## Príloha č. 16 Stratégia OP TP podľa oblastí podpory / Výsledky realizácie, skúsenosti a poučenia z programového obdobia 2007 – 2013

| Tabuľka 27 Stratégia OP TP podľa oblastí podpory | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Strategická oblasť / návrh opatrenia** | **Priorita** | **Dôležitosť** | **Náročnosť implementácie** |
| Zníženie počtu OP a priorít financovaných z EŠIF, vrátane revízie štruktúry RO a SORO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Posilnenie centrálnej regulačnej kompetencie CKO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Posilnenie kompetencie ÚVO v oblasti kontroly VO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Posilnenie kompetencie OCKÚ OLAF | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Zapracovanie opatrení vyplývajúcich zo stratégie pre AK do centrálnych podporných nástrojov, najmä systému riadenia EŠIF, systému finančného riadenia EŠIF a ITMS2014-2020 | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Návrh zmien v kompetenciách špecializovaného subjektu CO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Návrh zmien v kompetenciách špecializovaného subjektu CKO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Návrh zmien v kompetenciách špecializovaného subjektu OA | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Návrh zmien v kompetenciách GHP | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Návrh zmien v kompetenciách špecializovaného subjektu OCKÚ OLAF | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Definícia konfliktu záujmov a implementácia konfliktu záujmov do procesov riadenia a implementácie EŠIF | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Posilnenie OCKÚ OLAF | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Zverejňovanie hodnotiacich hárkov z odborného hodnotenia | Stredná | Stredná | Nízka |
| Priraďovanie náhodných identifikátorov k Žiadostiam o NFP | Nízka | Stredná | Nízka |
| Zadefinovanie zoznamu povinne zverejňovaných informácii o schválených, neschválených a implementovaných projektoch | Nízka | Stredná | Nízka |
| Zverejňovanie informácie na spoločnom verejne dostupnom mieste | Nízka | Stredná | Nízka |
| Vyhotovovanie audiovizuálnych záznamov z vybraných procesov a stretnutí | Nízka | Nízka | Nízka |
| Zavedenie zákazu konfliktu záujmov do procesu verejného obstarávania | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Personálne posilniť útvary ÚVO podieľajúce sa na činnostiach spojených s dohľadom nad VO pri projektoch spolufinancovaných z prostriedkov EÚ a zabezpečiť využitie podpory z prostriedkov technickej pomoci na tento účel | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Pravidelne vypracúvať rizikovú analýzu pre výkon kontrol VO pri zákazkách spolufinancovaných z prostriedkov EÚ a na základe jej výsledkov poskytnúť inštrukcie pre RO pre skvalitnenie výkonu kontrol VO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Dotvoriť ucelenú celo-organizačnú koncepciu budovania personálnych kapacít a zabezpečiť zvýšenie finančného ohodnotenia kľúčových odborných zamestnancov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zabezpečiť komplexné a pravidelné vzdelávanie a možnosti ďalšieho profesionálneho rastu zamestnancov ÚVO vrátane priameho kontaktu s praxou výkonu VO v SR i v ďalších krajinách EÚ. | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Posilniť súčinnosť ÚVO s CKO, OA v oblasti metodického riadenia a usmerňovania pre oblasť VO a pre výkon kontroly VO a vypracovať modelové riešenia pre najčastejšie porušenia zákona o VO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Prehodnotiť kvalifikačné výberové kritériá pre obsadzovanie pracovných pozícií na ÚVO a rozšíriť portfólio konzultantov a odborníkov v špecializovaných oblastiach pre výkon kontroly VO | Stredná | Stredná | Stredná |
| Zvýšiť ponuku vzdelávania v oblasti VO pre RO / SORO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Inštruovať RO / SORO o podmienkach dohody o spolupráci medzi CKO a ÚVO a akcentovať pokyny pre podávanie žiadostí o výkon kontroly VO zo strany ÚVO | Stredná | Stredná | Stredná |
| Overenie pripravenosti ÚVO auditom súladu a zabezpečenie účasti ÚVO na auditoch EK a EDA | Stredná | Stredná | Stredná |
| Návrh optimálnej organizačnej štruktúry RO/SORO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Návrh optimálnej organizačnej štruktúry špecifické RO/SORO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zjednotenie pravidiel podávania a hodnotenia žiadostí o NFP a plánovanie výziev, vrátane dvojkolového hodnotenia | Vysoká | Stredná | Stredná |
| Doplnenie a posilnenie procesu quality assurance riadiaceho orgánu | Stredná | Nízka | Stredná |
| Rozšírenie funkcionality ITMS | Stredná | Stredná | Stredná |
| Definovanie pozície v rámci subjektu (potrebné zaviesť štandardizované pracovných pozícií) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Definovanie vykonávaných procesov pre dané pozície | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Definovanie popisov činností k vykonávaným procesom. | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Posilnenie AK v rámci osobných úradov | Stredná | Stredná | Stredná |
| Zmena pravidiel pri predlžovaní dočasnej štátnej služby | Stredná | Stredná | Stredná |
| Zavedenie pozitívnej motivácie | Stredná | Stredná | Stredná |
| Zmena štruktúry riadenia a výberu vedúcich pracovníkov | Stredná | Stredná | Stredná |
| Subjekty RO/SORO | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Špecifické RO/SORO (RO OPTP, SORO VÚC IROP) | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Zadefinovanie vykonávaných procesov k navrhovaným štandardizovaným pozíciám | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Vymedzenie okruhov zodpovedností pre štandardizované pracovné pozície | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Kvalifikačné predpoklady pre štandardizované pracovné pozície | Vysoká | Stredná | Stredná |
| Kvalifikačné predpoklady pre riadiace pozície | Vysoká | Stredná | Stredná |
| Zadefinovanie maximálneho percenta zamestnancov bez odbornej praxe na úrovni odborov/oddelení | Vysoká | Stredná | Nízka |
| Vytvorenie útvaru zodpovedného za riadenie vzdelávania pre EŠIF na centrálnej úrovni | Vysoká | Vysoká | Nízka |
| Vytvorenie systému kontinuálneho vzdelávania pre EŠIF na centrálnej úrovni | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Vytvorenie systému mentoringu/tútorstva | Vysoká | Stredná | Stredná |
| Posilnenie kapacít subjektov zapojených do implementácie EŠIF v oblasti rozvoja ľudských zdrojov | Vysoká | Stredná | Stredná |
| Nastavenie štandardizovaných popisov pracovných činností | Vysoká | Vysoká | Stredná |
| Nastavenie a hodnotenie výkonových ukazovateľov pre vybrané pracovné pozície RO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Nastavenie a hodnotenie kompetencií riadiaceho orgánu | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Prednostné obsadzovanie riadiacich pozícií z interných zdrojov subjektu | Stredná | Nízka | Nízka |
| Kariérny rast mimo úroveň riadiacich pozícií – vytvorenie kariérnych stupňov | Stredná | Nízka | Nízka |
| Upraviť „Metodický pokyn CKO k sledovaniu údajov o AK subjektov zapojených do implementácie, certifikácie a vládneho auditu EŠIF v programovom období 2014-2020“ | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zavedenie prvkov strategického riadenia ľudských zdrojov na každom subjekte zapojenom do riadenia a implementácie programov EŠIF | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Posilnenie kompetencie Centrálneho koordinačného orgánu v procese monitorovania, vyhodnocovania a plánovania potrieb AK | Stredná | Stredná | Stredná |
| Zavedenie prvkov hodnotenia efektivity na každom subjekte zapojenom do riadenia a implementácie programov EŠIF | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Riadenie a monitorovanie implementácie opatrení, návrhov a projektov zameraných na AK | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Monitorovanie cieľových výsledkov a dopadov implementácie stratégie AK | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Vytvorenie koordinačných skupín pre:   * Infraštruktúru (OP Integrovaná infraštruktúra, OP Kvalita životného prostredia) * Výskum a inovácie (OP Výskum a inovácie) * Európsky sociálny fond (OP Ľudské zdroje a OP Efektívna verejná správa) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Priebežné sledovanie procesu prípravy veľkých a národných projektov (napr. štvrťročne) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Posudzovanie pokroku v príprave veľkých a národných projektov a identifikáciu problémov (potrieb) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Predbežné posúdenie kvality obsahových zámerov národných projektov a ich väzby na ciele v predmetnej oblasti (napr. stratégia Európa 2020) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Priebežné sledovanie pokroku v implementácii veľkých a národných projektov a identifikáciu problémov (potrieb) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Monitorovanie a posudzovanie výstupov a výsledkov veľkých a národných projektov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Prijímanie opatrení na zabezpečenie včasnej, efektívnej a účinnej prípravy a implementácie veľkých a národných projektov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Včasné plánovanie a príprava veľkých projektov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Uskutočňovanie odborných konzultácií so žiadateľmi ku všetkým oblastiam v rámci nastavovania podmienok poskytovania pomoci | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Intenzívnejšie využívanie prezentácií a workshopov ako možností na výmenu skúseností v rámci odbornej verejnosti | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Vybudovanie podporného tímu vrátane potrebnej odbornej kvality ľudských zdrojov na strane RO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Vzdelávanie výkonných manažérov poskytovateľov a žiadateľov (napr. oblasť tvorby rozpočtov, CBA) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Stabilita pravidiel najmä v oblasti oprávnených výdavkov a z toho vyplývajúca stabilita podporných dokumentov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Stabilita v oblasti VO (legislatíva, ÚVO, vzdelávanie) | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Častejšie uskutočňovanie kontrol na mieste a kontrolných dní počas realizácie projektov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zmenové konanie – lepšia flexibilita a nižšia administratívna náročnosť | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Inovatívne nástroje podpory | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Klientsky orientovaný prístup | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Kvalita a stabilita ľudských zdrojov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Vyvážený systém práv a povinností | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zrozumiteľnosť a stabilita pravidiel | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Stanovenie odborného garanta v oblasti štátnej pomoci | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zlepšenie kvality centrálneho webového portálu | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zlepšenie kvality informačných podujatí | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Záväznosť harmonogramov výziev | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Intenzívnejšie využívanie elektronickej komunikácie | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zníženie množstva dokumentov a príloh pri predkladaní projektov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zjednodušenie písaných pravidiel | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zefektívnenie podpory žiadateľov/prijímateľov a zvýšenie podielu zapojenia interných kapacít do procesov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Presnejšia adresnosť výziev | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Variabilita intervalov vyhlásených výziev | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zavedenie 2-kolového systému schvaľovania projektov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Stabilizácia a zefektívnenie procedúr VO | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zjednodušenie zmenových konaní a úprav v projektoch | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Modifikácia systému vykonávaných kontrol | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zlepšenie situácie prijímateľov vo finančnej oblasti | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Integrovaná sieť poradenských centier EŠIF | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Dosiahnuť politický konsenzus o strategických cieľoch fungovania štátnej správy a definovať základné princípy pre výkon štátnej služby ako východisko pre zákon o štátnej službe | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zriadenie subjektu/útvaru zodpovedného za koordináciu výkonu štátnej služby na centrálnej úrovni | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Vypracovanie sekundárnej legislatívy a implementačných mechanizmov na centrálnej úrovni tak, aby zabezpečili systémovo jednotnú a efektívnu aplikáciu zákona v praxi | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Určiť stupeň v organizačnej štruktúre, od ktorého nižšie nebudú štátnozamestnanecké miesta podliehať politickým vplyvom | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Posilniť odbornosť a rozšíriť kompetencie osobných úradov v riadení ľudských zdrojov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zrušiť inštitút dočasnej štátnej služby a zriadiť nový druh štátnej služby, ktorý podlieha povinnosti výberového konania | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Stanoviť odbornosť a kvalifikáciu ako hlavné kritériá pre výber a prijímanie zamestnancov do štátnej služby | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zrušiť inštitút vnútorného výberového konania, zaviesť jednotný systém výberového konania a posilniť jeho transparentnosť | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zaviesť povinné hodnotenie výkonnosti štátnych zamestnancov ako súčasť systému odmeňovania a motivácie | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Skrátiť adaptačné vzdelávanie na 3 mesiace; nešpecifikovať konkrétny obsah vzdelávania v zákone | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zaviesť vzdelávacie štandardy na konkrétne pracovné pozície v štátnej službe | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zavedenie inštitútu mentora/tútora pre novoprijatých zamestnancov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Prehodnotiť systém odmeňovania v štátnej službe, zadefinovať jeho silné a slabé stránky a navrhnúť možnosti jeho zlepšenia, prípadne navrhnúť nový systém odmeňovania | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Zaviesť systém kariérneho rastu v rámci štátnej služby ako jedného z najvýznamnejších motivačných nástrojov stability štátnych zamestnancov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |
| Kariérny rast mimo úroveň riadiacich pozícií – vytvorenie kariérnych stupňov | Vysoká | Vysoká | Vysoká |