

SPRÁVA O PLNENÍ STRATEGICKÝCH ZÁMEROV ČINNOSTI SOCIÁLNEJ POISŤOVNE V ROKU 2018

Úvod

Správa poskytuje informácie o plnení Strategických zámerov činnosti Sociálnej poisťovne schválených vládou Slovenskej republiky dňa 25. januára 2017 a Národnou radou Slovenskej republiky dňa 28. marca 2017.

Strategické zámery činnosti Sociálnej poisťovne na roky 2017 – 2022 (ďalej len „Stratégia“) sú dokumentom, v ktorom sú definované základné a súčasne dlhodobé ciele Sociálnej poisťovne pre šesťročné obdobie. Stratégia bola spracovaná v súlade s § 122 ods. 4 písm. c) bod 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) a vychádza zo všeobecne záväzných právnych predpisov vzťahujúcich sa na činnosť Sociálnej poisťovne.

Pri zostavovaní a definovaní základných cieľov, úloh a aktivít Stratégia zohľadnila spoločensko-ekonomické podmienky a stav vo vnútri inštitúcie ako východiskovú pozíciu, na základe ktorej boli určené riešenia ako dosiahnuť zlepšenie kvality výkonu Sociálnej poisťovni zverených činností v prospech občanov a rozvoja inštitúcie.

Zámerom predkladaného materiálu je sprostredkovať informácie o dosiahnutom progrese a plnení cieľov za rok 2018.

Prehľad plnenia strategických zámerov činnosti Sociálnej poisťovne podľa strategických oblastí

V stratégii sú určené tri strategické oblasti, ktoré úzko súvisia s výkonom činností zverených do pôsobnosti Sociálnej poisťovne, a to:

1. Zvyšovanie kvality zákonom zverených činností.
2. Optimalizácia procesov.
3. Efektívne hospodárenie.

Všetky tri vyššie uvedené strategické oblasti majú vymedzené špecifické ciele pre určené cieľové skupiny a príslušné opatrenia a aktivity na ich naplnenie.

1. Strategická oblasť - Zvyšovanie kvality zákonom zverených činností

1.1 Výkon agendy sociálneho poistenia primárne v súlade s právnymi predpismi, ale aj s princípmi dobrej verejnej správy, najmä s dôrazom na princíp právnej istoty a konanie v primeranej lehote

Hlavnou úlohou Sociálnej poisťovne bolo aj v roku 2018 dodržiavanie povinností, ktoré vyplývajú zo zákona o sociálnom poistení a z vnútorných predpisov Sociálnej poisťovne pri poskytovaní dávok sociálneho poistenia.

Sociálna poisťovňa v roku 2018 pri rozhodovaní o nárokoch na dávky sociálneho poistenia rozhodovala v primeraných lehotách v súlade so zákonom o sociálnom poistení a realizovala ich výplaty v určených výplatných termínoch. K predĺženiu zákonnej lehoty

došlo v nevyhnutných prípadoch v záujme úplného a presného zistenia skutkového stavu tak, ako to Sociálnej poisťovni ukladá zákon.

Monitorovanie dodržiavania povinností, ktoré vyplývajú zo zákona o sociálnom poistení a z vnútorných predpisov Sociálnej poisťovne pri poskytovaní dávok sociálneho poistenia bolo aj predmetom vnútornej kontrolnej činnosti v roku 2018. Vnútorné kontroly boli vykonávané aj za účelom odhalenia prípadného zneužívania sociálneho systému, či už zo strany klientov, alebo zo strany zamestnancov Sociálnej poisťovne.

1.2 Včasná a komplexná informovanosť klientov vo veciach sociálneho poistenia aj s využívaním moderných informačných technológií

Sociálna poisťovňa komunikáciu, ktorá je smerovaná k občanom a odbornej verejnosti, považuje za zásadný kľúčový zdroj pri budovaní jej pozitívneho imidžu ako verejnoprávnej inštitúcie, ale najmä je základným prostriedkom na poskytovanie servisných a aktuálnych informácií v oblasti sociálneho poistenia vo vzťahu k verejnosti. Komunikačná stratégia Sociálnej poisťovne sa v roku 2018 sústreďovala na ústretovosť, aktuálnosť a komplexnosť informovania verejnosti v otázkach sociálneho poistenia so zámerom dosiahnutia dôveryhodnosti, správnosti a zrozumiteľnosti informácií, ktoré sprostredkúva.

Pre naplnenie svojich cieľov sa Sociálna poisťovňa sústredila na proaktívnu a operatívnejšiu komunikáciu s klientmi, na rozvíjajúcu sa elektronickú komunikáciu, prípravu mobilných aplikácií a elektronický proces zberu a vyhodnocovania spätnej väzby od klientov a rozvíjanie a zvyšovanie štandardu komunikácie a kontaktu so Sociálnou poisťovňou.

Sociálna poisťovňa v roku 2018 periodicky predkladala vypracované odborné stanoviská do médií a pružne reagujúc poskytovala informácie klientom telefonicky, osobne i písomnou formou. Ďalej zverejňovala informácie v pobočkách, na svojom webovom sídle, v letákoch a v tlačových správach. Sociálna poisťovňa pripomínala poistencom ich povinnosti a upozorňovala na aktuálne zmeny právnej úpravy. V roku 2018 sa osobitne zamerala na informovanie o povinnostiach samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „SZČO“), odvodovej úľave pre dôchodcov, prepočítaní dôchodkov tzv. starodôchodcov, zvýšení nemocenských dávok.

Cez webové sídlo Sociálna poisťovňa umožnila klientom, aby si prostredníctvom kalkulačiek vypočítali sumy vianočného príspevku v roku 2018 a vedeli vypočítať dôchodkový vek v roku 2019. Zároveň je na webovom sídle Sociálnej poisťovne prístupná aj kalkulačka pre informatívne posúdenie nároku na nové určenie sumy dôchodku priznaného podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003. Pomocou nej si poberatelia starobného dôchodku mohli overiť, či sa na nich zákonné ustanovenie umožňujúce nové určenie sumy starobného dôchodku vzťahuje. Cieľom týchto krokov bolo urýchliť a zjednodušiť cestu prvotných informácií k poistencom.

Informovanosť klientov vo veciach sociálneho poistenia bola realizovaná aj v medzinárodnom kontexte, osobitne v rámci medzinárodných poradenských dní, ktoré v roku 2018 Sociálna poisťovňa realizovala s Rakúskou republikou, Nemeckou spolkovou republikou, Maďarskom a Českou republikou.

1.3 Dobudovanie siete klientskych centier vo všetkých pobočkách Sociálnej poisťovne

Sociálna poisťovňa zamerala svoju zvýšenú pozornosť na budovanie personálneho zázemia klientskych centier. Vo svojich 36 pobočkách má Sociálna poisťovňa vybudovaných 29 klientskych centier pre prvý kontakt s klientmi. V roku 2018 realizovala školenia zamestnancov prvého kontaktu, zdokonaľovala procesy pri výbere nových zamestnancov prvého kontaktu a pri ich hodnotení.

V roku 2018 v pobočkách Rožňava a Senica boli zriadené plnohodnotné klientske centrá v nových priestoroch a začalo sa s prípravou stavebných úprav v pobočke Topoľčany.

1.4 Zlepšovanie imidžu inštitúcie vo verejnosti a v médiách

Sociálna poisťovňa v roku 2018 pokračovala v realizácii projektu „Hodnotenie spokojnosti verejnosti“. Projekt napomáha k zlepšovaniu prístupu zamestnancov Sociálnej poisťovne ku klientom a umožňuje tak reflektovať na nedostatky pri poskytovaní služieb.

Webové sídlo Sociálna poisťovňa využívala efektívne a aktívne počas celého roka 2018. Pre zamestnávateľov a SZČO slúži ako portál, cez ktorý majú možnosť vstupovať do elektronických služieb Sociálnej poisťovne. Elektronické služby okrem iného sprostredkujú elektronický prístup k individuálnemu účtu poistenca.

Sociálna poisťovňa pravidelne realizovala odborné semináre pre cieľové skupiny, ako sú zamestnávatelia, živnostníci, SZČO, územná samospráva a pod. v pobočkách v rámci celého Slovenska. Výsledkom seminárov bolo najmä postupné zníženie chybovosti, najmä v registračných listoch zamestnávateľov, registračných listoch fyzických osôb, mesačných výkazoch poistného a zlepšenie elektronickej komunikácie medzi zamestnávateľmi a Sociálnou poisťovňou.

Aj v roku 2018 Sociálna poisťovňa aktívne komunikovala s platiteľmi poistného (zamestnávatelia a SZČO) aj prostredníctvom SMS správ a e-mailov, prostredníctvom ktorých odosiela upozornenia o aktuálnom nedoplatku, teda o nezaplatenom poistnom za uplynulý mesiac. Uvedená proaktívnosť výrazne pomohla a pomáha pri výbere poistného a pre SZČO znamená ústretový prístup zo strany Sociálnej poisťovne a ušetrené finančné prostriedky na prípadných sankciách pri ďalšom vymáhaní (exekúcie, penále a pod.).

1.5 Stabilizácia zamestnancov

Cieleným uplatňovaním personálnej, mzdovej a sociálnej politiky Sociálna poisťovňa vytvára podmienky na stabilizáciu svojich zamestnancov. Za účelom zabezpečenia uvedeného cieľa sa Sociálna poisťovňa osobitne zamerala na optimalizáciu systému odmeňovania, ako motivačného nástroja na udržanie kvalitných a perspektívnych zamestnancov.

Sociálna poisťovňa aj v roku 2018 riešila problém zvýšenej fluktuácie zamestnancov, hlavne v organizačných útvaroch dôchodkového poistenia, čo bolo spôsobené sčasti vonkajším faktorom, a to nedostatkom pracovnej sily na trhu práce, a tiež z dôvodu relatívne nízkeho mzdového ohodnotenia najmä, v krajských centrách, v kontexte s požadovanou vysokou odbornosťou a pracovnou vyťaženosťou. Špecifickým problémom v personálnej oblasti aj v roku 2018 bolo posudkové lekárstvo, kde sa aj napriek umožneniu osobitného

odborného vzdelávania nedarí dlhodobo získať dostatočný počet lekárov v produktívnom veku.

V oblasti personálnej politiky Sociálna poisťovňa prijala opatrenia na zamedzenie fluktuácie už v procese výberu zamestnancov pri obsadzovaní pracovných miest v sekcii dôchodkového poistenia po úspešnom absolvovaní personálno-psychologického posúdenia. Po vzniku pracovného pomeru k ďalšej stabilizácii zamestnancov prispelo cielené vstupné adaptačné vzdelávanie, program odbornej prípravy a systematické vzdelávanie na prehĺbovanie kvalifikácie. Pre posudkových lekárov Sociálna poisťovňa zabezpečila priestor na získavanie odbornej spôsobilosti prostredníctvom Slovenskej zdravotníckej univerzity. Sociálna poisťovňa umožňuje lekárom uzatvárať pracovný pomer aj na skrátenej úväzok, čo využila väčšina lekárov, ktorí nastúpili do pracovného pomeru v roku 2018.

V oblasti mzdovej politiky v nadväznosti na mzdový poriadok účinný od 1. januára 2018 Sociálna poisťovňa zrealizovala osobitné mzdové dorovnanie rozdielu v tarifnej mzde zamestnancov v sekcii dôchodkového poistenia, ktorí nastúpili pred účinnosťou mzdového poriadku, k úprave miezd zamestnancov sekcie dôchodkového poistenia došlo aj podľa rokov odbornej praxe odpracovaných v Sociálnej poisťovni a po pracovnom hodnotení Sociálna poisťovňa zvýšila tiež osobné ohodnotenia zamestnancov sekcie dôchodkového poistenia. V súvislosti s odmeňovaním posudkových lekárov dosiahla priemernú mzdu, ktorá zabezpečila nástup nových posudkových lekárov do pracovného pomeru.

V oblasti sociálnej politiky Sociálna poisťovňa v súlade so mzdovým poriadkom a kolektívnou zmluvou uplatňuje opatrenia v podobe mnohých benefitov, napr. pružný pracovný čas, sociálna výpomoc, bezúročné pôžičky, rekreačné pobyty zamestnancom a ich rodinným príslušníkom v doškoľovacom a rekreačnom zariadení.

Uvedené opatrenia preukázateľne prispeli k zvýšeniu stabilizácie zamestnancov a zníženiu ich fluktuácie, preto bude Sociálna poisťovňa pokračovať v riešení problému vyššej fluktuácie zamestnancov cieleným uplatňovaním personálnej, mzdovej a sociálnej politiky.

1.6 Rozvoj vzdelávacieho systému zamestnancov so zameraním na získavanie, ako aj udržanie odborných a interpersonálnych zručností a na využívanie moderných foriem vzdelávania

Vytváranie podmienok na osobnostný rozvoj zamestnancov plánovaným vzdelávaním bolo jednou z priorít Sociálnej poisťovne aj v roku 2018. Strategickým cieľom vzdelávania bolo permanentné a kontinuálne zdokonaľovanie profesionálneho výkonu a etického správania sa zamestnancov Sociálnej poisťovne vo vzťahu ku klientom.

V roku 2018 bol posilnený lektorský stav zamestnancov s cieľom vzdelávania v oblasti rozvoja mäkkých zručností a osobnostného rozvoja zamestnancov. Posilnenie lektorského tímu zvýšilo kvalitu systému vzdelávania prioritne zameraného na zamestnancov pracujúcich v klientských centrách.

V rámci zvyšovania kvality komunikačných zručností v informačno-poradenskom telefonickom kontakte Sociálnej poisťovne bolo v roku 2018 zrealizované vzdelávanie zamerané na individuálne vedenie a rozvoj schopností pri riešení konfliktných situácií počas telefonických rozhovorov s klientom.

Pri vzdelávaní posudkových lekárov bol kladený dôraz na etickú rovinu a na aplikáciu spracovaných etických štandardov pre prácu posudkových lekárov s klientmi.

V súlade s plánom manažérskeho vzdelávania na rok 2018 boli zrealizované pre vedúcich zamestnancov pobočiek vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj manažérskych

schopností a zručnosťami potrebných na efektívne vedenie a riadenie zamestnancov a hodnotenie ich pracovného výkonu.

Vzhľadom na špecifickosť agendy Sociálnej poisťovne bola aj v roku 2018 základným a povinným druhom vzdelávania pre všetkých novoprijatých zamestnancov vstupná a odborná adaptačná príprava v rozsahu troch až dvanástich mesiacov podľa zložitosti odbornej agendy.

2. Strategická oblasť - Optimalizácia procesov

2.1 Rozšírenie elektronizácie a automatizácie procesov, ktoré vyústia do vytvorenia elektronického dávkového spisu

Cez dosahovanie a plnenie vytýčených cieľov v rámci elektronizácie a automatizácie procesov sa Sociálna poisťovňa dobudováva ako moderná, transparentne fungujúca inštitúcia, ktorá využíva v maximálnej miere informačno-komunikačné technológie, čo v roku 2018 prispelo k ďalšiemu znižovaniu miery zaťaženia klientov.

Vypracovaný bol Reformný zámer „Efektívne služby Sociálnej poisťovne v oblasti sociálneho poistenia“, ktorý sa realizuje nasledovnými projektami:

- Efektívny manažment údajov v prostredí Sociálnej poisťovne;
- Modernizácia dávkových agend Sociálnej poisťovne;
- Zavedenie proklientsky orientovaných procesov a služieb pre podporu klientov Sociálnej poisťovne, vrátane vytvorenia elektronického dávkového spisu;
- Budovanie analytických služieb pre podporu kontroly a rozhodovania v Sociálnej poisťovni.

Po podpísaní Zmluvy o nenávratný finančný príspevok k prvému projektu s názvom „Efektívny manažment údajov v prostredí Sociálnej poisťovne“ bola realizovaná príprava a vyhlásené verejné obstarávania pre uvedený projekt. Súbežne Sociálna poisťovňa pripravovala Štúdiu uskutočniteľnosti pre projekt Modernizácia dávkových agend Sociálnej poisťovne.

Efektívna automatizácia a elektronizácia procesov vo vnútri Sociálnej poisťovne sa v roku 2018 osobitne realizovala v rámci projektu zameraného na optimalizáciu procesov. Cieľom projektu Optimalizácia procesov Sociálnej poisťovne, v súlade s Metodikou optimalizácie procesov vo verejnej správe, boli:

1. Analýza procesov v oblasti IT a stratégie.
2. Analýza operatívnych procesov pre oblasť dávkovej agendy na ústredí a na útvaroch pobočiek.
3. Analýza podporných procesov Sociálnej poisťovne na ústredí a na útvaroch pobočiek.
4. Návrh optimalizácie organizačnej štruktúry a počtu zamestnancov.
5. Návrh zmien kompetencií organizačných jednotiek a organizačného poriadku.
6. Návrh legislatívnych opatrení, ktoré budú potrebné pre implementáciu zmien.
7. Zber biznis požiadaviek na IT podporu navrhnutých procesov.

Projekt Optimalizácie procesov začala Sociálna poisťovňa realizovať od mája 2018. Z analytických výstupov projektu v novembri 2018 boli externou firmou navrhnuté opatrenia. V decembri 2018 boli Sociálnou poisťovňou opatrenia vyhodnotené a schválené. Harmonogram pre realizáciu opatrení bol Sociálnou poisťovňou spracovaný v januári 2019 a opatrenia by sa mali v roku 2019, v závislosti od možností zmeny legislatívy na časť opatrení,

aj postupne zavádzať do praxe. Prínos projektu Optimalizácie procesov bude vyhodnotený v správe za rok 2019.

Optimalizácia procesov má podporiť a zvýšiť efektivitu výkonov a spokojnosti klientov so službami Sociálnej poisťovne.

2.2 Rozvoj elektronickej komunikácie - aplikácia zákona o e-Governmente

V roku 2018 Sociálna poisťovňa v rámci projektu e-Government realizovala prípravu e-formulárov pre jednotlivé oblasti sociálneho poistenia a prípravu integrácie prijímania elektronických podaní predpísaným spôsobom prostredníctvom elektronických schránok a vydávania elektronických dokumentov. Vzhľadom na veľký počet formulárov a rôznorodosť spracovávanej agendy boli nastavené jednotné pravidlá pre výstupné elektronické formuláre, ktorými sa zabezpečí:

- zrýchlenie procesu vytvárania nových formulárov,
- zjednotenie vzhľadu a štruktúry výstupných formulárov,
- lepšia použiteľnosť pri vytváraní nových elektronických formulárov,
- prehľadnejšia komunikácia Sociálnej poisťovne s klientmi.

2.3 Vybudovanie spoločnej databázy údajov s možnosťou jej využitia všetkými útvarmi poisťovne

Vybudovanie spoločnej databázy údajov s možnosťou jej využitia všetkými útvarmi poisťovne sa dosiahne realizáciou projektu „Efektívne služby Sociálnej poisťovne v oblasti sociálneho poistenia“, s ktorého prípravou začala Sociálna poisťovňa v roku 2018. Projektom sa zároveň zabezpečí implementovanie princípu „1x a dost“, a taktiež poskytovanie otvorených dát pre externé prostredie.

2.4 Participácia na systéme medzinárodnej výmeny informácií v oblasti sociálneho zabezpečenia

Sociálna poisťovňa v realizovanom projekte EESSI plní ako jediný subjekt v Slovenskej republike úlohu prístupového bodu pre inštitúcie v rámci Slovenskej republiky.

V roku 2018 bolo ukončené verejné obstarávanie pre zabezpečenie hardvérového a softvérového vybavenia pre prístupový bod, ktorý bude prevádzkovaný Sociálnou poisťovňou pre subjekty v rámci Slovenskej republiky, ktoré sa zúčastňujú na systéme EESSI. Zároveň v roku 2018 Sociálna poisťovňa vyhlásila a v súčasnosti aj realizuje verejné obstarávanie pre zabezpečenie Národnej aplikácie Sociálnej poisťovne, ktorá prispôbuje systém EESSI k podmienkam Sociálnej poisťovne.

2.5 Zlepšenie systému riadenia ľudských zdrojov

Neustále zlepšovanie systému riadenia ľudských zdrojov ostáva jednou z priorít Sociálnej poisťovne.

S cieľom zlepšenia systému riadenia ľudských zdrojov sa Sociálna poisťovňa v roku 2018 pripravila na realizáciu národného projektu „Zvýšenie efektivity práce zamestnancov

a modernizácia Sociálnej poisťovne pre kvalitnejšie poskytovanie služieb svojim klientom a hodnotenie výstupov“ v rámci operačného programu Efektívna verejná správa.

Sociálna poisťovňa sa v roku 2018 ďalej zameriavala na zabezpečenie požadovaného počtu zamestnancov v organizačnej, kvalifikačnej a profesijnej štruktúre a požadovaný pracovný výkon pre plnenie jej zákonom ustanovených činností.

2.6 Optimalizácia systému odmeňovania

Na základe podrobnej analýzy mzdového ohodnotenia zamestnancov boli prijaté systémové opatrenia a v rámci zvyšovania transparentnosti odmeňovania zamestnancov Sociálnej poisťovne s účinnosťou od 1. januára 2018 bol prijatý nový Mzdový poriadok Sociálnej poisťovne.

Nový Mzdový poriadok Sociálnej poisťovne umožnil zaviesť najmä osobitné prepojenie mzdového ohodnotenia na individuálne pracovné hodnotenie zamestnancov a nimi dosahované pracovné výsledky a odmeňovanie za dosiahnutie vopred stanovených cieľov Sociálnej poisťovne so zámerom neustáleho zefektívňovania systému spravodlivého odmeňovania.

3. Strategická oblasť – Efektívne hospodárenie

3.1 Rozšírenie elektronizácie a automatizácie procesov s cieľom zníženia nákladovosti procesov výkonu sociálneho poistenia

Rozšírenie elektronizácie a automatizácie procesov s cieľom zníženia nákladovosti procesov výkonu sociálneho poistenia Sociálna poisťovňa aj v roku 2018 realizovala v súlade s Konceptiou rozvoja informačných systémov Sociálnej poisťovne (ďalej len „KRIS SP“) ako riadiacim dokumentom pre zmeny informačných systémov v Sociálnej poisťovni (ďalej len „IS SP“) v období rokov 2017 – 2022. Na jej základe a plánu rozvoja sa v roku 2018 realizovali kroky a vytvorili podmienky na:

- centralizovaný manažment zdieľaných údajov,
- auditovateľný systém manažmentu prevádzky IT služieb,
- rozširovanie elektronickej komunikácie a technologickú stabilizáciu prevádzkovaného prostredia IS SP,
- spoľahlivosť a bezpečnosť IS SP.

V nadväznosti na novelu zákona o národnom zdravotníckom informačnom systéme, na základe ktorej budú mať aj posudkoví lekári Sociálnej poisťovne od júna 2019 prístup do elektronickej zdravotnej knihy, Sociálna poisťovňa začala už v roku 2018 prípravu na jej implementáciu s cieľom zabezpečenia komunikácie s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti prostredníctvom rozhrania s národným zdravotníckym informačným systémom.

3.2 Zabezpečenie zvýšenia plnenia odvodových povinností

Vyšším výberom poisťného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie v roku 2018 oproti roku 2017, Sociálna poisťovňa znížila potrebu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu, ktoré sú Sociálnej poisťovni poskytované na krytie deficitu v dôsledku

vzniknutého zavedenia II. piliera a ako finančná výpomoc z dôvodu platobnej neschopnosti základného fondu starobného poistenia.

K zabezpečeniu zvýšenia plnenia odvodových povinností, okrem celoštátneho efektu zvyšovania zamestnanosti v Slovenskej republike, významne prispelo aj zavedenie inštitútu vymáhania pohľadávok Sociálnou poisťovňou, tzv. správny výkon, ktorý aj v roku 2018 preukázal, že rýchly postup vo vymáhaní má výchovný vplyv na podnikateľské prostredie a Sociálna poisťovňa získava rešpekt ako veriteľ s nekompromisným postojom k porušovaniu zákonných povinností zo strany dlžníkov Sociálnej poisťovne.

Za účelom zabezpečenia zvýšenia plnenia odvodových povinností bol realizovaný výkon fyzických kontrol u zamestnávateľov, ktoré boli zamerané najmä na kontrolu správnosti odvodu poistného na sociálne poistenie a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa uložených zákonom o sociálnom poistení.

Zamestnanci Sociálnej poisťovne vykonávajúci kontrolu pri odstraňovaní zistených chýb úzko spolupracovali so zamestnávateľmi, vykonávali opravy a počas roka 2018 poskytovali priebežne zamestnávateľom poradenstvo. Na základe výsledkov kontrol Sociálna poisťovňa predpísala dlžné poistné a penále a v prípade nesplnenia povinností uložila pokuty.

Zamestnanci kontroly pri výkone kontroly úzko spolupracovali s inými štátnymi, či verejnoprávnymi inštitúciami, najmä s Národným inšpektorátom práce, jednotlivými inšpektorátmi práce, finančnou správou, živnostenskými úradmi a zdravotnými poisťovňami.

3.3 Ochrana verejných financií pred ich zneužitím

Pri ochrane verejných financií pred ich zneužitím Sociálna poisťovňa aj v roku 2018 postupovala v súlade so základným dokumentom v predmetnej oblasti, ktorým je „Akčný plán boja proti zneužívaniu sociálneho systému a podvodom v Sociálnej poisťovni“.

Sociálna poisťovňa má nastavený systém finančného riadenia, ktorý prísne určuje nastavené pravidlá pri finančných operáciách, ktoré súvisia s verejnými prostriedkami, na strane prostriedkov základných fondov a aj v súvislosti s finančnými prostriedkami správneho fondu, ktorý je stanovený na výdavky, ktoré súvisia so zabezpečením chodu činnosti Sociálnej poisťovne. Systém tak aj v roku 2018 zabezpečil hospodárne, efektívne, účelné a účinné hospodárenie s verejnými prostriedkami a predchádzanie neefektívnemu vynakladaniu finančných prostriedkov a ich možnému zneužitiu.

3.4 Modernizácia budov vo vlastníctve Sociálnej poisťovne s orientáciou na energetickú hospodárnosť

Sociálna poisťovňa plánovane vykonáva stavebné úpravy budov vo svojom vlastníctve za účelom znižovania finančných nákladov na ich prevádzku v prepojení na znižovanie spotreby tepla a elektrickej energie.

V roku 2018 Sociálna poisťovňa zabezpečila vypracovanie energetických auditov pre desať budov pobočiek Sociálnej poisťovne (Banská Bystrica, Dunajská Streda, Galanta, Lučenec, Nové Zámky, Prešov, Trebišov, Trenčín, Trnava, Žiar nad Hronom).

Energetické audity poskytujú podklad pre vypracovanie projektovej dokumentácie na zabezpečenie energetickej efektívnosti budov vo vlastníctve Sociálnej poisťovne. Cieľom

Sociálnej poisťovne je zlepšiť energetickú efektívnosť vlastných budov s využitím zdrojov z európskych štrukturálnych a investičných fondov.

Sociálna poisťovňa v roku 2018 realizovala aj viacero investícií s orientáciou na energetickú hospodárnosť, ktorými boli najmä klimatizácia a zateplenie budov, rekonštrukcia kotolní, rekonštrukcia vstupných dverí a okien a pod.

3.5 Sústreďenie pracovísk v Bratislave do objektov vo vlastníctve Sociálnej poisťovne

S cieľom umiestnenia všetkých pracovísk ústredia a pobočky Bratislava do vlastných priestorov Sociálna poisťovňa v roku 2018 začala modernizáciu budovy na Nevädzovej ulici v Bratislave.

Po dokončení uvedenej modernizácie bude celý areál poskytovať priestory na umiestnenie pracovísk Sociálnej poisťovne, ktoré sú v súčasnosti dislokované v prenajatých priestoroch v Bratislave.

Modernizácia budovy Sociálnej poisťovne na Nevädzovej ulici v Bratislave zabezpečí finančnú úsporu za prevádzku súčasných prenajatých priestorov a prispeje tiež k podstatnému zlepšeniu pracovných podmienok zamestnancov Sociálnej poisťovne, a tým aj podmienok pre poskytovanie služieb klientom Sociálnej poisťovne.

Záver

Plánované ciele v jednotlivých oblastiach Stratégie Sociálna poisťovňa v roku 2018 plnila, čím sa vytvorili vhodné podmienky pre ich pokračovanie aj v roku 2019.

Postupným naplnením strategických zámerov a špecifických cieľov Sociálna poisťovňa dosahuje efektívnejšie proklientske poskytovanie služieb, znižuje administratívnu náročnosť výkonu sociálneho poistenia a zároveň vytvára vhodné pracovné prostredie pre efektívne poskytovanie výkonu odborných činností.

Podrobné štatistické údaje o činnosti Sociálnej poisťovne v roku 2018 budú predmetom Výročnej správy o činnosti Sociálnej poisťovne za rok 2018.