

Mestská rada v PEZINKU

dňa: 21.05.2019

číslo: 11.01

11.01 Voľba riaditeľov mestských organizácií

PREDKLADÁ: Ing. arch. Igor Hianik, primátor mesta Pezinok
SPRACOVAL: Mgr. Katarína Bálintová, právnik MsÚ v Pezinku

UZNESENIE MsR č. 2-/2019

Mestská rada v Pezinku

o d p o r ú ě a
Mestskému zastupiteľstvu v Pezinku,

schváliť
Zásady výberu riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok

Predmet: schválenie dokumentu Zásady výberu riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok

Dôvodová správa

Dňa 19.03.2019 Mestská rada v bode 4 prerokovala problematiku výberu nových riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok s tým, že bude priebežne pracovať na materiáloch. Mestská rada načrtla spôsob a to, že kandidát na riaditeľa mestskej organizácie by sa mal verejne prezentovať. V zmysle uvedeného bol pripravený dokument Zásady výberu riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok, ktorého obsahom je popísanie procesu výberu riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok. Cieľom uvedeného dokumentu je zabezpečiť taký výberový proces riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok, ktorý bude transparentný a bude zahŕňať verejnú prezentáciu kandidátov.

V položke príprava sú uložené podklady:

- Zásady výberu riaditeľov mestských organizácií Mesta Pezinok

Spracovala dňa 17.05.2019
Mgr. Katarína Bálintová

ZÁSADY VÝBERU RIADITEĽOV MESTSKÝCH ORGANIZÁCIÍ MESTA PEZINOK

1. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Rozsah:

Tieto zásady sa vzťahujú na pozície riaditeľov v mestských organizáciách ako napríklad Mestský podnik služieb, Mestské múzeum v Pezinku, Pezinské kultúrne centrum.

Ciele a hodnoty:

Výsledky výberu aj proces musia byť zmysluplné (efektívny proces, kompetentní manažéri), ale aj dôveryhodné (transparentný proces, manažéri s integritou konajúci vo verejnom záujme).

Riaditelia budú predstavovať hlavný riadiaci a výkonný orgán organizácie a jeho predstavitelia preto musia byť schopní riadiť jednotlivé oblasti pôsobenia podniku.

Dozorné rady budú predstavovať nástroj kontroly zo strany zakladateľa (primátor a mestské zastupiteľstvo) aj verejnosti, resp. zamestnancov. Kontrola znamená najmä ekonomickú, finančnú a právnu kontrolu činnosti mestského podniku, monitoring výkonnosti a napĺňania cieľov. Kontrola musí byť kvalifikovaná. Preto by nemalo ísť o odmenu za zásluhy, ale očakáva sa aktívny prístup členov pri kontrole fungovania uvedených spoločností.

Členovia dozorných rád budú predstavovať kontrolný nástroj riadne zvolených politických predstaviteľov (primátor, MZ) a môžu byť preto vybraní priamym rozhodnutím. Ich výber by však tiež mal zabezpečiť ich schopnosť naplniť úlohy zverené dozornej rade.

Etika a odmeňovanie

Ďalšie témy, ktoré sa musia riešiť simultánne s procesom výberu:

- Etický kódex výberového konania
- Kontrola integrity
- Obsah zmluvy o výkone funkcie
- Odmeňovanie

Etický kódex výberového konania by mal upraviť minimálne nasledovné:

- Aké konanie je zakázané (ovplyvňovanie výsledku nad rámec definovaných právomocí)
- Ako majú členovia výberovej komisie / iné osoby reagovať, ak ich bude chcieť niekto ovplyvňovať - obrátiť sa na etického poradcu a gestora výberových konaní
- Ako majú členovia výberovej komisie reagovať, keď sa pri jednotlivých kandidátoch ocitnú v konflikte záujmov - obrátiť sa na etického poradcu a gestora výberových konaní

Kontrola integrity/spol'ahlivosti:

Pre efektívny a kvalitný výkon jednotlivých spoločností je potrebné obsadiť kľúčové pozície v spoločnostiach osobami, u ktorých neexistuje podozrenie na napojenie na podnikateľské skupiny, ktoré by svojou činnosťou mohli škodiť záujmom mesta v spoločnostiach. Z tohto dôvodu je potrebné uskutočniť kontrolu informácií, ktoré uchádzač uvádza vo svojom CV, ako aj hodnotiacom dotazníku.

- V rámci výberového procesu je potrebné okrem kompetentnosti preveriť aj integritu uchádzačov.
- Z hľadiska efektívnosti výberového procesu bude kontrola integrity robená len pri uchádzačoch, ktorí postúpia do užšieho výberu.
- Zdrojom informácií pre kontrolu integrity budú verejne dostupné informácie, ako aj informácie, ktoré oznámi verejnosť na základe zverejneného životopisu. V prípade komisie to budú aj informácie uvedené v hodnotiacom dotazníku a informácie poskytnuté uchádzačom v rámci interview.
- Kontrolu integrity realizuje odborný team zodpovedný za získanie a/alebo overenie dostupných informácií o jednotlivých uchádzačoch. Odborný team vedie expert na HR v spolupráci s predsedom výberovej komisie.
- Kontrola sa realizuje v troch fázach:
 - **V prvej fáze** uchádzač vyplní dotazník s otázkami týkajúcimi sa jeho profesionálneho pôsobenia, stykov s rôznymi podnikateľskými skupinami a pracovných a biznisových aktivít. Vyplnený dotazník bude prístupný pre členov výberovej komisie. Pre potrebu verejnej kontroly bude zverejnené CV, ku ktorému bude mať verejnosť možnosť sa vyjadriť, prípadne spochybníť jednotlivé informácie zaslaním námietky výberovej komisii resp. tímu zodpovednému za organizáciu výberových konaní.
 - Zároveň uchádzač uvedie referenčné osoby. Tieto budú, v prípade potreby, kontaktované výberovou komisiou.
 - **V druhej fáze** vybraní uchádzači absolvujú interview (60-90 min.) s odborníkom na HR, budú kontaktované osoby uvedené ako referencia a následne odborník na HR spolu s vybraným členom výberovej komisie predloží komisii správu o zisteniach kontroly integrity.
 - **V tretej fáze** budú môcť členovia výberovej komisie, v prípade závažných zistení a podozrení, konfrontovať uchádzača so zisteniami odborného teamu alebo otázkami na informácie uvedené v dotazníku (resp. s námietkami zo strany verejnosti).

Obsah zmluvy o výkone funkcie

- Je potrebné definovať, čo má v zmluve byť z etického hľadiska nad rámec zákona. Medzi možnosti spadajú napríklad:
 - podrobnejší obsah a prípadne zverejňovanie majetkového
 - priznania povinnosť dodržiavať etický kódex vydaný akcionárom

Odmeňovanie:

Ak majú mestské podniky získať kvalitných manažérov, musí byť odmeňovanie konkurencieschopné a zároveň vopred komunikované potenciálnym uchádzačom, aby sa maximalizoval záujem. (Základné informácie bude obsahovať samotné vyhlásenie výberového konania.)

Konkrétne podmienky sa dohadujú po rozhodnutí výberovej komisie a pred predložením návrhu na mestské zastupiteľstvo.

2. KRITÉRIÁ NA VÝBER

Konkrétne hodnotiace kritériá pre jednotlivé pozície pripraví výberová komisia.

Všeobecné kritériá na výber riaditeľov:

Základné podmienky:

- Vysokoškolské vzdelanie
Splnenie podmienok podľa zákona o výkone prác vo verejnom záujme (bezúhonnosť)
- Prax v riadení aspoň 3 roky (ide o minimálnu podmienku, podrobnejšie sa bude hodnotiť v rámci kritérií kompetentnosti)

Kritériá hodnotiace kompetentnosť:

- vykonával kandidát vo svojom doterajšom profesionálnom živote práce, ktoré boli porovnateľné alebo takmer porovnateľné s pozíciou, na ktorú sa hlási?
Hodnotí sa najmä manažérska skúsenosť a skúsenosť v odvetví ako aj v oblasti, o ktorú sa uchádza.
- S akými výsledkami kandidát vykonával tieto práce?

Kritériá hodnotiace integritu:

- Výsledky previerky, najmä prítomnosť preukázaných konaní v rozpore s verejným záujmom alebo vážnych podozrení, ako aj dlhodobá prepojenosť s podnikateľskými štruktúrami spájanými so zneužívaním verejných zdrojov, korupciou a inými javmi poškodzujúcimi dobré meno.

Kritériá vzťahujúce sa ku konkrétnym miestam

- Prezentácia predstavy o riadení podniku (zvereného úseku) a vlastného pôsobenia prednesená počas verejného vypočutia. V prípade jednotlivých pozícií budú včas zverejnené/zaslané shortlistovaným uchádzačom dáta/informácie o stave a výkone konkrétnej spoločnosti (úseku) tak, aby prezentované plány boli založené na relevantných dátach a uchádzači z verejného prostredia nebudú znevýhodnení voči

uchádzačom z mestských podnikov.

Kritériá na výber členov dozorných rád:

Uplatňujú sa základné podmienky odbornosti. Preferuje sa manažérska, právnická alebo watchdogová prax.

3. RIADENIE VÝBEROVÉHO PROCESU

3 skupiny aktérov:

- politický: Primátor a mestské zastupiteľstvo
- manažérsky: Gestor výberových konaní
- odborný: Výberová komisia a etický poradca

Primátor a mestské zastupiteľstvo:

- Primátor riadi a politicky zodpovedá za celý proces, menuje výberovú komisiu a svojich zástupcov do dozorných rád
- MZ vstupuje do rozhodovania súhlasom s pravidlami a schválením jeho výsledkov, ako aj nominovaním zástupcov do dozorných rád a výberovej komisie

Gestor výberových konaní:

Gestor bude zodpovedný za to, aby sa naplnili zásady výberového procesu uvedené vo všeobecných ustanoveniach a zároveň, aby celý proces prebehol zmysluplne, efektívne a dôveryhodne. Gestor výberových konaní si zároveň musí vytvoriť projektový tím zo zamestnancov mestského úradu a externých odborníkov, ktorí mu pomôžu s realizáciou výberových konaní.

Výberová komisia:

Výberová komisia bude zodpovedať za výber kandidátov do užšieho kola, za uskutočnenie vypočutia a jeho vyhodnotenie a za odporúčania pre primátora na to, ktorých kandidátov vybrať. Výberovú komisiu menuje primátor. Vzhľadom na náročnosť celého procesu je potrebné:

- Vytvoriť jednu výberovú komisiu s možnosťou doplnenia ad hoc členov pre konkrétne výberové konanie
- Zabezpečiť odmenu pre členov výberových komisií

Zloženie výberovej komisie:

- Komisia má 5 členov: zástupca primátora (predseda komisie), externý odborník v oblasti výberu ľudských zdrojov s dobrým menom, externý odborník z oblasti manažmentu s dobrým menom a 2 nestáli členovia
- Nestáli členovia pri výbere riaditeľov:
 - člen nominovaný mestským zastupiteľstvom (pre každé výberové konanie iný, nominovaný na základe dohody primátora a poslaneckých klubov),

- externý odborník z oblasti pôsobenia mestského podniku,
- Nestáli členovia pri výbere riaditeľov:
 - člen nominovaný MZ (pre každé výberové konanie iný, nominovaný na základe dohody primátora a poslaneckých klubov),
 - externý odborník z oblasti pôsobenia mestského podniku.
- Nestáli členovia pri výbere riaditeľov príspevkových organizácií:
 - člen nominovaný MZ (pre každé výberové konanie iný, nominovaný na základe dohody primátora a poslaneckých klubov),
 - externý odborník z oblasti pôsobenia mestského podniku.

Etický poradca:

Etický poradca je externý odborník, ktorý bude mať na starosti zabezpečenie etickej dimenzie výberového procesu a bude dohliadať na prípravu a dodržiavanie etického kódexu výberového procesu. Bude radiť projektovému tímu pri príprave a realizácii výberového konania a na neho sa budú môcť všetci účastníci procesu s etickými otázkami.

4. PROCES VÝBEROVÉHO KONANIA

Proces pri výbere riaditeľov

ETAPA 1: Spustenie výberových konaní

Etapa obsahuje 2 kroky:

- Schválenie zásad výberu riaditeľov mestských podnikov primátorom a mestským zastupiteľstvom
- Zverejnenie výzvy. Výzva bude zverejnená vo viacerých domácich médiách. Bude sprevádzaná komunikačnou kampaňou na podporu dôvery vo výberové konanie a zvýšenia záujmu.

ETAPA 2: Vytvorenie zoznamu kandidátov

Táto etapa obsahuje 2 kroky:

1. Zber prihlášok do určeného termínu
2. Ich usporiadanie a vytvorenie zoznamu kandidátov

Každý uchádzač sa musí prihlásiť sám.

Obsah prihlášky: Životopis, motivačný list, vyplnenie dotazníka slúžiaceho na kontrolu integrity, prípadne ďalších dokumentov špecifikovaných výberovou komisiou v dostatočnom časovom predstihu.

ETAPA 3: Výber kandidátov do užšieho kola

Táto etapa obsahuje 2 kroky:

1. eliminácia tých, čo nespĺňajú podmienky na základe zadaných kritérií
2. výber max. 5 kandidátov do užšieho kola podľa poradia bodov získaných v prvom kole hodnotenia. Hodnotenie uchádzačov prebehne štandardizovanou

formou posudzovania naplnenia jednotlivých kritérií a zostavením bodového poradia uchádzačov.

3. Ak podmienky spĺňa viac ako 5 kandidátov, komisia na základe hodnotenia uvedeného v druhom bode vyberie 5 kandidátov, ktorí postúpia do užšieho kola (shortlist).

ETAPA 4: Kontrola integrity, interview a vypočutie

Materiály, s výnimkou hodnotiaceho dotazníka, vybraných kandidátov budú zverejnené na internete a verejnosť bude mať možnosť ich preštudovať, ale aj sa k nim vyjadriť (najmä z hľadiska upozornenia na nepravdivé skutočnosti či riziká kandidátov).

Ešte pred verejným vypočutím sa tiež uskutoční kontrola zistených skutočností v rámci kontroly integrity. Súčasťou kontroly bude skríning predchádzajúceho odborného pôsobenia uchádzača. Ten sa podrobí výberovému pohovoru (interview) s odborníkom na HR. Odborník na HR bude zodpovedný za vypracovanie správy v rámci kontroly integrity. Tá bude podkladom pre výberovú komisiu.

Všetci vybraní kandidáti budú pozvaní na vypočutie pred výberovou komisiou, ktoré bude mať neverejnú a verejnú časť.

Neverejná časť vypočutia sa uskutoční priamo pred verejným vypočutím, kde bude kandidát oboznámený so zisteniami z kontroly integrity. Členovia komisie budú mať možnosť dopytovať sa uchádzača na jeho predchádzajúce pôsobenie, skúsenosti, ako aj pochybnosti vyplývajúce so zistení kontroly integrity. V prípade konfrontácie s informáciami, ktoré sa objavia ako výsledok kontroly integrity dostane uchádzač možnosť z výberového konania odstúpiť bez medializácie týchto zistení. Na neverejnom vypočutí sa môže zúčastniť aj jeden zástupca za každý poslanecký klub, s výnimkou klubu, ktorého nominant je členom výberovej komisie pri danom výberovom konaní. Účasť poslancov na neverejnom vypočutí je podmienená podpísaním dohody o mlčanlivosti. Zástupcovia poslaneckých klubov nemajú v neverejnej časti právo pýtať sa otázky, s výnimkou poslanca/poslankyne, ktorý/á je členom výberovej komisie pri danom výberovom konaní.

Verejné vypočutie bude nasledovať priamo po neverejnom vypočutí. Bude mať standardizovanú štruktúru:

- Prezentácia kandidáta (max 15 min)
- Otázky komisie (max 15 min)
- Otázky verejnosti (max 15 min)

Na základe všetkých zhromaždených materiálov a vystúpení následne komisia rozhodne o poradí kandidátov v užšom kole. Komisia môže odporúčať nižší počet uchádzačov, ale musí odporúčať aspoň dvoch. Komisia musí svoje rozhodnutie zdôvodniť. Súčasťou zdôvodnenia môžu byť aj stanoviská/zdôvodnenia jednotlivých členov komisie. V prípade väčšieho počtu uchádzačov, ktorí spĺňajú náročné kritériá výberu, komisia zoradí takýchto

uchádzačov do poradia. Poradie môže byť v budúcnosti použité ako zdroj doplňujúcej nominácie na funkciu riaditeľa (napr. keď prvý v poradí neakceptuje podmienky spojené s pôsobením vo funkcii riaditeľa).

ETAPA 5: Rozhodnutie

Primátor dostane odporúčanie komisie a má možnosť sa s odporúčanými kandidátmi stretnúť. Následne by mal rozhodnúť a predložiť návrh mestskému zastupiteľstvu. Primátor musí akceptovať odporúčanie komisie, vrátane poradia. V prípade zásadného nesúhlasu s postupom a výsledkom má možnosť výberové konanie zopakovať. Toto rozhodnutie musí zdôvodniť a malo by byť výnimočné.

Súčasťou rozhodnutia je aj dohoda s uchádzačom o dátume nástupu a podmienkach zamestnania tak, aby mestské zastupiteľstvo rozhodovalo o kandidátoch, ktorí reálne nastúpia. Ak počas celého procesu kandidát odstúpi, pokračuje sa postupne s kandidátmi z ďalšieho miesta. To sa týka len kandidátov, ktorých komisia odporúčala. Ak nikto z kandidátov odporúčaných komisiou nie je ochotný nastúpiť, výberové konanie sa opakuje. Rozhodnutie primátora schvaľuje mestské zastupiteľstvo.

Proces pri výbere členov dozorných rád:

ETAPA 1: Predloženie návrhov a vytvorenie zoznamu navrhovaných členov DR V rámci tejto etapy budú navrhovatelia (primátor, poslanci MZ) predkladať svoje návrhy na členov. Návrh bude obsahovať životopis a vyplnený dotazník. Návrh by mal zohľadňovať proporočné rozdelenie poslancov podľa poslaneckých klubov.

5. REALIZÁCIA ZÁSAD / ĎALŠIE KROKY:

- vypísanie výberových konaní na funkciu riaditeľa
- vymenovanie výberovej komisie
- prijímanie prihlášok na funkciu riaditeľa
- preverenie uchádzačov - splnenie kritérií
- vytvorenie shortlistu, rozhovory so shortlistovanými uchádzačmi, verejné vypočutie kandidátov funkciu riaditeľa
- rozhodnutie výberovej komisie a schválenie primátorom a mestským zastupiteľstvom
- verejné vypočutie kandidátov na funkciu riaditeľa
- rozhodnutie výberovej komisie, schválenie primátorom a mestským zastupiteľstvom