

Starosta Dárius Krajčír

# Zvýšenie efektivity miestneho úradu Devínskej Novej Vsi

Moderná Devínska

HP  
jún.2019

## Úvod

Tento materiál spracúva dôvody navýšenia pracovníkov na miestnom úrade. Dané zmeny nie sú robené ad-hoc, ale na základe personálneho auditu. Takto budeme postupovať pri každom dôležitom rozhodnutí, každé bude podložené analýzou. Považujem tvorbu verejných politík bez adekvátnej analýzy za nezodpovednú. Tento trend tvorby na základe zásady „Evidence based“ považujem za spôsob, ako spraviť z **Devínskej Novej Vsi jednu z najmodernejších mestských častí v Bratislave.**

Názov obce	Počet obyvateľov	Výdavky v triede 0111	Efektívnosť
Bratislava - Podunajské Biskupice	21 289	1 164 679,9	0,92
Bratislava - Ružinov	70 098	3 564 856,2	0,88
Bratislava - Nové Mesto	36 914	2 563 973,8	0,88
Bratislava - Devínska Nová Ves	15 881	1 527 548,2	0,84
Bratislava - Karlova Ves	33 099	1 928 191,8	0,81
Bratislava - Rača	20 251	1 738 339,1	0,81
Bratislava - Staré Mesto	38 823	4 124 877,4	0,80
Bratislava - Petržalka	104 914	6 682 287,8	0,78
Bratislava - Dúbravka	32 891	2 153 240,8	0,78
Bratislava - Vrakuňa	19 664	2 313 862,1	0,76
Bratislava - Jarovce	1 712	360 345,1	0,73
Bratislava - Rusovce	3 269	631 092,7	0,71
Bratislava - Lamač	6 899	1 021 189,3	0,68
Bratislava - Záhorská Bystrica	3 999	630 627,6	0,68
Bratislava - Vajnory	5 381	997 193,1	0,67
Bratislava - Čunovo	1 126	327 114,4	0,54
Bratislava - Devín	1 179	507 024,0	0,23

V súčasnosti je Devínska Nová Ves štvrtá najefektívnejšia mestská časť.

## Metodika:

V celej analýze vychádzame z predpokladu, že efektívne hospodári tá samospráva, ktorá na výkon správy (časť administratívnych nákladov) spotrebuje čo možno najmenší podiel svojich finančných prostriedkov. Zvyšok tak môže použiť na zabezpečenie ostatných tovarov a služieb pre občanov žijúcich v obci a samotný rozvoj obce. Pri výpočtoch efektívnosti samospráv pracujeme s funkčnou klasifikáciou COFOG. Za výdavky na výkon správy považujeme výdavky uvedené v triede 01.1.1 – Výkonné a zákonodarné orgány (súčasť oddielu 01 – Všeobecné hypotézy, že pri kontrolovaných pôsobnostiach sa so zvyšujúcou veľkosťou obce zvyšuje efektívnosť a účinnosť obcou vykonávaných kompetencií.“ 14 Cieľovou hodnotou nie sú nulové výdavky na výkon správy nakoľko je pre rozhodovanie o zdrojoch nevyhnutný volený zástupca obyvateľov, ale čo najnižšie možné výdavky, ktoré zabezpečia jej adekvátne vykonávanie. Za výdavky na ostatné verejné služby považujeme všetky ostatné výdavky z oddielu 01 a výdavky v oddieloch 02 – 10). Do kategórie nákladov Výkonné a zákonodarné orgány patria najmä výdavky na platy a odmeny starostov, komunálnych poslancov a niektorých úradníkov (prednosta, asistent starostu, účtovník obce, členovia odborných komisií zriadených obcou, zamestnanec vyberajúci miestne dane a poplatky a pod.). Patria sem tiež tovary a služby spotrebované pri výkone týchto zástupcov obce a úradníkov. Do tejto triedy nepatria pracovníci obecných a mestských úradov, ako je napr. matrikár, kontrolór obce, zamestnanci rozpočtových a podriadených organizácií, ktorých zriaďovateľom je obec (zamestnanci materských a základných škôl, domovov dôchodcov a pod.) Nepatria sem ani náklady na energie prevádzkovania obecných úradov.

## Výsledky Auditú:

<b>Dátum konania:</b> 01.02. – 15.03.2019
<b>Zameranie interného auditu:</b> Kontrola personálneho obsadenia – preverenie súladu medzi zdokumentovanými pracovnými náplňami zamestnancov MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves a vykonávanými činnosťami v praxi. Preverenie personálneho obsadenia jednotlivých pracovných pozícií na MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves, zhodnotenie potreby doplnenia.
<b>Miesto konania:</b> MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves, Novoveská 17/A, 843 10 Bratislava 49
Interný audítor: Oľga Valentínová
Preverovaný útvar: všetci zamestnanci MiÚ
<b>Priebeh interného auditu:</b>
Prostredníctvom osobných rozhovorov so zamestnancami MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves, priamo so zamestnancami, alebo prostredníctvom ich priamych nadriadených kontrola personálneho obsadenia – preverenie súladu medzi zdokumentovanými pracovnými náplňami zamestnancov MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves a vykonávanými činnosťami v praxi. Preverenie personálneho obsadenia jednotlivých pracovných pozícií na MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves, zhodnotenie potreby aktualizovania, doplnenia. Návrh preventívnych/nápravných opatrení.
Súvisiaca dokumentácia:
1. Pracovné náplne jednotlivých zamestnancov
2. Zoznam pracovníkov v pracovnom pomere
3. Organizačná štruktúra MiÚ Bratislava Devínska Nová Ves

## Zistenia – doporučená:

### *Doporučenie č. 1*

Prijať na referát Stavebného úradu nového zamestnanca zodpovedného za elektronizáciu a prácu s modulom Stavebnej činnosti. Doplniť pracovné náplne o špeciálny stavebný úrad.  
Zodpovedný: Starosta T: do 1.8.2019

### *Doporučenie č. 2*

Upraviť pracovnú náplň a pracovný úväzok referenta PaM, prípadne prijať na referát pre mzdy a personalistiku nového zamestnanca, aby problematiku výberových konaní nemusel riešiť právny referát.

Zodpovedný: Starosta T: 1.8.2019

### *Doporučenie č. 3*

V priestoroch Klientského centra doriešiť odizolovanie zamestnancov od návštevníkov MiÚ pre zabezpečenie pracovného komfortu, dodržanie podmienok GDPR a fyzickej bezpečnosti.

Zodpovedný: prednosta MiÚ T: v závislosti od finančných a technických možností MČ

### *Doporučenie č. 4*

Na Oddelení služieb občanom a evidencie zvážiť obnovenie funkcie – Inšpektor verejného poriadku a čistoty – v minimálnom počte 2ks.

Zodpovedný: T:

### *Doporučenie č. 5*

Na Sociálny referát prijať minimálne jedného nového zamestnanca na TPP s ohľadom neobsadené pracovné pozície a potrebu spolupráce s občanmi najmä v teréne.

Zodpovedný: Starosta T: 1.7.2019

### *Doporučenie č. 6*

Na pozíciu vedúceho oddelenia služieb občanom odporúčam prijať nového zamestnanca na TPP, ktorý bude mať na zodpovednosť Organizačný odbor, agendu okolo verejných obstarávaní a bude spoluzastávať funkciu mediátora pre susedské spory.

Zodpovedný: Starosta T: 1.8.2019

### *Doporučenie č. 7*

Na Právnom referáte odporúčam ponechať v platnosti zmluvy s externými právnikmi – (agenda ohľadom súdnych sporov) a (agenda ohľadom verejných obstarávaní), prípadne podľa potreby vybrať nových prostredníctvom verejnej súťaže, s ktorými sa uzavrujú nové, transparentné zmluvy.

Zodpovedný: T:

### *Doporučenie č. 8*

Zamestnanca z referátu Informačných technológií odporúčam presunúť na pozíciu vedúceho do novovznikajúceho oddelenia Kamerového systému, prípadne Propagačného oddelenia, kde bude môcť naplno využiť svoje pracovné skúsenosti a odbornú prax z oblasti Informačných technológií a propagačných aktivít.

Zodpovedný: Starosta T: 1.7.2019

### *Doporučenie č. 9*

Na referát EÚ projektov odporúčam bezodkladne prijať ďalšieho nového zamestnanca, nakoľko nie je vo fyzických silách súčasného 1 referenta dlhodobo zvládať aktuálne pracovné vyťaženie s dosahovaním rovnakých vysokých štandardov.

Zodpovedný: Starosta

T: 1.8.2019

#### *Doporučenie č. 10*

Na referát BOZP, CO a PO odporúčam prijať nového zamestnanca zodpovedného za elektronizáciu hlásení, evidenciu a vykonávanie potrebných testov z oblasti BOZP a oboznamovanie so spôsobmi CO.

Zodpovedný: Prednosta

T: v závislosti od finančných  
a technických možností MČ

#### *Doporučenie č. 11*

Zefektívnenie práce referátu Matriky a Evidencie obyvateľstva a zmlúv s ohľadom na spojenie s agendou IOMO – vytvorenie jednotného pracoviska.

Zodpovedný: Starosta

T: 1.9.2019

#### *Doporučenie č. 12*

Prijať zamestnancov na pokrytie pribúdajúcej agendy a plnenie zákonných povinností samosprávy podľa potreby na každé oddelenie MÚ

Zodpovedný: Starosta

T: do konca roka 2019

#### **Celkové vyhodnotenie:**

Na základe cieľa a zistení z auditu možno vyvodiť nasledovný záver:

1. MiÚ Bratislava – Devínska Nová Ves je z pohľadu počtu pracovníkov poddimenzovaný, nutne potrebuje doplniť nových zamestnancov, v priemere jeden referát, jeden nový zamestnanec, zväžila by som aj možnosti prípadného omladenia.
2. Na mnohých referátoch by som sa zamerala aj na zefektívnenie práce, napríklad prechodom na elektronizáciu pracovných úkonov, zefektívnením vzájomnej komunikácie.
3. U všetkých zamestnancov treba jednoznačne vyšpecifikovať prácu v zmysle presne zadefinovať pracovnú náplň, zodpovednosti, aby daný pracovník robil len to čo má v náplni práce, čo zodpovedá jeho pracovnému zaradeniu, aby sa neprelínali rôzne práce, aby si každý zamestnanec vedel odkontrolovať výkon svojej pracovnej úlohy od zadania až po odovzdanie/ukončenie – formou kontrolných mechanizmov, stanovením mesačných plánov a reportov, plánovaní pracovných úloh a priorit riešenia (napríklad priebežným hodnotením a aktualizáciou pracovných náplní, smernicou určujúcou pracovné postupy, ...)

#### **Dopady na efektivitu:**

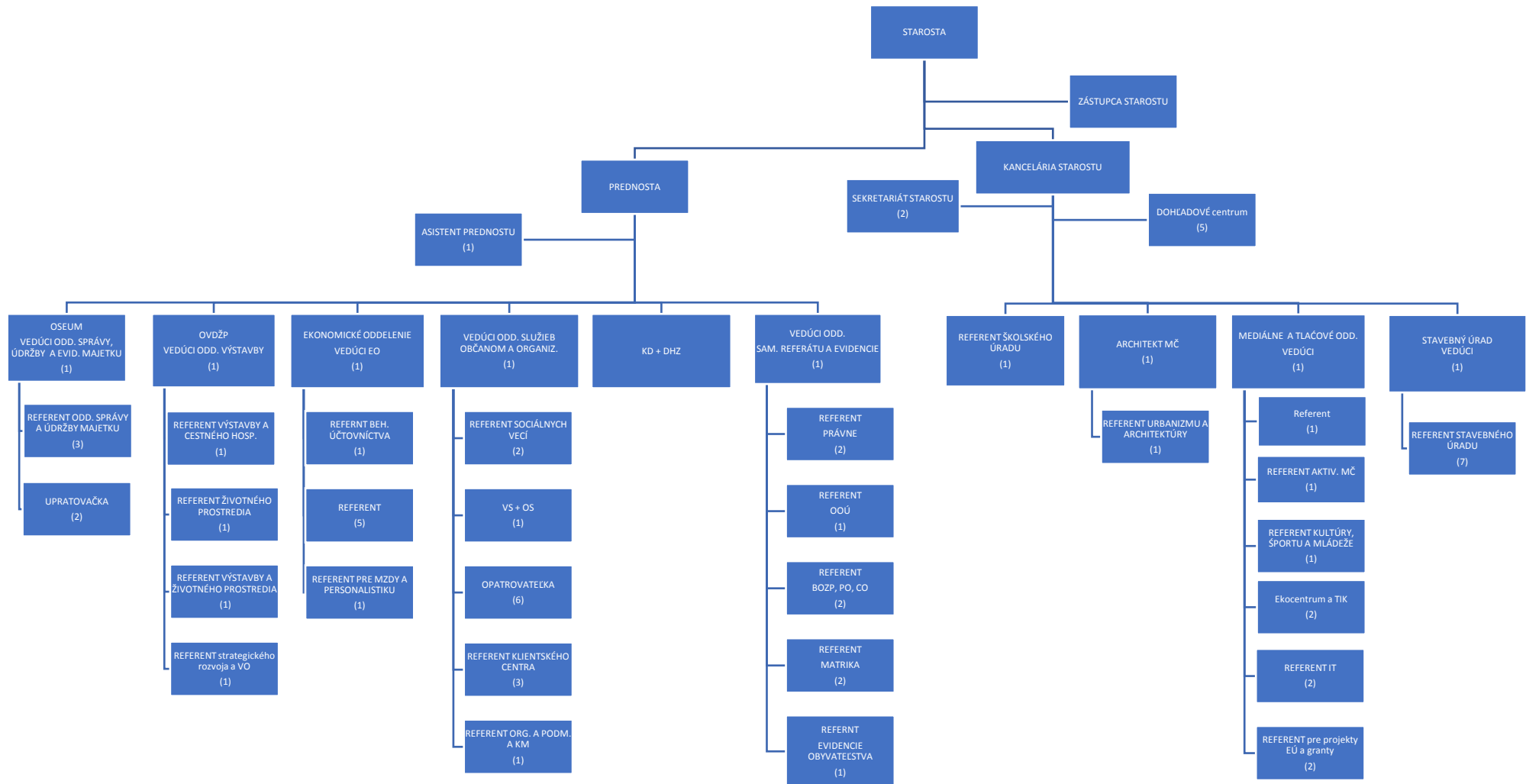
1. **Zvýšenie pracovníkov dohľadového centra zvýši bezpečnosť v mestskej časti. Prostriedky v mzdových nákladoch sa vrátia MČ v ochrane majetku, ktorý nebude poškodzovaný. Zároveň sa zvýši ochrana občanov a ich fyzického bezpečia a cena zdravia je nevyčísliteľná.**

2. **Vytvorením mediálneho a tlačového oddelenia sa dostane MČ DNV na štandard väčšiny MČ v Bratislave. Zásadný rozdiel je v tom, že naše oddelenie sa okrem propagácie MČ a jednotlivých projektov MČ sústreďuje na aktívnu komunikáciu s občanmi. Naším cieľom je aktívne vyhľadávať ich podnety, tak, aby sme vedeli spoločenský dopyt rýchlo zapracovávať do nových služieb MČ. Finančné prostriedky sa ušetrí na tom, že budeme vedieť skôr identifikovať jednotlivé zmeny v MČ predtým, než sa stav bude zhoršovať do tej miery, že bude náročného aj po finančnej stránke ho zmeniť.**
3. **Prijatie pracovníka na stavebný úrad zlepšuje efektívnosť administratívnych úkonov, vytvorí priestor rýchlejšie schvaľovanie jednotlivých žiadostí, ktoré na pomôžu sa vyhnúť možným súdnym sporom. Zároveň budeme vyrovnaným partnerom rôznym developerským skupinám.**
4. **Prijatím inšpektorov verejného poriadku a čistoty sa zlepšuje stav komunikácií a verejných priestranstiev v DNV. Tým pádom sa budú jednotlivé problémy riešiť proaktívnejšie, čím zabezpečíme nie len vyššiu spokojnosť obyvateľov, ale aj zbytočne nenarastanie tých problémov, čím ušetríme finančné prostriedky.**
5. **Prijatím pracovníka na sociálny referát zlepšuje práca s občanmi so sociálne deprimovaného prostredia. Zachytením a riešením týchto skupín sa ušetrí náklady do budúcnosti. (Kriminalita, problémoví žiaci v školách, náklady na sociálne byty)**
6. **Prijatím zamestnanca referát EÚ projektov sa vytvorí priestor na získanie väčšieho množstva finančných prostriedkov. Dané prostriedky budú mať jednoznačne kladný efekt zlepšenie zvýšenie hodnoty verejných majetkov.**
7. **Prijatím pracovníka na právne oddelenie sa nevyhnutne zlepšuje efektívnosť verejného obstarávania, čo bude mať za následok nie len skrátenie času, ale aj predpokladáme, aj zníženie cien v obstarávaní.**

**Všetky personálne doplnenie vedú buď k vyššej efektívnosti, úspore času vybavovania podnetov, pri projektoch a grantoch k úspore finančných prostriedkov, zvýšenie finančných prostriedkov v prípade úspešnosti v grantových výzvach, alebo zlepšeniu verejného prostredia.**

**Záver:**

**Všetky výberové konania prebehnú s najvyššou mierou transparentnosti. Využijeme všetky komunikačné nástroje MČ, aby bolo, čo najširšie publikom informované o výberových konaniach. O výsledkoch a dôvodoch výberu jednotlivých zamestnancov budeme informovať. Cieľom je, aby výberové konania MČ DNV boli zlatým štandardom komunálnej politiky.**



Návrh organizačnej štruktúry DNV 2019