



# **SOCIÁLNA POISŤOVŇA**

Materiál predkladaný na 1/23 zasadnutie  
Dozornej rady Sociálnej poisťovne  
konané dňa 21. februára 2023

## **11**

### **INFORMÁCIA O PROGRESE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SOCIÁLNEJ POISŤOVNI**

#### **Dôvod predloženia:**

uznesenie Dozornej rady  
Sociálnej poisťovne č. 44/03/21 b)  
zo dňa 8. júna 2021

#### **Materiál obsahuje:**

1. Návrh uznesenia Dozornej rady Sociálnej poisťovne
2. Predkladaciu správu
3. Informáciu o progrese rozvoja ľudských zdrojov v Sociálnej poisťovni

#### **Materiál predkladá:**

Ing. Michal Ilko  
generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne

**Návrh uznesenia**  
**Dozornej rady Sociálnej poisťovne**

**Dozorná rada Sociálnej poisťovne**

**berie na vedomie**

informáciu o progrese rozvoja ľudských zdrojov v Sociálnej poisťovni.

## **Predkladacia správa**

Informácia o progrese rozvoja ľudských zdrojov v Sociálnej poisťovni sa predkladá na zasadnutie Dozornej rady Sociálnej poisťovne v súlade s vecným a časovým plánom činnosti Dozornej rady Sociálnej poisťovne v roku 2023, úloha vyplynula z uznesenia č. 44/03/21 b) prijatého Dozornou radou Sociálnej poisťovne zo dňa 8. júna 2021.

# INFORMÁCIA O PROGRESE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV V SOCIÁLNEJ POISŤOVNI

## 1. Naj zamestnávateľ roka 2022 organizovaný spoločnosťou Profesia

Výsledky prieskumu spokojnosti zamestnancov boli súčasťou informácií o prograse rozvoja ľudských zdrojov, ktorým sme venovali pozornosť už v predchádzajúcom období. Z výstupov, ktoré boli zamerané na oblasť odmeňovania a benefitov (zamestnaneckých výhod) vyplynulo, že zamestnanci nie sú dostatočne informovaní o jednotlivých benefitoch, ktoré tvoria významnú súčasť odmeňovania a predstavujú pre Sociálnu poisťovňu (SP) nezanedbateľné finančné náklady. Preto odbor ľudských zdrojov (OLZ) spolu s odborom komunikácie s verejnosťou (OKS) pripravil leták, v ktorom o benefitoch prehľadnou formou informuje nielen novoprijatých, ale aj súčasných zamestnancov.

Zároveň sa manažment SP rozhodol zistiť, aký je aktuálny stav v naplňaní stratégie Sociálnej poisťovne, a to konkrétne v časti D 3: „Maximalizácia spokojnosti zamestnancov“. Táto oblasť je systematicky hodnotená validnými nástrojmi, ktoré sú logickým krokom po prieskume spokojnosti. Zamestnanci boli informovaní o tomto zámere prostredníctvom interného newsletteru Spravodaj a tiež aj listom generálneho riaditeľa.

Do ankety Najzamestnávateľ 2022 sa mohli zapojiť nielen zamestnanci SP, ale svoju spätnú väzbu mohli poskytnúť aj ľudia mimo SP, t.j. potencionálni budúci zamestnanci, prípadne bežní občania. SP súťažila v kategórii verejná a štátna správa, kde nakoniec zvíťazila. Víťazstvo je na jednej strane výborná vizitka práce OLZ a manažmentu SP ktorý vytvára vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov, na druhej strane predstavuje záväzok do budúcnosti: obhájiť pozíciu lídra medzi zamestnávateľmi v štátnej a verejnej správe.

## 2. Prechod na regionálne vzdelávanie

S potrebou zjednotiť systém vzdelávania zamestnancov sme vytvorili koncept regionálneho vzdelávania zamestnancov. Zvyšovanie efektívnosti organizácie práce prostredníctvom zvyšovania kvality zamestnancov vzdelávaním sa v konečnom dôsledku pozitívne prejavuje na ich vyššom pracovnom výkone, všeobecnej spokojnosti a v neposlednom rade aj menšej fluktuácii. Lektorský tím aktuálne tvoria 3 lektori, ktorí sú rozdelení na oblasť západ (Bratislavský kraj, Trnavský kraj, Nitriansky kraj, Trenčiansky kraj), stred (Žilinský kraj, Banskobystrický kraj) a východ (Prešovský a Košický kraj).

Cieľom je poskytovať koordinovaný systém regionálneho vzdelávania, ktorého výsledkom bude zjednotenie úrovne zamestnancov v oblasti mäkkých zručností a jednotná distribúcia vzdelávacieho obsahu. Za týmto účelom je vytvorená spoločná ponuka vzdelávacích aktivít, ktoré môžu naši zamestnanci využiť, zosúladená s individuálnou podporou na základe analýzy vzdelávacích potrieb. Lektori okrem školení poskytujú aj individuálny koučing, prípadne krízovú intervenciu pracovných tímov. Ďalším benefitom tohto vzdelávania je prepájanie zamestnancov z rôznych pobočiek a útvarov, ktorí sa tak medzi sebou spoznávajú, čím sa vytvára lepšia kooperácia pobočkovej siete.

## 3. Náborové plány a pracovné veľtrhy

Pri neustále meniacom sa trhu práce a prirodzenej fluktuácii zamestnancov bolo potrebné vytvoriť systematické plány výberu nových zamestnancov. Pristúpili sme k analýze plánovaných odchodov zamestnancov do dôchodku, materskú a rodičovskú dovolenku,

praceneschopnosť a ohlásené odchody zamestnancov. Výsledkom sú náborové plány, ktoré zamestnanci OLZ dopĺňajú o vhodné spôsoby oslovenia potenciálnych záujemcov o prácu v SP či výberu nových zamestnancov prostredníctvom individuálnych pohovorov. Za účelom oslovenia čo najväčšieho počtu kvalitných záujemcov o prácu bolo vylepšené znenie publikovanej inzercie, najmä časti týkajúcej sa benefitov a dizajnu inzerátov.

Dôležitou a novozavedenou aktivitou je účasť SP na pracovných veľtrhoch, ktoré predstavujú potenciál a možnosť osloviť širšie spektrum záujemcov a zároveň zvyšujú povedomie o SP ako o zaujímavom zamestnávateľovi na pracovnom trhu. Počas jesene sa zamestnanci OLZ zúčastnili kariérneho veľtrhu EXPO Bratislava, ktorého sa zúčastnilo viac ako 4000 záujemcov o prácu. Prostredníctvom registračných formulárov sme získali databázu ľudí, ktorí by prejavili záujem pracovať v SP a po ukončení pracovného veľtrhu sme ich kontaktovali, priblížili možnosti práce v SP a ponúkli bližšie informácie formou osobných pohovorov.

## 4. Mzdový poriadok Sociálnej poisťovne – dodatok č. 1

Nároky kladené na zamestnávateľa akým je SP zo strany trhu práce, kde sa neustále zvyšuje priemerná mzda a neraz aj vyšším tempom ako v SP, si vyžiadali aktualizáciu mzdového poriadku po viac ako 10 rokoch. Analýzou boli zistené nedostatky, medzi najvýraznejšie patrila nízka flexibilita pri úprave mzdy, čo malo za následok vytváranie veľkého množstva výnimiek. Hlavné zmeny, ktorými prešiel materiál sa týkajú úprav miezd. Mzdy nie sú závislé od tarifnej triedy, v ktorej zamestnanec je zaradený, ale od jeho aktuálnej mzdy. Táto mzda po úprave súvisiacej s absolvovaním adaptačnej prípravy, zvýšením tarifnej triedy alebo rozšírením pracovnej náplne, môže byť navýšená o 15%, maximálne však do výšky 250€. Nástroj, ktorý uľahčuje prácu manažérom je možnosť odobrať, resp. zvýšiť osobné ohodnotenie aj mimo pevne stanoveného dátumu, tzn. k1.júnu..

Všetky uvedené nárasty, resp. zmeny miezd stále podliehajú kontrole sekcie ekonomiky a základnej finančnej kontrole. Je možné ich uskutočniť iba v prípade dostatočného objemu finančných prostriedkov.

## 5. Reporting odboru ľudských zdrojov – manažérsky nástroj pre riaditeľov sekcií a riaditeľov pobočiek - vybrané metriky

S cieľom podporiť rozhodovanie riaditeľov na základe presných a aktuálnych údajov, OLZ pripravil pre riaditeľov sekcií a riaditeľov pobočiek vybrané metriky, ktoré sú reportované mesačne v grafickej aj tabuľkovej podobe. Uvedení riaditelia sú pravidelne informovaní o nasledovnom:

- vývoj počtu zamestnancov aj na jednotlivé organizačné útvary (odbory) v priamej riadiacej pôsobnosti aj s limitmi,
- fluktuácia – odchodovosť zamestnancov či už z dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa alebo odchodom do dôchodku (nedobrovoľná fluktuácia), ale aj odchod z vôle zamestnancov (dobrovoľná fluktuácia),
- neprítomnosť – najmä praceneschopnosť a OČR s vyčíslením nákladov,
- nadčasy,
- dohody – dohody o pracovnej činnosti, resp. dohody o vykonaní práce.

Na základe požiadaviek riaditeľov sa postupne report rozšíril aj o zostatky dovoleniak a prehľad vekovej štruktúry jednotlivých priamo riadených útvarov.

Uvedenou aktivitou chceme naplniť aj požiadavky, ktoré vyplynuli z prieskumu spokojnosti zamestnancov SP, ale aj zo stretnutí s riaditeľmi pobočiek, na ktorých zamestnanci OLZ prezentovali výsledky a zbierali podnety. Podobné podnety zbierala od riaditeľov pobočiek aj kancelária generálneho riaditeľa a tieto boli taktiež zapracované do reportingu.

---

## ZÁVER

Vít'azstvom v ankete Najzamestnávateľ 2022 v kategórii štátna a verejná správa sa nám podarilo dosiahnuť významný posun v napĺňaní strategických zámerov SP, konkrétne strategického zámeru „D. Vhodné podmienky na zvyšovanie spokojnosti a výkonnosti zamestnancov.“ V nastúpenom trende chceme pokračovať a ďalej pracovať na zlepšovaní personálnej práce a transformácii kultúry SP.

Snažíme sa systematicky pracovať na zviditeľňovaní SP ako zamestnávateľa účasťou na trhoch práce, akým je EXPO. Konceptne sme začali riadiť proces nástupu zamestnancov s cieľom sledovať napĺňanie systemizovaných miest s ohľadom na stanovené limity.

Významným posunom v zlepšovaní pracovných podmienok zameraných bola úprava mzdového poriadku dodatkom č.1, ktorým sme uvoľnili pravidlá pre riadiacich pracovníkov pri zohľadnení dodržiavania prideleného objemu finančných prostriedkov na daný útvar.

Prostredníctvom HR reportingu sme zlepšili komunikáciu medzi OLZ a pobočkami, ale i sekciami na ústredí. Vieme priebežne sledovať, ako sa čerpajú mzdové prostriedky, aká je neprítomnosť na pracovisku a na základe objektívnych dát prijímame opatrenia. Pri prehľade vekovej štruktúry zamestnancov SP sme proaktívne urobili hlbšiu analýzu, ktorá nám poukázala na riziko odchodu skúsených zamestnancov do dôchodku v najbližších rokoch. Pracujeme na prenose ich odbornosti a skúseností na ostatných zamestnancov tak, aby nebol ohrozený chod SP.