

Odporúčania Transparency International Slovensko pre obsadzovanie riadiacich a výkonných orgánov mestských firiem

Dosiahnutie očakávaných výsledkov v mestských firmách v podobe skvalitnenia služieb a zlepšenia hospodárenia predpokladá posilnenie dvoch aspektov riadenia týchto spoločností. Na jednej strane odbornosť, profesionalita a na druhej strane etickosť v rozhodovaní vedenia firiem sú predpokladom pre takýto výkon funkcie. Úspešný etický program každej spoločnosti začína v prijímacom konaní nových pracovníkov. Neetické správanie jednotlivcov ovplyvňuje kolegov, podriadených zamestnancov a celkovú etickú kultúru firmy. Rovnako platí, že pri zavádzaní etických pravidiel je dôležitý postoj vedenia (tzv. *tone at the top*). Výber vedenia mestských firiem je preto kľúčovým z hľadiska úspešnosti dosiahnutie deklarovaných cieľov.

Odborné názory s realizáciou výberových konaní kladú dôraz na **otvorenosť, transparentnosť a odbornosť** celého procesu. Pre naplnenie týchto predpokladov sme formulovali nasledovné odporúčania:

Prípravná fáza výberového procesu

- Zadefinovať očakávaný profil a skúsenosti uchádzačov.

Odporúčanie TIS: požiadavka 5 - ročnej praxe v riadiacej funkcii, neobmedzovať odborom dosiahnutého vzdelania, požiadavky na schopnosti tímového vedenia, riadenia, komunikačné schopnosti a analytické schopnosti. Samostatnou požiadavkou by mala byť morálna integrita uchádzača, teda odhalenie participácie na podozrivých konaniach ako diskvalifikačné kritérium.

Zodpovednosť: magistrát

- Vyžadovať od uchádzačov podrobný profesijný životopis, súhlas s ich uverejnením a s overovaním poskytnutých údajov.

Odporúčanie TIS: doplniť o referencie z predchádzajúceho pôsobenia v riadiacej funkcii a kontaktom na osoby, ktoré možno za účelom ich preverenia osloviť. Rovnako zaviazat' uchádzačov deklarovať akýkoľvek lobistický kontakt v súvislosti s výberovým konaním.

- Vyžadovať od uchádzačov spísanie Rozvojového plánu mestskej firmy.

Odporúčanie TIS: Výberový proces by mal okrem obsadenia pozícií generovať aj inovatívne prístupy pri vedení predmetných spoločností. Z verejne dostupných dát je možné získať základnú predstavu a určiť priority pre funkčné obdobie. Jedným z rozhodujúcich faktorov by preto mala byť schopnosť obhájiť vlastný Rozvojový plán mestskej firmy.

- Zabezpečiť dostatočnú otvorenosť prostredníctvom inzercie v médiách so stanovením primeraného času na prihlásenie sa čo najväčšieho počtu relevantných uchádzačov.

Odporúčanie TIS: určiť relevantné printové médiá, portály ponúkajúce pracovné pozície a inzerovať ponuku minimálne 2- krát v časovom období dvoch týždňov. Zriadiť podstránku na stránke mesta, kde budú základné informácie o funkcii, ktorá sa obsadzuje, výberovom procese a výročne správy predmetnej mestskej firmy.

- Zverejniť profesijné životopisy a predložené Rozvojové plány uchádzačov na 30 dní a možnosť posielat' neverejné informácie komisii.

Odporúčanie TIS: Primátor je povinný zabezpečiť zverejnenie všetkých žiadostí o zaradenie do výberového konania, profesijných životopisov uchádzačov na webovom sídle mesta, a to aspoň 30 dní pred konaním výberového konania. Do 20 dní od zverejnenia žiadostí podľa predchádzajúcej vety môže každý vzniesť odôvodnené výhrady voči uchádzačom; mesto ich spolu so žiadosťami predloží výberovej komisii. Výberová komisia môže požadovať vyjadrenie od dotknutých osôb, ktorých sa týka vznesená výhrada. (prevzaté a upravené zo zákona o sudcoch a prísediacich)

Prvé kolo výberového procesu

- Vytvorenie výberovej komisie. Výberová komisia bude zložená z 8 členov (magistrát, poslanecké kluby po jednom členovi a jeden zástupca verejnosti). Všetci členovia výberovej komisie budú viazaní mlčanlivosťou, s výnimkou informovania o trestných činoch alebo inej protispoločenskej činnosti.

Odporúčanie TIS: dôležitým prvkom bude riešenie prípadného konfliktu záujmov členov výberovej komisie a uchádzačov. Člen výberovej komisie bude povinný upozorniť na možný konflikt záujmov a zdržať sa hlasovania o takomto uchádzačovi.

Zodpovednosť: magistrát a mestské zastupiteľstvo

- Vykonať pre-employment screening, t.j. overenie poskytnutých údajov a referencií uchádzačov a následne background check uchádzačov, t.j. identifikovať možné riziká,

prepojenia, konflikty záujmov) – prostredníctvom agentúry poskytujúcej takéto služby. Zistené informácie budú poskytnuté výhradne výberovej komisii.

Odporúčanie TIS: Výberová komisia vylúči uchádzačov, ktorí zjavne nespĺňajú požiadavky na obsadenie predmetnej funkcie. Následne požiada prostredníctvom magistrátu vybranú forenznú agentúru na overenie údajov a vykonanie tzv. background checku uchádzačov. Agentúra odovzdá získané informácie členom výberovej komisie. A budú použité výhradne na účely výberového konania. Aspoň dvaja členovia výberovej komisie sú oprávnení žiadať doplnenie poskytnutých informácií od agentúry. Po sfinalizovaní vykoná výberová komisia individuálne pohovory s vybranými uchádzačmi.

Zodpovednosť: magistrát, forenzná agentúra a výberová komisia

- Výberová komisia vyberie 3 - 5 kandidátov podľa kvality profesijných životopisov a Rozvojových plánov mestských firiem.

Odporúčanie TIS: Predvýber prostredníctvom výberovej komisie má vylúčiť nevhodných uchádzačov z pohľadu profesijných skúsenosti alebo nedostatku integrity uchádzačov. Odporúčame na získanie súhlasu na postúpenie do druhého kola 4 hlasy členov výberovej komisie. Ak niektorý člen výberovej komisie nesúhlasí s rozhodnutím výberovej komisie, má právo vypracovať opačné stanovisko, v ktorom uvedie dôvody svojho rozhodnutia. Opačné stanovisko člena výberovej komisie bude predložené spolu so životopismi a rozvojovými plánmi zastupiteľstvu.

Druhé kolo výberového procesu

- Vybraní uchádzači sa zúčastnia otvorenej verejnej prezentácie. Otázky bude klásť odborná aj laická verejnosť alebo novinári.

Odporúčanie TIS: na verejné vypočutie by mali byť pozvaní novinári, široká verejnosť a malo by byť zabezpečené vysielanie prostredníctvom internetovej televízie.

- Rozhodovanie bude v zastupiteľstve, pričom primátor bude mať právo veta.

Odporúčanie TIS: Dôležitým aspektom celého procesu je jeho dôveryhodnosť v očiach verejnosti. Preto celý proces a aj samotné rozhodnutie by malo zostať maximálne otvorené a vylúčiť ad hoc dohody.

Post výberové konanie

- Stanoviť zmluvné podmienky pre vybrané vedenie mestských firiem (napr. spôsob odmeňovania, využívanie pozitívov prináležiacich k funkcií a podobne).
- Definovať výkonnostné ciele pre vedenie mestských firiem (tzv. kľúčové ukazovatele výkonosti, angl. KPI).



- Požadovať podrobné deklarovanie osobných záujmov a sfunkčnit' kontrolné mechanizmy.

Odporúčanie TIS: Viazat' vyplácanie časti odmien na dosiahnutie stanovených cieľov. Presne zverejňovať všetky požitky, ktoré prináležia členom predstavenstva z titulu ich funkcie. Informácie o plnení cieľov a vyplatených odmenách, poskytnutých požitkoch predkladať pravidelne raz ročne na rokovanie mestského zastupiteľstva.

Zhrnutie:

Odporúčame aplikovať vyššie uvedené pravidlá na všetkých členov riadiacich a výkonných orgánov mestských firiem.

Neodporúčame zapojenie personálnej agentúry.