvedený nedostatok sa týka priamo MŽP SR.
MŽPSR	Čl. 6. V čl. 6 Odmeňovanie a motivácia zamestnancov v súlade s disponibilnými zdrojmi TP, navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „Chýbajúci systém v odmeňovaní na týchto subjektoch viedol k zvyšovaniu mzdových výdavkov a nadmernému čerpaniu TP, ktoré nezodpovedalo pokroku v implementácii OP, resp. nezohľadňovalo potrebu alokovať TP aj do konca PO.“ Odôvodnenie: Hodnotenie je subjektívne a nie je argumentačne podložené. 1) Na RO OP KŽP (SO PSK) funguje transparentný systém odmeňovania od roku 2015. 2) V prípade čerpania prostriedkov TP nemožno hovoriť o ich nadmernom čerpaní nakoľko alokácia TP na AK bola od začiatku PO 2014-2020 nedostatočná a podhodnotená a zvyšovanie mzdových výdavkov bolo realizované prevažne z dôvodu zmeny legislatívy (zvyšovanie platových taríf) resp. zvyšovanie mzdových výdavkov v súvislosti so zabezpečením konkurencieschopnosti voči mzdovému ohodnoteniu v rámci súkromného sektora na podobných pracovných pozíciách.	Z	N	Dané tvrdenie vychádza z kvantifikácie a zistení z predchádzajúceho PO 2014-2020, ktoré boli identifikované analýzou existujúcich dát z informačných systémov a zberu údajov od jednotlivých rezortov. Výsledky analýzy a z nej vyplývajúce odporúčania sú zovšeobecnené t.j. neznamená to, že uvedený nedostatok sa týka priamo MŽP SR.
MŽPSR	Čl. 6. V čl. 6. Kap. 6 Odmeňovanie a motivácia zamestnancov v	O	N	Dané tvrdenie vychádza z kvantifikácií a zistení z predchádzajúceho PO 2014-2020,

	súlade s disponibilnými zdrojmi TP navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „Zároveň je nevyhnutné, aby platové ohodnotenie, ale najmä výška poskytovaných odmien zodpovedala pracovným výsledkom/výkonu každého zamestnanca, nakoľko aktuálny systém odmeňovania nevytváral dostatočný tlak na kvalitu a výkon zamestnancov.“ Odôvodnenie: Nesúhlasíme s tvrdením ohľadom systému odmeňovania, nakoľko systém odmeňovania na RO OP KŽP (SO P SK) je naviazaný na kvalitatívne ukazovatele a samozrejme zohľadňuje aj pracovné činnosti vykonávané nad rámec bežnej pracovnej agendy zamestnanca.			ktoré boli identifikované analýzou existujúcich dát z informačných systémov a zberu údajov od jednotlivých rezortov. Výsledky analýzy a z nej vyplývajúce odporúčania sú všeobecné t.j. neznamená to, že uvedený nedostatok sa týka priamo MŽP SR.
MŽPSR	Čl. 6.1 V čl. 6.1 Využívanie zdrojov TP navrhujeme vypustiť resp. preformulovať a argumentačne podložiť nasledovný text: „Je nevyhnutné nastaviť rovnomerné čerpanie TP v PO 2021 - 2027 tak, aby sa neopakovala situácia z PO 2014 - 2020, kedy sa TP vyčerpala pred koncom PO, čo spôsobilo potrebu dofinancovania AK zo štátneho rozpočtu. Dôvodom tejto situácie bola absencia plánovania LZ, obsadzovanie pracovných miest bez nadväznosti na stav implementácie a prideľovanie odmien bez zohľadnenia plnenia stanovených cieľov (parametrov) implementácie.“ Odôvodnenie: Skutočným dôvodom potreby dofinancovania AK zo zdrojov ŠR bola nedostatočná alokácia TP v PO 2014-2020. Nedostatok zdrojov na zabezpečenie financovania mzdových výdavkov z TP je komplexným problémom na národnej úrovni, čo bolo okrem iného uvedené v materiáli ÚV SR s	Z	N	Pri analýze predchádzajúceho PO 2014 - 2020 bolo zistené nedostatočné prepojenie existujúceho počtu AK na vývoj implementácie, čo spôsobovalo nerovnomerné rozloženie využitia AK (počet obsadených AK, resp. AK vo FTE vs. % kontrahovania, resp. % čerpania). Výška alokácie TP je pevne stanovená EK a je na členskom štáte nastaviť systém tak, aby nevytvárala opakované nároky na štátny rozpočet (čo sa dialo v PO 2014 - 2020). Nedostatok zdrojov na zabezpečenie financovania osobných výdavkov z TP je a aj bol čiastočne kompenzovaný zo ŠR (AK kmeňové). Vzhľadom na vopred stanovenú výšku alokácie TP a výšku limitov zo ŠR, je

	názvom "Prehodnotenie a aktualizácia počtu AK pre implementáciu EŠIF v PO 2014-2020", ktoré vzala vláda SR na vedomie dňa 6.12.2019. Zároveň zdôrazňujeme, že dôvodom nedostatočných zdrojov TP nebola absencia plánovania LZ ani ostatné vyššie uvedené dôvody.			potrebné počet AK nastaviť so zohľadnením týchto stanovených nezávislých premenných. K uvedenému zaväzuje aj úloha D.1. UV SR 489/2021: "nastaviť systém financovania administratívnych kapacít programového obdobia 2021 – 2027 po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy tak, aby nezakladal dodatočné nároky na štátny rozpočet počas celej doby implementácie programového obdobia 2021 – 2027."
MŽPSR	Čl. 6.1 V čl. 6.1 Využívanie zdrojov TP navrhujeme vypustiť nasledovný text: „Na základe úlohy C.2. UV SR č. 489 z 8. septembra 2021 k Prehodnoteniu a aktualizácii počtu administratívnych kapacít pre európske štrukturálne a investičné fondy v programovom období 2014 – 2020 a k návrhu na zmenu niektorých UV SR, ktorá splnomocňuje podpredsedníčku vlády a ministerku MIRRI SR v spolupráci s MF SR a po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy stanoviť maximálny počet AK financovaných z TP fondov EÚ v PO 2021 – 2027 vypracuje MIRRI SR Analýzu stavu AK pre fondy EÚ v PO 2021 – 2027 s určením maximálneho počtu AK (vo FTE), ktoré je možné financovať z TP fondov EÚ so zohľadnením priemernej celkovej ceny práce k 31.12.2022, vývoja valorizácie platov vo verejnej správe a vývoja inflácie. Počet AK (vo FTE)	Z	N	Vzhľadom na vopred stanovenú výšku alokácie TP a výšku limitov zo ŠR, je potrebné počet AK nastaviť so zohľadnením týchto stanovených nezávislých premenných. K uvedenému zaväzuje MIRRI SR aj úloha D.1. UV SR 489/2021: "nastaviť systém financovania administratívnych kapacít programového obdobia 2021 – 2027 po dohode s príslušnými dotknutými ústrednými orgánmi štátnej správy tak, aby nezakladal dodatočné nároky na štátny rozpočet počas celej doby implementácie programového obdobia 2021 – 2027." Pre splnenie úlohy C.2 a D.1. a správne nastavenie počtu AK v PO 2021- 2027 bol vypracovaný materiál Stanovenie počtu administratívnych kapacít

	kvantifikovaný v predmetnej analýze bude prehodnocovaný každoročne v závislosti od dosahovania parametrov implementácie, zjednodušenie procesov implementácie a alokácie TP." Odôvodnenie: Je v kompetencii jednotlivých SO, aby si riešili potrebu a počet administratívnych kapacít v súlade s platnou legislatívou. Uzatvorením Zmluvy o poverení sa SO zaväzuje naplniť ciele implementácie, pričom ľudské zdroje - ako uvádza aj samotný materiál - sú jedným z kľúčových zdrojov na naplnenie týchto cieľov. Prehodnotenie potreby počtu AK musí byť viazané prehodnotenie objemov implementácie stanovených v Zmluve o poverení.			financovaných z technickej pomoci fondov Európskej únie v programovom období 2021 – 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít v programovom období 2021 – 2027. V predmetom materiáli sú uvedené podmienky prehodnotenia počtov (napr. zmena alokácie, zjednodušenie postupov a procesov pri implementácii). Zodpovednosť za riadenie AK v rámci rezortu ostáva samozrejme na úrovni jednotlivých subjektov zapojených do implementácie P SK so zohľadnením disponibilít zdrojov (tak, ako je to aj v prípade financovania iných ŠZM).
SVSLPRK	Celému materiálu Navrhujeme doplniť/zadefinovať konkrétne merateľné ciele, ktoré budú sledované a vyhodnocované počas celého programového obdobia 2021-2027. Zároveň navrhujeme, aby odbor zodpovedný za AK vypracovával výročnú správu, kde budú tieto ciele vyhodnotené.	O	N	Tento materiál má všeobecný odporúčací charakter a tvorí základ pre ďalšie metodické dokumenty, v ktorých budú zadané konkrétne ukazovatele merania efektívnosti AK, konkrétne Príručka k zberu dát o AK v PO 2021 - 2027, ktorá bude definovať základné merateľné ukazovatele a v nadväznosti na to budú definované aj všetky údaje (premenné), ktoré budú predmetom zberu dát v Informačnom systéme CPV.
SVSLPRK	Celému materiálu Všeobecne celý materiál, špecificky napr. časť 3.1, 3. odsek: „V PO 2021 - 2027 sa pozornosť subjektov zapojených do	O	ČA	Vzdelávacie moduly pre riadiacich zamestnancov obsahuje Centrálny plán vzdelávania, ktorých cieľom je zvyšovanie

	implementácie fondov EÚ sústredí na zlepšenie riadenia LŽ, zvyšovanie profesionality zamestnancov, predovšetkým ich odbornosti a nestrannosti. Z dlhodobého hľadiska sa subjekty zapojené do implementácie fondov EÚ zamerajú na to, aby zamestnanci disponovali kľúčovými zručnosťami ako je kritické myslenie, tímová spolupráca, komunikácia a projektové riadenie.“ je nastavený ambiciózne a pri naplnení jeho zámerov a odporúčaní má potenciál posunúť oblasť AK vpred. Okrem správne nastaveného rámcu reportovania, monitorovania a hodnotenia cieľov pre AK je splnenie ambiciózných cieľov v oblasti zvyšovania kvality a strategického riadenia LŽ možné dosiahnuť iba pri obligatórnom nastavení povinností v oblasti riadenia LŽ pre riadiacich zamestnancov alebo povinným absolvovaním pripravených vzdelávacích modulov pre jednotlivé pozície AK. Uvedené musí byť zadefinované v riadiacej dokumentácii EÚ fondov resp. v príslušnej legislatíve (zákon o ŠS, zákon 121/2022 o príspevkoch z fondov EÚ).			ich manažérskych zručnosti a súčasne je v príprave aj CPV na PO 2021 - 2027, kde budú špeciálne školenia pre riadiacich pracovníkov rozšírené.
SVSLPRK	kapitola 3.5 Žiadame doplniť konkrétne kroky/ciele/odporúčania pre ostatné subjekty ohľadom motivácie. Nakoľko práve rozdielne benefity vedú k fluktuácii. Napr. ak má jedno ministerstvo 10 homeofficov za mesiac a druhé 0, tak ide o významný faktor motivácie, resp. demotivácie, ktorá prispieva k fluktuácii. Preto navrhujeme doplniť na centrálnej úrovni konkrétne odporúčania pre subjekty implementujúce fondy EÚ vychádzajúce z odbornej literatúry, či praxe v komerčnej sfére.	O	N	Tento materiál má všeobecný odporúčací charakter, nemôže zasahovať do kompetencií jednotlivých služobných úradov a ísť nad rámec príslušných zákonov.

TTSK	kapitola 3.3 posledný odsek Navrhujeme doplniť, akým spôsobom (v akom dokumente) budú definované parametre implementácie v prípade AK v území (TS a UMR), na základe ktorých bude posudzovaná hospodárnosť a efektívnosť využívania ľudských zdrojov zapojených do implementácie fondov EÚ v regiónoch, nakoľko subjekty (VÚC, mestá), na ktorých sú/budú tieto AK vytvorené, nie sú v PO 2021 – 2027 definované ako SO a nebudú tak disponovať Zmluvou o poverení s RO.	O	A	Parametre implementácie v prípade AK v území nebudú predmetom monitorovania, pretože nie sú SO.
TTSK	kapitola 6.1, tretí odsek, prvý bod Prvý bod „Oprávnenými pre využívanie zdrojov TP na financovanie LZ sú AK OS“ – navrhujeme doplniť aj „AK v území“, nakoľko aj tieto sú v zmysle kapitoly 3.3, bod 3 financované z prostriedkov TP.	O	A	Doplnené v dokumente.
TTSK	kapitola 6.1 - tretí odsek, tretí bod Tretí bod „Výška alokácie TP Programu Slovensko..... pre jednotlivé subjekty na implementačnej úrovni (SO) je upravená v Zmluve o poverení“ – navrhujeme doplniť, v akom dokumente bude upravená výška alokácie TP pre subjekty na úrovni regiónov, ktoré budú zamestnávať AK v území.	O	A	Doplnené v dokumente.
ÚJDSR	I. K vlastnému materiálu: 1. Všeobecne - implementácia EŠIF si vyžaduje ľudské zdroje nielen na úrovni RO a SO, ale aj pri ich priamej implementácii v projekte na úrovni ďalších správcov rozpočtových kapitol. Tí však nie sú na tieto účely oprávnení vytvárať administratívne kapacity. Z tohto dôvodu títo ďalší správcovia kapitol v	O	N	Predmetom tohto materiálu je navrhnúť postupy na zvýšenie kvality ľudských zdrojov - administratívnych kapacít, ktoré zodpovedajú za riadenie a implementácie zdrojov EÚ, t. j. nie ľudských zdrojov samotných prijímateľov prostriedkov EÚ.

	prípade čerpania nenávratných finančných príspevkov musia na priamu implementáciu prostriedkov z EŠIF vytvárať nové ľudské zdroje v rámci záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu (limit počtu zamestnancov), a to je problém. V praxi tak napr. MIRRI predkladalo návrhy právnych predpisov, kde nám v rámci krytia nových zvýšených výdavkov ponúkalo riešenie krytia cez podanie žiadostí o čerpanie prostriedkov z výziev v rámci daného PO, avšak my sme ľudské zdroje potrebné na takéto nové potreby museli hľadať v existujúcich limitoch počtu zamestnancov rozpočtovej kapitoly, ktoré síce priebežne platíme z rozpočtu, ale následne sú prefinancovaní z NFP. Navrhujeme riešiť túto časť nevyhnutných ľudských zdrojov na to, aby správcovia rozpočtových kapitol, ktorí nie sú RO alebo SO ako príjemcovia príspevkov z fondov, vedeli flexibilne vytvoriť a zabezpečiť aj potrebné ľudské zdroje na ich realizovanie v praxi. Materiál sa venuje iba ľudským zdrojom potrebným na správu a poskytnutie prostriedkov z EŠIF, ale nevenuje sa potrebám efektívneho projektového riadenia projektov, na ktoré sa čerpajú prostriedky oprávnenými subjektami (rozpočtové kapitoly). Aj na túto časť procesu je potrebné rátať, vytvárať a financovať ľudské zdroje. Navrhujeme túto skutočnosť v materiáli zohľadniť a okrem administratívnych kapacít zohľadniť aj vytváranie ďalších "implementačných kapacít", ktoré už realizujú jednotlivé projekty schválené a realizované v rámci PO z EŠIF.			Finančné prostriedky na financovanie týchto zamestnancov je potrebné nájsť v jednotlivých kapitolách, resp. v rámci jednotlivých projektov.
ÚMS	Celému materiálu Znenie pripomienky: Žiadame, aby MIRRI SR ako RO pre PS	Z	A	AK na regionálnej úrovni budú financované z technickej pomoci Programu Slovensko

	Slovensko, resp. jeho odbor AK, osobitne v rámci predloženého materiálu, prípadne v samostatnom dokumente, konkrétne rozpracoval a upravil spôsob, formu a podmienky, vrátane finančných, akými bude podporovať rozvoj LZ na úrovni regionálnej a miestnej samosprávy počas PO 2021 – 2027, a to najmä z hľadiska budovania a posilnenia AK na úrovni 18 UMR. Odôvodnenie: V súčasnosti sú štandardizované postupy a nástroje spolupráce medzi MIRRI SR ako RO PS 2021 – 2023, vrátane oblasti LZ, formálne upravené prostredníctvom „Zmlúv o poverení“ len na úrovni centrálnej vlády, tzn. medzi RO a rezortami plniacimi úlohu SO. Vo vzťahu k orgánom v území (orgány regionálnej a miestnej samosprávy) však takáto úprava nielen, že neexistuje, ale zatiaľ nie je ani dostatočne jasná ani formalizovaná. Pre rozvoj, posilnenie a financovanie kapacít LZ na úrovni regiónov/TS VÚC a najmä AK na úrovni 18 UMR je odvolávka na „Cestovnú mapu budovania AK pre 2020 +“ nepostačujúca. Nevyhnutnou podmienkou úspešného čerpania fondov EÚ v území v budúcom PO 2021 – 2027 je formálna úprava vzťahov medzi RO a TS/VÚC a AK/18 UMR, ktorá bude obsahovať jasné štandardizované postupy a podmienky RO, resp. príslušných SO, v oblasti poskytovania finančných prostriedkov z PS 2021 - 2027 na realizáciu podpory integrovaného územného rozvoja, vrátane podmienok podpory rozvoja LZ v území.			2021-2027. Formálne to bude upravené listami ministra IRRI SR.
ÚVSR	Časť 5.4 Nie je jasné, prečo „zabezpečenie vzdelávania AK	O	N	Vzdelávanie je explicitne uvedené len v zákone o štátnej službe. Vzhľadom na

	(administratívnych kapacít) vychádza zo zákona o štátnej službe“ a nie aj z iných právnych predpisov (s. 16). Odôvodnenie: V časti 5.1 sa jednoznačne uvádza, že „dokument CPV (Centrálneho plánu vzdelávania) upravuje prístup k vzdelávaniu pre zamestnancov subjektov zapojených do implementácie fondov EÚ“. Navyše, v časti 1 (s. 5) sa uvádza toto: „AK je v PO 2021 - 2027 definovaná ako špecifické pracovné miesto vo verejnej správe (t. j. ústrednej štátnej správe a územnej samospráve), ktoré prispieva k implementácii fondov EÚ, a slúži najmä na výkon činností na zabezpečenie koordinácie, riadenia, implementácie, monitorovania, hodnotenia, kontroly a auditu fondov EÚ v PO 2021 – 2027 bez ohľadu na zdroj financovania.“ Zamestnanci samospráv však v tomto prípade nebudú vystupovať ako štátni zamestnanci a je teda otázne, nakoľko zabezpečenie ich vzdelávania má vychádzať zo zákona o štátnej službe.			potrebu zabezpečiť vzdelávanie a vyškolenie kvalitných AK potrebných na implementáciu fondov EÚ je potrebné zapojiť do vzdelávania všetky AK, vrátane AK na regionálnej úrovni.
ÚVSR	Celému materiálu V dokumente sa nepracuje s poznatkovým manažmentom. Odôvodnenie: Znalostný manažment/riadenie znalostí (knowledge management) je jedným z kľúčových nástrojov pri systematickom riadení ľudských zdrojov, a to predovšetkým v oblastiach, kde dochádza k signifikantnej fluktuácii zamestnancov. Niektoré prvky znalostného manažmentu sa v dokumente dajú nájsť implicitne, no nie je zrejmé, prečo spracovateľ tohto dokumentu nevenoval danej téme výraznejšiu pozornosť. Cieľom by pri tom malo byť nielen vzdelávanie zamestnancov, ale tiež pravidelné a	O	ČA	Znalostný manažment je v Systéme riadenia ľudských zdrojov reprezentovaný systematickým vzdelávaním administratívnych kapacít. Zahŕňa v sebe najpodstatnejšie prvky znalostného manažmentu. Štruktúra CPV je v súlade s podstatou znalostného manažmentu – predstavuje ucelený systém v štruktúre vzdelávacích programov (ďalej ako VP). Vzdelávacie programy sú štrukturované stavebníkovým spôsobom t. j. VP sa skladá

	štandardizované uchovávanie nadobudnutých skúseností a poznatkov pre ďalších zamestnancov.			zo vzdelávacích modulov, kt. na seba procesovo, logicky alebo tematicky nadväzujú. Spôsob sprostredkovania a odovzdávania znalostí sa uskutočňuje v zmysle znalostného manažmentu. IS CPV v určitom zmysle aj knižnicou poznatkov, ku vzdelávacím aktivitám sa vždy v záložke „Študijné materiály“ ukladá prezentácia alebo iné dokumenty súvisiace s témou. Študijné materiály sú verejne prístupné.
ÚVSR	Vlastný materiál, kapitola 6.1, str. 18 V kapitole 6.1 (Využívanie zdrojov TP) v časti týkajúcej sa základných pravidiel využívania technickej pomoci navrhujeme rozšíriť poznámku pod čiarou č. 10 tak, aby zahŕňala aj Úrad vlády SR – Národný úrad pre OLAF. Zároveň odporúčame presunúť predmetnú poznámku v nadväznosti na jej textovú úpravu. Odôvodnenie: V kapitole 6.1 je uvedené, že alokácia technickej pomoci Programu Slovensko 2021 - 2027 je určená RO Programu Slovensko 2021 - 2027 pre všetky subjekty zapojené do implementácie Programu Slovensko 2021 - 2027 na horizontálnej úrovni, medzi ktoré okrem iných patrí aj Úrad vlády SR – Národný úrad pre OLAF. V poznámke pod čiarou č. 10 je zároveň uvedená výnimka pre Orgán auditu a Úrad vládneho auditu, ktorá hovorí o tom, že „AK OA a ÚVA budú aj v súvislosti s auditom programov cezhraničnej spolupráce financované z TP Programu Slovensko 2021 - 2027.“ Národný úrad pre OLAF je	Z	A	Doplnené do dokumentu.

	charakterom svojich činností obdobným horizontálnym orgánom ako Orgán auditu a Úrad vládneho auditu, a to z pohľadu horizontálnej kontrolnej činnosti podľa zákona č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších prepisov, ako aj vo vzťahu k iným činnostiam vykonávaným odborom Národný úrad pre OLAF. Ponechanie takejto výnimky len vo vzťahu k OA a ÚVA by bolo diskriminačné voči ostatným horizontálnym subjektom, ktoré taktiež vykonávajú činnosti vo vzťahu k programom cezhraničnej spolupráce.			
ÚVSR	Časť 3.5 V texte o hmotnej motivácii sa v dokumente konštatuje, že motivácia sa realizuje motiváciou – presnejšie: „Hmotná motivácia sa realizuje (aj) vytvorením motivačného systému pre zamestnancov“ (s. 11). Odôvodnenie: Navrhujeme formu hmotnej motivácie nazvanú „vytvorenie motivačného systému pre zamestnancov“ nahradiť názvom „vytvorenie a využívanie systému poskytovania nefinančných hmotných benefitov“, kam sa môže zaradiť napr. poskytovanie služobných telefónov, služobných osobných automobilov a pod.	O	N	Považujeme za dostatočne jasne popísané formy hmotnej motivácie.
ÚVSR	Vlastný materiál, kapitola 3.3, str. 9 Z predloženého materiálu nie je možné určiť, do ktorej kategórie administratívnych kapacít patria zamestnanci horizontálnych subjektov podieľajúcich sa na implementácii fondov EÚ, a to v prípade, ak sú sčasti financovaní z technickej pomoci fondov EÚ a sčasti z iných zdrojov (napr. zo štátneho rozpočtu). Navrhujeme preto doplniť kapitolu 3.3	Z	ČA	Ak administratívne kapacity horizontálnych subjektov budú financované z TP (Programu Slovensko, Rybné hospodárstvo, resp. Programov cezhraničnej spolupráce) budú mať príznak ako AK OS. Ak AK OS nevykonáva na 100% činnosti oprávnené na refundáciu z TP, z TP bude preplatená len

	o informácie týkajúce sa takéhoto typu subjektu. Odôvodnenie: V kapitole 3.3 sú stanovené tri kategórie administratívnych kapacít: 1. AK OS – administratívne kapacity subjektov ústrednej štátnej správy, ktoré sú financované výlučne z TP, 2. AK ostatné (kmeňové) - nad rámec AK OS s ohľadom na objektívne implementačné potreby subjektov, ktoré budú schvaľované Ministerstvom financií SR a budú financované z iných zdrojov ako finančných prostriedkov technickej pomoci, 3. AK v území. Nakoľko pri činnostiach horizontálnych subjektov nastáva v praxi situácia, kedy je/môže byť oprávnená na financovanie z fondov EÚ len časť pracovných činností zamestnancov, takáto možnosť by mala byť súčasťou strategického dokumentu, akým je systém riadenia ľudských zdrojov. Jednoznačnosť pravidiel je jedným zo základných predpokladov úspešnej implementácie celého programového obdobia.			pomerná časť a táto časť sa premietne do FTE.
ZMOS	ods. 3.3 3.3 Finančná udržateľnosť (str.10). Pri AK v území požadujeme špecifikovať dopad na rozpočty samospráv pokiaľ ostane uvedené v znení "V prípade objektívnej potreby vyššieho počtu AK budú financované z prostriedkov samospráv a zo zdrojov iných politických cieľov (tam, kde relevantné)." Zároveň požadujeme doplniť "V prípade objektívnej potreby vyššieho počtu AK budú financované z prostriedkov samospráv a zo zdrojov iných politických cieľov (tam, kde relevantné), prioritne z politického cieľa 5, ktorý podporuje budovania AK". Odôvodnenie: pokiaľ sa v materiáli	Z	ČA	Materiál bol upravený, odstránené "V prípade objektívnej potreby navýšenia počtu AK." Počty na úrovni VÚC a ÚMR sú priebežne s jednotlivými aktérmi komunikované.

	predpokladá využitie prostriedkov samospráv, je potrebné kvantifikovať dopad na miestne rozpočty v doložke vplyvov. Politický cieľ 5 by mal predovšetkým podporovať AK na bielych miestach v území, tam kde nebude aktivita AK TS a AK UMR.			
ZMOS	ods. 5.2 5.2 Analýza vzdelávacích potrieb (str.15) "Aktualizácia vzdelávacích potrieb bude vychádzať z legislatívneho rámca EÚ a SR, základných dokumentov..." požadujeme doplniť v nasledujúcom znení: "Aktualizácia vzdelávacích potrieb bude vychádzať z reálnych potrieb v rámci legislatívneho rámca EÚ a SR, základných dokumentov..." Odôvodnenie: aktualizácia vzdelávacích potrieb musí vychádzať z reálnych potrieb.	Z	A	Upravené v dokumente.
ZMOS	Celému materiálu Materiál je veľmi všeobecný bez uvedenia konkrétnych vyhodnotení a analýz predchádzajúceho programového obdobia vo viacerých bodoch a bez jasného plánu konkrétnych krokov na zvýšenie kvality ľudských zdrojov. Definuje, čo je potrebné vykonať, pričom už to malo byť vzhľadom na pokročilé obdobie 2021-2027 vykonané, napr.: Analýza stavu AK pre fondy EÚ v PO 2021 – 2027 s určením maximálneho počtu AK (str.19), vypracovanie modelu plánovania LZ - subjekty zapojené do implementácie fondov EÚ nastaví vlastný model personálneho plánovania (str.14), atď. Do úvahy treba vziať aj potrebu znižovania verejných výdavkov, preto ako zdroj financovania LZ bude dôležitá hlavne TP. Túto	Z	N	Analýza stavu AK a ich spôsob ich financovania je už vypracovaná v rámci materiálu Stanovenie počtu administratívnych kapacít financovaných z technickej pomoci fondov EÚ v PO 2021 - 2027 a nastavenie systému financovania administratívnych kapacít programového obdobia 2021 - 2027, ktorý je aktuálne predmetom MPK.

	oblasť však, zdá sa z predloženého materiálu, MIRRI ešte len začína analyzovať. Navrhujeme materiál dopracovať.			
ZMOS	ods. 4.2 Riadenie LZ a jeho nástroje v PO 2021 - 2027 (str.14): Úroveň subjektov zapojených do implementácie fondov EÚ. Veľmi slabá pozornosť sa venuje AK na regionálnej úrovni v rámci spôsobu implementácie projektov cez IÚI - Technickým sekretariátom Rady partnerstva, Technickým sekretariátom UMR a AK pre ďalšie územia mimo Rady partnerstva a UMR, tzv. biele miesta. Žiadame dopracovať do materiálu. Odôvodnenie: Takmer v polovici programového obdobia už by sme mali mať jasný model personálneho zabezpečenia a plánovania , ako spolupráce AK na jednotlivých úrovniach verejnej správy.	Z	ČA	Cieľom tohto materiálu nie je vysvetliť zapojenie AK prostredníctvom IUI, ich úlohy a postavenie sú riešené v iných dokumentoch vydávaných RO a schvaľovaných aj Monitorovacím výborom pre P SK.
ZMOS	ods. 5.4 s.16 "5.4 Hodnotenie a monitorovanie CPV" Bolo by vhodné, aby materiál citoval doterajšie hodnotiace správy.	Z	N	CPV bol predmetom externého hodnotenia v PO 2014 - 2020, ktorého výsledky sa premietli do aktualizácie CPV. Hodnotenie CPV bolo vykonané v roku 2021, https://www.partnerskadohoda.gov.sk/560-sk/dokumenty/?csrt=16911594306029911601
ZMOS	§ 2.2 s.7 "2.2 Identifikované slabé miesta riadenia LZ v PO 2014 - 2020" Požadujeme dopracovať zoznam opatrení na ich odstránenie.	Z	N	Systém riadenia ľudských zdrojov priamo reaguje na slabé miesta v riadení ľudských zdrojov identifikované v PO 2014-2020. Cieľom materiálu je vytvoriť podmienky na elimináciu slabých miest z predchádzajúceho programového obdobia, čo je popísané v

				jednotlivých častiach materiálu vo forme odporúčaní.
ZMOS	§ 3.3 s.9 "3.3 Finančná udržateľnosť", jednotlivé odrážky - financovanie mimo TP Akým spôsobom je táto časť konzultovaná s MF SR a predpokladanou potrebou znižovania verejných výdavkov v nasledujúcich rokoch, zvlášť pokiaľ ide o výdavky z domácich zdrojov verejného rozpočtu?	Z	N	Celý materiál, ako aj ďalšie nadväzujúce materiály, ktoré nastavujú počty AK a ich financovanie je priebežne konzultovaný s MF SR.
ZMOS	§ 1. Účel materiálu str.6 "Všetky návrhy týkajúce sa oblastí, spadajúcich pod uvedené právne normy, sú definované ako odporúčania." Požadujeme zmeniť odporúčania ako sekundárna legislatíva t.j. "Všetky návrhy týkajúce sa oblastí, spadajúcich pod uvedené právne normy, sú definované ako odporúčania." Odôvodnenie: Jedným z nedostatkov materiálu je, že systém je formulovaný len ako odporúčania a nie ako sekundárna legislatíva.	Z	N	Cieľom materiálu nie je meniť legislatívu, ale využívať existujúce právne normy tak, aby sa zvýšila efektivita a kvalita ľudských zdrojov. MIRRI SR ako tvorca materiálu nemá kompetencie zasahovať do činnosti služobných úradov jednotlivých kapitol. Preto celý materiál má odporúčací charakter; napriek tomu však už využitím existujúcich kompetencií MIRRI SR pri monitorovaní odporúčaní pri riadení kapacít sa vytvára priestor na zvýšenie efektívnosti bez potreby prijatia dodatočnej sekundárnej legislatívy. Po ukončení prvého cyklu monitorovania odporúčaní MIRRI SR nevylučuje navrhnutie aj ďalších legislatívnych opatrení.
ZMOS	1. Účel materiálu (str.5) Uviesť prepojenie na konkrétne dokumenty a špecifikovať materiály, z ktorých vychádzalo "Pri vytváraní Systému	Z	ČA	Do materiálu bolo zapracované prepojenie na Cestovnú mapu budovania administratívnych kapacít pre 2020+. Analýza

	riadenia sa vychádzalo z analýzy predchádzajúceho PO 2014 – 2020 pre potreby prípravy Cestovnej mapy budovania administratívnych kapacít pre 2020+ , ako aj z ďalších materiálov a informácií popisujúcich riadenie LZ v rámci EŠIF." Odôvodnenie: Požadujeme v materiáli uviesť prepojenie na uvedený konkrétny materiál "Cestovná mapa budovania administratívnych kapacít pre 2020+" a špecifikovať názvy a prepojenie na ďalšie materiály z ktorých sa vychádzalo.			predchádzajúceho PO 2014 - 2020 zohľadnila viacero dostupných materiálov, vrátane Správy o Slovensku 2019, https://eurofondy.gov.sk/europska-komisia-zverejnila-spravu-o-slovensku-2019/
ZMOS	ods. 6.1 Využívanie zdrojov TP (str.19): "vypracuje MIRRI SR Analýzu stavu AK pre fondy EÚ v PO 2021 – 2027 s určením maximálneho počtu AK (vo FTE), ktoré je možné financovať z TP fondov EÚ so zohľadnením priemernej celkovej ceny práce k 31.12.2022, vývoja valorizácie plátov vo verejnej správe a vývoja inflácie. Počet AK (vo FTE) kvantifikovaný v predmetnej analýze bude prehodnocovaný každoročne v závislosti od dosahovania parametrov implementácie, zjednodušenie procesov implementácie a alokácie TP." Bolo by vhodné o tejto aktivite viac informovať a zabezpečiť jej skutočnú transparentnosť a participatívnosť. Odôvodnenie: V lete 2023 je pomerne neskoro začať analyzovať stav AK pre obdobie 2021-2027 a následne určiť, aké kapacity LZ je možné financovať z TP.	Z	A	Materiál, ktorý sa zaoberá nastavením počtu AK na PO 2021 - 2027 a spôsobu financovania (mimo AK v území) je v procese MPK a bude predložený v septembri 2023 na rokovanie vlády SR.
MZSR	V celom dokumente	Z	ČA	Úlohou RO je metodicky usmerňovať AK, t.j. vydáva Príručku k AK fondov EÚ, zabezpečovanie vzdelávacích aktivít v

	ako príklad uvádzame: kap. 3.1 „Subjekty zapojené do implementácie fondov EÚ zabezpečia podmienky pre strategické riadenie LZ počas celého PO...“; V každej implementačnej fáze (proces) subjekty zapojené do implementácie fondov EÚ prehodnotia potrebu vo vzťahu k LZ...“; kap. 4.1 Nábor LZ „zodpovednosťou osobného úradu v spolupráci s organizačným útvarom, ktorý zabezpečuje činnosti v oblasti publicity a informovanosti“; kap. 4.2: Úroveň subjektov zapojených do implementácie fondov EÚ, bod 1- „zabezpečenie pravidelnej výmeny informácií medzi osobným úradom a útvarmi zodpovednými za implementáciu, riadenie, kontrolu a audit fondov EÚ a tiež útvarom zodpovedným za rozpočet v danom subjekte,“ Navrhujeme preniesť zodpovednosť vo veci riadenia LZ na SO. V celom dokumente navrhujeme odstrániť nejednoznačné definovanie (určenie) zodpovedného subjektu, resp. uviesť kto bude jednotlivé „standardizované nástroje a postupy na zvyšovanie kvality LZ“ pripravovať. Určiť aká je úloha RO a SO pri ich príprave na implementáciu. V celom materiáli sa prelínajú kompetencie RO s pôsobnosťou a zodpovednosťou subjektov zapojených do implementácie. Preto nie je jednoznačné, ktorý proces patrí do výlučnej kompetencie príslušného SO a ktorý do RO a či do kompetencie SO bude nejakým spôsobom zasahovať aj RO.			zmysle CPV, nastavovanie počtov AK v spolupráci s jednotlivými SO. Úlohou SO je zabezpečovanie riadenia ľudských zdrojov - motivácia, odmeňovanie, výber.
MZSR	Kap. 2.1 ods.	O	ČA	Nevidíme v tom rozpor, je to všeobecné odporúčanie EK. Keďže máme nastavený

„Pri príprave Systému riadenia LZ boli zohľadnené odporúčania Európskej komisie, podľa ktorých podpora budovania AK spočíva najmä vo vytvorení vhodných štruktúr, LZ, systémov a nástrojov. Inými slovami, je potrebné zabezpečiť, aby boli jasne pridelené zodpovednosti a úlohy, aby boli zamestnanci riadne vyškolení a aby boli prijatí vhodní ľudia na príslušné pracovné pozície, vrátane tých riadiacich.“ - Odporúčame preformulovať na: „aby sa pokračovalo v doterajšom školení“. Aktuálnym znením sa potiera kvalita doterajších školení, ktorá sa všeobecne hodnotí na veľmi dobrej odbornej úrovni. „Pri príprave Systému riadenia LZ boli zohľadnené odporúčania Európskej komisie, podľa ktorých podpora budovania AK spočíva najmä vo vytvorení vhodných štruktúr, LZ, systémov a nástrojov. Inými slovami, je potrebné zabezpečiť, aby boli jasne pridelené zodpovednosti a úlohy, aby boli zamestnanci riadne vyškolení a aby boli prijatí vhodní ľudia na príslušné pracovné pozície, vrátane tých riadiacich.“ - Odporúčame preformulovať na: „aby sa pokračovalo v doterajšom školení“ - Doplniť: „zabezpečiť väčšiu variabilitu kumulovania pracovných pozícií a kompetencií, ktoré sa premietnu do pracovnej náplne/opisu ŠZM“. Chýba variabilita odrážajúca aktuálne potreby jednotlivých RO/SO v čase implementácie PO. V praxi sme sa pri zavedení takéhoto systému stretli s odmietavým			systém vzdelávania prostredníctvom Centrálného plánu vzdelávania budeme pokračovať v doterajšom systéme vzdelávacích aktivít pre AK. Zpracované, uvedené rieši aj Príručka k AK pre PO 2021 - 2027. Myslí sa tým vo všeobecnosti, aby sa prijímali vhodné ľudia s kvalifikačnými predpokladmi a skúsenosťami pre danú pozíciu.
---	--	--	---

	stanoviskom príslušného zamestnanca z dôvodu, že ide o náročnú prácu, ktorú by nedokázal zvládnuť, účelové PN a pod. N„Pri príprave Systému riadenia LZ boli zohľadnené odporúčania Európskej komisie, podľa ktorých podpora budovania AK spočíva najmä vo vytvorení vhodných štruktúr, LZ, systémov a nástrojov. Inými slovami, je potrebné zabezpečiť, aby boli jasne pridelené zodpovednosti a úlohy, aby boli zamestnanci riadne vyškolení a aby boli prijatí vhodní ľudia na príslušné pracovné pozície, vrátane tých riadiacich.“ - Odporúčame preformulovať na: „aby sa pokračovalo v doterajšom školení“ - a konci vety spojenie: „príslušné pracovné pozície“ a nahradiť spojením „voľné pracovné pozície“ Spojenie „vhodní ľudia“ doplniť spojením napr. „vhodnými ľuďmi, ktorí spĺňajú požiadavky na vykonávanie príslušnej pracovnej pozície“ Pôvodný text vyvoláva dojem akejkol'vek výmeny „ľudí“ na príslušné pracovné pozície. Doplnením textu navrhujeme jeho precizovanie.			
MZSR	Kap. 2.2	O	ČA	Doplnené do materiálu ako netransparentné pridelenie TP zo strany RO nezohľadňujúce

	„vyššie čerpanie TP ako prostriedkov z tematických prioritných osí, nezodpovedajúce kvalite a pokroku pri implementácii prioritných (vecných) osí v rámci OP nerešpektujúc disponibilné zdroje TP a nutnosť dofinancovania nepokrytých osobných výdavkov spojených s implementáciou PO 2014 - 2020 zo zdrojov štátneho rozpočtu.“ Navrhujeme na koniec doplniť: „...resp. zlé/nízke pridelenie rozpočtu TP zo strany RO, ktoré nezohľadňovalo počet schválených AK a rozsah (objem) implementácie.“ Pôvodný text vyvoláva dojem akejkol'vek výmeny „ľudí“ na príslušné pracovné pozície. Doplnením textu navrhujeme jeho precizovanie.			počet schválených AK a rozsah implementácie.
MZSR	Kap. 2.2 „Slabé miesta je možné zhrnúť v nasledujúcich bodoch:“ Navrhujeme doplniť bod: „spoločné postupy nastavené pre všetkých zamestnancov v oblasti odmeňovania“	O	N	Pri identifikácii slabých miest sa vychádzalo z analýzy predchádzajúceho programového obdobia, je tam uvedený odpočet tých slabých miest, ktoré sa týkali viacerých subjektov.
MZSR	Kap. 3.2 „Cieľom je vytvorenie štandardizovaných nástrojov a postupov na zvyšovanie kvality LZ“ Potrebné definovať, čo presne sa myslí pod pojmom „štandardizované nástroje a postupy“ – Sú to tie v kap. 4.2? Odporúčame zjednotiť terminológiu.	Z	A	Štandardizovanými nástrojmi a postupmi sa rozumejú systémové opatrenia, ktoré sú uvedené v jednotlivých kapitolách - 3, 4, 5, 6.

MZSR	Kap. 3.2 a, Kap. 6 Kap. 3.2 „systém odmeňovania- vytvorenie spravodlivého a motivačného systému odmeňovania založeného na výkone zamestnancov“ Kap. 6 „najmä výška poskytovaných odmien...“ Súhlasíme, avšak upozorňujeme na platnosť kolektívnych zmlúv a zároveň navrhujeme ponechanie systému odmeňovania v kompetencií rezortu. Navrhujeme to doplniť aj do textu „vo vzťahu ku Kolektívnej zmluve na príslušnom rezorte“	O	A	Systém odmeňovania bude aj naďalej v kompetencii rezortu. MIRRI SR nezasahuje do kompetencií príslušnej kapitoly.
MZSR	Kap. 3.4 „pružný systém plánovania LZ...“ Súhlasíme, avšak upozorňujeme, že pružnosť je možná iba v medziach určených zákonom o štátnej službe.	O	A	Áno, sme si vedomí toho, že všetky navrhované a odporúčané postupy budú vykonávané v zákonných medziach.
MZSR	Kap. 3.4 „na pohovoroch do dočasnej štátnej služby prítomnosť zástupcu osobného úradu spolu s vecným gestorom, v oblasti evidencie AK“ Potrebné definovať kto je vecným gestorom v oblasti evidencie AK. Navrhujeme: „s vecným gestorom príslušného služobného úradu...“	O	N	V materiáli je rozdelená veta čiarkou, za ktorou pokračuje ďalšia činnosť t.j. "na pohovoroch do dočasnej štátnej služby prítomnosť zástupcu osobného úradu spolu s vecným gestorom", "v oblasti evidencie AK – krížová kontrola evidencie AK medzi vecným gestorom a osobným úradom".

MZSR	Kap. 4.1 Nábor LZ „dostupné komunikačné kanály, ako sú napríklad:“ Súhlasíme, ale zároveň upozorňujeme na duplicitu zverejňovania pracovných ponúk a navrhujeme doplniť, že využitie komunikačných nástrojov má iba odporúčací charakter a je na zvážení príslušného SO ich využitie podľa potrieb.	O	ČA	Celý materiál má odporúčací charakter, a je na zvážení konkrétneho subjektu, či bude uplatňovať dané komunikačné kanály.
MZSR	Kap. 4.2 „posilňovanie AK, vrátane LZ“ Navrhujeme definovať rozdiel medzi AK a LZ.	O	ČA	Veta bola upravená, bolo odstránené vrátane LZ.
MZSR	Kap.4.2 „vypracovanie modelu plánovania LZ“ Navrhujeme definovať čo obsahuje „model plánovania LZ“. Bude k nemu vytvorená metodika? Potrebne doriešiť aj zaúčanie, dočasné preloženie...	O	N	K modelu nebude vytvorená metodika. Ide o vypracovanie vlastného plánu za každý rezort, ktorý bude zohľadňovať implementačnú krivku a náročnosť procesov a z toho vyplývajúcu potrebu AK.