

0.1.

## 1. SU-MD-su-11

Centrálny informačný systém štátnej služby  
Štúdia uskutočniteľnosti pre agendové ISVS

18.11.2017 Tento dokument obsahuje 47 strán

Zodpovedný za vypracovanie			
Meno a priezvisko	Názov útvaru	Dátum podpisu	Podpis
Mário Kulašík	Projektová kancelária, NASES		

Schválil za vecného gestora (neuplatňuje sa v prípade projektov v rámci špecifického cieľa 7.8)			
Meno a priezvisko	Názov útvaru	Dátum podpisu	Podpis
Zuzana Dzurendová	Odbor štátnej služby a verejnej služby ÚV SR		

Schválil za útvar IT			
Meno a priezvisko	Názov útvaru	Dátum podpisu	Podpis
Ľubomír Ivanov	Hlavný architekt, NASES		

Schválil za organizáciu (štatutárny orgán)		
Meno a priezvisko	Dátum podpisu	Podpis
Lukáš Sojka, NASES		

Obsah

### 1 Základné informácie

#### 1.1 Prehľad

#### 1.2 Dôvod

#### 1.3 Rozsah

#### 1.4 Použité skratky a značky

### 2 Manažérske zhnutie

#### 2.1 Motivácia

#### 2.2 Popis aktuálneho stavu

##### 2.2.1 Legislatíva

##### 2.2.2 Architektúra

##### 2.2.3 Prevádzka

#### 2.3 Alternatívne riešenia

##### 2.3.1 Alternatíva A – „Ponechanie aktuálneho stavu“

##### 2.3.2 Alternatíva B – „Využitie stávajúcich alebo implementovaných IS (VS)“

##### 2.3.3 Alternatíva C – „Jadro CISŠS“

##### 2.3.4 Alternatíva D – „Rozšírené jadro CISŠS“

#### 2.4 Popis budúceho stavu

- 2.4.1 Legislatíva
- 2.4.2 Architektúra
- 2.4.3 Prevádzka
- 2.4.4 Ekonomická analýza

#### Zoznam obrázkov

- Obrázok 1 Motivation viewpoint
- Obrázok 2 Schéma kumulatívnej služby Evidencia uchádzačov
- Obrázok 3 Schéma kumulatívnej služby Evidencia úspešných absolventov
- Obrázok 4 Schéma kumulatívnej služby Evidencia nadbytočných štátnych zamestnancov
- Obrázok 5 Schéma služby Evidencia výberových konaní
- Obrázok 6 Schéma kumulatívnej služby Evidencia štátnozamestnaneckých miest
- Obrázok 7 Schéma kumulatívnej služby Správa úloh BackOffice
- Obrázok 8 Vedenie registra úspešných absolventov
- Obrázok 9 Application Usage Viewpoint
- Obrázok 10 Application Co-operation Viewpoint
- Obrázok 11 Infrastructure Viewpoint
- Obrázok 12 Infrastructure Usage Viewpoint
- Obrázok 13 Implementation and Migration Viewpoint

#### Zoznam tabuliek

- Tabuľka 1 Základné informácie - zhrnutie
- Tabuľka 2 Skratky a značky
- Tabuľka 3 Motivácia – budúci stav
- Tabuľka 4 Legislatíva – aktuálny stav
- Tabuľka 5 Biznis architektúra - aktuálny stav
- Tabuľka 6 Architektúra informačných systémov - aktuálny stav
- Tabuľka 7 Technologická architektúra - aktuálny stav
- Tabuľka 8 Bezpečnostná architektúra - aktuálny stav
- Tabuľka 9 Prevádzka - aktuálny stav
- Tabuľka 10 Legislatíva - budúci stav
- Tabuľka 11 Biznis architektúra – budúci stav
- Tabuľka 12 Architektúra informačných systémov - budúci stav
- Tabuľka 13 Technologická architektúra - budúci stav
- Tabuľka 14 Implementácia a migrácia
- Tabuľka 15 Bezpečnostná architektúra - budúci stav
- Tabuľka 16 Prevádzka - budúci stav
- Tabuľka 17 Ekonomická analýza - budúci stav

## 2. Základné informácie

### 2.1. Prehľad

Kto tvorí štúdiu, ktoré inštitúcie budú implementovať projekt, identifikácia organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti, názov komponentu, úseky verejnej správy, agendy verejnej správy a životné situácie.

Štúdiu uskutočniteľnosti pre projekt "Centrálny informačný systém štátnej služby" (CISŠS) pripravil Úrad vlády Slovenskej republiky (ÚV SR) v spolupráci s Národnou agentúrou pre sieťové a elektronické služby (NASES), ktorá bude aj realizátorom projektu CISŠS.

Východiskovým rámcom pre realizáciu projektu je dokument Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020, ktorý bol prijatý uznesením vlády SR č. 548/2015. Súčasťou stratégie je okrem iného aj analýza súčasného stavu využívania IT v riadení ľudských zdrojov (časť 2.7 dokumentu stratégie) ako aj vízia štátnej služby v roku 2020 (časť 3 dokumentu stratégie). V rámci časti 3.5 Koordinácia riadenia štátnej služby sa okrem iného spomína, že koordinácia riadenia štátnej služby by mala byť zabezpečovaná „odborným, politicky nezávislým a profesionálne vedeným analytickým centrom pri ÚV SR. Strategické riadenie štátnej služby by malo byť založené na činnosti centrálnej koordinačnej entity a jej inštitucionálneho zabezpečenia.“ Ďalej sa v tejto časti spomína, že „úlohy centrálnej koordinačnej entity by mali byť rozdelené medzi Úrad vlády SR, ktorý je gestorm zákona o štátnej službe a zároveň podlieha politickej moci a Radu pre štátnu službu (ďalej len "rada"), ktorá by mala byť koordinačným a monitorovacím orgánom, nezávislým od politickej moci". Stratégia ďalej popisuje či už úseky a agendy verejnej správy alebo životné situácie ako sú „získavanie štátnych zamestnancov“ (časť 3.8 dokumentu stratégie), „odmeňovanie a hodnotenie kompetencií a uznanie individuálnych a kolektívnych výkonov štátnych zamestnancov“ (časť 3.9 dokumentu stratégie), „rozvoj zručností a vzdelávanie štátnych zamestnancov“ (časť 3.10 dokumentu stratégie). Vybudovanie CISŠS je definované v časti 3.13 Zber a analýza informácií ako základ riadenia procesov, vrátane spoločného nástroja na riadenie ľudských zdrojov. V tejto časti sa okrem iného uvádza, že „Vznikom centrálneho analytického a odborného útvaru na úrovni ÚV SR by sa zabezpečili systémové predpoklady pre strategické riadenie a plánovanie na úrovni vlády, systematický proces odborných konzultácií s ministerstvami, prípadne úradmi, kvalifikované analýzy dopadov navrhovaných materiálov, ako i súvisiacich zákonov a ostatných právnych noriem“.

Ďalej sa v stratégii uvádza, že „Vzhľadom na značnú IT nesystémovosť a nedostatok správnych, komplexných, aktuálnych a rýchlo dostupných informácií je nevyhnutné vybudovať zdrojovú bázu primeranú podmienkam na riadenie ľudských zdrojov na úrovni 21. storočia. Primárnym prvkom a jadrom tejto infraštruktúry by malo byť zriadenie CISŠS. Vybudovaním CISŠS sa zefektívni a skvalitní štátna služba a podporí sa jej postavenie v rámci SR pomocou rozvoja výberu, vzdelávania, celkového hodnotenia výkonu a odmeňovania štátnych zamestnancov, plánovania ľudských zdrojov a dodržiavania podmienok výkonu štátnej služby. Služobné úrady prostredníctvom CISŠS získajú nástroje na automatizáciu personálnych procesov a komplexnú personálnu databázu údajov na úspešnú realizáciu stratégie, čo povedie k efektívnosti, stabilite a profesionalizácii služobných úradov.“

Časť 4 dokumentu stratégie je venovaná „návrhu opatrení za účelom zabezpečenia stabilnej, efektívnej, profesionálnej a politicky neutrálnej štátnej služby“. Na základe identifikovaných disparít v dokumente stratégie boli stanovené kľúčové oblasti na skvalitnenie štátnej služby a vypracované strategické ciele s konkrétnymi aktivitami na ich dosiahnutie. Z pohľadu CISŠS sú kľúčové strategické ciele a aktivity:

- 4.1 Inštitucionálne zabezpečenie štátnej služby, kde sa okrem iných uvádza opatrenie 4.1.3 „vytvoriť nadrezortný centrálny orgán pre koordináciu riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe (ÚV SR)“ a opatrenie 4.1.5 „zriadiť CISŠS, ktorý pozostáva z: register výberových konaní, register úspešných absolventov, register nadbytočných štátnych zamestnancov, registra ŠZM a registra štátnych zamestnancov“.
- 4.2 Koordinácia a plánovanie štátnej služby, kde sa okrem iných uvádza opatrenie 4.2.1 „zaviesť systemizáciu ŠZM na služobných úradoch“, 4.2.2 „zaviesť povinnosť plánovania ľudských zdrojov vo vzťahu k pôsobnosti služobných úradov a vo vzťahu k štátnemu rozpočtu“, 4.2.3 „zaviesť jednotné zásady systemizácie a zabezpečiť kontrolu ich dôsledného dodržiavania“, 4.2.4 „pravidelne aktualizovať údaje vedené v registri ŠZM“ a 4.2.5 „pravidelne vyhodnocovať a pripravovať analýzy o stave ľudských zdrojov v štátnej službe“.
- 4.3 Získavanie štátnych zamestnancov, kde sa okrem iných uvádza opatrenie 4.3.1 „zaviesť jednotný systém výberového konania a posilniť jeho profesionalitu a transparentnosť“, 4.3.3 „zabezpečiť zverejnenie všetkých voľných ŠZM v registri výberových konaní na podporu mobility v štátnej službe a zvýšenie transparentnosti“.
- 4.4 Hodnotenie kompetencií štátnych zamestnancov, kde sa okrem iných uvádza opatrenie 4.4.1 „zaviesť systém služobného hodnotenia štátnych zamestnancov s najnižšou možnou administratívnou záťažou“.
- 4.6 Vzdelávanie štátnych zamestnancov, kde sa okrem iných uvádza opatrenie 4.6.4 „zaviesť systémový prístup vo vzdelávaní štátnych zamestnancov, ktorý bude pozostávať z analýzy vzdelávacích potrieb, plánovania vzdelávania, realizácie vzdelávania a vyhodnocovania vzdelávania“, 4.6.7 „zaviesť efektívne formy vzdelávania, ktoré podporujú spätné overovanie účinnosti vzdelávania, napr. e-learning“, 4.6.11 „zabezpečiť prepojenie výsledkov vzdelávania so služobným hodnotením“.
- 4.9 Zber a analýza informácií ako základ riadenia procesov vrátane spoločného IT riešenia ako nástroja na riadenie ľudských zdrojov, kde sa okrem iných uvádza opatrenie 4.9.1 „zriadiť CISŠS, ktorý pozostáva z: register výberových konaní, register úspešných absolventov, register nadbytočných štátnych zamestnancov, registra ŠZM a registra štátnych zamestnancov“, 4.9.2 „pripraviť podmienky na plnohodnotnú elektronizáciu procesu výberového konania“, 4.9.3 „vybúvať integračnú platformu pre rozširovanie funkcionalít registra štátnych zamestnancov v prostredí modulov ekonomickej správy a personalistiky“ 4.9.4 „pripraviť podmienky na systémové e-learningové vzdelávanie štátnych zamestnancov v rámci celoživotného vzdelávania, ktoré spĺňajú potreby zručností pre všeobecné aj špecifické charakteristiky vzdelávacích potrieb“, 4.9.5 „rozvíjať systém vzdelávania formou modulov v podmienkach e-government cloudu, a to pre potreby centrálnej vzdelávacej inštitúcie, ako aj pre individuálne potreby služobných úradov a štátnych zamestnancov“.

Ďalším krokom v procese vytvárania podmienok pre vybudovanie CISŠS bolo prijatie uznesenia vlády č. 394/2016 z 21. septembra 2016, ktorým sa schvaľuje návrh zákona o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov. Nový zákon č.55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov bol schválený NRSR a je platný od 1. februára 2017.

V § 21 ods. (1) písm. a) zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“) sa okrem iného uvádza, že „Úrad vlády v oblasti štátnej služby e) spravuje centrálny informačný systém štátnej služby (ďalej len „centrálny informačný systém“). V § 25 zákona sa okrem iného uvádza, že „Centrálny informačný systém je informačným systémom verejnej správy podľa osobitného predpisu Správcom centrálného informačného systému je úrad vlády. Úrad vlády prevádzkuje centrálny informačný systém na ústrednom portáli verejnej správy (ďalej len „ústredný portál“). Účelom zriadenia centrálného informačného systému je umožniť služobným úradom a úradu vlády spracúvať automatizovaným spôsobom údaje, ktoré sú nevyhnutné na riadny a efektívny výkon štátnej služby podľa tohto zákona. Súčasťou centrálného informačného systému je register výberových konaní, úspešných absolventov, nadbytočných štátnych zamestnancov, štátnozamestnaneckých miest, štátnych zamestnancov. Ďalej je v zákone v § 26 ods. (1) definovaná služobným úradom povinnosť „poskytovať údaje do registra výberových konaní, registra nadbytočných štátnych zamestnancov, registra štátnozamestnaneckých miest a do registra štátnych zamestnancov a zodpovedá za ich správnosť, pravdivosť a úplnosť. Úrad vlády je povinný poskytovať údaje do registra úspešných absolventov a zodpovedá za ich správnosť, pravdivosť a úplnosť.“ V ods. (3) sa uvádza, že „údaje evidované v centrálnom informačnom systéme sa považujú za správne, pravdivé a úplné, pokiaľ sa nepreukáže opak“. V § 27 sa okrem iného uvádza, že „Úrad vlády ustanoví vykonávacím právnym predpisom podrobnejšie rozsah údajov poskytovaných do registra výberových konaní, registra úspešných absolventov a do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, do registra štátnozamestnaneckých miest a do registra štátnych zamestnancov“. V § 28 zákona sa okrem iného uvádza, že „účelom spracúvania osobných údajov, ktoré obsahuje centrálny informačný systém je naplnenie registračnej, monitorovacej, kontrolnej a štatistickej funkcie jednotlivých jeho registrov“.

Úrad vlády SR vypracoval v priebehu roka 2016 reformný zámer "Zefektívnenie a modernizácia riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe", ktorý bol schválený v súlade s koordinačným mechanizmom medzi OP Efektívna verejná správa a OP Integrovaná infraštruktúra hodnotiacou komisiou na posudzovanie reformných zámerov dňa 24. augusta 2016.

Tabuľka 1 Základné informácie - zhrnutie

Zdôvodnenie využitia národného projektu a vylúčenia výberu projektu prostredníctvom výzvy	<p>Ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov je Úrad vlády Slovenskej republiky podľa zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a ostatných ústredných orgánov štátnej správy v znení neskorších predpisov.</p> <p>Úrad vlády Slovenskej republiky ako jediný oprávnený subjekt má zákonné právo a zároveň povinnosť komplexne a systémovo riešiť akékoľvek otázky týkajúce sa danej oblasti s celonárodným dopadom.</p> <p>Návrh národného projektu nemôže byť vypracovaný a predkladaný na základe výzvy viacerými žiadateľmi, ktorí medzi sebou súťažia, pretože vecná oblasť regulácie štátnozamestnaneckých vzťahov v Slovenskej republike patrí výlučne do pôsobnosti jedného orgánu štátnej správy.</p>
Prijímateľa/partnera národného projektu a dôvod jeho určenia	<p>Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby (NASES) vznikla 1. januára 2009 ako príspevková organizácia Úradu vlády SR za účelom plnenia odborných úloh v oblasti informatizácie spoločnosti, vyplývajúcich zo zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, správy a prevádzkovania elektronických komunikačných sietí a služieb, pre potreby Úradu vlády SR.</p> <p>V rámci národného projektu sa predpokladá zapojenie partnera - Úrad podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu, ako poskytovateľa služieb riadenia informačno - technologických projektov vo verejnej správe a publicity a informovanosti.</p>
Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti PO7 OPII	<p>Hlavným cieľom OPII ktorý bude realizáciou projektu napĺňaný je cieľ</p> <p>7.7 Umožnenie modernizácie a racionalizácie verejnej správy IKT prostriedkami.</p> <p>CISŠS bude čiastočne prispievať aj k naplneniu cieľov OPII</p> <p>7.5 Zlepšovanie celkovej dostupnosti dát verejnej správy vo forme otvorených dát,</p> <p>7.4 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti eGovernment služieb pre občanov a</p> <p>7.8 Racionalizácia prevádzky informačných systémov pomocou eGovernment cloudu.</p>
Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu	4 902 568,00 EUR s DPH

## 2.2. Dôvod

Dôvod vykonania štúdie. Definovanie IT stratégie a vízie architektúry organizácie.

Dôvody vykonania štúdie uskutočniteľnosti a následného vybudovania CISŠS sú podmienené tak externými ako aj internými vplyvmi. Externé východiská predstavujú vybraný relevantný súbor informácií z materiálov ku konkrétnym potrebám zlepšenia štátnej služby a jej vzťahu k reforme verejnej správy v SR, ktorými sú:

- Odporúčanie Rady EÚ z 8. júla 2014, ktoré sa týka Národného programu reforiem Slovenska na rok 2014, a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability SR na rok 2014.
- Rozvoj udržateľného strategického rámca pre verejnú správu. Rozvoj stratégie riadenia ľudských zdrojov v SR. (Developing a Sustainable Strategic Framework for Public Administration. Developing the Slovak Republic's Human Resources Management Strategy)(OECD 2014).
- Ekonomický prehľad OECD o SR na rok 2014 (Economic Survey 2014 SR).
- Prehľad vládnutia OECD na roky 2011 a 2013 (Government at a Glance 2011, 2013).

Interné východiská predstavujú základné charakteristiky inštitucionálneho prostredia, v ktorom štátna služba pôsobí.

- stratégia reformy verejnej správy;
- koordinačné štruktúry spájajúce kľúčové ministerstvá, ktorých sa týka reforma verejnej správy v SR;
- nástroje a procesy na efektívne monitorovanie a hodnotenie pokroku;
- kapacity ústrednej štátnej služby pre strategické plánovanie, politické analýzy a rozvoj;
- kapacity ústrednej verejnej služby pracujúce priamo s občanmi a podnikmi;
- inštitucionálne a právne aspekty reformy riadenia ľudských zdrojov.

Dôvodom vybudovania CISŠS je aj stav riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe, ktorý je komplexne popísaný v časti 2 Analýza súčasného stavu riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe dokumentu stratégie. Časť 2.7 Analýza súčasného stavu využívania IT v riadení ľudských zdrojov dokumentu

stratégie sa priamo venuje analýze IKT prostredia, pričom z jej záverov vyplýva, že „Absencia centralizovanej platformy evidencie ŠZM znemožňuje odborne a bez zvyšovania administratívnej náročnosti a záťaže vykonávať rôzne analýzy personálnej praxe v služobných úradoch, získať prehľad o pracovných činnostiach (a prípadných duplicitách), kvalifikačných predpokladoch, požiadavkách na funkcie a pod. Bez informácií a evidencie nie je možné vytvárať podmienky na unifikáciu pravidiel a procesov riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe a súčasne kontrolu ich dodržiavania“. Zákon č. 55/2017 o Štátnej službe v §25 Centrálny informačný systém o štátnej službe:

(1) Zriaďuje sa centrálny informačný systém, ktorý je informačným systémom verejnej správy podľa osobitného predpisu.<sup>20)</sup>

(2) Správcom centrálného informačného systému je úrad vlády.

(3) Účelom zriadenia centrálného informačného systému je umožniť služobným úradom a úradu vlády spracúvať automatizovaným spôsobom údaje, ktoré sú nevyhnutné na riadny a efektívny výkon štátnej služby podľa tohto zákona.

Hlavnou úlohou a predmetom činnosti NASES je správa, prevádzka a rozvoj vládnej dátovej siete GOVNET a prevádzka a rozvoj služieb Ústredného portálu verejnej správy, ako základných nástrojov informatizácie verejnej správy na Slovensku. NASES ako príspevková organizácia Úradu vlády Slovenskej republiky plní odborné úlohy v oblasti informatizácie spoločnosti vyplývajúcej zo zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, správy a prevádzkovania elektronických komunikačných sietí a služieb, pre Úrad vlády Slovenskej republiky (ktoré Úradu vlády SR vyplývajú z § 24 ods. 3 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy, ako aj §5 ods. 2 zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), a aj pre ostatné orgány štátnej správy, právnické osoby a fyzické osoby, ktoré požadujú informácie, údaje z informačných systémov, databáz a registrov verejnej správy.

Prostredníctvom vybudovania CISŠS sa budú naplňať ciele, princípy a prístup k procesu informatizácie. Vybudovanie CISŠS umožní „modernizáciu verejných služieb“ ako „základ pre budovanie inovatívneho štátu a štátu fungujúceho na základe využívania znalostí.“ Prostredníctvom CISŠS sa „získajú jednoduché a prívetivé služby pre občanov a podnikateľov a výkonnejšiu verejnú správu, ktorá poskytuje údaje v maximálnom rozsahu, ktorá sa rozhoduje na základe dôkazov a faktov“. Zavedením CISŠS za zároveň „zmodernizuje e-Government, umožní sa realizovať pripravovaná komplexná reforma verejnej správy, t.j. prostredníctvom nových centrálnych aplikácií a služieb, ako i vďaka úprave vybraných agendových informačných systémov“. Naplní sa aj jedna zo základných požiadaviek NKIVS ako aj OP II a to, že CISŠS bude „efektívne a profesionálne prevádzkovaný vo vládnom cloud“. CISŠS poskytne „otvorenú platformu a otvorené aplikačné rozhrania (open API), čo vytvorí zásadné podnikateľské príležitosti hlavne pre malých a stredných podnikateľov“.

Rozsah oblastí, v ktorom sa štúdia venuje projektu, do akej hĺbky sa venuje jednotlivým oblastiam.

CISŠS bude vybudovaný v súlade s hlavnými princípmi NKIVS.

Biznis princípy	B.1	Jeden krát a dosť
	B.2	prístupnosť
	B.3	jednoduchosť navigácie
	B.4	proaktivita
Bezpečn.princípy	S.1	bezpečnosť údajov
	S.2	auditovateľnosť
	S.3	transparentnosť
Dátové princípy	D.1	otvorenosť údajov
	D.2	OpenData
Technologické a aplikačné princípy	T.1	Spoločne používanie aplikácií
	T.2	Vládny cloud prednostne
	T.3	Otvorené štandardy
	T.4	Otvorené API
	T.5	Modulárnosť

Z pohľadu naplnenia biznis princípov CISŠS bude poskytovať služby, ktoré sú výrazne orientované na klienta, ktorí budú využívať služby novovzniknutého systému, takými to cieľovými skupinami sú najmä:

- Občan, ktorý bude pristupovať prostredníctvom služieb:
  - Informovanie o výberovom konaní
  - Vedenie Registra výberových konaní
  - Sprístupňovanie údajov uchádzačom a štátnym zamestnancom, ktoré o nich eviduje IS CISŠS
- Úradník, ktorému bude poskytovaná podpora prostredníctvom nasledujúcich služieb:
  - Vedenie registra úspešných absolventov
  - Evidovanie uchádzačov o štátnu službu
  - Evidovanie systemizácie, štátnozamestnaneckých miest v registri štátnozamestnaneckých miest
  - Vedenie Registra nadbytočných štátnych zamestnancov
  - Zverejňovanie informácií o výberových konaniach
  - Evidovanie elektronických služobných preukazov
- Služobný úrad, ktorý bude využívať:
  - Evidovanie štátnych zamestnancov v registri štátnych zamestnancov
  - Evidovanie uchádzačov o štátnu službu
  - Evidovanie systemizácie, štátnozamestnaneckých miest v registri štátnozamestnaneckých miest
- Osobný úrad, prístupujúci prostredníctvom:
  - Evidovanie uchádzačov o štátnu službu
  - Evidovanie štátnych zamestnancov v registri štátnych zamestnancov
  - Evidovanie systemizácie, štátnozamestnaneckých miest v registri štátnozamestnaneckých miest
- Štátny zamestnanec, bude môcť využívať nasledujúce služby:
  - Informovanie o výberovom konaní
  - Vedenie Registra výberových konaní
  - Sprístupňovanie údajov uchádzačom a štátnym zamestnancom, ktoré o nich eviduje IS CISŠS
  - Evidovanie elektronických služobných preukazov
- Nadbytočnému štátnemu zamestnancovi bude umožnené:
  - Informovanie o výberovom konaní
  - Vedenie Registra výberových konaní
  - Sprístupňovanie údajov uchádzačom a štátnym zamestnancom, ktoré o nich eviduje IS CISŠS
  - Vedenie Registra nadbytočných štátnych zamestnancov

Vo veľkej miere sa realizáciou projektu odstráni decentralizácia riešenia riadenia ľudských zdrojov z jednotlivých OÚ ako aj poskytovanie informácií resp. zdieľanie informácií o výberových konaniach ale aj o jednotlivých štátnozamestnaneckých miestach, ktoré sú poskytované verejnosti, v rámci rezortu alebo medzirezortne. Prostredníctvom vyššie uvedených služieb, ktoré budú využívať cieľové skupiny, dôjde k optimalizácii časovej ale aj finančnej úspory vyplývajúcej z nutnosti papierovej komunikácie (e-mailovej, faxovej, telefonickú a inej) v jednotlivých častiach procesov resp. činností, ktoré sú vykonávané či už počas výberových konaní, ako podporné činnosti pri zverejňovaní informácií alebo vedení informácií o štátnych zamestnancoch resp. štátnozamestnaneckých miestach.

Všetky služby CISŠS budú mať jasne definovaného správcu, ktorý bude zodpovedať za ich poskytovanie, rozvoj a údržbu. Správcom budovaného systému CISŠS bude predkladateľ štúdie tj. Úrad vlády Slovenskej republiky, ktorý bude zabezpečovať podporu prevádzky a v neposlednom rade taktiež rozvoj systému z finančných prostriedkov vyčlenených zo štátneho rozpočtu s prípadnou možnosťou financovania rozvoja z prostriedkov Európskej únie. Nemalé finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu budú ušetrené v zmysle využitia vládneho cloudu, ktorý predstavuje alternatívny spôsob využívania informačno-komunikačných technológií.

CISŠS bude výrazne orientovaný na služby, pričom nielen výrazne podporí digitálnu transformáciu verejnej správy na úseku štátnej služby, ale poskytne používateľsky prívetivé elektronické služby ako štandard pre vybavovanie životných situácií na úseku štátnej služby. Realizáciou projektu budú vytvorené proaktívne služby. Medzi takéto služby patrí aj:

- Informovanie o výberových konaniach, ktorá bude zabezpečovať proaktívne informovanie o vyhlásenom výberovom konaní resp. o výsledku výberového konania alebo inej skutočnosti, ktorá sa týka občana resp. štátneho zamestnanca zapojeného do procesu výberového konania. Systém automaticky umožní odoslanie požadovaných informácií bez nutnosti obdržania jednotlivých žiadostí o informácie. Služba bude poskytovať dostupné informácie, ktoré nepodliehajú utajeniu resp. ktorými môže žiadateľ disponovať.

CISŠS bude využívať jednoduchú navigáciu prostredníctvom ktorej používateľa jednoducho nájdu požadované služby a ktoré môžu následne jednoduchoým spôsobom použiť.

Služby CISŠS budú zároveň aj ľahko prístupné prostredníctvom možnosti výberu komunikačných kanálov, pričom cez akýkoľvek kanál bude obsluha z pohľadu používateľa jednotná s využitím štandardných postupov a riešení. Služby CISŠS sú súčasťou riešenia životných situácií používateľov služieb ako je uvedené v úvodných častiach dokumentu. Služby budú poskytované centrálné na jednom mieste, či už pôjde o používateľa systému ako občana alebo ako úradníka, nebude potrebné obsluhovať viacero portálov resp. rozhraní. Podania budú vybavované okamžite a používatelia budú mať pri používaní elektronických služieb CISŠS prístup ku všetkým relevantným informáciám s výnimkou tých, ktorých sprístupňovanie je zo zákona obmedzené alebo zamietnuté. Pred, počas a po poskytnutí služby poskytovateľ bude informovať používateľa o postupe riešenia, o maximálnom čase vybavenia služieb, použitých informáciách a výsledku. Prostredníctvom integrácií CISŠS na okolité IS VS a centrálné registre sa budú od žiadateľa vyžadovať len údaje, ktoré sú nové a verejná správa nimi ešte nedisponuje. CISŠS bude garantovať kvalitu, dostupnosť a spoľahlivosť služieb. Používatelia budú môcť poskytnúť spätnú väzbu o službe, nahlásiť chyby, navrhnúť zlepšenia a podobne.

Z pohľadu naplnenia dátových princípov bude CISŠS využívať údaje ako aktíva, ktoré majú hodnotu a budú podľa toho v CISŠS riadené a spravované. Každý údajový prvok bude mať jasne definovaného vlastníka a správcu zodpovedného za jeho správnosť. Používatelia budú mať prístup ku všetkým

údajom, na ktoré budú mať legitímny nárok, či už pre informatívne účely alebo pre potreby naplnenia svojich povinností. Údaje budú zdieľané naprieč verejnou správou v súlade s legislatívou. Pre CISŠS budú využité spoločné údajové ontológie a definície konceptov. Koncepty a vzťahy medzi nimi budú konzistentne definované pre danú problematiku a definície budú zrozumiteľné a k dispozícii. CISŠS bude poskytovať aj údaje otvorenej vlády tzv. Open Data, ktoré budú dostupné a prehľadné. Pre všetky údaje publikované otvoreným spôsobom budú použité registrované a schválené URI identifikátory v Centrálnom metainformačnom systéme. V prípade, že pre potreby riešenej agendy potrebné URI existovať nebudú, bude o ne požiadané prostredníctvom procesu štandardizácie dátových prvkov v príslušnej pracovnej skupine (UPVII-PS1). Otvorené údaje budú vy publikované na [data.gov.sk](http://data.gov.sk) – Centrálnom portále otvorených dát

Z pohľadu naplnenia aplikačných princípov CISŠS bude predstavovať informačný systém, ktorý bude používaný v rámci celej verejnej správy, jeho používanie bude jednoduché pre koncového používateľa, či už z technického alebo obsahového hľadiska. Použitá technológia bude pre používateľa používateľsky prívetivá, takže sa môže sústrediť na úlohy, ktoré pomocou aplikácií rieši. Aplikačné rozhrania elektronických služieb CISŠS budú verejné pre dôveryhodné aplikácie tretích strán. CISŠS bude členený na menšie samostatné časti, ktoré budú prepojené dobre definovanými rozhraniami s cieľom zvýšiť flexibilitu riešenia. Všetky poskytované aplikačné služby v rámci riešenej agendy budú vystavovať rozhrania, ktoré pre identifikáciu ľubovoľných vstupno/výstupných entít používať URI identifikátor registrovaný a schválený v Centrálnom metainformačnom systéme. V prípade, že pre potreby riešenej agendy potrebné URI existovať nebudú, bude o ne požiadané prostredníctvom procesu štandardizácie dátových prvkov v príslušnej pracovnej skupine (UPVII-PS1). Definícia služieb bude obsahovať mapovanie na URI identifikátory registrované a schválené v Centrálnom metainformačnom systéme verejnej správy.

Z pohľadu naplnenia technologických princípov bude CISŠS technologicky interoperabilný. Použitý softvér a hardvér bude v súlade s definovanými štandardami, ktoré podporujú interoperabilitu údajov, aplikácií a technológií. Otvorené štandardy a formáty budú prednostne použité a dôraz bude kladený na zabezpečenie technologickej neutrálnosti. CISŠS bude posúdený v kooperácii s poskytovateľmi cloudových služieb v zmysle jeho nasadenia do vládneho cloudu.

Z pohľadu naplnenia bezpečnostných princípov bude CISŠS zrealizovaný tak, aby údaje boli chránené najmä pred neoprávneným prístupom, manipuláciou, použitím a zverejnením (zachovanie dôvernosti údajov), ich úmyselnou alebo neúmyselnou modifikáciou (zachovanie integrity údajov), pričom budú dostupné v požadovanom čase a v požadovanej kvalite (zachovanie dostupnosti údajov). CISŠS bude pre prácu používateľa poskytovať len údaje, ktorých hodnovernosť a pôvod budú zabezpečené ich autorizáciou, a ktoré budú z dôveryhodného zdroja s garantovanou identitou. Riadenie informačnej bezpečnosti, najmä výkon dohľadu a kontroly, bude pri CISŠS zabezpečený postupmi, ktoré garantujú ich transparentnosť a opakovateľnosť. Riadenie informačnej bezpečnosti bude používať princípy a pravidlá, ktoré umožnia výkon kontroly a zároveň umožnia generovanie auditných a iných log záznamov s požadovanou úrovňou ich ochrany.

V rámci riešenia budú zohľadnené zámery NKIVS pre účely riadenia projektu využívaním pilotných riešení a vývoja formou agilného vývoja funkcionalít určených pre verejnosť. Na zabezpečenie danej aktivity je však potrebné zo strany UPVII definovať metodiky a minimálne štandardy pre agilný vývoj IS a pilotných riešení vo verejnej správe. V projekte v rámci realizácie VO budú uchádzačom sprístupnené informácie o dostupných SW licenciách a produktoch v NASES a UVSR, aby bolo možné riešiť dodávku ich rozvojom (reuse) resp. v širšej miere sa podporilo využívanie Open Source technológií.

## 2.3. Použité skratky a značky

Tabuľka 2 Skratky a značky

Skratka / Značka	Vysvetlenie
BI	Business Inteligencie – Manažérsky informačný systém
Stratégia	Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 až 2020
CES	Centrálny ekonomický systém
CBA	Cost Benefit Analýza (ekonomické porovnanie alternatív v zmysle metodiky OPPII)
CISŠS	Centrálny informačný systém štátnej služby
Cloud	vládný cloud, poskytuje centrálné služby infraštruktúry HW a SW pre ISVS
DWH	Dátový sklad
eDOV	IIS e-Demokracie a otvorenej vlády
eGov, eGovernment	Elektronická forma výkonu verejnej moci
EIS SAP	Ekonomický informačný systém SAP

EK	Európska komisia
EÚ	Európska únia
EUch	Evidencia uchádzačov
G2G	Government to Government (komunikácia dvoch/viacerých inštitúcií verejnej správy medzi sebou aj komunikácia medzi rôznymi úrovňami verejnej správy.)
GOVNET	vládna komunikačná sieť ako centrálna komunikačná infraštruktúra
LZ	Ľudské zdroje
HW	Hardvér
ID	Identifikátor
IKT	Informačné a komunikačné technológie
IS	Informačný systém
ISVS	Informačný systém verejnej správy
IT	Informačné technológie
MCA	Multikriteriálna analýza alternatív (na vyhodnotenie kritériá výberu najvhodnejšieho riešenia)
MF SR	Ministerstvo financií SR
MUK	Modul úradnej komunikácie v zmysle zákona o eGovernmente
NFP	Nenávratný finančný príspevok
NŠZ	Nadbytočný štátny zamestnanec
OLAP	Online Analytical Processing skratene OLAP je technológia uloženia dát v databáze, ktorá umožňuje usporiadať veľké objemy dát tak, aby boli dáta prístupné a zrozumiteľné používateľom zaoberajúcim sa analýzou obchodných trendov a výsledkov.
OP EVS	Operačný program Efektívna verejná správa
OP II	Operačný program Integrovaná infraštruktúra
OŠS	Orgán štátnej správy
OpenData	iniciatíva pre poskytovanie otvorených dát verejnou správou a portál data.gov.sk
OU	Osobný úrad
OpenApi	štandardizované rozhranie aplikácií
PO	Prioritná os
RLZ	Riadenie ľudských zdrojov
RŠZ	Register štátnych zamestnancov
RŠZM	Register štátnozamestnaneckých miest
RUA	Register úspešných absolventov
RNŠZ	Register nadbytočných štátnych zamestnancov
RVK	Register výberových konaní
SaaS	služba ako servis, ktorá má jedného prevádzkovateľa a viacerých poskytovateľov pre viacerých používateľov
SR	Slovenská republika



SÚ	Služobný úrad
SLA	garantovaná úroveň poskytovaných služieb
SW	Softvér
ŠS	Štátna služba
ŠU	Štúdia uskutočniteľnosti
ŠZ	Štátny zamestnanec – zamestnanec OŠS v štátnej službe
ŠZM	Štátnozamestnanecké miesto
TC	Tematický cieľ
ÚOŠS	Ústredný orgán štátnej správy
ÚPVII	Úrad podpredsedu vlády pre informatizáciu a investície (gestor elektronizácie verejnej správy)
ÚPVS	Ústredný portál verejnej správy
ÚV SR	Úrad vlády Slovenskej republiky (gestor a garant agendy štátnozamestnaneckých vzťahov vo verejnej správe)
WAN, LAN, WLAN	siete lokálne, medzirezortné, mobilné
VK	Výberové konanie
VS	Verejná správa
Zákon	Zákon č.55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

### 3. Manažérske zhrnutie

Základné zhrnutie. Max 2400 znakov.

Priestor pre sumárny obrázok, nepovinná informácia: ArchiMate štandardný viewpoint – „Introductory viewpoint“

Úrad vlády ako gestor agendy má v zmysle Zákona a Stratégie povinnosť zabezpečenia centrálného metodického – koordinačného riadenia a nastavenia jednotnej stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej a verejnej správe.

Cieľom projektu je v zmysle schváleného materiálu Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe a schváleného Zákona o štátnej službe vybudovania CISŠS ako nadrezortného personálno-informačného systému.

Centrálny informačný systém štátnej služby plní v zmysle NKVIS dve hlavné funkcie:

- Centrálny blok na riadenie ľudských zdrojov a podpora životnej situácie: prístup k informáciám
- Analyticko-strategický nástroj Úradu vlády SR pre rozvoj ľudských zdrojov v štátnej správe.

Základné ciele napĺňané realizáciou projektu:

- Lepšie strategické riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe a lepšie využívanie dát a znalostí v rozhodovacích procesoch
- Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti elektronických služieb pre občanov
- Rozvoj kompetencií, odbornosti a dobrého riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe
- Poskytovanie centralizovaných služieb pre ostatné orgány verejnej moci.

#### 3.0.1. Aktuálny stav

V súčasnosti používajú orgány štátnej správy svoj decentrálny interný personálno-informačný systém, ktorý obsahuje len rezortné informácie o zamestnancoch a to v rôznorodej štruktúre, obsahu a kvalite. V súčasnosti nie je možné získať jednotné údaje v požadovanom rozsahu, kvalite a čase, absentujú komplexné a porovnateľné údaje o štátnozamestnaneckých miestach, štátnych zamestnancoch, výberových konaniach, hodnotení a kariérnom raste v kontexte štruktúry a systematizácie. Absentuje centrálna personálna databáza údajov pre úspešnú realizáciu stratégie riadenia ľudských zdrojov a transparentný reporting.

Okrem nedostatočnosti údajov absentuje aj nástroj pre podporu centrálnych personálnych kapacít vykonávajúcich monitorovacej činnosti a zabezpečenie riadenie, tvorbu metodík, kontrol a vyhodnocovanie dát ohľadom štátnozamestnaneckých miest, štátnych zamestnancov, výberových konaní a kariérnom raste zamestnancov. Napr. rozdiely v odmeňovaní štátnych zamestnancov v služobných úradoch spôsobujú nejednotnosť a nesúrodosť štátnej služby, systém odmeňovania je pomerne zložitý, pričom nie sú jasne stanovené pravidlá na priznanie niektorých zložiek funkčného platu, čo vytvára pocit nespravodlivosti a demotivuje štátnych zamestnancov v možnosti kariérneho rastu.

Nie sú dostupné centrálné komponenty pre poskytovanie služieb SaaS, ako ani centrálny register o štátnych zamestnancov, ktorý by poskytoval hodnoverné informácie pre ostatné ISVS napr. pre výmenu personálnych informácií o ŠZ, históriu ŠZ, štruktúre štátnozamestnaneckých miest alebo napr. pre riadenie prístupov a rolí v medzirezortných ISVS – referenčný register štátnych zamestnancov a centrálné riešená evidencia služobných preukazov.

### 3.0.2. Nový stav – navrhované riešenie

Navrhnuté riešenie prináša návrh na realizáciu projektu, ktorý odstráni decentralizáciu podpory pre strategické riadenie ľudských zdrojov, ako aj jednotné poskytovanie informácií resp. zdieľanie informácií o pre verejnosť, v rámci rezortu alebo medzirezortne na centrálnom bode. Prostredníctvom realizovaných služieb dôjde k optimalizácii času na strane občana a úradníka v rámci procesov počas výberových konaní, zverejňovaní informácií, alebo vedení informácií o štátnych zamestnancoch resp. štátnozamestnaneckých miestach, ako aj finančnej úspore vyplývajúcej zo zrušenia nutnosti papierovej komunikácie a napr. predkladania dokladov (príloh) v jednotlivých častiach. Zvýši sa presnosť informácií a rýchlosť ich spracovania.

Centrálny blok na riadenie ľudských zdrojov a podpora životnej situácie: prístup k informáciám a jednotné riadenie súvisiacich procesov

CISŠS poskytne jednotný nástroj minimálne cca 216 služobným úradom ako aj celej verejnej správe formou SaaS služby modul evidencie uchádzačov pre registráciu úspešných absolventov, nadbytočných štátnych zamestnancov a register výberových konaní tak, aby sa vykonávali všetky činnosti jednotne, centrálné a v súlade so zákonom.

Výberové konania budú dostupné pre občanov, absolventov, ako aj zamestnancov štátnej služby, vrátane nadbytočných zamestnancov štátnej služby na jednom webovom sídle, pričom budú uplatnené princípy jeden krát a dosť, jednoduchá navigácia a multikanálový prístup a proaktivita. CISŠS poskytne referenčný register o štátnych zamestnancov pre všetky štátne organizácie, zároveň vybrané hlavne štatistické údaje aj na automatizované spracovanie prostredníctvom OpenData aj pre verejnosť. Zároveň budú poskytnuté centrálné služby na podporu medzirezortného a nadrezortného vzdelávania a jednotnej metodiky pre služobné preukazy.

Analyticko-strategický nástroj Úradu vlády SR pre rozvoj ľudských zdrojov v štátnej správe

Prostredníctvom spolupráce s jednotlivými personálnymi ISVS bude CISŠS konzumentom údajov za účelom analýzy údajov o štátnej službe, ktorá bude prebiehať hlavne na úrovni vytvoreného registra štátnych zamestnancov a registra štátnozamestnaneckých miest v spolupráci s ďalšími modulmi CISŠS. Nastavenie jednotnej stratégie na Úrade vlády SR pre rozvoj ľudských zdrojov štátu sa bude premietiť transparentnosťou na úrovni jednotlivých služobných úradov pri výberovom konaní, ktoré bude realizované centrálné. CISŠS bude na centrálnej úrovni navyše poskytovať jednotné a centralizované údaje o štátnozamestnaneckých miestach a požiadavkách na štátnych zamestnancov, ktoré budú zdieľané pre výkon riadenia ľudských zdrojov jednotlivým organizáciám štátnej správy prostredníctvom integrácie napr. výmena údajov o predošlých zamestnaniach, osobný profil št. zamestnanca, hodnotenia výkonu a odmeňovania štátnych zamestnancov, plánovania ľudských zdrojov a kontrolu dodržiavania podmienok výkonu štátnej služby.

### 3.0.3. Alternatívne riešenia

V rámci štúdie boli vyhodnocované alternatívy, ktoré pokrývajú jednotlivé biznisové požiadavky vyplývajúce zo Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe (ďalej Stratégia) a Zákona o štátnej službe (ďalej Zákon) podľa možnosti realizovateľnosti. Dostupné komerčné riešenia neposkytujú plnú požadovanú funkcionality stakeholderov (ÚVSR, ÚPVII, MF SR, ostatná verejná správa), ktoré by nahrádzala požiadavky na CISŠS.

Preto sú jednotlivé alternatívy koncipované ako hľadania možnosti najlepšej alternatívy realizácie cez modelovanie prechodom varianty z celkom decentralných komponentov (varianta A), cez čiastočne centralizované + komerčne dostupné čiastočné funkcionality (varianta B), až po plne centralizované bloky funkcionality spĺňajúce všetky požiadavky (varianta C). Uvedené alternatívy zahŕňujú zapracovanie aj pripomienok odbornej verejnosti. Výber alternatív bol realizovaný hodnotením naplnenia kritérií splnenia cieľov štúdie a následného porovnania ekonomickej efektívnosti najlepších alternatív.

Vybraná varianta C predstavuje komplexné riešenie vybudované centrálné pre celú VS, s plnou elektronizáciou všetkých procesov súvisiacich s nadrezortným a medzirezortným riadením a kontrolou štátnozamestnaneckých vzťahov. Varianta je aj ekonomicky najvýhodnejšia, prináša najvyššie prínosy a hodnotu za peniaze. Riešenie prináša centrálné a hodnoverné elektronické služby súvisiace s výberovým konaním pre štátnu aj verejnú službu, vedením evidencie úspešných absolventov ako uchádzačov o zamestnanie v št. službe, nepotrebných zamestnancov. Rovnako bude poskytovať služby referenčného registra štátnych zamestnancov a štátnozamestnaneckých miest. Varianta prináša aj vytvorenie analytických a podporných komponentov pre účely koordinácie, kontroly a metodického riadenia štátnozamestnaneckých vzťahov. Niektoré (podpora výberových konaní v súlade so zákonom, medzirezortného a nadrezortného vzdelávania a služobné preukazy). Pre potreby celej verejnej správy budú sprístupnené funkcionality pre riadenie výberových konaní, vzdelávania a služobných preukazov ako SaaS služby. Centrálné vybudované riešenie prinesie úsporu občanom a úradníkom v štátnych a verejných inštitúciách. Centrálné riešenie bude efektívnejšie prevádzkovateľné.

Prínosy pre občana a zamestnanca štátnej správy:

- úspora času občanov a ostatných používateľov služieb cez dostupnosť služieb riešenia pre občanov a súvisiacich služieb úradníkov z jedného centrálného bodu
- používateľsky prívetivé elektronické služby a zvýšenie užívateľského komfortu pri ich využívaní
- proaktívnosť a okamžité vybavenie občana v rámci komplexnosti vybavenia napr. výberového konania (hromadné VK absolventov, pozvánky na konanie, notifikácie o termínoch a pod.)
- aplikácia princípu jedenkrát a dosť nepožadovaním údajov od občana, ktorými už štát disponuje (potvrdenia, výpis z RT, o narodení detí, predošlom zamestnaní, vzdelaní a pod)

Okrem prínosov pre občanov a zamestnancov bude CISŠS pre úradníkov prinášať:

- podporu pri štandardizácii procesov, implementácii jednotnej metodiky a poskytovaní jednotnej metodicko-procesnej podpory a kontroly zavádzania nových zmien v rámci oblasti štátno- zamestnaneckých vzťahov
- zabezpečovať procesy rýchlejšie a s väčšou efektívnosťou ako predtým - zlepši sa kvalita výberového konania, hodnotenia výkonu štátnej služby, kariérneho rozvoja, motivácie a osobného rozvoja, zefektívni sa organizácia postupov pri výkone štátnej služby, budovanie kapacít inštitúcií a systémov riadenia ľudských zdrojov a zlepši sa zavádzanie systémov riadenia kvality;
- dosiahnu stanovené ciele s menším úsilím, prostredníctvom spolupráce s centrálnou koordinačnou entitou, ktorá by mala mať nadrezortný charakter (ÚV SR). Služobné úrady budú na princípoch dobrého a zodpovedného spravovania tvoriť efektívne verejné politiky zamerané na kvalitné výstupy pre užívateľov služieb, budú schopné realizovať transparentné rozhodnutia na základe dôkazov, budú mať dostačujúce inštitucionálne kapacity a spôsobilosti a budú vystupovať inkluzívne voči príslušným aktérom;
- poskytovanie informácie o ŠZM efektívnejšie elektronickým spôsobom - zvýši sa dostupnosť informácií o voľných ŠZM a znížia sa náklady vynaložené služobnými úradmi na ich obsadenie;
- umožňovať dôsledne sledovať verejný záujem a svojou transparentnosťou prispievať ku zvyšovaniu dôvery spoločnosti vo verejné inštitúcie - optimalizáciou a racionalizáciou štruktúr a systémov riadenia služobných úradov ÚOŠS, integráciou a optimalizáciou ich procesov k dosahovaniu strategických cieľov;
- efektívnosť vďaka prehodnoteniu existujúcich papierových personálnych procesov a ich následnému skvalitňovaniu prechodom na digitálnu administratívu.

### 3.1. Motivácia

Tabuľka 3 Motivácia – budúci stav

Súhrnný popis	
---------------	--

#### Úvodné informácie

(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

Projekt vybudovania CİSSS je jedným z projektov definovaných v reformnom zámere ÚV SR, vypracovanom na základe Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe, kde vyplýva povinnosť rezortom spolupracovať s Úradom vlády SR pri napĺňaní jej cieľov. Stratégia predstavuje základný strategický dokument pre systémové zmeny v štátnej službe, jej schválenie a aplikácia predstavuje aj čiastočné naplnenie ex ante kondicionalít pre TC 11 zadaných v Partnerskej dohode o využívaní európskych štrukturálnych a investičných fondov v rokoch 2014 - 2020.

Cieľom vybudovania CİSSS je odstránenie problému identifikovaného v rámci analýzy ako vstupu do stratégie a východiska pre reformný zámer.

V Reformnom zámere (str. 8) je definované: „V súčasnosti používajú Ústredné orgány štátnej správy (ďalej len „ÚOŠS“) svoj interný personálno-informačný systém, ktorý obsahuje informácie o zamestnancoch v rôznej štruktúre, obsahu a kvalite. V súčasnosti nie je možné získať jednotné údaje v požadovanom rozsahu, kvalite a čase a absentujú komplexné a porovnateľné údaje o štátnozamestnaneckých miestach, štátnych zamestnancoch, výberových konaniach, kariérnom raste a ich umiestnení v kontexte štruktúry a systematizácie. Cieľom je aj legislatívne stanoviť tieto údaje v určitom rozsahu v zákone o štátnej službe a vo vykonávacích predpisoch k zákonu.

Okrem nedostatočnosti údajov absentujú personálne kapacity za účelom vykonávania monitorovacej činnosti súvisiacej s metodikou, kontrolou a vyhodnocovaním dát ohľadom štátnozamestnaneckých miest, štátnych zamestnancov, výberových konaní a kariérnom raste zamestnancov. Absentuje centrálna personálna databáza údajov pre úspešnú realizáciu stratégie riadenia ľudských zdrojov a transparentný reporting.

Rozdiely v odmeňovaní štátnych zamestnancov v služobných úradoch spôsobujú nejednotnosť a nesúrodosť štátnej služby ako celku. Systém odmeňovania v štátnej službe je pomerne zložitý, pričom nie sú jasne stanovené pravidlá na priznanie niektorých zložiek funkčného platu. Malý rozdiel medzi platmi štátnych zamestnancov, ktorí majú rôznu mieru zodpovednosti a rôznu náročnosť práce, totiž vytvára pocit nespravodlivosti a demotivuje štátnych zamestnancov v možnosti kariérneho rastu. (Dokument - REFORMNÝ ZÁMER Zefektívnenie a modernizácia riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe str. 8.) .

Základnou podnetom pre realizáciu projektu je však prijatie a účinnosť Zákona, ktorý prináša povinnosti štátnej správe a definuje termíny na ich splnenie. V neposlednom rade to bola požiadavka zainteresovaných stakeholderov, ktorí majú špecifické požiadavky a ciele a tie je nevyhnutné naplniť so zreteľom na základné princípy tvorby ISVS v zmysle NKİVS a iných strategických dokumentov a priorít v oblasti elektronizácie verejnej správy (napr. Strategická priorita Vládny cloud, Strategická priorita Manažment údajov, Strategická priorita Multikanálový prístup, Strategická priorita Integrácia a orkestrácia a iné).

Medzi základných zainteresovaných (stakeholdrov) patria najmä:

- Občan – žiadateľ o zaradenie do výberového konania
- Uchádzač – môže byť občanom, ktorý sa chce zaradiť do výberového konania na ŠZM, ale aj nadbytočný štátny zamestnanec, úspešný absolvent alebo štátny zamestnanec
- ÚV SR – ako centrálny riadiaci orgán riadenia ľudských zdrojov v ŠS
- OŠS – orgány štátnej správy, ktoré sú spravovateľmi jednotlivých údajov o ŠZM, ŠZ a iných

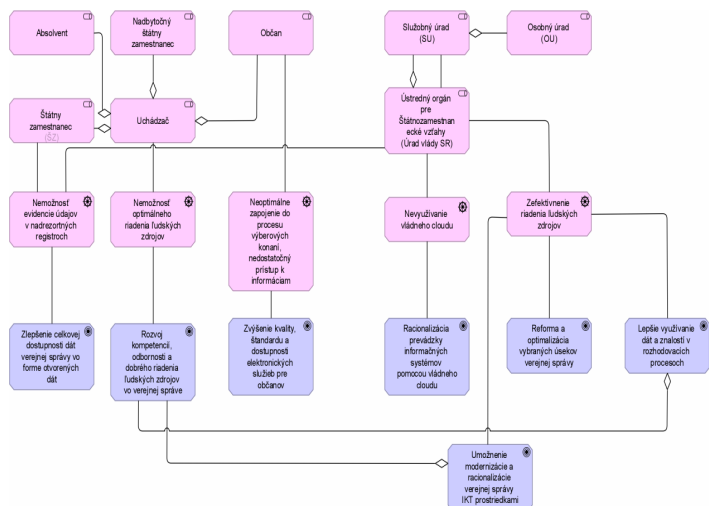
V zmysle vyššie uvedeného rozdelenia sú naďefinované základné pohľady zainteresovaných (stakeholdrov), ich potreby s ohľadom na princípy a ciele NKİVS.

Základné ciele napĺňané realizáciou projektu:

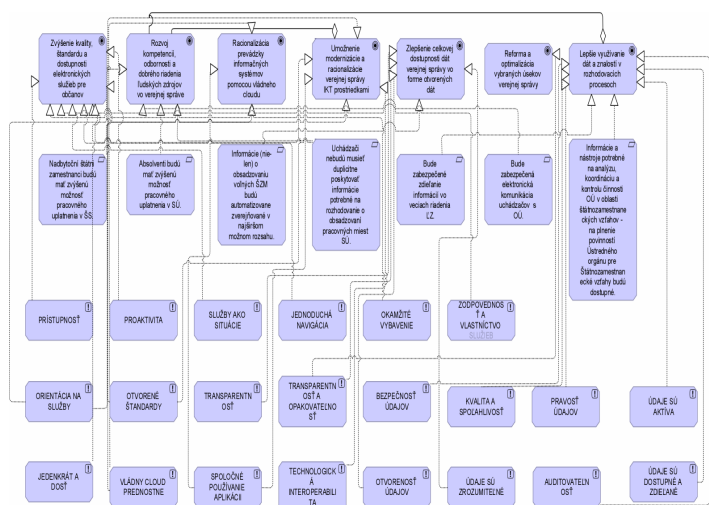
- Lepšie strategické riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe a lepšie využívanie dát a znalostí v rozhodovacích procesoch
- Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti elektronických služieb pre občanov
- Rozvoj kompetencií, odbornosti a dobrého riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe
- Poskytovanie centralizovaných služieb pre ostatné orgány verejnej moci.

Detailnejšie sú ciele špecifikované v rámci prílohy ŠU - Tabuľka 6 Zoznam cieľov

## Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Motivation viewpoint“



Obrázok 1 Motivation viewpoint



Obrázok 2 Motivation viewpoint (Goals, requirements and principles)

### Ďalšie informácie

(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

Riešenie CISŠS bude vytvárané v súlade s NKIVS, jeho hlavnými cieľmi, princípmi a požiadavkami na budovanie ISVS. Novo vybudovaný systém bude nasadený v rámci vládneho cloudu, ktorého hlavnými cieľmi sú:

- Optimalizácia využívania služieb vládneho cloudu pri tvorbe a riadení architektúry ISVS
- Zabezpečenie požadovanej miery dostupnosti a bezpečnosti pre eGovernment služby
- Sprostredkovanie a riadenie koncových eGovernment služieb
- Optimalizácia využitia zdrojov a nadrezortné poskytovanie cloudových služieb
- Podpora prísnych noriem pre bezpečné, vysokokvalitné a spoľahlivé služby v oblasti technológie cloudu
- Riadenie architektúry koncových eGovernment služieb v novom programovom období
- Optimalizácia využitia informačných technológií vo verejnej správe vďaka platforme zdieľaných služieb
- Neustále zlepšovanie služieb pri využívaní moderných technológií

Z dôvodu nasadenia novobudovaného CISŠS do vládneho cloudu bude riešenie spĺňať nie len špecifické ciele určené pre tvorbu ISVS ale aj ciele deklarované vládny cloudom.

Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: R_1
<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Neschválenie financovania projektu z OP II PO 7 v dostatočnom predstihu pred legislatívou danými termínmi bude mať za následok nesplnenie požiadaviek podľa zákona a nesplnenie cieľov schválenej Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe (schválená vládou SR)</li> </ul>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
<p>Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. SU-su_11</p> <p>Multikriteriálna analýza CISŠS</p> <p>CBA pre CISŠS</p>	<p>Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov.</p> <p>Tabuľka 2 Riziká Tabuľka 5 Zoznam zainteresovaných</p> <p>Tabuľka 6 Zoznam cieľov OP II Tabuľka 7 Zoznam cieľov Tabuľka 8 Princípy a požiadavky</p> <p>Príloha 2 MCA a CBA</p>

## 3.2. Popis aktuálneho stavu

### 3.2.1. Legislatíva

Tabuľka 4 Legislatíva – aktuálny stav

Súhrnný popis	
---------------	--

<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy) V rámci tejto časti Štúdie sú uvedené základné (zákonné) normy, upravujúce legislatívne prostredie projektu. Povinnosť vytvorenia CISŠS, ako nástroja na jednotné a koordinované riadenie kľúčových riadiacich procesov pri výkone pôsobnosti na zverenom úseku správy, vyplýva Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020 prijatej vládou SR uznesením č. 548/2015. Uvedená povinnosť je kodifikovaná v platnom Zákone č.55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Rozsah pôsobnosti ústredných orgánov štátnej správy, ktorých sa navrhované riešenie primárne týka, je vymedzený ustanoveniami zákona č. 575/2001 Z.z. (kompetenčný zákon).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• § 24 ods. 1 písm. a): „Úrad vlády Slovenskej republiky (...) je ústredným orgánom štátnej správy pre štátnozamestnanecké vzťahy a právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme."</li> <li>• § 34a ods. 2: „Úrad podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre investície a informatizáciu v oblasti informatizácie spoločnosti zabezpečuje centrálné riadenie informatizácie spoločnosti a tvorbu politiky jednotného digitálneho trhu, rozhodovanie o využívaní finančných zdrojov vo verejnej správe pre informačné technológie, centrálnu architektúru integrovaného informačného systému verejnej správy a koordináciu plnenia úloh v oblasti informatizácie spoločnosti."</li> </ul> <p>Právny rámec štátnej služby:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č.55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len Zákon)</li> <li>• Zákon č.151/2010 Z.z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</li> </ul>	
<p>Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia. N/A</p>	
<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy) Ďalšia legislatíva upravujúca legislatívne prostredie projektu Právny rámec ISVS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 275/2006 Z.z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ISVS")</li> <li>• Zákon č. 305/2013 Z.z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci v znení neskorších predpisov za o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o eGovernmente")</li> <li>• Zákon č. 272/2016 Z.z. o dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o dôveryhodných službách)</li> <li>• Nariadenie EÚ č. 910/2014 o elektronickej identifikácii a dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu</li> <li>• Zákon č. 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov")</li> <li>• Nariadenie EÚ č.2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov</li> <li>• Zákon č. 395/2002 Z.z. o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</li> </ul> <p>Uznesenia vlády SR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uznesenie vlády SR č. 548/2015, ktorým bola schválená Stratégia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020</li> <li>• Uznesenie vlády SR č. 437/2016, ktorým bola schválená Národná koncepcia informatizácie verejnej správy Slovenskej republiky s pripomienkami prijatými na rokovaní vlády</li> </ul> <p>Iné zákony upravujúce pracovnoprávne vzťahy zamestnancov verejnej správy alebo majú väzbu na zákon o štátnej službe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zákon 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme</li> <li>■ Zákon 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (anti-diskriminačný zákon)</li> <li>■ Zákon 330/2007 Z.z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov</li> <li>■ Zákon 103/2014 Z.z. o divadelnej činnosti a hudobnej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov</li> <li>■ Zákon 16/1993 Z.z. o Kancelárii prezidenta Slovenskej republiky</li> <li>■ Zákon 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov</li> <li>■ Zákon 39/1993 Z.z. o Najvyššom kontrolnom úrade Slovenskej republiky</li> <li>■ Zákon 564/2001 Z.z. o verejnom ochrancovi práv</li> <li>■ Zákon 180/2013 Z.z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov</li> </ul>	
<p>Riziká</p>	<p>Spresnenie identifikovaných rizík: R_A_5</p>

<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Súčasná platná právna úprava neumožňuje naplniť požiadavky uznesenia vlády SR č. 548/2015 a naplniť reformný zámer "Zefektívnenie a modernizácia riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe". Riziko je eliminované novou právnou úpravou.</li> </ul>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
<p>Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. SU-su_11</p>	<p>Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. Tabuľka 4 Legislatíva</p>

V rámci plánu Reformného zámeru s názvom „Zefektívnenie a modernizácia riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe“ Ministerstvo vnútra SR pripravilo východiskový materiál s názvom Indikatívny (východiskový) výpočet procesov k zákonu č. 55/2017 Z. z., ktoré sú rámcovo popísané podľa Metodiky optimalizácie procesov VS vydané Ministerstvom vnútra SR v rámci projektu Optimalizácia procesov vo verejnej správe. Východiskový materiál bude Ministerstvom vnútra SR dopracovaný a finalizovaný za súčinnosti legislatívneho gestora zákona o štátnej službe Úradu vlády SR, ako aj NASES najneskôr do začatia aktivity projektu Analýza a dizajn a bude súčasne aj jedným zo vstupov do predmetnej aktivity. Nižšie v tabuľke uvádzame vyššie spomínaný východiskový výpočet procesov k zákonu č. 55/2017 Z. z:

Proces	Paragraf Zákona	Odsek Zákona.
Registrácia (bývalého) štátneho zamestnanca v registri nadbytočných štátnych zamestnancov	8	2
Vyradenie uchádzača z registra nadbytočných štátnych zamestnancov	8	2
Zriadenie Rady pre štátnu službu	12	
Kontrola (CSB)	16	1,4
Vymenovanie a odvolanie generálneho tajomníka	18	1, 2
Systemizácia štátnozamestnaneckých miest	23	
Poskytovanie informácií o výberových konaniach	41	1
Doručovanie (CSB)	32, 43	
Vyhlásenie výberového konania	40, 41	
Overenie splnenia požiadaviek a predpokladov uchádzača o štátnu službu	41	9, 10, 11
Zaradenie uchádzača do VK osobným úradom (CISŠS)	41	8
Informovanie uchádzačov o výberovom konaní	41	1
Vyhlásenie výsledkov výberového konania	41	23
Vyhlásenie zrušenia výberového konania/ pominutie dôvodu na prijatie štátneho zamestnanca	42	1
Vyhlásenie hromadného výberového konania	44	
Vznik štátnozamestnaneckého pomeru	48 51	1
Zmena štátnozamestnaneckého pomeru	55 - 69	



Preloženie štátneho zamestnanca	56, 57	1, 5 1, 2
Zmena druhu štátnej služby	59	
Vymenovanie do funkcie vedúceho zamestnanca	60	1, 2
Poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca	60	3
Poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca	60	4
Odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca	61	1, 2, 3, 4
Skončenie vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona	62	2
Dočasné vyslanie	64	1,2, 3,
Zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby	65, 66, 67	
Opätovné zaradenie štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby	69	1, 3
Vyslanie na služobnú cestu	70	4
Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru	71 - 82	
Dohoda o skončení štátnozamestnaneckého pomeru	72	
Výpoveď	73	
Okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru	78 79 80	
Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe	81	
Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona	82	
Vyplatenie odstupného	83	
Vyplatenie odchodného	84	
Vydanie služobný posudku	85	1
Poskytovanie písomností uložených v osobnom spise	107	2,3,
Podanie majetkového priznania	114	1, 4, 5, 6, 10
Podanie sťažnosti (CSB)	116	2, 3, 4, 5
Porušenie služobnej disciplíny	118	1, 2, 3, 4, 5
Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca	123	4, 5, 6, 7
Vzdelávanie	162 - 164	
Zvyšovanie kvalifikácie	165	
Vymáhanie škody zamestnávateľom	167	
Podnet na odstránenie diskriminácie	4	6

### 3.2.2. Architektúra

#### 3.2.2.1. Biznis architektúra

Tabuľka 5 Biznis architektúra - aktuálny stav

<p>Súhrnný popis</p>	
<p>Úvodné informácie</p> <p>Riadenie ľudských zdrojov (LZ) v rámci orgánov štátnej správy (OŠS) zabezpečujú služobné úrady (SÚ) zvyčajne prostredníctvom svojich organizačných zložiek - Osobných úradov (OÚ) na základe Zákona.</p> <p>Riadenie ľudských zdrojov vieme na základe logických celkov definovať nasledovne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest vrátane výberových konaní - je v súčasnosti pokrývané štandardnou metodikou tj. "papierový svet" bez možnosti elektronicky spracovávaných údajov resp. vyhlasovanie, evidovanie a vyhodnocovanie výberových konaní elektronickými prostriedkami.</li> <li>• Evidovanie štátnych zamestnancov - štátny zamestnanec sú v súčasnosti evidovaní na jednotlivých OÚ, kde neexistuje jednotná metodika ani spôsob ukladania údajov o jednotlivých štátnych zamestnancoch. Agregované prístupové miesto k daným údajom neexistuje, je to hlavne z dôvodu, že tieto údaje sa uchovávali na jednotlivých OÚ v rôznych personálnych systémoch.</li> <li>• Vzdelávanie štátnych zamestnancov - je zabezpečované v gescii jednotlivých SÚ, ktoré majú špecifické požiadavky resp. postupy vo vzdelávacích činnostiach, bez centrálne zabezpečeného riadenia. Evidencia, riadenie a sledovanie vzdelávania štátnych zamestnancov prebieha papierovou formou bez zásahu centrálného riadiaceho orgánu, ktorým je ÚV SR.</li> <li>• Správy prístupov štátnych zamestnancov - prístupy štátnych zamestnancov resp. autentifikácia, autorizácia a iné činnosti spojené so služobnými preukazmi nie sú evidované elektronicky a v prípade, že sú evidované elektronicky, je to na viacerých miestach resp. databázach bez centralizácie týchto údajov. Hlavnou nevýhodou súčasného riešenia služobných preukazov je nutnosť používania viacerých prístupových kariet napr. jedna na prístup do budovy na jednom úrade, ďalšia na prístup do inej budovy, ďalšia na dochádzkový systém, ďalšia na stravovací systém.</li> </ul>	
<p>Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Product viewpoint“, „Business Process Viewpoint“ N/A</p>	
<p>Ďalšie informácie</p> <p>V súčasnosti limity počtu zamestnancov v kapitolách štátneho rozpočtu schvaľuje vláda SR uznesením k zákonu o štátnom rozpočte na príslušný kalendárny rok. Ministerstvo financií SR v súvislosti s tvorbou štátneho rozpočtu eviduje rozpísané limity počtu zamestnancov v rámci kapitol štátneho rozpočtu, ktoré sú záväzné. Z týchto limitov, respektíve z celkového počtu zamestnancov v rámci jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu však nie je zrejмый počet štátnozamestnaneckých miest. Podľa nového zákona o štátnej službe bude zavedená systemizácia štátnozamestnaneckých miest, v rámci ktorej bude počet štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch určený správcom rozpočtovej kapitoly v rámci limitu počtu zamestnancov.</p> <p>Opisy ŠZM sú vytvárané (v medziach zákona) podľa zvyklostí jednotlivých SÚ v niektorých prípadoch identicky označené miesta (napr. "účtovník") majú rôznu obsahovú náplň a sú zaradené do rôznych platových tried.</p> <p>Rovnako obsadzovanie ŠZM prebieha (v medziach zákona) podľa zvyklostí toho-ktorého SÚ, od uchádzačov je požadované opakované dokladanie skutočností (napr. splnenie kvalifikačných predpokladov) nielen každému jednotlivému SÚ, ale aj každému jednotlivému VK. Informácie o výberových konaniach na obsadenie ŠZM sú zverejňované na rôznych miestach.</p> <p>V rámci jednotlivých SÚ sú zamestnanci vykonávajúci obdobnú činnosť zaraďovaní do rôznych funkcií ŠS, ich odmeňovanie sa opiera o rôzne platové triedy, požadované sú rôzne kvalifikačné a iné predpoklady.</p> <p>Problematika určovania ŠZM vhodných pre absolventov a ich obsadzovanie nie je systémovo riešená, podobne ani možnosť znovu uplatnenia "nadbytočných" štátnych zamestnancov.</p> <p>Súhrn:</p> <p>Aktuálny stav (Nulový variant) v oblasti elektronizácie oblasti RLZ na jednotlivých SÚ neumožňuje analyzovať, kontrolovať a teda ani koordinovať RLZ v oblasti ŠS, a to bude platiť aj po nasadení dočasného riešenia.</p> <p>Prístup uchádzačov k informáciám o vyhlásených VK je obmedzený a komplikovaný. K 1.6.2017 sú vybudované základné funkcie pre RVK, RU, RA prostredníctvom adaptácie modulu VKŠZ Úradu vlády SR. Podobne budú v prípade nerealizácie projektu vytvorené základné nástroje zvyšujúce šance uplatnenia absolventov "nadbytočných" ŠZ na vhodných ŠZM, vrátane RŠZ a RŠZM.</p>	
<p>Riziká</p>	<p>Spresnenie identifikovaných rizík: R_BA_1, R_BA_2</p>

<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roztrieštenosť ISVS pre riadenie ľudských zdrojov, neumožňuje analyzovať, kontrolovať a koordinovať činnosti SÚ v oblasti štátnej služby.</li> <li>• Procesy obsadzovania štátnozamestnaneckých miest nie sú jednotné a elektronizované.</li> <li>• Vybudované funkčnosti pre VK (výberové konania), RU (register uchádzačov), RA (register absolventov), RŠZ (register štátnych zamestnancov) a RŠZM (register štátnozamestnaneckých miest) sú len základné a nedokážu naplniť ciele vyplývajúce zo Zákona 55/2017 a Stratégie riadenia ľudských zdrojov verejnej správy.</li> </ul>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. SU-su_11	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. Tabuľka 10 Komunikačný kanál Tabuľka 11 Biznis procesy Tabuľka 12 Biznis funkcie Tabuľka 13 Biznis služby Tabuľka 14 Biznis informácie

### 3.2.2.2. Architektúra informačných systémov

Tabuľka 6 Architektúra informačných systémov - aktuálny stav

Súhrnný popis	
<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>V súčasnosti používajú orgány štátnej správy svoje interné personálno-informačné systémy, ktoré obsahujú informácie o zamestnancoch v rôznorodej štruktúre, obsahu a kvalite. Nie je možné získať jednotné údaje v požadovanom rozsahu, kvalite a čase. absentujú komplexné a porovnateľné údaje o štátnozamestnaneckých miestach, štátnych zamestnancoch, výberových konaniach, kariérnom raste a ich umiestnení v kontexte štruktúry a systematizácie.</p> <p>Absentuje centrálna personálna databáza údajov pre úspešnú realizáciu stratégie riadenia ľudských zdrojov a transparentný reporting.</p> <p>Architektúru ISVS pre oblasť riadenia ľudských zdrojov z pohľadu štátnej správy ako celku je natoľko roztrieštená, že jej detailná analýza a opis by bola kontraproduktívna.</p>	
<p>Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Application Usage Viewpoint“, „Application Co-operation Viewpoint“ N/A</p>	
<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy) N/A</p>	

Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: R_A_1
Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponechaním aktuálneho stavu by nebolo možné získať údaje potrebné na úspešnú realizáciu, nebolo by možné riadne realizovať reformu v zmysle reformného zámeru "Zefektívnenie a modernizácia riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe".</li> </ul>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. N/A	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. N/A

### 3.2.2.3. Technologická architektúra

Tabuľka 7 Technologická architektúra - aktuálny stav

Súhrnný popis	
<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Aktuálne existuje základná infraštruktúra umožňujúca zabezpečiť prevádzku a komunikáciu v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Jednotlivé SÚ majú vlastnú inštaláciu resp. inštanciu systému na riadenie ľudských zdrojov, ktoré nie sú centrálné riadené a nie sú jednotné cez celú štátnu resp. verejnú správu. Medzi základné problémové oblasti, ktoré podliehajú technologickej architektúre sú najmä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rôzne druhy a typy informačných systémov používaných na jednotlivých SÚ (napr. SAP, Softip, a iné)</li> <li>Jednotlivé systémy nevyužívajú spoločnú infraštruktúru ( dátového centra/vládneho cloudu) resp. jednotlivé údaje obsiahnuté v systémoch sú evidované na lokálnych serverových systémoch.</li> <li>Niektoré z OÚ majú už dostupný systém na riadenie ľudských zdrojov SAP, ktorý je prevádzkovaný v dátovom centre/vládnom cloude</li> </ul> <p>Všetky tieto riešenia však majú jeden spoločný artikel a tým je:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sieť GovNET zabezpečujúca bezpečnú komunikáciu medzi ISVS jednotlivých OŠS.</li> </ul>	
Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Infrastructure Usage Viewpoint“, „Infrastructure Viewpoint“ N/A	
<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>N/A</p>	
Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: R_T_A_1
Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nedostatočné kapacity pre prevádzku plnohodnotného riešenia</li> </ul>	

Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. N/A	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. N/A

### 3.2.2.4. Bezpečnostná architektúra

Tabuľka 8 Bezpečnostná architektúra - aktuálny stav

Súhrnný popis	
<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Aktuálne si zabezpečujú bezpečnosť ISVS pre riadenie ľudských zdrojov jednotlivé OŠS v svojej gescii. Centrálné je riešené zabezpečenie siete GovNET a Dátového centra štátu / vládneho cloudu ich prevádzkovateľmi. Jednotlivé bezpečnostné časti riešené necentralizované na každých OŠS môžeme definovať nasledujúcimi parametrami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zabezpečenie siete – autentifikácia je poskytovaná prostredníctvom prihlasovacích údajov, čo bude odstránené zavedením elektronického služobného preukazu</li> <li>• Zabezpečenie prístupových bodov (WAN, LAN, WLAN) – systémy aktuálne disponujú základnými nástrojmi na zabezpečenie (napr. Firewall a iné), centralizáciou sa odstráni potreba manažmentu na jednotlivých OŠS.</li> <li>• Zálohovanie a šifrovanie – jednotlivé OŠS riešia zálohovanie a šifrovanie vo svojej gescii, centralizáciou sa odstráni potreba zálohovania na všetkých OŠS.</li> </ul>	
Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram. N/A	
<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>N/A</p>	
Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: R_B_A_1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roztrieštenosť ISVS pre riadenie ľudských zdrojov, neumožňuje analyzovať, kontrolovať a koordinovať činnosti SÚ v oblasti štátnej služby.</li> </ul>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. N/A	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. N/A

### 3.2.3. Prevádzka

Tabuľka 9 Prevádzka - aktuálny stav

Súhrnný popis	
---------------	--

#### Úvodné informácie

(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

V súčasnosti absentuje existencia CISŠS, ktorý bude vytváraný realizáciou projektu. Jednotlivé personálne a iné systémy dotknuté riadením ľudských zdrojov sú prevádzkované na jednotlivých OŠS v svojej gescii bez centralizácie.

Centrálna je riešená jedine prevádzka siete GOVNET a Dátového centra štátu/vládneho cloudu ich prevádzkovateľmi. Riešenie jednotlivých incidentov, ktoré nastanú počas prevádzkovania IS VS sú v rámci platných SLA. Dokumentácia obsahuje informácie o kategorizácii podpory L1, L2, L3 až po časové hľadiska vyriešenia jednotlivých incidentov resp. postupov odstránenia incidentu. Realizáciou projektu sa odstráni decentralizované riešenie incidentov týkajúcich sa ako údajov (CISŠS bude agregátorom údajov o ŠZ a ŠZM) tak aj iných incidentov SW charakteru.

---

priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia. N/A	
Ďalšie informácie (Max. 1500 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy) N/A	
Riziká	Spresenie identifikovaných rizík: Odkazy na relevantné identifikátory rizík v prílohe Riziká.
Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)	
<ul style="list-style-type: none"><li>Administrácia údajov na rôznych miestach bez možnosti centrálneho riadenia je potenciálnym rizikom, ktoré bude realizáciou projektu odstránené.</li><li>V súčasnom riešení na jednotlivých OSS nie je možné zabezpečiť potrebnú kvalitu spracovávaných dát.</li></ul>	R_A_3_R_A_4
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. N/A	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. N/A

### 3.3. Alternatívne riešenia

#### 3.3.1. Alternatívy

V rámci projektu boli vyhodnocované alternatívy, ktoré pokrývajú jednotlivé biznisové požiadavky zo Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej správe (ďalej Stratégia)a Zákona o štátnej službe (ďalej Zákon) podľa možnosti realizovateľnosti. Existujúce alebo komerčné riešenia neposkytujú plno požadovani funkcionalitu stakeholderov (UVSR, UPVĽI, MFSR, ostatná verejná správa), ktoré by nahrádzala požiadavky na CISSS.

Príto sú jednotlivé alternatívy koncipované ako hľadanie možnosti najlepšej alternatívy realizácie cez modelovanie prechodu varianty zo súčasného stavu (Nulový variant) cez celkom decentrálnu komponenty (ALA), cez čiastočne centralizované základné funkcionality + komerčne dostupné čiastočné funkcionality (Alt.B), až po plne centralizované bloky funkcionalit spĺňujúcich všetky požiadavky (Alt.C).

- Alternatíva A – „Decentrálne využítie existujúcich alebo úprava prevádzkovaných IS (VS)“
- Alternatíva B – „Hybridné jadro CISSS a alternatívne riešenia“
- Alternatíva C – „Komplexné riešenie CISSS“

Uvedené alternatívy zahŕňujú zapracovanie aj pripomienok odbornej verejnosti.

#### 3.3.2. Metodika vyhodnotenia alternatív

Jednotlivé kritériá boli hodnotené posúdením jednotlivých alternatív, pričom každý cieľ má stanovené minimálne jedno KO kritérium, ktoré bolo v rámci cieľov stanovené ako kľúčové, nakoľko nenaplnením tohto cieľa je ohrozený celý projekt. Hodnotenie bolo A – áno, spĺňa, N – nie, nespĺňa, R – spĺňa, avšak je s tu identifikované riziko.

Metodika hodnotenia projektov pre OPII stanovuje povinnosť vytvoriť ekonomické posúdenie nákladov a výnosov projektu (CBA pre OPII). Najlepší variant z MCA bol teda vyhodnotený v CBA z pohľadu ekonomickej efektívnosti (v zmysle platnej metodiky CBA pre projekty OPII) voči existujúcemu stavu (AS IS – Nulový variant).

Kritéria:

Ciele	Kritérium
Naplnenie princípov podľa NKIVS	Kritériá boli premietnuté do jednotlivých cieľov a vykonané ich hodnotenie
Cieľ 1 Lepšie strategické riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe a lepšie využívanie dát a znalostí v rozhodovacích procesoch	
Cieľ 1.1 zvýšenie efektívnosti na strane služobných úradov a UVSR	Kritérium určuje mieru pridanej hodnoty v podobe rýchlejšej výmeny presných informácií v medzirezortnej úrovni a v nadrezortnej úrovni dostupnosti kontrolných, flexiblných a komplexných podporných a analytických služieb IS pre potreby UVSR.
Cieľ 2 Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti elektronických služieb pre občanov	
Cieľ 2.1 úspora času občanov a ostatných používateľov služieb	Kritérium určuje dostupnosť služieb riešenia pre občanov a súvisiacich služieb úradníkov z jedného centrálneho bodu a či sú údaje pre metodické riadenie a analýzy dostupné online z jedného centrálneho bodu
Cieľ 2.2 používateľsky priateľivé elektronické služby	Kritérium určuje mieru pre dostupnosť jednotného užívateľského rozhrania a zvýšenie užívateľského komfortu
Cieľ 2.3 Proaktivnosť a okamžité vybavenie občana	Kritérium určuje proaktivnosť služby v rámci komplexnosti vybavenia výberového konania (hromadné VK absolventov, pozvánky na konanie, notifikácie o termínoch a pod.)
Cieľ 2.4 aplikácia princípu jedenkrát a doť	Kritérium určuje mieru splnenia princípu nepožadovania údajov od občana, ktorými už štát disponuje (potvrdenia, výpis z RT, o narodení detí, predlohom zamestnani, vzdelani a pod)
Cieľ 3 Rozvoj kompetencií, odbornosti a dobrého riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe	
Cieľ 3.1 zvýšenie transparentnosti v oblasti štátnej služby	Kritérium určuje hodnotu riešenia pre podporu pri štandardizácii procesov, implementácii jednotnej metodiky a poskytovaní jednotnej metodicko-procesnej podpory a kontroly zavádzania nových zmien v rámci oblasti štátno-zamestnaneckých vzťahov. Vyhodnocuje sa tiež, či riešenie poskytuje UVSR možnosť spracovávať on-line dáta, nie len sprostredkované vo forme výkazov a publikovať reporty
Cieľ 3.2 podpora pre Open Data (Open API, otvorené štandardy)	Kritérium určuje hodnotu riešenia pre kvalitu a konzistentnosť údajov a zároveň splnenie cieľov reformy cez zdieľanie zdrojov dát ich konzumentom
Cieľ 4 Poskytovanie centralizovaných služieb pre ostatné orgány verejnej moci	
Cieľ 4.1 Referenčný register štátnych zamestnancov	Kritérium určuje realizovateľnosť centrálneho referenčného registra z pohľadu realnosti, aktuálnosti a bezpečnosti údajov a referencií na súvisiace jednotne centrálnu spravované číselníky a registre o ŠZ (napr. ŠZM).
Cieľ 4.2 Spoločné využívanie aplikácií (ŠtaSŠ služby) pre verejnú správu, vysoká bezpečnosť a dôveryhodnosť služieb pre verejnú správu súvisiaci so spracovaním osobných údajov	Kritérium určuje hodnotu pre jednoduché a efektívne dostupné služby pre verejnú správu, ktoré sú jednotne metodicky riadené a implementované, bez potreby financovania vytvárania duplicitných funkcionalít a s dopadom na prevádzku a udržateľnosť. Zároveň zohľadňuje nutnosť vysokej ochrany osobných údajov a bezpečnosť prevádzky služieb.
Cieľ 4.3 Využitie vládneho cloudu	Kritérium určuje mieru využitia investície do vládneho cloudu a súvisiace benefity z úspory nákladov na nákup a prevádzky vlastného HW

### 3.4. Hodnotenie

### 3.4.4. Multikriteriálna analýza alternatív

Následne boli hodnotené jednotlivé alternatívy na plnenie cieľov podľa definovaných kritérií:

		Alternatíva			
Číslo	Ciele	A	B	C	Váha
Cieľ 1	Lepšie strategické riadenie ľudských zdrojov v štátnej správe a lepšie využívanie dát a znalostí v rozhodovacích procesoch				
Cieľ 1.1	zvýšenie efektívnosti na strane služobných úradov a ÚVSR	R	A	A	KO
Cieľ 2	Zvýšenie kvality, štandardu a dostupnosti elektronických služieb pre občanov				
Cieľ 2.1	úspora času občanov a ostatných používateľov služieb	R	R	A	
Cieľ 2.2	používateľsky prístupné a proaktívne elektronické služby	N	R	A	
Cieľ 2.3	okamžité vybavenie občana	N	A	A	
Cieľ 2.4	aplikácia princípu jedinkrát a doz	N	N	A	KO
Cieľ 3	Rozvoj kompetencií, odbornosti a dobrého riadenia ľudských zdrojov vo verejnej správe				
Cieľ 3.1	zvýšenie transparentnosti v oblasti štátnej služby	R	A	A	KO
Cieľ 3.2	podpora pre Open Data (Open API, otvorené štandardy)	R	R	A	
Cieľ 4	Poskytovanie centralizovaných služieb pre ostatné orgány verejnej moci				
Cieľ 4.1	referenčný register štátnych zamestnancov	N	A	A	
Cieľ 4.2	spoločné využívanie aplikácií (SaaS služieb) pre verejnú správu, vysoká bezpečnosť a dôveryhodnosť služieb pre verejnú správu súvisiaca so spracovaním osobných údajov	N	N	A	KO
Cieľ 4.3	využitie vládneho cloudu	N	R	A	

Celkové hodnotenie alternatív podľa cieľov projektu:

Alternatíva A:

- Cieľ 1 - R (splnil, avšak niektoré čiastkové ciele nespľnil a vzniká riziko)
- Cieľ 2 - N (nesplnil)
- Cieľ 3 - R (splnil, avšak niektoré čiastkové ciele nespľnil a vzniká riziko)
- Cieľ 4 - N (nesplnil)

Alternatíva B:

- Cieľ 1 - A (splnil)
- Cieľ 2 - N (nesplnil, niektoré čiastkové ciele splnil a rizikom)
- Cieľ 3 - R (splnil čiastočne, avšak niektoré čiastkové ciele nespľnil a vzniká riziko)
- Cieľ 4 - N (nesplnil, niektoré čiastkové ciele splnil a rizikom)

Alternatíva C:

- Cieľ 1 - A (splnil)
- Cieľ 2 - A (splnil)
- Cieľ 3 - A (splnil)
- Cieľ 4 - A (splnil)

Z dôvodu jednoznačnosti uvádzame aj podrobné vyhodnotenie jednotlivých alternatív je Multikriteriálna analýza v Prílohe 2 štúdie.

### 3.4.5. Alternatíva A – „Decentrálne využitie existujúcich alebo úprava prevádzkovaných IS (VS)“

Súhrnný popis



Úvodné informácie  
(Max. 800 znakov)  
Zvažované bolo:

Alternatíva A popisuje realizáciu projektu CISŠS vyplývajúcu z prijatej Stratégie a Zákona o ŠS. Alternatíva popisuje riešenie formou decentrálnych parciálnych riešení úpravou jednotlivých IS organizácií na požadované funkcionality v zmysle zákona.

Každý osobný úrad by vytvoril samostatný komponent pre svoj rezort a informácie medzi rezortmi by sa vymieňali formou integrácie na MUK alebo zasielaním výkazov na UVSR. Jednotlivé rezortmi prevádzkované IS pre evidenciu ekonomických a personálnych údajov sú transakčne orientované a preto nie je možné bez ich úpravy zabezpečiť vedenie nadrezortných registrov (v zmysle zákona), hlavne s ohľadom na ich prevádzku orientovanú na vyhľadávanie a analytické činnosti nad (aj) historickými dátami a s tým spojených služieb „nadrezortných“ evidencií SZ, SZM, NSZ, ÚA, VK. Údaje dostupné cez OpenData a OpenApi by boli roztrieštené a nekonsolidované, je predpoklad že aj duplicitné.

Proaktívne služby pre občanov a princíp Jeden krát a dosť (napr. získavanie výpisu z RT) by zabezpečovali úradníci manuálne, pokiaľ rezort už podobnú funkcionality nevlastní resp. by každý vybudoval novú.

Riešenie by nebolo dostupné pre celú verejnú správu, ale každý rezort by mieru elektronizácie riešil na základe vlastných preferencií a priorít. Je predpoklad, že riešenie by bolo vytvorené viacerými dodávateľmi, preto by malo nejednotné používateľské rozhranie, nejednotné modelovanie procesov a požiadaviek na občanov, resp. interných zamestnancov (napr. pri VK), rôznu štruktúru databáz a údaje len o zamestnancoch vlastného rezortu. Biznis procesy, ktoré prechádzajú medzirezortne by neboli elektronizované. Metodická a koordinačná činnosť gestora UVSR by bola realizovaná len cez výkazy a nie zdrojové (RAW) dáta. Funkcionality na podporu kontrolnej činnosti by boli obmedzené len na výmenu podaní cez UPVS. Ostatné funkcionality pre podporné činnosti CISŠS nie sú budované ako zdieľané SaaS služby, (služby referenčného registra, SaaS služba podpora riadenia medzirezortného a nadrezortného vzdelávania, služobné preukazy) ale by boli na rezortoch realizované len pre potreby vlastnej organizácie, ich prevádzka je náročnejšie. Aplikácie nie je možné využívať aj ostatnými organizáciami verejnej správy.

Nakoľko súčasné decentrálne riešenia sú prevádzkované vo vlastných datacentrách (serverovniach), je predpoklad umiestnenia lokálne. Je však možné ich čiastočná migrácia do vládneho cloudu.

Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia.  
N/A

Ďalšie informácie  
(Max. 800 znakov)  
Táto alternatíva bola zamietnutá

Dôvod zamietnutia, alebo výberu riešenia (Max. 400 znakov)

Variant bol zamietnutý z dôvodu, že nenapĺňa prioritné ciele, ktoré si projekt stanovil, v dostatočnej miere. Alternatíva pokrýva prioritné oblasti v zmysle NKIVS len marginálne, jej benefitom je len autonómnosť realizácie, t.j. zabezpečovali by si jej realizáciu samotné rezorty.

Jej prínosy pre občanom aj verejnú správu by boli obmedzené, náklady vysoké (súvisia s viacerými duplicitami), otvorené by boli ďalšie riziká spôsobené nejednotnosťou a obmedzenou kontrolou štátnozamestnaneckých vzťahov vyplývajúcich zo slabej informovanosti gestora UVSR. Neexistovali by centrálné registre pre potreby medzirezortných agend, rovnako by neexistovali nástroje na strategické riadenie, koordináciu a metodickú podporu zo strany štátu. Dostupné komerčné riešenia neposkytujú plnú funkcionality, ktorá by pokrývala požiadavky na CISŠS. Na základe uvedeného nebola posudzovaná ekonomická návratnosť jej realizácie.

Podrobné zdôvodnenie hodnotenia je uvedené v prílohe 2, Multikriteriálna analýza

### 3.4.6. Alternatíva B – „Hybridné jadro CISŠS a alternatívne riešenia“

Súhrnný popis

Úvodné informácie  
(Max. 800 znakov)

Táto alternatíva predpokladá realizáciu cieľového stavu CISŠS formou postupných krokov. Hybridné riešenie prináša len základné funkcionality podľa Zákona a Stratégie a pokrýva základné ciele, stanovené pre projekt CISŠS.

V prvom kroku budú implementované základné funkcie označené ako jadro IS CISŠS, teda evidencia úspešných uchádzačov, nadbytočných zamestnancov a zverejňovanie výberových konaní (vrátane získavania výpisu z RT). Ostatné funkcionality budú realizované prostredníctvom rozšírenia iných IS o moduly RŠZ a RŠZM, pričom sa predpokladá na pokrytie ďalších funkcionalít použitie generických registrov v zmysle odporúčaní odbornej verejnosti. Vytvorené moduly referenčný register a služobné preukazy budú uložené vo vládnom cloude. Ostatné požiadavky na funkcionality súvisiace s analytickou a metodicko – koordinačnou činnosťou budú realizované cez komerčné aktivity dostupné na trhu (napr. analýzy, štatistiky a vyhodnocovania plátov, zverejňovanie VK verejnej správy cez komerčné portály a pod). Niektoré činnosti súvisiace s kontrolnou činnosťou úradu vlády budú realizované adaptáciou jednoduchých evidencií a elektronickou komunikáciou prostredníctvom spoločných modulov UPVS.

Riešenie v niektorých oblastiach prináša centralizáciu služieb, avšak s ohľadom na to, že časť funkcionalít prevádzkuje NASES a časť iné organizácie, je problematická procesná integrácia. Zároveň časť funkcionalít je len v základom variante. Hybridné riešenie nezabezpečí s dôvodu iných dodávateľov a platforiem rovnaké používateľské rozhranie a používateľský komfort. Niektoré služby pre úradníkov nebude možné zrealizovať s dôvodu oddelenia externej komunikácie od internej (hlavne tých, ktoré idú naprieč registrami). Vďaka rozdeleniu registrov na súvisiace agendy bude možné len v obmedzenom rozsahu zabezpečiť komplexné a proaktívne služby pre občanov. Uvedené sa bude týkať služieb prvých 3 registrov a častí dostupných cez komerčné služby. Pri poskytovaní proaktívnych služieb mimo jadra CISŠS sú limitom sprístupňovanie a ochrana osobných údajov pre tretie strany. Rizikom budovania oddelených registrov je zložitejšie riadenie súvisiacich dátových domén, nutné integrácie a aktuálne napr. požiadavky na dva registre ŠZ a ŠZM nie sú v súčasnosti zahrnuté do súčasnej verzie CES, ktoré s nimi v súčasnom projekte nepočíta, rovnako ani ostatné generické registre.

Z pohľadu rozvoja kompetencií, odbornosti a riadenia ľudských zdrojov alternatíva umožňuje čiastočnú podporu pre jednotné metodické riadenie zo strany UVSR, avšak s obmedzeným nástrojom na implementáciu štandardizácie (s dôvodu absencie procesných nástrojov). Rovnako UVSR by nemalo nástroj na analytické spracovanie zdrojových dát, nakoľko táto alternatíva počíta s riešením manuálneho spracovania alebo externe (komerčné služby) s nákupom hotových už spracovaných výstupov. Variabilita analytických výstupov pre úradníkov a verejnosť by bola nízka. Riešenie postavené na otvorených štandardoch bude zabezpečovať aj potrebné rozhrania a dáta v definovaných pohľadoch. Údaje, ktoré budú dodávané prostredníctvom komerčných riešení však majú licenčné obmedzenia, sú to často už spracované dáta a nie zdrojové on-line dáta.

Gestorom a správcom registrov je v zmysle zákona UVSR, čo s ohľadom na ich prevádzku, poskytovanie údajov z nich, bezpečnosť a ochranu, bude zložitejšie zabezpečiť s prípadným inou organizáciou prevádzkujúcou hybridné služby. Dostupnosť SaaS služieb nebude implementovaná, nakoľko je zvolená len základná funkcionality a teda nebude dostupný modul riadenia medzirezortného vzdelávania, Výberové konania pre celú verejnú správu, Správa pre služobné preukazy a pod. Služby úradníkov sú jednoduché, nepokrývajú medzirezortné procesy a neprinášajú maximálne benefity. Alternatíva neposkytuje nástroj na jednotnú implementáciu štandardizácie komplexných procesov výberových konaní. Komerčné riešenia môžu byť dostupné ako SaaS služby len za poplatok. Rizikom využitia komerčných riešení na SaaS služby spracovávajúcich osobné a citlivé údaje súvisí s bezpečnosťou a ochranou citlivých dát (o úradníkoch, občanoch uchádzačoch, absolventoch a pod. a vysoká technologická a biznisová závislosť). Alternatíva len v obmedzenom rozsahu rieši prevádzku IS v rámci vládneho cloudu, mimo komerčných riešení.

Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia.  
N/A

Ďalšie informácie  
(Max. 800 znakov)  
Táto alternatíva bola zamietnutá

Dôvod zamietnutia, alebo výberu riešenia (Max. 400 znakov)

Dôvod zamietnutia:

Táto alternatíva je síce v súlade so Zákon o ŠS a Stratégiou, ktoré predpokladajú implementáciu CISŠS avšak len v základnom rozsahu. Neplníuje niektoré základné KO podmienky multikriteriálnej analýzy súladu s cieľmi štúdie a prináša riziká pre plnenie niektorých cieľov stanovených štúdiou.

Alternatíva na základe vyhodnotenia nepokrýva všetky požiadavky stanovené kľúčovými stakeholdermi (gestor UVSR, UPVII, MFSR). Jej realizácia by priniesla riziká cez roztrieštenie procesov riadenia ľudských zdrojov v medzirezortnej a nadrezortnej oblasti. Riešenie neprináša jednotné používateľské rozhranie, spôsobené rôznymi realizátormi. Pri poskytovaní proaktívnych služieb mimo jadra CISŠS sú limitom sprístupňovanie a ochrana osobných údajov pre tretie strany. Služby úradníkov sú jednoduché, nepokrývajú medzirezortné procesy a neprinášajú maximálne benefity. Alternatíva neposkytuje nástroj na jednotnú implementáciu štandardizácie procesov výberových konaní.

Variabilita analytických výstupov od komerčného dodávateľa je obmedzená, bez centrálného nástroja pre podporu riadenia štátnozamestnaneckých vzťahov budú toky informácií postavené na agregovaných výkazoch a nie online dátach. Úrad vlády nebude mať dostupné nástroje na výkon kontrolnej činnosti. Zároveň riešenie prináša riziko s dôvodu závislosti verejnej správy na komerčných službách dodávateľov napr. analytických prác a z postupnej straty know-how. Rovnako uzavreté komerčné riešenia na trhu bez konkurencie prinášajú riziko zvyšovania finančného zaťaženia pre štát.

Keďže dostupnosť SaaS služieb nebude implementovaná, je zvolená len základná funkcionality a teda nebude dostupný modul riadenia medzirezortného vzdelávania, Výberové konania pre celú verejnú správu, Správa pre služobné preukazy a pod. Služby úradníkov sú jednoduché, nepokrývajú medzirezortné procesy a neprinášajú maximálne benefity. Alternatíva neposkytuje nástroj na jednotnú implementáciu štandardizácie komplexných procesov výberových konaní. Komerčné riešenia môžu byť dostupné ako SaaS služby len za poplatok.

Rizikom využitia komerčných riešení na SaaS služby spracovávajúcich osobné a citlivé údaje súvisí s bezpečnosťou a ochranou citlivých dát (o úradníkoch, občanoch uchádzačoch, absolventoch a pod. a vysoká technologická a biznisová závislosť).

Podrobné zdôvodnenie hodnotenia je uvedené v prílohe 2, Multikriteriálna analýza

### 3.4.7. Alternatíva C – „Komplexné riešenie CISŠS“

Súhrnný popis

## Úvodné informácie (Max. 800 znakov)

Táto alternatíva rieši vybudovanie komplexného riešenia popísaného v budúcom stave tejto štúdie. Táto alternatíva predpokladá realizáciu cieľového stavu CISŠS formou postupných krokov. Základom funkcionalít je zabezpečenie všetkých registrov a súvisiacich funkcionalít pre Výberové konania štátnych zamestnancov, Evidenciu úspešných absolventov, Register nepotrebných zamestnancov v základných funkcionalitách, následne dobudovanie na komplexné riešenie vrátane Registra štátnych zamestnancov a štátnozamestnaneckých miest. Okrem toho bude realizované vybudovanie centralizovaného riešenia pre potreby celej verejnej správy cez SaaS služby pre procesy súvisiace s výberovým konaním, Riadením medzirezortného a nadrezortného vzdelávania ako aj evidencie Služobných preukazov. Relevantné údaje o štátnych zamestnancoch pre potreby celej verejnej správy budú dostupné v Referenčnom registri zamestnancov ŠS. Referenčný register bude obsahovať všetky relevantné údaje v rozsahu podľa metodík a štandardov platných v EU. CISŠS tým sprístupní údaje (profil) zamestnanca napr. pre potreby jednotnej identifikácie, overenia rolí, oprávnení a pracovného zaradenie, ktoré budú kombináciou referenčných dát z jednotlivých registrov.

Používanie centrálneho riešenia prinesie zjednotené a intuitívne používateľské rozhrania pre občanov ako aj pre úradníkov. CISŠS sprístupní aj proaktívne služby pre uchádzačov ako aj zamestnancov štátnej správy. Umožní napr. registrovaným absolventom alebo nadbytočným zamestnancom pozývanie vhodných kandidátov na výberové konania. Zároveň umožní výber vhodných zamestnancov pre špecifické pozície formou hromadného výberového konania pre viaceré osobné a služobné úrady centrálne. Pre občana budú dostupné centralizované informácie o voľných pracovných miestach a služby súvisiace s výberovým konaním pre celú štátnu správu. CISŠS bude v maximálne možnej a účelnej miere (prostredníctvom Modul procesnej integrácie a integrácie údajov) využívať alebo poskytovať dáta a služby pre iné ISVS:

- EIS SAP a následne CES – na prístup a získavanie informácií potrebných pre zabezpečenie služieb CISŠS pre ktoré sú tieto systémy systémami zdrojovými.
- SM ÚPVS – na identifikáciu/autentifikáciu používateľov, komunikáciu prostredníctvom eDesku, el. podateľňa a ďalšie.
- IS Centrálnej správy referenčných údajov verejnej správy (Modul procesnej integrácie a integrácie údajov) – na prístup k informáciám o OŠS v RPO evidovaných, overenie nepodnikania uchádzača, informáciám o uchádzačoch a ŠZ potrebných pre naplnenie účelu RŠZ, Evidencie uchádzačov a RVK.
- eDOV - na poskytovanie otvorených dát [data.gov.sk](http://data.gov.sk) (a informácií o verejných výberových konaniach na obsadenie ŠZM).
- IS EOO / RTO - Evidencia odsúdených osôb - na overenie bezúhonnosti uchádzačov.
- Základné číselníky VS.
- CISŠS poskytuje pre všetky relevantné projekty integračné rozhrania prostredníctvom Modulu procesnej a dátovej integrácie. Sprístupnené budú informácie s evidenciou a registrov, napr. údaje pre identifikáciu úradníka z modulov CISŠS pre Workdesk úradníka

Riešenie prináša podporu end-to-end procesov výberového konania štátneho zamestnanca, interného výberového konania ako aj hromadného výberového konania absolventov. CISŠS rieši celý proces vysoko efektívne a úradník vytvorí výberového konania z registra štátn. zamestnaneckých miest, všetky údaje o mieste má, už keď odišiel zamestnanec, tak sa miesto označilo ako voľné a tým je "predpripravené" pre personalistu, aby len doplnil údaje - termín a pod a dal na zverejnenie, následne to CISŠS zverejní automaticky na portál a po prijatí žiadosti v CISŠS ho úradník vyhodnocuje, čím sa distribuujú zase automaticky na neúspešných aj úspešných. Potom sa prevezmú všetky údaje do CES na spracovanie v organizácii.

Alternatíva reflektuje schválenú strategickú prioritu Riadenie údajov a Big Data (manažmentu údajov). Naplňuje ciele plánovanou realizáciou dátovej integrácie medzi jednotlivými systémami verejnej správy a zabezpečenia pravidelnej replikácie kvalitných a konsolidovaných transakčných dát do dátových skladov. Cieľom vybudovaného systému bude tiež sprístupnenie evidovaných dát aj na automatizované spracovanie prostredníctvom OpenApi rozhraní a všetky údaje, ktoré nie sú predmetom ochrany (osobné alebo citlivé údaje), budú sprístupnené prostredníctvom OpenData.

Súčasťou implementácie CISŠS sú nástroje na podporu strategického a metodického riadenia štátnozamestnaneckých vzťahov, prioritne podpora analytických činností a reportovania (Modulu analýz a poskytovania dát a Modulu riadenia procesov) nad on-line dátami.

Gestor agentúry Úrad vlády SR bude mať efektívny nástroj na výkon kontroly dodržiavania podmienok týkajúcich sa efektívnosti, rovnosť príležitostí a odmeny za rovnakú prácu ako aj ochrany štátneho zamestnanca. Napr. v prípade procesov výberu absolventov aby nebol diskriminovaný z dôvodu skúseností a praxe (ak prac. pozícia nevyžaduje tieto predpoklady).

Realizáciou projektu budú zabezpečené centrálné bloky pre oblasť medzirezortného a nadrezortného vzdelávania. Táto alternatíva predpokladá realizáciu CISŠS v podobe umožňujúcej v budúcnosti využiť implementované funkcionality pre poskytovanie a využívanie jeho služieb nie len pre zamestnancov štátnej správy ale aj ostatných zamestnancov verejnej správy (na základe legislatívnej úpravy príslušnej legislatívy) – SaaS služba. Všetky vybudované funkcionality budú prevádzkované NASES pre potreby správcu UVSR a ostatných používateľov. Budú prevádzkované vo vládnom cloude.

V rámci riešenia budú zohľadnené zámery NKIVS pre účely riadenia projektu využívaním pilotných riešení a vývoja formou agilného vývoja funkcionalít určených pre verejnosť. Na zabezpečenie danej aktivity je však potrebné zo strany UPVÍI definovať metodiky a minimálne štandardy pre agilný vývoj IS a pilotných riešení vo verejnej správe. V projekte v rámci realizácie VO budú uchádzačom sprístupnené informácie o dostupných SW licenciách a produktoch v NASES a UVSR, aby bolo možné riešiť dodávku ich rozvojom (reuse) resp. v širšej miere sa podporilo využívanie Open Source technológií.

Táto alternatíva bola Vybraná.

Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia.  
N/A

Ďalšie informácie  
(Max. 800 znakov)

Dôvod zamietnutia, alebo výberu riešenia (Max. 400 znakov)

Dôvod výberu:

Zavedením centrálného riešenia CISŠS v zmysle požiadaviek vychádzajúcich zo Stratégie a Zákona v plnom rozsahu sú dosiahnuté prínosy vyhodnotené ako najefektívnejšie.

Pre úradníkov prináša riešenie zjednodušenie vytvárania, zverejňovania aj vyhodnocovania výberových konaní. Uchádzači a zamestnanci budú proaktívne informovaní o dôležitých personalizovaných informáciách. V rámci výberu systém zabezpečí všetky potrebné dostupné prílohy z iných systémov VS (napr. Registra trestov a pod). CISŠS umožní zdieľanie údajov z evidencie štátnych zamestnancov (profil zamestnanca) medzi jednotlivými organizáciami tak, aby tento nemusel tieto údaje predkladať pri zmene práce – princíp jeden krát a dosť. Centrálné komponenty zabezpečia históriu zamestnaní spolu s dôvodom jeho skončenia, aj hodnotenia, plat, pozíciu, vzdelanie a pod, ktoré je vo verejnej správe dôležité napr. pre účely platového stupňa alebo riadenia kariérneho rastu. Uvedené prinesie úspory času na strane občana ak aj úradníka. Cieľom je aj zníženie súvisiacich administratívnych nákladov.

Proaktívna služba podpory pre reaktiváciu nadbytočných zamestnancov vo verejnej správe prihlásením na interné výberové konanie umožní udržanie špecifické know how, ale podporí aj mobilitu št. zamestnancov. Umožní napr. úsporu nákladov na školenie napr. adaptačné vzdelávanie, aj kontinuálne vzdelávania - napr. pre EŠIF, mentorov, členov výberových komisií a manažérske vzdelávanie - kurzy VO, PRINCE2.

Úrad vlády SR prostredníctvom analytických nástrojov na podporu strategického riadenia a metodologickej podpory bude mať dostupné informácie o financovaní zamestnancov a plánovaní kapacít, ktoré je možné využiť pri strategickom riadení štátu a je možné kvantifikovať dopady napr. organizačných alebo iných zmien. Pre špecifické profesie bude možné jasnejšie stanovenie minimálnych požiadaviek na pracovné miesto s cieľom vytvorenia koncepcie odmeňovania ŠZ a podporu pre Radu pre štátnu službu. Zároveň budú dostupné nástroje pre špecifické analytické útvary aj iných organizácií (napr. UHP) pre identifikáciu možného "podfinancovania" úradníkov alebo porovnávanie platov št. úradníkov a trhu práce napr. pre špecifické profesie (odborníkov IT, expertov EŠIF a pod).

Zavedením centrálného modulu pre služobné preukazy prepojeného na centrálnu registre štátnych zamestnancov a štátnozamestnaneckých miest sa dosiahne jednotný štandard a jeho používanie ako univerzálny nástroj na využívanie služieb štátu pre zamestnancov. Napr. centrálna služby pre overovanie identity zamestnanca a jeho kompetencie / oprávnenia a interoperabilitu naprieč verejnou správou. Umožní to oddelenie profesionálneho a osobného života zamestnanca.

Uvedená alternatíva C bola posúdená aj ekonomickou analýzou (CBA ako alternatíva 2).

Bola vyhodnotená ako ekonomicky najefektívnejšie riešenie, ktoré prináša najvyššie benefity.

Podrobné zdôvodnenie hodnotenia je uvedené v prílohe 2, Multikriteriálna analýza

## 3.5. Popis budúceho stavu

### 3.5.1. Legislatíva

Tabuľka 10 Legislatíva - budúci stav

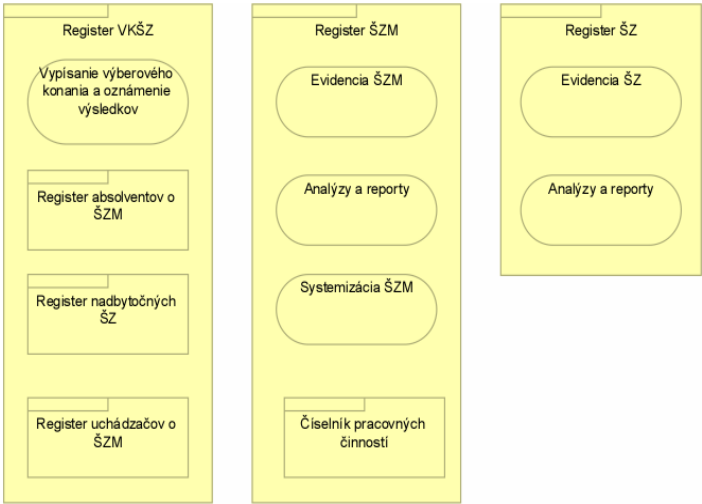
Súhrnný popis	
---------------	--

<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Kľúčové procesy, ktorými orgány štátnej správy uskutočňujú výkon pôsobnosti na tomto úseku správy, sú upravené všeobecným legislatívnym rámcom (zákon 400/2009 Z.z.). Ich podrobná úprava je na jednotlivých služobných úradoch pre oblasť štátnej služby.. Navrhovaným riešením (CISŠS) sa služobným úradom poskytne nástroj, ktorý umožní realizovať výkon správy koordinovane, s využitím ich automatizácie a komplexnej personálnej databázy údajov na centralizovanej úrovni.</p> <p>S účinnosťou k 1.6.2017 problematiku riešenia procesne a rámcovo upravuje Zákon č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov najmä pre Register výberových konaní, Register nadbytočných štátnych zamestnancov, Register absolventov pričom k 1.1.2019 pribudne účinnosť pre zavedenie Registra štátnozamestnaneckých miest a k 1.1.2020 pre Register štátnych zamestnancov. Na základe Zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov už aktuálne sú a budú priebežne vydané vykonávacie predpisy. Ich vydanie je plne v gescii ÚV SR a teda nie je predpoklad ich konfliktu s projektom (keďže tento je iniciátorom projektu).</p>	
<p>Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia. N/A</p>	
<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy) N/A</p>	
<p>Kritéria kvality</p>	<p>Spresnenie kritérií kvality: Odkazy na relevantné identifikátory kritérií kvality v prílohe Kritéria kvality.</p>
<p>Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sú posúdené všetky relevantné právne predpisy. V štúdií sú uvádzané iba tie právne predpisy, ktoré súvisia s vecnou problematikou zamerania štúdie.</li> </ul>	<p>Príloha SU-su_11</p> <p>Tabuľka 3 Výstupy projektu a kritéria kvality</p>
<p>Riziká</p>	<p>Spresnenie identifikovaných rizík: Odkazy na relevantné identifikátory rizík v prílohe Riziká.</p>
<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schválením Zákona boli potencionálne legislatívne riziká eliminované.</li> </ul>	<p>Príloha SU-su_11</p> <p>Tabuľka 2 Riziká</p>
<p>Prílohy</p>	<p>Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení</p>
<p>Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. SU-su_11</p> <p>CBA CISŠS</p> <p>Multikritériálna analýza CISŠS</p>	<p>Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov.</p>

### 3.5.2. Architektúra

3.5.2.1. Biznis architektúra

Tabuľka 11 Biznis architektúra – budúci stav

Súhrnný popis	
<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>CISŠS bude budovaný predovšetkým ako nástroj umožňujúci zabezpečenie monitoringu, kontroly a vyhodnocovania dát o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach na jednotlivých služobných úradoch. CISŠS bude predovšetkým predstavovať jednotný informačný systém, ktorý bude zoskupovať údaje o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach, výberových konaniach, úspešných absolventoch a nadbytočných štátnych zamestnancoch na jednotlivých služobných úradoch, a umožní tak uskutočňovanie monitoringu a kontroly, čím prispeje k efektívnejšiemu plánovaniu a riadeniu ľudských zdrojov v štátnej správe.</p> <p>Prostredníctvom CISŠS bude možné uskutočňovať monitoring, kontrolu a následné vyhodnocovanie údajov ohľadom ľudského kapitálu v štátnej službe, čo umožní získavanie prehľadu napríklad o pracovných činnostiach a ich prípadných duplicitách, zaradení do platových tried v nadväznosti na vykonávané pracovné činnosti, kvalifikačných predpokladoch, požiadavkách služobných úradov na výkon funkcie, organizačných štruktúrach z hľadiska dodržiavania zásad systemizácie a pod. Týmto spôsobom bude možné získať prehľad o všetkých štátnozamestnaneckých miestach v SR následne nastaviť jednotné pravidlá na ich vytváranie, zavádzanie pokročilých metód overovania schopností a osobnostných vlastností a tiež podporiť vytvorenie rovnakého súťažného prostredia a príležitosti na zamestnanie sa pre uchádzačov o štátnu službu a súčasne následnú kontrolu dodržiavania takto nastavených pravidiel</p> <p>Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Product viewpoint“, „Business Process Viewpoint“</p>	
 <p>The diagram illustrates three registers (Registers) for the CISŠS system, each represented by a yellow box. The first register, 'Register VKŠZ', contains a process for 'Vypísanie výberového konania a oznámenie výsledkov', a sub-register for 'Register absolventov o SZM', a sub-register for 'Register nadbytočných SZ', and a sub-register for 'Register uchádzačov o SZM'. The second register, 'Register SZM', contains 'Evidencia SZM', 'Analýzy a reporty', 'Systemizácia SZM', and 'Číselník pracovných činností'. The third register, 'Register SZ', contains 'Evidencia SZ' and 'Analýzy a reporty'.</p>	
Obrázok 2 Základný product viewpoint	





<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy) Jednotlivé procesy zabezpečujúce realizáciu business služieb budú podrobne špecifikované a spracované v rámci analýzy a a funkčnej špecifikácie CISŠS. Všeobecne možno uviesť:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesy analýzy, štandardizácie a koordinácie budú zabezpečované na základe informácií evidovaných v CISŠS a s podporou funkcionalít a nástrojov CISŠS sa budú tieto informácie vyhodnocovať/ďalej spracúvať.</li> <li>• Procesy evidencie a vykonania výberového konania (budované aj formou SaaS pre možnosť rozšírenia na celú VS) budú pokrývať aktivity od vzniku požiadavky na VK po doručenie rozhodnutia o výsledku VK. Cieľom funkcionalít CISŠS je zefektívniť prácu štátnych zamestnancov SÚ, uchádzačom prihlasovanie do VK na ŠZM a umožniť zverejňovanie všetkých užitočných informácií jednotným a transparentným spôsobom.</li> <li>• Procesy pre RLZ a systemizáciu (definíciu ŠZM, ich pracovnej náplne – vykonávaných činností, zabezpečenie dodržiavanie zásad systemizácie), umožnia definovať ŠZM vrátane miest pre absolventov a počty ŠZM pre SÚ. Skutočný stav štátnych zamestnancov bude možné zistiť z Registra ŠZ, kde budú evidované všetky potrebné údaje o štátnych zamestnancoch evidované v personálnych informačných systémoch, ako aj údaje o vzdelávaní a hodnotení ŠZ.</li> <li>• Procesy pre vzdelávanie (vybudované aj vo forme SaaS) zabezpečia základné aktivity pre prípravu, realizáciu a vyhodnotenie vzdelávacích aktivít na úrovni štátu, ktoré korešpondujú s kompetenciami Úradu vlády pre oblasť vzdelávania (napr. školenia v oblasti štátnej služby).</li> </ul> <p>Vyššie uvedené procesy sú iba zovšeobecneným príkladom, špecifikované procesy v rámci projektu sú opísané v prílohe SU-su_11 v Tabuľke 12 Biznis procesy.</p> <p>Realizáciou projektu budú vytvorené aj služby pokrývajúce funkcionality systému, ktoré nie sú zahrnuté v koncových službách uvedených v prílohe "Tabuľka 13 Biznis služby", takýmito službami sú:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidencia systemizácie, štátnozamestnaneckých miest v registri štátnozamestnaneckých miest</li> <li>• Zaradenie do výberového konania na štátnozamestnanecké miesto</li> <li>• Evidovanie štátnych zamestnancov v registri štátnych zamestnancov</li> <li>• Zaradenie (bývalého) štátneho zamestnanca do registra nadbytočných štátnych zamestnancov</li> <li>• Vyradenie Nadbytočného štátneho zamestnanca z registra nadbytočných štátnych zamestnancov</li> <li>• Vyhlásenie výberového konania</li> <li>• Zaevidovanie uchádzača o štátnu službu</li> <li>• Kontrola splnenia požiadaviek a predpokladov uchádzača o štátnu službu</li> <li>• Vyhlásenie zrušenia výberového konania</li> <li>• Zaevidovanie výsledku výberového konania</li> <li>• Vyhlásenie zrušenia obsadzovaného ŠZM / zániku dôvodu na jeho obsadenie</li> <li>• Služby portálu uchádzača / Štátneho zamestnanca</li> <li>• Podpora skúmanie problematiky, analýz dosahovaných výsledkov, prijímania opatrení na riešenie aktuálnych otázok, metodického usmerňovania a ďalších činností ÚV SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov</li> <li>• Spracovanie úloh BackOffice (CISŠS)</li> </ul>	
<p>Kritéria kvality</p>	<p>Spresnenie kritérií kvality: Odkazy na relevantné identifikátory kritérií kvality v prílohe Kritéria kvality.</p>
<p>Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Navrhované riešenie (popis budúceho stavu) plní všetky stanovené ciele.</li> <li>• Navrhované riešenie (popis budúceho stavu) plní všetky stanovené prínosy.</li> <li>• Navrhované riešenie (popis budúceho stavu) je plne v súlade s architektonickou víziou.</li> </ul>	<p>KK_2, KK_3, KK_4</p>
<p>Riziká</p>	<p>Spresnenie identifikovaných rizík: Odkazy na relevantné iden, KK_tifikátory rizík v prílohe Riziká.</p>

<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Business architektúra je daná najmä legislatívou v gescii ÚV SR ktorý je zároveň iniciátorom projektu. Nie je preto predpoklad vzniku rizík v tejto oblasti.</li> </ul>	N/A
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
<p>Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme.</p> <p>SU-su_11</p>	<p>Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov.</p> <p>Tabuľka 10 Komunikačný kanál</p> <p>Tabuľka 11 Biznis procesy</p> <p>Tabuľka 12 Biznis funkcie</p> <p>Tabuľka 13 Biznis služby</p> <p>Tabuľka 14 Biznis informácie</p>

### 3.5.2.2. Architektúra informačných systémov

Tabuľka 12 Architektúra informačných systémov - budúci stav

Súhrnný popis	
---------------	--

#### Úvodné informácie

(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

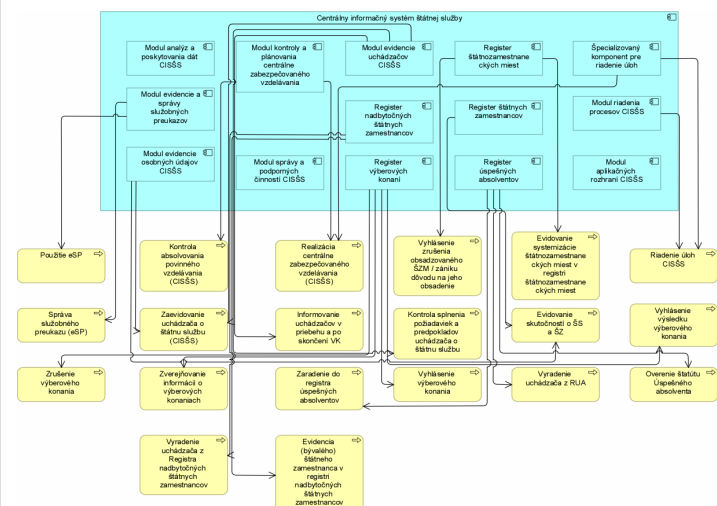
CISŠS bude vo finálnom stave pozostávať z modulov (podľa logického a funkčného rozdelenia funkcionalít):

- Registra výberových konaní – register bude obsahovať/poskytovať údaje o výberových konaniach definovaných Zákomom;
- Modulu evidencie uchádzačov - v tom:
  - Registra úspešných absolventov – register bude obsahovať/poskytovať údaje o úspešných absolventoch prvého kola výberového konania resp. hromadného výberového konania v rozsahu stanovenom Zákomom;
  - Registra nadbytočných štátnych zamestnancov – register bude obsahovať/poskytovať údaje o nadbytočných štátnych zamestnancoch, ktorých ŠZ pomer skončil pred menej ako jedným rokom v rozsahu stanovenom Zákomom;
- Registra štátnozamestnaneckých miest - register bude obsahovať/poskytovať údaje o štátnozamestnaneckých miestach vrátane údajov o organizačnej štruktúre v rozsahu stanovenom Zákomom;
- Registra štátnych zamestnancov – register bude obsahovať/poskytovať údaje o štátnych zamestnancoch zo všetkých OŠS v rozsahu stanovenom Zákomom;
- Modulu analýz a poskytovania dát – modul bude poskytovať špecifické funkcionality analytického a kontrolného charakteru (napr. štatistických reportov a iné.);
- Modulu riadenia procesov – modul pre podporu manažovania a riadenia úloh a procesov Úradu vlády SR a organizačné zložky v jeho pôsobnosti predstavuje rozšírenie existujúceho modulu IS „Sledovanie a kontrola úloh z uznesení vlády SR“, ktorý poskytuje funkcionality na podporu riadenia procesov vykonávaných aj v gescii ÚV SR. Spoločne so špecializovaným komponentom pre riadenie úloh umožní centrálné definovanie, sledovanie a vyhodnocovanie činností v gescii ÚV SR;
- Špecializovaný komponent pre riadenie úloh – komponent ako súčasť modulu riadenia procesov umožní orchestrovateľ kontrolu a plnenie činností spojených v gescii ÚV SR;
- Modulu aplikačných rozhraní pre integráciu ďalších modulov a externých ISVS - modul bude zabezpečovať elektronickú komunikáciu (výmenu dát) modulov CISŠS s externými IS VS;
- Modulu správy a podporných činností – modul bude zabezpečovať riadenie prístupov a oprávnení k práci s CISŠS, správu číselníkov a nastavení CISŠS a ďalšie činnosti potrebné pre prevádzku CISŠS;
- Modulu evidencie a správy služobných preukazov - modul bude zabezpečovať centrálnu správu elektronických služobných preukazov (eSP) s funkcionalitou identifikácie a autentifikácie štátnych zamestnancov s podporou ďalších požadovaných funkcionalít definovaných počas realizácie projektu v detailnom funkčnom návrhu riešenia. Funkcionality poskytované modulom, ktoré umožnia identifikáciu a autentifikáciu budú poskytované kombinovane v SaaS a PaaS režime;
- Modulu kontroly a plánovania centrálne zabezpečovaného vzdelávania - špecializovaný modul, ktorý bude zabezpečovať centrálné riadenie vzdelávania (e-learnig), plánovanie a kontrolu vzdelávacích aktivít v odbore ŠS v rámci gescie ÚV SR. Modul nie je centrálnym vzdelávacím systémom, ale bude budovaný s predpokladom na prepojenie (integráciu) s plánovaným centrálnym vzdelávacím systémom;

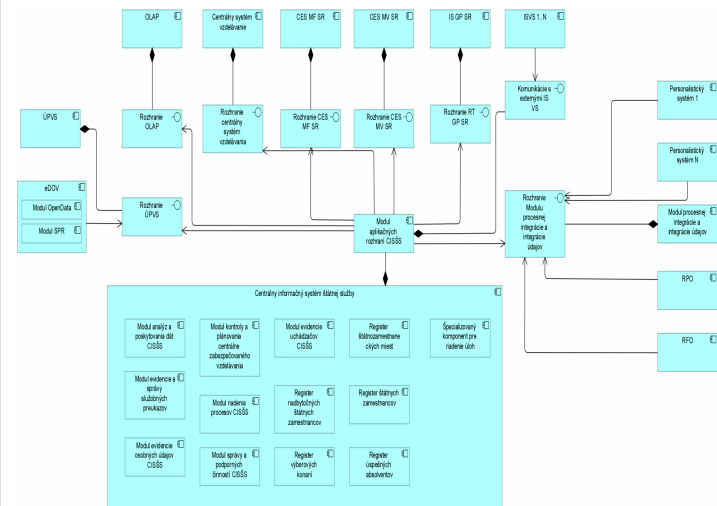
Detailnejší popis funkcionalít jednotlivých modulov je uvedený v prílohe ŠU - Tabuľka 15 Aplikačné moduly. Funkcionality jednotlivých modulov a registrov budú používateľom sprístupnené prostredníctvom rozhraní prezentačnej vrstvy (verejný portál a osobná zóna pre občanov/uchádzačov/štátnych zamestnancov, WorkDesku pre pracovníkov osobných úradov a iným zodpovedným osobám).

Sprístupnenie funkcionalít jednotlivých modulov pre externé ISVS bude zabezpečovať Modul aplikačných rozhraní pre integráciu ďalších modulov a externých ISVS. Prostredníctvom tohto modulu budú aj interné moduly využívať služby externých ISVS. Okrem komunikácie prostredníctvom modulom úradnej komunikácie v zmysle zákona predpokladáme aj možnosť vybudovania dedikovaných rozhraní pre komunikáciu so špecializovanými ISVS v prípadoch, keď to bude účelné najmä pre intenzitu a množstvo vymieňaných dát. Funkcionality obsiahnuté/poskytované jednotlivými komponentami resp. modulmi budú detailnejšie špecifikované počas realizácie projektu v rámci detailnej funkčnej špecifikácie a návrhu riešenia CISŠS.

Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Application Usage Viewpoint”, „Application Co-operation Viewpoint”



Obrázok 4 Application Usage Viewpoint



Obrázok 5 Application cooperation viewpoint

Ďalšie informácie  
(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

CISŠS bude budovaný primárne ako nástroj na zabezpečenie dátovej základne o štátnych zamestnancoch v štátnej službe na zabezpečenie analýz, monitoringu, kontroly a vyhodnocovania dát o štátnych zamestnancoch, štátnozamestnaneckých miestach a výberových konaniach na jednotlivých služobných úradoch. Jeho vybudovanie umožní implementáciu ďalších modulov a funkcionalít aj iných ISVS.

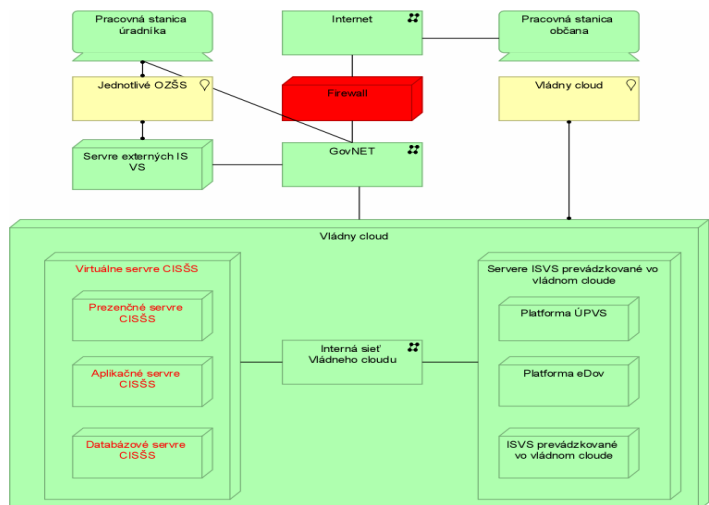
Kritéria kvality	Spresnenie kritérií kvality: Odkazy na relevantné identifikátory kritérií kvality v prílohe Kritéria kvality.
Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Navrhované riešenie (popis budúceho stavu) je plne v súlade s architektonickou víziou.</li> <li>• Sú využívané služby podľa katalógu cloudových služieb.</li> </ul>	KK_4, KK_5
Riziká N/A	Spresnenie identifikovaných rizík: N/A
Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov) N/A	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. SU-su_11	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. Tabuľka 15 Zoznam informačných systémov Tabuľka 16 Aplikačné moduly

### 3.5.2.3. Technologická architektúra

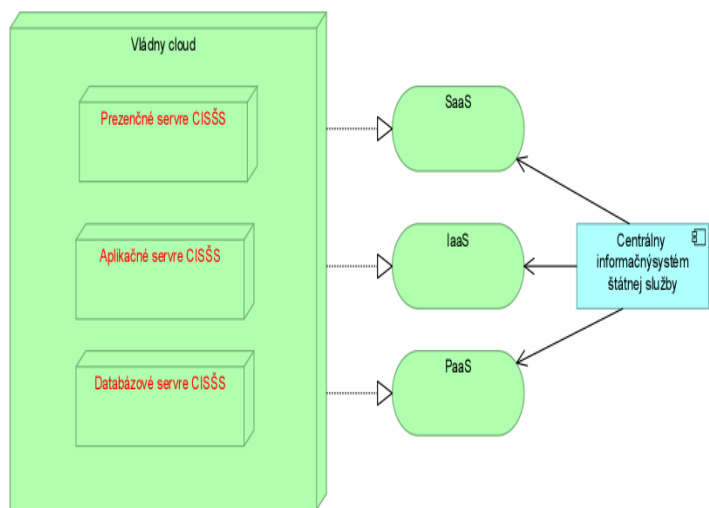
Tabuľka 13 Technologická architektúra - budúci stav

Súhrnný popis	
Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)	
<p>CISŠS bude využívať služby IaaS poskytované vládny cloudom na virtuálnom prostredí, s využitím siete GovNet na prístup zamestnancov osobných úradov, siete internet na prístup verejnosti a využitie internej siete vládneho cloudu na komunikáciu s inými ISVS. Bude potrebné vybudovať infraštruktúrne komponenty na strane ÚV SR, ktoré zabezpečia konektivitu na služby poskytované dátovým centrom štátu / vládny cloudom. V zmysle využívania služieb poskytovaných vládny cloudom definovaných v rámci "katalógu služieb" bola navrhovaná nasledujúca technologická architektúra. Detailnejší popis využívaných služieb je definovaný v rámci prílohy ŠU - "Tabuľka 1 Zoznam zvolených služieb". Dodatočné infraštruktúrne HW a SW vybavenie potrebné pre zabezpečenie vývoja a prevádzky CISŠS je popísané v rámci prílohy ŠU - "Tabuľka 20 Báza dát", "Tabuľka 21 Platformový softvér" a "Tabuľka 25 Komunikačná infraštruktúra".</p>	

Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Infrastructure Usage Viewpoint“, „Infrastructure Viewpoint“



Obrázok 6 Infrastructure viewpoint



Obrázok 7 Infrastructure Usage viewpoint

<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Predpokladaná technologická architektúra vládneho cloudu využívaná na potreby CISŠS bude upresnená na základe funkčného návrhu CISŠS. Predpokladáme využitie trojvrstvovej architektúry - teda samostatných serverov pre prezenčnú, aplikačnú a dátovú vrstvu.</p> <p>Predpokladáme rozdelenie dátovej vrstvy do štyroch oblastí:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfiguračná databáza CISŠS obsahujúca konfiguračné údaje a číselníky;</li> <li>• Osobné údaje CISŠS - databáza so zvýšeným zabezpečením obsahujúca osobné údaje uchádzačov a štátnych zamestnancov;</li> <li>• Analytická databáza CISŠS - Dátový sklad;</li> <li>• Databáza registra štátnozamestnaneckých miest a výberových konaní - transakčné dáta CISŠS (okrem osobných údajov, ktoré podliehajú inému procesu uchovávaní resp. zabezpečenia).</li> </ul> <p>CISŠS poskytne „otvorenú platformu a otvorené aplikačné rozhrania (open API). Z pohľadu naplnenia dátových princípov bude CISŠS využívať údaje ako aktíva, ktoré majú hodnotu a budú podľa toho v CISŠS riadené a spravované. Každý údajový prvok bude mať jasne definovaného vlastníka a správcu zodpovedného za jeho správnosť. Používatelia budú mať prístup ku všetkým údajom, na ktoré budú mať legitímny nárok, či už pre informatívne účely alebo pre potreby naplnenia svojich povinností. Údaje budú zdieľané naprieč verejnou správou v súlade s legislatívou. Pre CISŠS budú využité spoločné údajové ontológie a definície konceptov. Koncepty a vzťahy medzi nimi budú konzistentne definované pre danú problematiku a definície budú zrozumiteľné a k dispozícii. CISŠS bude poskytovať aj údaje otvorenej vlády tzv. Open Data, ktoré budú dostupné a prehľadné.</p> <p>Podrobná metodika popisu a ontológia bude definovaná v rámci analytickej časti projektu budovania CISŠS a komplementárnych projektov z EVS, ktoré budú vychádzať z platných štandardov v SR a EU (predpokladá sa HRO od EU). Uvedené ale bude riešené v spolupráci z MFSR ako gestorom projektu centrálného ekonomického systému štátu, nakoľko sú tieto projekty v oblasti riadenia HR v synergii</p> <p>Aplikačná architektúra: Všetky poskytované aplikačné služby v rámci riešenej agendy budú vystavovať rozhrania, ktoré pre identifikáciu ľubovoľných vstupno/výstupných entít používať URI identifikátor registrovaný a schválený v Centrálnom metainformačnom systéme. V prípade, že pre potreby riešenej agendy potrebné URI existovať nebudú, bude o ne požiadané prostredníctvom procesu štandardizácie dátových prvkov v príslušnej pracovnej skupine (UPVII-PS1). Definícia služieb bude obsahovať mapovanie na URI identifikátory registrované a schválené v Centrálnom metainformačnom systéme verejnej správy.</p> <p>Dátová architektúra: Pre všetky údaje publikované otvoreným spôsobom budú použité registrované a schválené URI identifikátory v Centrálnom metainformačnom systéme. V prípade, že pre potreby riešenej agendy potrebné URI existovať nebudú, bude o ne požiadané prostredníctvom procesu štandardizácie dátových prvkov v príslušnej pracovnej skupine (UPVII-PS1). Otvorené údaje budú vypublikované na <a href="http://data.gov.sk">data.gov.sk</a> – Centrálnom portále otvorených dát.</p>	
Kritéria kvality	Spresnenie kritérií kvality:
<p>Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Navrhované riešenie (popis budúceho stavu) je plne v súlade s architektonickou víziou.</li> <li>• Sú využívané služby podľa katalógu cloudových služieb.</li> </ul>	KK_4, KK_5
<p>Riziká</p> <p>N/A</p>	Spresnenie identifikovaných rizík: N/A
<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <p>N/A</p>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení

Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme.  
SU-su\_11

Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov.  
Tabuľka 20  
Platforma  
Tabuľka 21  
Báza dát  
Tabuľka 23  
Dátové centrum - sála

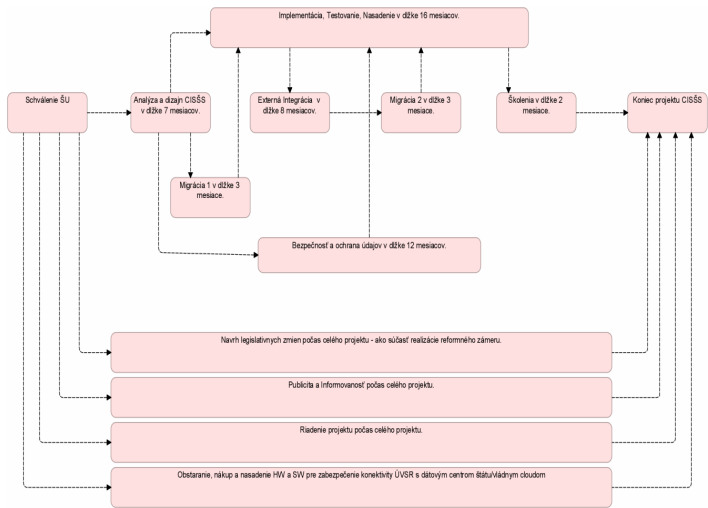
### 3.5.2.4. Implementácia a migrácia

Tabuľka 14 Implementácia a migrácia

Súhrnný popis	
<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Implementácia CISŠS bude iniciovaná po schválení štúdie uskutočniteľnosti Riadiacim výborom pre prioritnú os 7 OPII. Po schválení štúdie uskutočniteľnosti a zverejnení výzvy bude vypracovaná žiadosť o NFP.</p> <p>Paralelne s prípravou žiadosti o NFP bude iniciované verejné obstarávanie na dodanie CISŠS a následne ďalšie verejné obstarávania pre pokrytie ďalších aktivít projektu.</p> <p>V rámci projektu budú (aj paralelne) realizované aktivity:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Návrh legislatívnych zmien počas celého projektu - ako súčasť realizácie reformného zámeru;</li> <li>• Analýza a dizajn CISŠS v dĺžke 7 mesiacov;</li> <li>• Obstaranie, nákup a nasadenie HW a SW pre zabezpečenie konektivity ÚVSR s dátovým centrom štátu/vládnym cloudom;</li> <li>• Implementácia, Testovanie, Nasadenie v dĺžke 16 mesiacov;</li> <li>• Migrácia 1 v dĺžke 3 mesiace;</li> <li>• Externá Integrácia v dĺžke 8 mesiacov;</li> <li>• Školenia v dĺžke 2 mesiace;</li> <li>• Migrácia 2 v dĺžke 3 mesiace;</li> <li>• Bezpečnosť a ochrana údajov v dĺžke 12 mesiacov;</li> <li>• Publicita a informovanosť počas trvania celého projektu;</li> <li>• Riadenie projektu počas trvania celého projektu tj. 36 mesiacov.</li> </ul> <p>Následovať bude – mimo projektu Fáza prevádzky systému – nastavenie udržateľnosti systému v prevádzke, monitoring systému.</p> <p>Uvedený harmonogram je schematický, presnejšie bude špecifikovaný v rámci realizácie projektu resp. žiadosti o NFP.</p>	



Priestor pre sumárny obrázok: ArchiMate štandardný viewpoint – „Implementation and Migration Viewpoint"



Obrázok 8 Implementation and Migration Viewpoint

Ďalšie informácie  
(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)  
N/A

Kritéria kvality	Spresnenie kritérií kvality:
Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov) <ul style="list-style-type: none"><li>Sú použité iba aktuálne a relevantné vstupné informácie.</li></ul>	KK_9
Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: N/A
Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov) N/A	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. SU-su_11	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. Tabuľka 24 Harmonogram projektu

3.5.2.5. Bezpečnostná architektúra

Tabuľka 15 Bezpečnostná architektúra - budúci stav

Súhrnný popis	
---------------	--

<p>Úvodné informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Základnými východiskami pre riešenie bezpečnosti IS sú v súčasnosti platné právne predpisy najmä zákon č. 122/2013 o ochrane osobných údajov, zákon č. 275/2006 o informačných systémoch VS a s ním súvisiaci výnos Ministerstva financií Slovenskej republiky o štandardoch pre informačné systémy verejnej správy vydaný v zbierke zákonov č. 55/2014 a ďalej ISO/IES 27000, Common Criteria a OWASP Guides a dodatočných požiadaviek prevádzkovateľa systému - NASES.</p> <p>Bezpečnostná architektúra bude vychádzať z týchto pravidiel a v rámci pripraveného Bezpečnostného projektu, ktorého vypracovanie a aplikovanie bude podmienkou sprevádzkovania predovšetkým registrov a evidencií združených v Module evidencie osobných údajov.</p>	
Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram.	
<p>Ďalšie informácie (Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)</p> <p>Výstupmi Bezpečnostného projektu budú aj návrhy postupov pre riadenie prístupov, výkon prevádzky, riešenia incidentov, havarijné plánovanie, implementáciu bezpečných zmien v CISŠS a monitorovanie SLA. Návrhy postupov budú zosúladené s postupmi informačných systémov Národnej agentúry pre sieťové a elektronické služby ÚV SR.</p>	
Kritéria kvality	Spresnenie kritérií kvality:
<p>Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bezpečnostná architektúra je adresovaná vo všetkých architektonických aspektoch a doménach enterprise architektúry.</li> </ul>	KK_6
Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: N/A
<p>Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov)</p> <p>N/A</p>	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
<p>Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme.</p> <p>N/A</p>	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. N/A

### 3.5.3. Prevádzka

Tabuľka 16 Prevádzka - budúci stav

Súhrnný popis	
---------------	--

#### Úvodné informácie

(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

Budúcim správcom systému CISŠS bude ÚV SR, ktorý poverí prostredníctvom napr. Dohody o prevádzkovaní alebo inou formou prevádzkovaním systému NASES. Vzhľadom na plánované zabezpečenie infraštruktúry z Vládneho cloudu je predpoklad uzavretia Zmluvy o zabezpečení služieb medzi NASES a prevádzkovateľom Vládneho cloudu, ktorá zabezpečí prenájom priestorov, energií, HW a SW prostredí a súvisiacich služieb.

Prevádzkovateľ riadi procesy prevádzky vychádzajúc s ISO/IEC 20000 a metodiky ITIL.

Prevádzka zabezpečuje najmä

- Riadenie úrovne IT služieb,
- Riadenie kapacity,
- Riadenie kontinuity služieb,
- Riadenie dostupnosti IT služieb,
- Podpora IT služieb (service desk),
- Správa incidentov,
- Správa problémov,
- Riadenie zmien,
- Správa konfigurácií,
- Riadenie vydání,
- Správa infraštruktúry (spravovateľom Vládneho cloudu).

Predpokladaná je 3 úrovňová podpora prevádzky L1-L3, pričom úroveň L1 je Helpdesk, úroveň L2 je podpora prevádzkovateľa a úroveň L3 je dodávateľská podpora v zmysle uzavretej SLA. Zabezpečenie prevádzky systému bude vyžadovať obsadenie základných rolí na úrovni prevádzkovateľa ako sú:

- hlavný administrátor systému,
- pracovník pre riadenie rolí a prístupov,
- pracovník pre riadenie obsahu aplikácií,
- pracovníka pre riadenie infraštruktúry,
- pracovníka pre riadenie incidentov,
- pracovníka pre podporu na úrovni HelpDesk,
- pracovníka pre monitoring a pod.

Na úrovni správcu systému taktiež bude vyžadovať pokrytie role administrátora pre zabezpečenie podpory pre pracovníkov ÚV SR. Vzhľadom na využívanie HW a SW infraštruktúry Vládneho cloudu bude nutné aj zabezpečenie kapacít prevádzky na úrovni dátového centra štátu.

Systém CISŠS bude po jeho nasadení do prevádzky využívaný bežným užívateľom (občan, absolvent, štátny zamestnanec čiže je vysoký predpoklad, že bude systém využívaný nielen počas pracovných dní a to najmä v časti pre prihlasovanie uchádzačov na výberové konania na štátnych zamestnancov (modul - Register výberových konaní, Modul riadenia procesov) kde je plánovaná doba dostupnosti 24x7. Nepretržitá prevádzka z vysokou dostupnosťou bude zrejme (vyplynie z analýzy) potrebná pre činnosť modulu Evidencie služobných preukazov - najmä služieb spojených s identifikáciou/autentifikáciou/autorizáciou štátnych zamestnancov.

Pre plnenie agendových úloh úradníkov v rámci najmä osobných úradov (zvyšné moduly systému) kde nie je nevyhnutné, aby bol systém k dispozícii mimo pracovných hodín (plánovaná doba dostupnosti 8x5). Konkrétne podmienky prevádzky budú upresnené v rámci analýzy projektu spolu s prípravou Bezpečnostného projektu, prevádzkovej a administratívnej dokumentácie.

Priestor pre sumárny obrázok / graf / diagram, nepovinná informácia.

#### Ďalšie informácie

(Max. 1600 znakov, pre detailný popis je potrebné využiť prílohy)

Kľúčovými pracoviskami, ktoré budú zabezpečovať prevádzku CISŠS v NASES, sú HelpDesk a Prevádzkové útvary zabezpečujúce elektronické služby, monitoringeSluby, aplikácie a infraštruktúru. Prevádzku cloudových služieb bude zabezpečovať Dátové centrum štátu tkzv. Vládny cloud.

Počas projektu bude vykonaná analýza, vypracovaný a predložený na schválenie presný popis a určenie pracovných rolí, časovej náročnosti jednotlivých úkonov, pracovných činností zamestnancov prevádzkovateľa (NASES) a správcu (ÚV SR) a spresnené požiadavky na úrovni parametrov podpory. Návrh postupov podpory užívateľov bude zosúladený s postupmi informačných systémov Národnej agentúry pre sieťové a elektronické služby a Úradu vlády SR, ktoré vychádzajú zo štandardných metódik.

Kritéria kvality

Spresnenie kritérií kvality:

Stručná charakteristika požadovanej kvality (Max. 400 znakov) <ul style="list-style-type: none"><li>Je uvedený overiteľný zdroj, na základe ktorého sú stanovené prevádzkové požiadavky.</li><li>Sú popisované, spresňované a mitigované riziká v každej relevantnej oblasti.</li></ul>	KK_7, KK_10
Riziká	Spresnenie identifikovaných rizík: N/A
Stručná charakteristika identifikovaných rizík (Max. 400 znakov) N/A	
Prílohy	Diagramy, modely, obrázky v plnom rozlíšení
Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme. N/A	Odkazy na relevantné súbory. Prílohy obsahujú informácie vo forme modelov. N/A

3.5.4. Ekonomická analýza

Tabuľka 17 Ekonomická analýza - budúci stav

</

Pri modelovaní nákladovo-výnosovej analýzy boli jednotlivé služby spracované do agregátnych kompozitov so spoločnými vlastnosťami vychádzajúcimi z charakteristík služieb. Koncové služby boli rozdelené podľa špecifických prínosov pre používateľov na informačné, pre občana, pre úradníka a služby registra. Jednotlivé parametre boli modelované v rokoch na základe stanovených indexov a výkonných parametrov. Náklady jednotlivých položiek vychádzajú z plánovaných projektovaných výdavkov. Podporné aktivity sú uvedené v samostatnej časti v rámci tabuľky TCO SW (podporné aktivity). V zmysle platnej metodiky je alternatíva A – Existujúci stav (Nulový variant), alternatíva B - Komplexné riešenie CISŠS.

Varianta 1 - Nulový variant, predstavuje dnešný stav, kedy základné funkcionality pokrývajúce požiadavky zo Zákona č.55/2017 o ŠS a sú v súčasnosti zabezpečované dočasným riešením NASES (dočasné riešenie (prvé 3 registre), pričom v základnej funkcionalite sú urobené - prvý (RVK) je stránka na publikovanie VK a prihlasovanie sa na VK, všetko tam vyplňujú SÚ úradníci manuálne – spustené od 1.6.2017, druhý (RU) a tretí (RA) register by mali začať fungovať od 1.1.2018, ale len ukladanie do registra, nič viac, nedá sa z neho čítať, spracovávať a pod, je to dočasné riešenie, kedy registre sa urobili len základné veci, financované zo ŠR, vyplňovanie je manuálne neelektronicky jednotlivými SU, pretože nie je možnosť ani integrácie, štvrtý (RŠZ) a piaty register (RŠZM) by sa musel vytvoriť v minimálnom rozsahu základnej evidencie). Centrálne analytické služby, rovnako ako centrálne služby pre nadrežortné vzdelávanie a služobné preukazy nie sú dostupné. Dôveryhodnosť informácií zverejňovaných na komerčných portáloch je nižšia, ako na štátnych, nutne by bolo poskytovať osobné údaje súkromným spoločnostiam (na poskytovanie služieb), vzhľadom na citlivé osobné údaje by sa pri komerčných riešeniach zvýšilo riziko ich zneužitia. Jednotlivé náklady na vytvorenie riešenia, ako aj jeho prevádzku boli vypočítané ako cena za vytvorenie základných funkcií, resp. nákup služieb. Prínosy pre občanov aj úradníkov v úspore času a nákladov z dôvodu menšej komplexnosti služieb sú nízke. Jednotné metodické riadenie, koordinácia a dátová integrácia je zložitejšia až nemožná, čoho dôsledkom sú neatraktívne jednoduché služby ktoré prinášajú nižšie počtynosti, ako komplexné a proaktívne služby. Údaje sú manuálne pri každej zmene potrebné meniť vo viacerých systémoch, čo znižuje úspory času úradníkov.

Varianta 2 – (alternatíva C zo štúdie) predstavuje Komplexné riešenie CISŠS vybudované centrálne pre celú VS, s plnou elektronizáciou všetkých procesov súvisiacich s nadrežortným a medzirezortným riadením a kontrolou štátnozamestnaneckých vzťahov. Riešenie prináša centrálne a hodnoverné SaaS elektronické služby súvisiace s výberovým konaním pre štátnu službu (služby môžu využiť aj ostatné organizácie verejnej správy), vedením evidencie úspešných absolventov a nepotrebných zamestnancov pre potreby uchádzania sa o zamestnanie v št. službe. Rovnako bude poskytovať služby referenčného registra štátnych zamestnancov a registra štátnozamestnaneckých miest. Varianta prináša aj vytvorenie analytických a podporných komponentov pre účely koordinácie, kontroly a metodického riadenia štátnozamestnaneckých vzťahov, hlavným prínosom bude dostupnosť a hodnovernosť konsolidovaných dát o štátnych zamestnancoch. Z dôvodu, že dnes nie je elektronicky dostupný napr. opis prac. miesta pre všetkých zamestnancov štátnej správy, úradníci preto potrebujú centralizovať dáta, vyhodnotiť ich a následne vytvoriť metodiky pre ich zjednotenie. Použitie analytických služieb je vysoké a prináša úsporu časov analytikov ako aj personalistov, ktorí musia priebežne vytvárať reporty a informácie na Vládu SR, MPSVAR SR a pre Radu pre štátnu službu o tom čo sa deje v agende štátnych zamestnancov, aby sa predišlo napr. tomu, že sa nevalorizujú mzdy a pod, alebo ich rast je vyšší ako v NH a pod. CISŠS poskytne pre SaaS služby podporu výberových konaní v súlade so zákonom, podporu medzirezortného a nadrežortného vzdelávania a centrálnu identifikáciu úradníkov.

Centrálne vybudované riešenie prinesie úsporu občanom a úradníkom v štátnych a verejných inštitúciách a zároveň bude aj efektívnejšie prevádzkovateľné. Výkonnosť modelu podporujú poskytované SaaS služby dostupné pre celú verejnú správu a referenčné registre.

Príkladom prínosov je proces výberového konania, kde sa podľa zákona na prijatie do štátnej služby na základe výberového konania / výberu požaduje predložiť výpis z registra trestov. Správny poplatok za výpis z registra trestov je v súčasnosti vo výške 4 eurá. Na základe vybudovaného CISŠS už nebude výpis predkladať uchádzač a preukazovať bezúhonnosť výpisom z registra trestov v listinnej podobe, po realizácii projektu sa tieto prostriedky ušetria. Navrhovaná zmena tiež z časového hľadiska predstavuje úsporu času pre občanov pri vyžiadaní výpisu z registra trestov, nakoľko občan nebude musieť vôbec navštíviť a osobne žiadať o vydanie výpisu registra trestov príslušné inštitúcie, ktoré ho poskytujú v zmysle platnej právnej úpravy. Priemerne vybavenie výpisu z registra trestov (aj s cestou na najbližšie miesto) trvá 20 minút. Približný počet hodín potrebných na vybavenie jedného uchádzača (všetky personálne úkony) do zavedenie registra VK je približne 40-60 min, v závislosti od toho, či žiadosť bola kompletná, či bola zaslaná mailom alebo písomne doručená poštovým podnikom, a pod. Nový register výberových konaní podľa zákona 55/2017 pracuje mimo agendového modulu, celý proces administrácie by sa tým mal zrýchliť, všetky pozvánky a oznámenia budú priamo generované portálom, veľká časť administrácie úradníkom by mala byť podporovaná len modulom VK. Nový register VK, účinný od 01.06.2017 bude veľkou výhodou pre uchádzačov, všetky výberové konania vyhlasované služobnými úradmi budú vyhlasované cez jeden register, kde si uchádzač filtrovaním bude môcť vyhľadať výberové konanie o ktoré prejaví záujem. Nový register VK uľahčí prácu zamestnancom služobných úradov, budú sa používať jednotné formuláre, generovať pozvánky a oznámenia. Celkový čas potrebný na vybavenie jedného uchádzača by sa týmto modulom mal výrazne skrátiť.

Možnosti elektronickej komunikácie v procese výberového konania v štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na zníženie finančných nákladov pre uchádzačov o prijatie do štátnej služby aj z dôvodu úspory prostriedkov na poštovné. Priemerné poštovné sa pohybuje v sume 1 euro. Zo štatistických údajov vyplýva, že na každom výberovom konaní / výbere sa priemerne zúčastnia 5 uchádzači, predpoklad je ich zvýšenie na 6-7 osôb.

Ďalšie identifikované prínosy, ktoré však neboli zaradené do modelu CBA riešenia sú:

Identifikovaná intervencia	Dosiahnuté prínosy
<p>Nakoľko však zákon neustanovuje povinnosť plánovať ŠZM v nadväznosti na organizačnú štruktúru, existujú služobné úrady, ktoré tak nerobia. Podobne nerozpisujú ŠZM v nadväznosti na ukazovatele ako napr. platová trieda, či druh štátnej služby, alebo rozpisujú len niektoré z ukazovateľov. Ako problematická sa javí aj skutočnosť, že v priebehu rozpočtového roka robí väčšina služobných úradov množstvo organizačných zmien, pričom procesný postup navrhovania ako aj schvaľovania zmien nie je jednotný, čo v praxi znamená, že služobné úrady môžu vykonať zmeny v plánovaní na základe rôznych kritérií a pravidiel. Tento stav zabraňuje systematickému a koordinovanému plánovaniu ŠZM na služobných úradoch, zabraňuje snahe vytvárať stabilný počet ŠZM a štátnych zamestnancov a umožňuje ad hoc zmeny v organizácii a ŠZM, čo môže priniesť riziko zneužitia ako potencionálny nástroj politizácie verejnej správy.</p>	<p>Plánovanie umožní úsporu nákladov na organizačné zmeny,</p> <p>Úspora času tiež pri vytváraní podkladov plánovaní org. zmeny a s tým súvisiace náklady / dopady na organizačné zmeny (napr. presuny zamestnancov, odstupné, kvalifikácia a pod)</p>
<p>Služobné úrady majú v služobných predpisoch rôzne zadané počty členov výberovej komisie, spôsob overovania odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností, spôsob vyhodnotenia výsledkov, spôsob určenia poradia uchádzačov a rozhodovanie v prípade rovnakého výsledku viacerých uchádzačov. Z týchto rozdielov môžu vyplývať rôzne nerovnosti vo výberovom procese. Problémom je tiež profesionalita členov výberovej komisie pri posudzovaní osobnostných vlastností a schopností uchádzačov. Výberový proces kladie vysoké nároky na vedúcich štátnych zamestnancov, ktorí musia byť schopní posúdiť, aké odborné vedomosti, schopnosti a osobnostné vlastnosti je nutné overovať na konkrétne ŠZM, musia byť schopní navrhnuť otázky do odborného testu, a podobne ako aj ostatní členovia výberovej komisie, musia byť schopní klásť a hodnotiť otázky vhodné na overenie schopností a osobnostných vlastností uchádzačov. V 10-tich z 13 služobných úradov však v roku 2014 neposkytli členom výberovej komisie školenia v súvislosti s vykonávaním výberových konaní a výberov, a rovnako ani nemajú štandardy na overovanie schopností, či osobnostných vlastností uchádzačov.</p>	<p>Zvýšenie kvality a jednotnosti procesov výberových konaní zníži náklady na jedného prijatého zamestnanca, nakoľko nebude potrebné VK opakovať (napr. z dôvodu, že zamestnanec po čase odíde, lebo nie je vhodný, alebo ešte v rámci VK nie je vybratý žiaden s dôvodu nevhodných kritérií a pod)</p>
<p>Vysokú fluktuáciu, najmä na riadiacich pozíciách generálnych riaditeľov v dôsledku volebných cyklov, konštatuje aj Analýza AK 2014. Podľa tejto analýzy k najväčším zmenám na pozíciách generálnych riaditeľov ako aj riaditeľov v priamej riadiacej pôsobnosti boli identifikované na riadiacich orgánoch a sprostredkovateľských orgánoch pod riadiacimi orgánmi, medzi ktoré patria najmä ÚOŠS. Najvyužívanejším inštitútom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru je skončenie zo strany štátneho zamestnanca (68,8 %). Dôsledkom vysokej miery fluktuácie je narušenie odbornej kontinuity služobného úradu, oslabenie tvorby politiky založenej na dôkazoch a prevaha štátnych zamestnancov s nedostatočnou praxou, ktorá predstavuje riziko vyššej chybovosti pri výkone štátnej služby. V prípade AK EŠIF to môže spôsobiť aj nedostatočné čerpanie eurofondov.</p>	<p>Fluktuácia na riadiacich pozíciách je enormne vysoká, čo oslabuje kontinuitu politiky a znížením je percenta by došlo k úspore nákladov na zaučanie a vzdelávanie stále nových zamestnancov</p>
<p>Každý štátny zamestnanec má zákonné právo a zároveň aj povinnosť prehľbovať si svoju kvalifikáciu. Decentralizácia systému spôsobuje kvalitatívne rozdiely v aplikačnej praxi v služobných úradoch. Problémom je však aj výlučne formálna aplikácia zákonných ustanovení, ktorých podstata sa v praxi nenapĺňa. Služobné úrady zabezpečujú školenia v praxi v priemere tri dni na štátneho zamestnanca a zostávajúci počet dní určených zákonom na vzdelávanie poskytujú formou samoštúdia. Podobne aj adaptačné vzdelávanie sa uskutočňuje na mnohých služobných úradoch samoštúdiom. Služobné úrady plne nevyužívajú plánované finančné prostriedky na vzdelávanie. Chýba tiež centrálna inštitúcia, ktorá by bola zodpovedná za koordináciu vzdelávania v štátnej správe. V záujme kvality a nákladovej efektívnosti by mali byť prierezové školiace potreby (minimálny profesijný štandard) zabezpečované centrálnou vzdelávacou inštitúciou (napr. tvorba legislatívy, hodnotenie vplyvov, IT, verejné obstarávanie, sociálne a manažérske zručnosti). Niektoré typy školení (napr. k riadeniu ľudských zdrojov, k výberovým konaniam, vykonávaniu mentoringu, a pod.) môže vykonávať aj centrálna koordinácia entita, ktorá by mala mať nadrezortné postavenie v štátnej správe.</p>	<p>Vybudovanie centrálného bloku na podporu nadrezortného a medzirezortného vzdelávania dôjde k efektívnejšiemu zabezpečeniu realizácie a jednotné centrálné riadenie zaručí jednotnú kvalitatívnu úroveň a štandardizáciu obsahu vzdelávania pre oblasti, ktoré sú spoločné pre všetky odbory štátnej služby.</p>

<p>Aktuálne využívajú jednotlivé organizácie štátnej správy každý svoj vlastný systém služobných preukazov. Okrem týchto preukazov majú zamestnanci ešte elektronické identifikačné karty, ktoré používajú na prístup do budov, identifikáciu v počítačoch, nosiče KEP a MCert, stravovacie karty a pod. Zároveň pri návštevách iných úradov musia úradníci zložitým spôsobom overovať totožnosť osôb, aj keď sa jedná o služobné návštevy, často aj opakujúce sa.</p> <p>Dnes prakticky nie je možné centrálné prihlasovanie sa k elektronickým službám úradníka cez identifikačný doklad úradníka, nie je známa jeho rola, iné metadáta potrebné napr. pre personalizáciu služieb. Je potrebné vybudovať nástroj aj pre potreby iných centrálnych blokov pre služby úradníka (napr. Workdesk úradníka a pod)</p> <p>Centrálna evidencia preukazov umožní zabezpečiť aj jednotné metodiky vo forme nového štandardu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jednotný štandard aby sa dali používať ako univerzálny nástroj na využívanie služieb štátu pre zamestnancov</li> <li>- Oddelenie profesionálneho a osobného života</li> <li>- Centrálné služby pre overovanie identity zamestnanca a jeho kompetencie / oprávnenia</li> <li>- Jednotný štandard - interoperabilita naprieč verejnou správou</li> <li>- evidencia všetkých preukazov a ich zmien</li> </ul>
<p>Pre účely výpočtu CBA sa za obdobie prvého roka realizácie projektu považuje rok 2018, keď sa podľa časového harmonogramu ráta so začatím prác projektu. Ukončenie projektu sa predpokladá v roku 2020.</p> <h3>3.6. Faktory</h3>	
<p>Záver</p>	<p>Spresnenie</p>
<p>Návratnosť investície v zmysle CBA je 7. roku. Jedná sa o kumulatívnu diskontnú návratnosť, pričom finančná návratnosť, ako aj ekonomické prínosy pozitívne ovplyvňujú celkový CBA model. Uvedené je spôsobené charakterom projektu – centralizácia procesov zameraných na používateľov občanov časti služieb a časti úradníkov z verejnej správy, sekundárne služby základných centrálnych registrov pre zdieľané dáta. Pozitívne prínosy sú dosiahnuté prevádzkou SaaS služieb a registrov pre celú verejnú správu.</p> <p>V situácii po realizácii projektu Varianta 2 dosahuje čistý finančný prínos - 6 261 546,87 EUR a ekonomický prínos 11 008 037,35 EUR. Záporný finančný prínos je vyvážený vysokým ekonomickým prínosom Alternatívy B ťahaným úsporami času a indikuje výrazné rozdiely v prínosoch v prospech alternatívy B s realizáciou projektu. Efektívnosť rozdielov vynaložených prostriedkov voči nákladom oboch alternatív (B/C) je 3,66 /Hodnota za peniaze/.</p> <p>Z hľadiska širších súvislostí elektronizácia nadrezortnej agendy riadenia štátnych zamestnancov prináša pre verejnú správu významné kvalitatívne aj ekonomické prínosy. Aj po zohľadnení všetkých nákladov je návratnosť projektu v stanovenom časovom období (od 4 - 10 rokov) a znamená to, že má ekonomické opodstatnenie v zmysle metodiky OP II a investícia je návratná v 7. roku projektu.</p>	<p>N/A</p>
<p>Prílohy</p>	
<p>Zoznam príloh. Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme.</p> <p>CBA – Agendové IS CISŠS.xlsx Multikriteriálna analýza CISŠS.doc</p>	<p>Prílohy obsahujú informácie v štruktúrovanej forme.</p>