

VÝROČNÍ ZPRÁVA

o státní službě za rok 2019

Sekce pro státní službu, Ministerstvo vnitra, Praha

”19

VÝROČNÍ ZPRÁVA

o státní službě
za rok 2019

”19

Sekce pro státní službu, Ministerstvo vnitra, Praha

Úvodní slovo náměstka ministra vnitra pro státní službu RNDr. Josefa Postráneckého	6
Úvodní slovo personální ředitelky sekce pro státní službu Mgr. Ivy Hřebíkové	7
1 Zákon o státní službě a související právní předpisy	8
1.1 Vládní novela zákona	8
1.1.1 Výběrová řízení na obsazení služebních míst představených	8
1.1.2 Obsazování služebních míst bez výběrového řízení	8
1.1.3 Obsazování služebních míst za použití pracovního poměru	8
1.1.4 Služební hodnocení státních zaměstnanců	9
1.1.5 Další vybrané změny	9
1.2 Dílčí novely zákona	10
1.3 Související právní předpisy	10
1.3.1 Nařízení vlády o oborech státní služby	10
1.3.2 Nařízení vlády o katalogu správních činností	10
1.3.3 Změny výše minimální a zaručené mzdy	11
1.3.4 Nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců	11
1.3.5 Nařízení vlády o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení	12
1.3.6 Nařízení vlády o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky	12
1.3.7 Vyhláška o podrobnostech úřednické zkoušky	12
2 Činnost sekce pro státní službu	14
2.1 Rozhodovací činnost	14
2.2 Metodická a koordinační činnost	15
2.2.1 Služební předpisy	15
2.2.2 Metodické pokyny	16
2.2.3 Metodické porady	17
2.2.4 Poradní sbor	17
2.2.5 Přednášková a vzdělávací činnost	17
2.2.6 Pracovní skupiny	17
2.3 Analytická činnost	18
2.3.1 Analýza účinnosti zákona o státní službě	18
2.3.2 Analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU	20
2.3.3 Srovnávací analýza vybraných druhů služebních poměrů zaměstnanců státu	21
2.4 Informační a publikační činnost	22
2.5 Kontrolní činnost	23
3 Systemizace a její změny	26
3.1 Systemizace v roce 2019	26
3.2 Služební místa	28
3.3 Změny systemizace a organizační struktury	30
3.4 Příprava systemizace 2020	30
4 Služební úřady a státní zaměstnanci	32
4.1 Služební úřady	32
4.2 Státní zaměstnanci	32
5 Sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby	42

6	Vzdělávání	44
7	Výběrová řízení	46
8	Úřednická zkouška	50
8.1	Organizace úřednické zkoušky	50
8.2	Statistika úřednických zkoušek za rok 2019 a celkové vyhodnocení	50
8.3	Elektronická podpora úřednické zkoušky (eZkouška)	56
9	Služební hodnocení	58
9.1	Služební hodnocení za rok 2018	58
9.2	Služební hodnocení státních zaměstnanců po novele zákona o státní službě v roce 2019	65
10	Oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání	70
11	Etika	72
12	Řízení kvality ve služebních úřadech	74
12.1	Podpora zavádění řízení kvality na služebních úřadech ze strany sekce pro státní službu	74
12.2	První kroky k rozvoji systému řízení kvality	75
13	Projekt podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy	76
13.1	Přelomový rok	76
13.2	Aktivity projektu v roce 2019	76
14	Informační systém o státní službě	78
15	Informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborové organizace a kolektivní dohody	80
16	Mezinárodní spolupráce ve státní správě	82
16.1	EUPAN	82
16.2	EUPAE a Výbor pro sociální dialog	82
16.3	Pracovní skupina Rady EU B-15 (pro zaměstnanecké předpisy)	82
16.4	Jednání sítě expertů EPSO na výběrová řízení	83
16.5	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	83
16.6	Mezinárodní vzdělávání a stáže	83
17	Souhrnné informace o státní službě v roce 2019	86
18	Přílohy	92
18.1	Předpisy a stanoviska upravující výkon státní služby k 31. 12. 2019	92
18.2	Seznam služebních úřadů k 31. 12. 2019	94
18.3	Změna oborů služby	97
18.4	Tabulky a grafy	99
18.5	Přehled tabulek	108
18.6	Přehled grafů	109

ÚVODNÍ SLOVO

náměstka ministra vnitra pro státní službu RNDr. Josefa Postráneckého

Vážené dámy, vážení pánové,

po více jak pěti letech spolupráce Vám za sebe naposledy představuji zprávu o stavu státní služby v České republice za rok 2019.

Na počátku předmětného roku se podařilo završit rozsáhlou legislativní práci přijetím vládní novely zákona o státní službě, která přinesla zásadní změnu některých institutů zákona o státní službě. Od 1 března 2019 tak došlo k významné změně v systému služebního hodnocení, otevření výběrových řízení širšímu okruhu možných účastníků, rozšíření možností pro obsazování služebních míst státními zaměstnanci bez výběrových řízení a zvýšení jejich mobility mezi úřady, k redukci oborů služby, a to jak omezením počtu oborů služby stanovených pro služební místo, tak dále i k celkovému snížení počtu oborů služby novým nařízením vlády. Novela zákona se dotkla i dalších oblastí a promítla se do dalších právních předpisů. I když od účinnosti novely uplynulo jen poměrně krátké období, v některých parametrech bylo možné velmi brzy začít se sběrem dat k prvotní analýze pro hodnocení provedených změn a některé z nich jsou již součástí této výroční zprávy.

Věřím, že se touto novelou podaří zvýšit kvalitu výkonu státní služby a vytvořit lepší podmínky pro podporu profesionalizace státní služby i růst motivace státních zaměstnanců k jejich dalšímu rozvoji. Za projednání a přijetí potřebných úprav bych velmi rád i touto cestou poděkoval Vládě České republiky a oběma zákonodárným sborům.

V souvislosti s ukončením mého působení v pozici náměstka ministra vnitra pro státní službu mi dovoluji, milé kolegyně a vážení kolegové, abych Vám upřímně poděkoval za Vaši spolupráci. Nemusím ani příliš zdůrazňovat, jak náročné je v podmínkách české státní správy zavádět jakýkoliv její nový systémový prvek a v případě státní služby to platilo a nadále platí dvojnásobně. To, že se v rámci tohoto úkolu mnohé podařilo a zejména se úspěšně podařilo naplnit termíny postupného naplňování litery zákona o státní službě, počínaje například první systemizací v roce 2015 a konče vydáním služebních průkazů v loňském roce, je také Vaší zásluhou.

Mé poděkování patří rovněž zástupcům akademické obce za jejich odborný přínos k řešení celé řady úkolů a mnoha dalším kolegům a spolupracovníkům, včetně zahraničních partnerů, se kterými jsem měl možnost se potkávat a diskutovat o systému státní služby a jeho zavádění v praxi.

Stejně tak si dovoluji poděkovat všem svým kolegyním a kolegům v sekci pro státní službu za pro mne velmi přínosných pět let spolupráce a za kolegiální a tvůrčí atmosféru v sídle sekce v Jindřišské ulici.

ÚVODNÍ SLOVO

personální ředitelky sekce pro státní službu Mgr. Ivy Hřebíkové

Vážené dámy a pánové,

při pohledu na tuto výroční zprávu jsem si zpětně uvědomila, že rok 2019 nebyl vlastně tak poklidný, jak se mi ve srovnání s prvními léty budování základů státní služby nebo velmi specifickým jarem roku 2020 až dosud zdál.

Rok 2019 byl v oblasti státní služby především rokem nabytí účinnosti druhé podstatnější novely zákona o státní službě, rokem řešení dopadů redukce systemizovaných míst a očekávání redukce další, ale především rokem plnění tu běžných, tu méně všedních úkolů, jichž se státní zaměstnanci museli zhostit.

Vstřebání změn souvisejících s novelizací zákona o státní službě proběhlo vcelku poklidně, což snad lze chápat jako znamení úspěšného sžívání služebních úřadů s touto právní normou. Vzhledem k tomu, že i moje funkční období se zvolna naplňuje, přeji všem, jichž se státní služba více či méně dotýká, ať její další rozvoj směřuje k pro ně většímu uživatelskému komfortu, byť představa naplnění této ideje může být poměrně různorodá.

ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ A SOUVISEJÍCÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále také „zákon o státní službě“ nebo „zákon“), byl v roce 2019 novelizován čtyřikrát. Na počátku roku 2019 byla provedena významná vládní novela, jež prošla téměř celým legislativním procesem již v roce 2018, ve zbylých třech případech se jednalo o dílčí změny zákona.

1.1 Vládní novela zákona

Dne 1. března 2019 nabyl účinnosti zákon č. 35/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů. Jedná se o doposud nejrozsáhlejší novelu zákona o státní službě, která přinesla zásadní změny zejména v obsazování služebních míst a v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců.

1.1.1 Výběrová řízení na obsazení služebních míst představených

Novela zákona usnadnila účast odborníků vně státní správy ve výběrových řízeních na obsazení volných služebních míst představených. Došlo k podstatnému otevření druhých kol výběrových řízení, přičemž třetí kola výběrových řízení byla novelou zrušena. Bylo shledáno, že není účelné opakovat první kolo výběrového řízení se stejným okruhem možných uchazečů, když současně tato služební místa nelze obsadit jinak než výběrovým řízením. Proto byl usnadněn přechod do druhého kola, pokud nebylo služební místo obsazeno v prvním kole a podmínkou pro účast ve druhých kolech výběrových řízení na obsazení volných služebních míst představených je odpovídající praxe různého rozsahu určeného podle stupně řízení, v němž je služební místo představeného zařazeno.

1.1.2 Obsazování služebních míst bez výběrového řízení

Nově lze státního zaměstnance s jeho souhlasem zařadit nebo jmenovat na jiné služební místo na stejný nebo nižší stupeň řízení, ve stejném oboru služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo, splňuje-li předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo a dohodne-li se na zařazení písemně služební orgán s novým bezprostředně nadřízeným představeným, nejen v rámci jednoho služebního úřadu, ale v rámci celého resortu. Tato možnost je dána i státním zaměstnancům, jimž byla v rámci aplikace přechodných ustanovení zákona o státní službě při přijímání do

služebního poměru udělena výjimka z předpokladu vzdělání, respektive, kteří jako představení ve výběrových řízeních vyhlášených podle § 188 odst. 6 zákona o státní službě obhájili setrvání na služebním místě představeného.

Kromě možného posunu na služební místo zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, je nově možné státního zaměstnance v rámci jednoho resortu zařadit nebo jmenovat bez výběrového řízení i na volné služební místo zařazené v platové třídě o jednu vyšší, než bylo jeho dosavadní služební místo. Na služební místo ve vyšší platové třídě však lze zařadit pouze státního zaměstnance, který podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosahoval ve službě vynikajících výsledků. Tento postup je umožněn i státním zaměstnancům vykonávajícím službu na služebním místě zařazeném v 9. nebo 10. platové třídě, pro které splňují stanovené vzdělání, i pokud pro služební místo v platové třídě o jednu vyšší, než bylo jejich dosavadní služební místo, stanovené vzdělání nesplňují. To neplatí pro představené. O zařazení nebo jmenování státního zaměstnance na jiné služební místo v případě, že má být zařazen nebo jmenován na služební místo v jiném služebním úřadu v rámci jednoho resortu, rozhodne nový služební orgán.

1.1.3 Obsazování služebních míst za použití pracovního poměru

Zákon nyní umožňuje obsazovat služební místa, na nichž státní zaměstnanci dočasně nevykonávají službu (například z důvodu mateřské a rodičovské dovolené), osobou v pracovním poměru na dobu určitou i v případě, že tato osoba nesplňuje vzdělání stanovené pro dané služební místo. Tento postup lze uplatnit za splnění alespoň jedné ze tří následujících podmínek. Musí se jednat buď o osobu, která v uplynulých deseti letech vykonávala správní činnosti nebo činnosti obdobné nejméně po dobu čtyř let, nebo o osobu, jež splňuje vzdělání stanovené pro služební místo zařazené v platové třídě o jednu platovou třídu nižší, případně o osobu, jež získává studiem vzdělání stanovené pro služební místo, které se shoduje i se stanoveným odborným zaměřením vzdělání. Uplatnění tohoto postupu v případě služebních míst představených však zákon výslovně vylučuje.

Novela rovněž usnadnila obsazování služebních míst zařazených v 10. a vyšší platové třídě, jež se opakovaně nepodařilo na základě výsledku výběrového řízení obsadit. Nově je možné tato místa obsadit i osobou v pracovním poměru na dobu určitou, která nesplňuje vzdělání stanovené pro služební místo, avšak dosáhla alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou. Předpokladem je, že si tato osoba vzdělání doplní. Po doplnění stanoveného vzdělání má zaměstnanec nárok na přijetí do služebního poměru. Se zaměstnancem je sjednána zkušební doba v délce šesti měsíců, doba trvání pracovního poměru je stanovena tak, aby zaměstnanci umožnila zahájit studium, zohledňuje standardní dobu

studia a připočítává též doby, o něž lze podle právních předpisů studium prodloužit. Doba trvání pracovního poměru tak může být nejvýše devět let, pokud se jedná o osobu splňující střední vzdělání s maturitní zkouškou, která si má doplnit vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Zaměstnanec má povinnost zahájit studium, jež povede k získání požadovaného vzdělání, do dvou let od vzniku pracovního poměru. Neučiní-li tak, jeho pracovní poměr ze zákona skončí. Pracovní poměr skončí rovněž dnem následujícím po dni, kdy se služební úřad dozví, že zaměstnanec ukončí vzdělávání nebo studium jiným než řádným způsobem, případně je-li z okolností zřejmé, že studium nebude moci ukončit řádným způsobem. Zákon konstruuje též nezbytné kontrolní oprávnění služebního úřadu a povinnost vyšší odborné školy nebo vysoké školy sdělit služebnímu úřadu na základě jeho žádosti informaci o průběhu vzdělávání nebo studia příslušného zaměstnance.

1.1.4 Služební hodnocení státních zaměstnanců

Jednou z největších změn, kterou novela zákona přinesla, byla změna v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců. Stále platí, že státní zaměstnanec podléhá služebnímu hodnocení, avšak již není dána povinnost hodnotit každoročně. Služební orgán ve služebním předpisu určí, zda se služební hodnocení provádí každý rok, jednou za dva roky nebo jednou za tři roky. Kromě pravidelného služebního hodnocení zákon upravuje další dílčí typy služebního hodnocení. Podrobněji se jednotlivým typům služebního hodnocení a jejich prvním výsledkům věnuje kapitola 9.

Novela zákona přinesla i některé změny v osobě hodnotitele. Základním pravidlem zůstalo, že hodnotitelem je bezprostředně nadřízený představený. Státní zaměstnance na nejvyšších postech (vedoucího služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad; vedoucího služebního úřadu, který je bezprostředně podřízen ministerstvu; státního tajemníka a náměstka pro řízení sekce) hodnotí příslušný člen vlády, příp. vedoucí Úřadu vlády, po projednání se státním tajemníkem, resp. náměstkem pro státní službu. Vedoucího služebního úřadu, který má nadřízený služební úřad odlišný od ministerstva, hodnotí nadřízený služební orgán. Hodnotitelem státních zaměstnanců zařazených v sekci pro státní službu již není personální ředitel sekce pro státní službu, ale bezprostředně nadřízený představený, jako je tomu u ostatních státních zaměstnanců. I po novele zákona o státní službě je služební hodnocení prováděno v součinnosti se služebním orgánem, jenž může tuto povinnost služebním předpisem přenést na představené.

Díky novele zákona o státní službě došlo ke změně v hodnocených oblastech a počtu možných výsledků, jichž lze ve služebním hodnocení dosáhnout. Nově jsou dány tři hodnocené oblasti, a to oblast znalostí, dále oblast dovedností, a konečně oblast výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu

se stanovenými individuálními cíli, jež byla zachována z předchozí právní úpravy. Ve škále výsledků, jichž lze ve služebním hodnocení dosáhnout, nově přibýly velmi dobré výsledky, což v důsledku znamená, že státní zaměstnanci, jejichž služební výkon odpovídá žádoucímu standardu, nyní dosahují nikoli dostačujících, ale dobrých výsledků.

Nově zákon upravuje prostředek obrany proti služebnímu hodnocení. Dosavadní možnost podat stížnost proti služebnímu hodnocení zákon výslovně vyloučil. Státní zaměstnanec může podat proti služebnímu hodnocení písemné námitky do 15 dnů ode dne seznámení se služebním hodnocením. Z námitek musí být zřejmé, proti jaké části služebního hodnocení směřují, musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu se služebním hodnocením a návrh způsobu úpravy služebního hodnocení. Služební orgán pak podané námitky vyřídí ve lhůtě 30 dnů ode dne jejich doručení tak, že jim zcela nebo zčásti vyhoví a služební hodnocení upraví nebo je zamítne. Proti upravenému služebnímu hodnocení již nelze námitky podávat. Možnost podat námitky proti služebnímu hodnocení zákon zapovídá náměstkovi pro státní službu, státnímu tajemníkovi, vedoucímu služebního úřadu, který nemá nadřízený služební úřad, vedoucímu služebního úřadu, který je bezprostředně podřízen ministerstvu, náměstkovi pro řízení sekce a personálnímu řediteli sekce pro státní službu.

1.1.5 Další vybrané změny

Nově je služebním působištěm obec, ve které státní zaměstnanec pravidelně vykonává službu, nikoliv obec, v níž má sídlo služební úřad nebo jeho organizační útvar.

Novela zákona také výslovně upravila počet oborů státní služby, jež mohou být stanoveny pro služební místo. Pro služební místo mohou být stanoveny nejvýše tři obory státní služby a jedná-li se o služební místo představeného, nejvýše čtyři obory státní služby. Pro služební místo mohou být stanoveny pouze obory služby, které odpovídají převažujícím a obvykle vykonávaným správním činnostem na tomto služebním místě, vždy však musí být pro služební místo stanoven obor služby, v němž je vykonávána nejnáročnější správní činnost. S tím souvisí i změna práv státních zaměstnanců, kdy státní zaměstnanec má právo odmítnout vyřizovat služební úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž vykonává službu; to ale neplatí, spadá-li služební úkol do působnosti organizačního útvaru, v němž je zařazeno jeho služební místo.

Státnímu zaměstnanci byla také výslovně stanovena povinnost úspěšně vykonat úřednickou zkoušku do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby. Pokud tak neučiní, rozhodne služební orgán o převedení státního zaměstnance na jiné služební místo. Převedení státního zaměstnance na jiné služební místo nyní musí služební orgán i v případě, že státní zaměstnanec odmítl uzavřít dohodu o odpovědnosti

k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování.

Dále je výslovně upraveno oprávnění vedoucího služebního úřadu nebo státního tajemníka vydat služební předpis přímo závazný pro státního zaměstnance, který vykonává službu v podřízeném služebním úřadu, zaměstnance v pracovním poměru vykonávajícího činnosti podle § 5 zákona v podřízeném služebním úřadu a osobu ve služebním poměru podle jiného zákona zařazenou k výkonu služby v podřízeném služebním úřadu, bude-li pro podřízené služební úřady nezbytná jednotná úprava organizačních věcí služby.

Novela zákona o státní službě přinesla změny v postavení náměstků člena vlády, tedy tzv. „politických náměstků“, kterým zákon přiznal pravomoc ukládat státnímu zaměstnanci služební úkoly, jakož i řídit a kontrolovat jejich plnění.

Pokud jde o změny, které se přímo dotýkají státních tajemníků, pak lze zmínit, že státní tajemník nově neodpovídá za kárné provinění. Pokud státní tajemník zvláště závažným způsobem porušil služební kázeň nebo se dopustil zaviněného jednání, jímž narušil důstojnost své funkce nebo ohrozil důvěru v jeho nestranné, odborné a spravedlivé rozhodování, odvolá jej vláda ze služebního místa.

V neposlední řadě došlo ke změně předpokladu stanoveného vzdělání pro 12. platovou třídu, kdy je nově stanoven předpoklad vysokoškolského vzdělání získaného studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu. Tato změna měla dopad především na státní zaměstnance, kteří vykonávali službu na služebních místech ve 12. platové třídě, a kterým byla z důvodu, že nespĺňovali magisterské vzdělání, udělena výjimka z předpokladu vzdělání podle § 201 zákona o státní službě. Nově tito státní zaměstnanci splňují předpoklad vzdělání stanovený pro 12. platovou třídu, proto u nich již není prováděn odpočet započítatelné praxe.

1.2 Dílčí novely zákona

Zákonem č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů, byla provedena první z dílčích novel zákona v roce 2019. Uvedená novela souvisela se změnou organizační struktury Úřadu pro ochranu osobních údajů, resp. se změnou užití terminologie. Po této novele se zákon o státní službě nevztahuje na předsedu a místopředsedu (dříve předseda a inspektor) Úřadu pro ochranu osobních údajů. Obdobná změna byla promítnuta do ustanovení zákona o překážkách přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby (§ 33).

Zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byla provedena novela související se zrušením karenční doby při dočasné neschopnosti k výkonu služby. Od 1. července 2019 státnímu zaměstnanci, který byl uznán dočasně

neschopným k výkonu služby, přísluší v době prvních 14 dnů dočasné neschopnosti k výkonu služby za dny, které jsou dny výkonu služby, plat ve výši 60 %, a to včetně prvních 3 dnů, které jsou dny výkonu služby.

Novela provedená zákonem č. 178/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, souvisela se vznikem nového služebního úřadu Národní sportovní agentury. Novela rozšířila okruh osob, na které se zákon o státní službě nevztahuje a obdobnou změnu promítla i do ustanovení zákona o překážkách přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby (§ 33).

1.3 Související právní předpisy

1.3.1 Nařízení vlády o oborech státní služby

Dne 1. července 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, které nahradilo původní nařízení vlády o oborech státní služby č. 106/2015 Sb. Zásadní změnou, kterou nové nařízení vlády přineslo, je snížení počtu oborů služby z původních 79 na 63, k čemuž došlo sloučením některých původních oborů státní služby. Ke snížení počtu oborů služby došlo v souvislosti s novelou zákona, podle níž mohou být pro služební místo stanoveny nejvýše tři obory služby, resp. čtyři obory služby pro služební místo představeného.

Nařízení vlády dále stanovilo fikci pro případy, kdy došlo ke sloučení původních oborů služby do nového oboru služby, spočívající v tom, že státní zaměstnanec, který přede dnem nabytí účinnosti nařízení vlády vykonával službu v některém z původních oborů služby, po nabytí účinnosti nařízení vlády vykonává službu v oboru, jenž vznikl sloučením původních oborů služby. Dále platí, že osoba, která úspěšně vykonala zvláštní část úřednické zkoušky v některém z původních oborů služby, úspěšně vykonala zvláštní část úřednické zkoušky v oboru služby, jenž vznikl sloučením původních.

1.3.2 Nařízení vlády o katalogu správních činností

V průběhu roku 2019 byly přijaty dvě změny nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností. První z nich byla součástí nařízení vlády č. 158/2019 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, a provedla především změny v zařazení správních činností vyplývající z přesunu lékařů orgánu sociálního zabezpečení z režimu státní služby do pracovního poměru, tj. vynětí činností posudkových lékařů. Dále se jednalo o dílčí upřesnění činností referentů lékařské posudkové služby – doplnění nového příkladu správních činností do 9. platové třídy v dílu 20. Sociální věci a rovněž i rozšíření vymezení činností vykonávaných odborným asistentem lékařské posudkové služby ve vztahu k vypracovávání odborných podkladů při rozhodování o dávkách pojistných systémů sociálního zabezpečení.

Druhá změna vyplynula z nařízení vlády č. 352/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu

prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů. Jednalo se o souhrn dílčích změn u vybraných příkladů správních činností v souvislosti s vývojem právních předpisů a požadavků praxe, zejména u odborných veterinárních správních činností a správních činností spočívajících v koordinaci a usměrňování inspekce sociálních služeb. K tomu je namístě doplnit, že náměty pro případné budoucí změny získává Ministerstvo práce a sociálních věcí průběžně přímo od služebních úřadů a prostřednictvím členů Celostátní komise pro hodnocení prací a tvorbu katalogů prací.

1.3.3 Změny výše minimální a zaručené mzdy

Na státní zaměstnance se, stejně jako na zaměstnance v pracovním poměru odměňované platem, vztahuje úprava nejnižší přípustné odměny za práci prostřednictvím institutů minimální a zaručené mzdy. V roce 2018 schválila vláda nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a jehož prostřednictvím došlo, podobně jako v předchozích letech, k navýšení minimální mzdy a jemu odpovídajícímu navýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy. S účinností od 1. ledna 2019 tak došlo ke zvýšení minimální mzdy na 13 350 Kč za měsíc, resp. na 79,80 Kč za hodinu.

V prosinci roku 2019 schválila vláda nařízení vlády č. 347/2019 Sb., jímž provedla další pravidelné zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2020. Minimální mzda byla zvýšena na 14 600 Kč za měsíc (87,30 Kč za hodinu). Valorizace nejnižších úrovní zaručené mzdy byla v uvedených případech vždy provedena v souladu se zákonným zmocněním tak, aby nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací odpovídala výši minimální mzdy a nejnižší úroveň pro 8. skupinu prací jejímu dvojnásobku. V důsledku uvedených navýšení se opakovaně měnil také počet platových tarifů státních zaměstnanců pod úrovní minimální, resp. zaručené mzdy.

1.3.4 Nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců

Dne 1. ledna 2019 nabyla účinnosti novela nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, publikovaná pod č. 263/2018 Sb., která zvýšila platové tarify všech státních zaměstnanců. Stupnice platových tarifů v příloze č. 2 k dotčenému nařízení vlády byla valorizována o 5 % a stupnice v příloze č. 3 nerovnoměrně o 2 % v 11. až 13. platové třídě a o 7 % ve 14. až 16. platové třídě. Zároveň došlo k úpravám institutu zvláštního příplatku, konkrétně k navýšení jeho dolní hranice pro jednotlivé skupiny prací o 25 % a k rozdělení důvodů pro poskytování zvláštního příplatku za výkon služby střídavě v různých směnách do dvou úrovní podle míry ztěžujících vlivů.

V průběhu roku 2019 pak byly schváleny tři další změny nařízení vlády o platových poměrech státních

zaměstnanců. Významnou změnu představovala úprava provedená nařízením vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, jejímž účelem bylo realizovat změny na úseku služebního hodnocení vyplývající ze zákona č. 35/2019 Sb. (viz výše). Kromě změn úpravy institutu osobního příplatku v rámci části první citovaného nařízení vlády, došlo v nařízení vlády č. 304/2014 Sb. k aktualizaci podmínek pro mimořádné přičtení let praxe při opakovaném dosažení nejlepšího možného výsledku služebního hodnocení. Vzhledem k tomu, že do novely zákona o státní službě č. 35/2019 Sb. byly zapracovány i některé poslanecké pozměňovací návrhy obsahující možnost za určitých podmínek přijmout do služebního poměru nebo zařadit na služební místo v pracovním poměru osobu, která nesplňuje stanovené vzdělání pro platovou třídu, ve které je služební místo zařazeno, byla mezi změny nařízení vlády č. 304/2014 Sb. začleněna i úprava odpočtu započítatelné praxe pro tuto skupinu zaměstnanců a státních zaměstnanců.

Druhá změna nařízení vlády č. 304/2014 Sb. byla provedena nařízením vlády č. 158/2019 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, a spočívala toliko ve vyčlenění lékařů orgánu sociálního zabezpečení z režimu odměňování státní služby (realizace změn vyplývajících z přijetí zákona č. 335/2018 Sb.).

Třetí změna byla provedena nařízením vlády č. 300/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Citovaná novela upravila postup při odměňování státních zaměstnanců, kteří se ve smyslu § 201 odst. 1 zákona o státní službě osvědčili a poté byli převedeni nebo zařazeni na jiné služební místo nebo jmenováni na jiné služební místo představeného, jak umožnil s účinností od 1. března 2019 nově doplněný odstavec 3 ustanovení § 201 zákona, a to s ohledem na nutnost srovnání podmínek pro odpočet praxe napříč státní službou. Dále byla provedena valorizace všech platových tarifů státních zaměstnanců v přílohách č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb. plošně o 1 500 Kč. Poslední změnou bylo zavedení nového titulu pro poskytování zvláštního příplatku v I. skupině, a to státním zaměstnancům se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže vyplývající z jednání s občany v souvislosti s uplatňováním jejich nároků na dávky důchodového nebo nemocenského pojištění.

1.3.5 Nařízení vlády o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení

Jelikož novela zákona o státní službě přinesla zásadní změny v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců, muselo dojít k revizi souvisejících předpisů. Proto dne 1. března 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, které nahradilo původní nařízení vlády č. 134/2015 Sb.

Nové nařízení vlády přineslo změnu v hodnoticích kritériích. Došlo k provázání a následnému snížení celkového počtu hodnoticích kritérií, přičemž nově jsou všichni státní zaměstnanci hodnoceni ve všech hodnoticích kritériích, s rozdíly mezi představeným a tzv. řadovým státním zaměstnancem. Služební orgán již není povinen vybrat ze seznamu hodnoticích kritérií ta, která odpovídají požadovaným činnostem na jednotlivých služebních místech, neboť došlo ke kompletnímu sjednocení hodnoticích kritérií pro všechny státní zaměstnance. Pokud jde o hodnocené oblasti, nové nařízení vlády změnilo podíl hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení, kdy hodnocená oblast Znalosti se podílí na výsledku služebního hodnocení 20 %, jakož i hodnocená oblast Dovednosti. V případě hodnocené oblasti Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli se pak jedná o 60% podíl na výsledku služebního hodnocení.

Zcela zásadní změna nastala v klasifikaci plnění hodnocených oblastí, kdy se nově nehodnotí 0, 1, 3, 5 nebo 7 body, ale 0, 1, 2, 3 nebo 4 body. Hodnotitel klasifikuje hodnoticím kritériem 4 body, je-li plněno vysoko nad rámec nároků na ně kladených, 3 body, je-li plněno nad rámec nároků na ně kladených, 2 body, je-li plněno v rámci nároku na ně kladených, 1 bodem, je-li plněno v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami, nebo 0 body, je-li plněno nedostatečně.

S ohledem na skutečnost, že novela zákona rozšířila výčet možných výsledků služebního hodnocení o velmi dobré výsledky, upravilo nařízení vlády nově i maximální možnou výši osobního příplatku u státních zaměstnanců dosahujících právě velmi dobrých výsledků služebního hodnocení, a to na 40 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě.

1.3.6 Nařízení vlády o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky

Dne 1. července 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 157/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky. V návaznosti na nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech

státní služby, kterým se s účinností od 1. července 2019 zredukoval celkový počet oborů státní služby ze 79 na 63, byla provedena aktualizace oborů státní služby, pro něž existuje odborná kvalifikace podle zákona o uznávání odborné kvalifikace, která je považována za rovnocennou zvláštní části úřednické zkoušky.

Dále byl v přílohách č. 1 a 2 proveden výčet zvláštních částí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku a zkoušek podle jiného zákona rovnocenných zvláštní části úřednické zkoušky pro nově vzniklé obory státní služby. Tyto výčty byly aktualizovány i u oborů státní služby, které nařízením vlády č. 1/2019 Sb. dotčeny nebyly, ale dosud rovnocenná zkouška již svým obsahem a rozsahem neodpovídala požadavkům kladeným na zvláštní část úřednické zkoušky pro příslušný obor státní služby, případně zde rovnocenná zkouška uvedena nebyla.

1.3.7 Vyhláška o podrobnostech úřednické zkoušky

Dne 1. července 2019 nabylo účinnosti vyhláška č. 160/2019 Sb., kterou se mění vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, ve znění vyhlášky č. 124/2018 Sb. Tato, v pořadí druhá, novelizace vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky reagovala opět na nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby

Primárním cílem novelizace bylo provést v příloze č. 2 výčet mezinárodních smluv, právních předpisů a služebních předpisů, usnesení vlády, jiných dokumentů a požadavků, jejichž znalost se ověřuje v rámci zvláštní části úřednické zkoušky v jednotlivých oborech státní služby. Zcela nově byl tento výčet proveden pro 12 nových oborů státní služby, vzniklých sloučením jiných oborů služby, ale byl rovněž aktualizován i pro některé další obory státní služby, jež sice nebyly dotčeny nařízením vlády č. 1/2019 Sb., ale tuto aktualizaci si vyžádaly jiné legislativní změny.

Ve vzorech Osvědčení o úspěšném vykonání úřednické zkoušky, Zprávy o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky a Protokolu o průběhu úřednické zkoušky, které tvoří přílohy č. 3 až 5 vyhlášky, byly sjednoceny uváděné údaje a s ohledem na spuštění elektronické podpory úřednické zkoušky (eZkouška) byly další relevantní údaje upraveny či doplněny.

ČINNOST SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU

2.1 Rozhodovací činnost

V souladu s § 10 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě je náměstek ministra vnitra pro státní službu služebním orgánem vůči vedoucím služebních úřadů, kteří nemají nadřízený služební úřad, státním tajemníkům a personálnímu řediteli sekce pro státní službu. Ustanovení § 162 odst. 4 zákona o státní službě stanoví, že náměstek ministra vnitra pro státní službu je rovněž nadřízeným služebním orgánem těchto osob a současně i nadřízeným služebním orgánem ve věcech, v nichž sám rozhodl v I. stupni.

V roce 2019 rozhodoval náměstek ministra vnitra pro státní službu celkem v 69 případech o odvolání státních zaměstnanců. Jedná se sice o určitý pokles případů oproti loňskému roku (87 odvolání), nicméně k uvedenému údaji lze uvést, že vzhledem k více ustálené rozhodovací praxi služebních orgánů I. stupně již nedochází k tolika odvoláním státních zaměstnanců v, do jisté míry, jednoznačných záležitostech. Naopak lze konstatovat, že případy, které řeší náměstek ministra vnitra pro státní

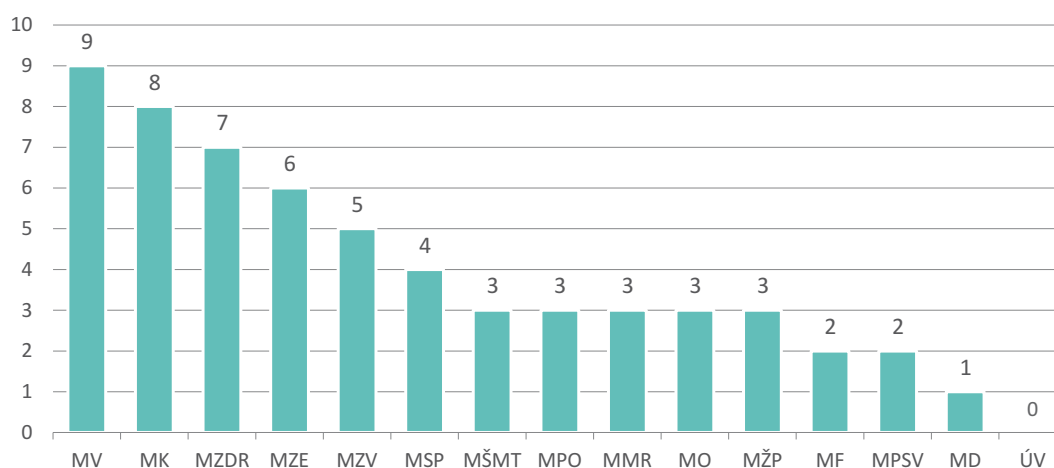
zařazených v Úřadu vlády České republiky. V roce 2018 nepřekoumával náměstek ministra vnitra pro státní službu rozhodnutí žádného z vedoucích služebních úřadů, kteří nemají nadřízený služební úřad, oproti tomu v roce 2019 bylo takových případů 7. Dále byla rovněž řešena 3 odvolání proti rozhodnutím, jež vydal sám náměstek ministra vnitra pro státní službu jako prvostupňový orgán.

Z celkového počtu 69 případů náměstek pro státní službu ve třech případech napadené rozhodnutí služebního orgánu I. stupně zrušil a řízení zastavil, ve 22 případech napadené rozhodnutí nebo jeho část zrušil a vrátil věc služebnímu orgánu I. stupně k novému projednání, v jednom případě napadené rozhodnutí změnil, v pěti případech nastala skutečnost odůvodňující zastavení řízení, ve 29 případech odvolání zamítl a napadené rozhodnutí potvrdil, v šesti případech bylo odvolání zamítnuto jako opožděné (přičemž ani v jednom případě nebylo následně vydáno rozhodnutí ve zkráceném přezkumném řízení) a ve třech případech byla část napadeného rozhodnutí změněna a ve zbytku bylo potvrzeno.

Pokud se, stejně jako v loňském roce, zaměříme na „úspěšnost“ účastníků řízení při podání odvolání, lze z výše uvedeného dovodit, že čistě v jejich prospěch rozhodl náměstek ministra vnitra pro státní službu v 25

Graf 1

Přehled podaných odvolání dle jednotlivých ministerstev a Úřadu vlády České republiky



službu, představují obvykle složité, dosud neřešené případy, které následně i rozhoduje správní soud.

Z níže uvedeného Grafu 1, v němž je uveden přehled podaných odvolání dle jednotlivých ministerstev a Úřadu vlády České republiky, je patrné, že stejně jako v předchozím roce řešil náměstek ministra vnitra pro státní službu nejvíce odvolání státních zaměstnanců zařazených v Ministerstvu vnitra (celkem 9 případů), naopak neřešil ani jedno odvolání státních zaměstnanců

případech (zrušení napadeného rozhodnutí a zastavení řízení, či vrácení věci služebnímu orgánu I. stupně k novému projednání) a ve 29 případech rozhodl čistě „ve prospěch“ služebního orgánu I. stupně (zamítnutí odvolání a potvrzení rozhodnutí prvostupňového orgánu). Do tohoto přehledu nejsou zařazena opožděná odvolání ani ta rozhodnutí, jež byla rozhodnutím náměstka ministra vnitra pro státní službu jako odvolacího orgánu změněna, neboť v těchto případech nelze úspěšnost účastníka řízení jednoznačně určit.

Následující **Graf 2** nabízí srovnání vývoje rozhodování náměstka ministra vnitra pro státní službu v letech 2016 až 2019 dle výše popsaného rozdělení úspěšnosti účastníků řízení při podání odvolání. Z tohoto grafu lze dovodit, že stejně jako v předchozích letech je zachován trend, kdy je vyšší počet rozhodnutí „ve prospěch“ služebních orgánů I. stupně, nicméně v roce 2019 nebyl tento rozdíl nikterak vysoký, což lze přičíst k výše uvedenému vyššímu počtu složitých případů, které musel náměstek pro státní službu rozhodnout. Nejčastějšími důvody zrušení rozhodnutí služebního orgánu I. stupně i nadále zůstávají buď nedostatečná odůvodnění rozhodnutí a z toho pramenící nepřezkoumatelnost rozhodnutí, nebo nedostatečně zjištěný skutkový stav, resp. nedostatečnost podkladů rozhodnutí ve správních spisech, a to i přes četná školení prováděná zaměstnanci sekce pro státní službu, kteří právě na tyto nedostatky rozhodnutí upozorňují.

Rozhodovací činnost sekce pro státní službu byla spojena rovněž i s rozhodováním kárné komise II. stupně, neboť zaměstnanci zařazení v sekci pro státní službu se podílejí na přípravě podkladů pro jednání této kárné komise. Kárná komise II. stupně rozhodovala o odvoláních účastníků kárných řízení proti rozhodnutím kárných komisí I. stupně nebo v případech podaných námitek podjatosti v kárném řízení. Celkem se jednalo o 16 případů, v roce 2018 jich bylo 12.

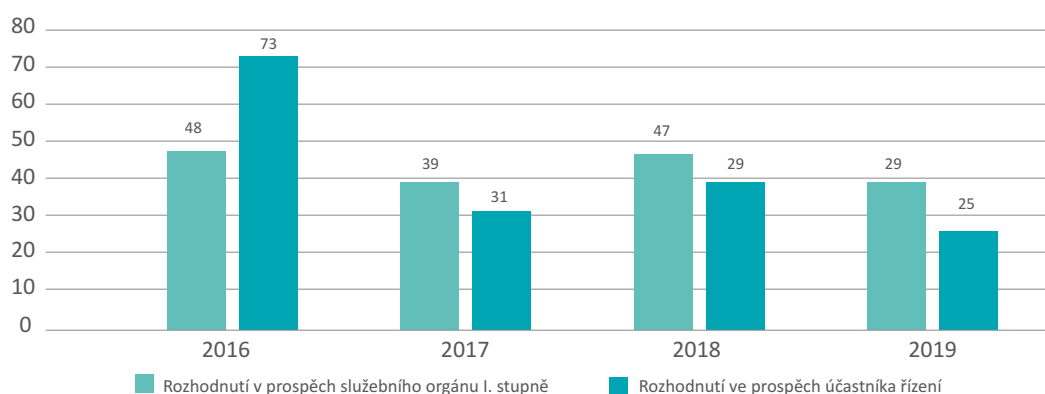
2.2.1 Služební předpisy

Náměstek pro státní službu může podle § 11 odst. 5 zákona vydat služební předpis, který je závazný pro všechny státní zaměstnance, zaměstnance v pracovním poměru vykonávající činnosti podle § 5 zákona a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu služby ve služebním úřadu. Závaznost služebních předpisů náměstka pro státní službu se však nevztahuje na státní zaměstnance, kteří vykonávají službu v Radě pro rozhlasové a televizní vysílání, Českém telekomunikačním úřadu, Energetickém regulačním úřadu, Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, Úřadu pro ochranu osobních údajů, Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Českém statistickém úřadu, Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře, Státním úřadu pro jadernou bezpečnost a Národní sportovní agentuře. Služební předpisy náměstka pro státní službu pak nejsou závazné ani pro zaměstnance v pracovním poměru vykonávající činnosti podle § 5 zákona o státní službě ve výše uvedených služebních úřadech, ani pro osoby zařazené k výkonu služby ve výše uvedených služebních úřadech podle jiného zákona.

V roce 2019 vydal náměstek pro státní službu čtyři služební předpisy, přičemž ve většině případů se jednalo o nahrazení dosavadních služebních předpisů služebními

Graf 2

Rozhodování náměstka ministra vnitra pro státní službu v letech 2016 – 2019



2.2 Metodická a koordinační činnost

Sekce pro státní službu v souladu s § 12 odst. 4 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve spojení s § 13 odst. 2 zákona o státní službě, plní celostátně koordinační úlohu v oblasti státní služby. K jejímu naplnění využívá sekce pro státní službu několik níže popsaných metodických a koordinačních nástrojů.

předpisy novými, jež přinesly značnou revizi v úpravě daných oblastí.

Služební předpis č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, reagoval především na změny v systému provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. Služební předpis obsahuje podrobnější úpravu slovní klasifikace plnění hodnotících kritérií; stanoví, co je obsahem slovní klasifikace, zejména v případech, kdy bodová

klasifikaci je nižší nebo vyšší než dva body, které odpovídají průměrnému plnění hodnoticího kritéria. Dále služební předpis výslovně upravuje přítomnost třetích osob u rozhovoru, který slouží k seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením, když umožňuje přítomnost osoby určené služebním orgánem. Významná změna však nastala především v přílohách služebního předpisu; přílohou č. 1 i nadále zůstal hodnoticí formulář, který byl upraven v souladu se změnami, které přinesla vládní novela zákona o státní službě a nové nařízení vlády č. 36/2019 Sb., avšak nově již vzor hodnoticího formuláře rozlišuje, zda je hodnocen státní zaměstnanec nebo představený. Příloha č. 2 s ohledem na nový výčet hodnoticích kritérií stanovený nařízením vlády č. 36/2019 Sb. obsahuje pouze rámcový obsah hodnoticích kritérií; obsahuje tedy výčet toho, co lze v jednotlivých hodnoticích kritériích hodnotit, a možné měřitelné ukazatele. Služební předpis je již tradičně doplněn o pomůcku pro hodnotitele, která funguje jako kalkulačka pro správný výpočet výsledku služebního hodnocení a nejvyšší možné přípustné výše osobního příplatku. Odůvodnění služebního předpisu i nadále slouží jako stručná metodická pomůcka k provádění služebního hodnocení obecně.

Služební předpis č. 2/2019, kterým se stanoví obory státní služby a další požadavky pro služební místa státních tajemníků v ministerstvech a v Úřadu vlády České republiky reflektoval skutečnost, že od účinnosti vládní novely zákona o státní službě mohou být pro služební místo představeného stanoveny nejvýš čtyři obory státní služby. Služební předpis tak stanovil obory služby pro jednotlivá služební místa státních tajemníků a rovněž případné jazykové požadavky či požadavky ohledně způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím.

Služební předpis č. 3/2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, přinesl mnohem podrobnější úpravu vybraných institutů sladování rodinného a osobního života s výkonem služby. Služební předpis nově upravuje právo státních zaměstnanců se tzv. „odpojit“; akcentuje, že plnění služebních povinností, včetně služební komunikace, by mělo probíhat zásadně pouze ve služební době. Služební předpis dále podrobně upravuje podmínky pro stanovení pružné služební doby, pro povolení kratší služební doby, jakož i pro jiné rozvržení služební doby než stanovené ve služebním úřadě. Velmi obsáhlou úpravu však služební předpis přinesl především v otázce výkonu služby z jiného místa a dále u informování státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo státních zaměstnanců čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě až do čtyř let jeho věku a komunikaci s nimi. Přílohy služebního předpisu tvoří vzor dohody o výkonu státní služby z jiného místa a vzor stanoviska představeného k návrhu dohody.

Služební předpis č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová

pravidla vzdělávání ve služebních úřadech, reagoval rovněž na vládní novelu zákona o státní službě, zejména pokud jde o osoby v pracovním poměru vykonávající činnosti podle § 5 zákona o státní službě, rovněž reflektoval na poznatky z dosavadní praxe. Služební předpis tak stanoví minimální požadavky na vzdělávání státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru podle § 178 a 178a zákona o státní službě, a to v návaznosti na analýzu vzdělávacích potřeb a plánování.

2.2.2 Metodické pokyny

Nejvýznamnějšími metodickými pomůckami, jimiž sekce pro státní službu usiluje o jednotný výklad a jednotnou aplikaci zákona o státní službě, jsou metodické pokyny. S ohledem na skutečnost, že většina problematických oblastí státní služby byla již sekcí pro státní službu metodicky vyložena a zpracována, byly v roce 2019 vydány pouze dva metodické pokyny, jež navíc představují revizi již vydaných metodických pokynů. Dále byl jeden metodický pokyn dvakrát aktualizován.

Metodický pokyn č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení, byl vydán v návaznosti na účinnost vládní novely zákona o státní službě. Metodický pokyn upravuje provádění řízení v obdobném rozsahu jako dosavadní metodický pokyn č. 2/2017, rovněž je doplněn o 25 vzorů úkonů. Reflektuje však na změny v oblasti provádění výběrových řízení, zejména pokud jde o obsazování služebních míst představených.

Metodický pokyn č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebním poměru, představuje revizi dosavadního metodického pokynu č. 1/2016. Zohledňuje změny plynoucí z vládní novely zákona o státní službě, např. v otázce zařazení/jmenování nebo převedení na jiné služební místo. Metodický pokyn je doplněn o 48 vzorů úkonů, je tedy v přílohové části mnohem rozsáhlejší než dosavadní metodický pokyn, což podporuje budování dobré praxe ve služebních úřadech.

Metodický pokyn č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky, byl dvakrát aktualizován. První změna, v pořadí čtvrtá aktualizace, byla provedena na začátku července v souvislosti se změnou oborů státní služby, ale především souvisela se zavedením elektronické podpory realizace procesu obecné části úřednické zkoušky a vybraných procesů zvláštní části úřednické zkoušky v aplikaci eZkouška. Byly zavedeny dvě nové přílohy č. 8 a č. 9. Příloha č. 8 Požadavky na změny v ISoSS vznikla pro potřebu sjednocení formy zasílaných požadavků na provádění úprav a změn u členů zkušebních komisí nebo zabezpečujících osob v Informačním systému o státní službě. Příloha č. 9 Pracovní formulář pro členy zkušební komise byla zavedena v návaznosti na elektronizaci procesů zvláštní části úřednické zkoušky. Druhá změna, v pořadí pátá aktualizace metodického pokynu, proběhla v září 2019 a souvisela s nastavením nových funkcionalit v Informačním systému o státní službě, které byly

programovány z důvodu elektronizace některých procesů úřednické zkoušky (více viz kapitola 14).

2.2.3 Metodické porady

V rámci naplňování své koordinační role v oblasti státní služby pořádá sekce pro státní službu pravidelné metodické porady ve Vzdělávacím středisku Benešov Institutu pro veřejnou správu Praha. V předchozích letech trvala zvýšená potřeba metodických porad, neboť aplikační a rozhodovací praxe ve věcech státní služby dosud nebyla ustálená. S postupem času a získáváním hlubších poznatků z praxe se výklad zákona o státní službě a jeho aplikace poměrně stabilizovaly, proto se v roce 2019 uskutečnily již jen tři metodické porady, kterých se účastnili zástupci personálních útvarů služebních úřadů. Vzhledem k posluchačskému zastoupení širokého počtu služebních úřadů poskytují metodické porady vhodný prostor pro sdílení dobré praxe. Účastníci porad jsou dále seznamováni s výkladem zákona o státní službě ze strany sekce pro státní službu, s rozhodovací praxí náměstka pro státní službu, se závěry poradního sboru náměstka pro státní službu k zákonu o státní službě a s aktualitami v oblasti systemizace a řízení kvality ve služebních úřadech.

Sekce pro státní službu rovněž zajišťuje pravidelné porady se státními tajemníky, které v metodické činnosti sekce vyvíjené zejména k nejvýše postaveným státním zaměstnancům nadaným personální pravomocí hrají velmi významnou roli. V roce 2019 proběhlo celkem devět metodických porad se státními tajemníky, přičemž ve dvou případech se jednalo o dvoudenní výjezdní porady, jež umožnily intenzivní společnou diskusi nad aktuálními problémy z oblasti státní služby. Výhodou metodických porad se státními tajemníky není jen umožnění užšího pracovního kontaktu mezi sekcí pro státní službu a státními tajemníky, ale i mezi státními tajemníky mezi sebou, což výrazně napomáhá sladění aplikační praxe napříč jednotlivými resorty. K nejdiskutovanějším tématům patřily služební hodnocení státních zaměstnanců, úřednická zkouška a vzdělávání státních zaměstnanců, pravidla etiky státních zaměstnanců, systemizace a změny služebního poměru.

2.2.4 Poradní sbor

Další významnou metodickou činností sekce pro státní službu je zajišťování činnosti poradního sboru náměstka pro státní službu k zákonu o státní službě. Sekce pro státní službu připravuje podklady pro jednání poradního sboru, zajišťuje jejich distribuci jeho členům a obstarává komunikaci s jednotlivými členy poradního sboru. Rovněž zajišťuje finální textové zpracování závěrů přijatých poradním sborem a jejich zveřejnění na webových stránkách sekce pro státní službu.

Mezi členy poradního sboru patří klíčoví státní zaměstnanci několika rezortů, případně bývalí státní zaměstnanci nebo experti z akademické sféry, oplývající bohatými zkušenostmi z oblasti správního, pracovního či služebního práva.

V roce 2019 se uskutečnila tři jednání poradního sboru, při nichž bylo přijato pět závěrů. V přijatých závěrech se poradní sbor vyjádřil ke zrušení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době, k právu státního zaměstnance na vyřízení stížnosti a na vyzoomění o výsledku jejího vyřízení, k zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ve vztahu k dovolené, dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby a zápočtu praxe, ke skončení obsazení služebního místa, na kterém státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu, a k době trvání služebního poměru při zařazení státního zaměstnance, který byl přijat do služebního poměru na dobu určitou kratší než 12 měsíců a který dosud nevykonal úřednickou zkoušku, na jiné služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, na kterém má být služba vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, která uplyne později než 12 měsíců ode dne přijetí do služebního poměru.

2.2.5 Přednášková a vzdělávací činnost

Další aktivitou z oblasti metodické podpory poskytované sekcí pro státní službu služebním úřadům je lektorská činnost. Rovněž v roce 2019 sekce pro státní službu již tradičně organizovala jak školení a vzdělávání tzv. in-house, která byla realizována přímo v jednotlivých služebních úřadech, tak vzdělávací aktivity prostřednictvím projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy s registračním číslem CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173 (dále jen „PROAK“).

V rámci projektu PROAK se uskutečnilo celkem 34 odborných seminářů a školení s celkovým počtem 1 543 účastníků. Tato školení byla zaměřena na výklad novely zákona o státní službě (uskutečnilo se celkem 11 běhů seminářů), na rozhodování o změnách služebního poměru v návaznosti na zrušení služebního místa (celkem 3 semináře) a na služební hodnocení – školení hodnotitelů (4 semináře). Dále se dvakrát uskutečnil workshop k aplikaci eZkouška nebo také v tomto roce pokračovala realizace vzdělávacího programu pro členy zkušebních komisí, v celkovém počtu 14 dvoudenních seminářů.

Mezi témata, která byla proškolená na vyžádání i v sídlech služebních úřadů, patřilo zejména služební hodnocení a ve větší míře problematika zavádění systému řízení kvality.

2.2.6 Pracovní skupiny

Pokud jde o pracovní skupinu pro revizi systému služebního hodnocení, je třeba uvést, že v roce 2019 se pracovní skupina sešla pouze jedenkrát, a to se zřetelem ke skutečnosti, že její účel byl ve většině naplněn již v roce 2018. Tuto skutečnost stvrzuje fakt, že 1. března 2019 nabyla účinnosti novela zákona o státní službě a nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, jež upravily změny v systému služebního hodnocení. Pracovní skupina se sešla začátkem ledna za

účelem diskuse nad připravovaným služebním předpisem náměstka pro státní službu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení. Zástupci sekce pro státní službu tak mohli služební předpis náležitě upravit ještě před rozesláním do meziresortního připomínkového řízení, což značně snížilo počet uplatněných připomínek. Nový služební předpis náměstka pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, jenž změny v systému provádění služebního hodnocení doplnil, nabyl účinnosti rovněž 1. března 2019.

V roce 2019 pokračovala ve své činnosti pracovní skupina k revizi pravidel etiky. Jedná se o neformální pracovní skupinu, jež byla zřízena za účelem kritické analýzy služebního předpisu náměstka pro státní službu č. 13/2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců, a k přípravě návrhu revidovaného služebního předpisu, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců do budoucna. Veškerou analytickou činnost pracovní skupina prováděla zejména v roce 2018, proto se v roce 2019 soustředila zejména na přípravu revidovaného služebního předpisu. Během kritické analýzy textu dosavadního služebního předpisu náměstka pro státní službu, kterým se stanoví pravidla etiky, dospěla pracovní skupina konsensuálně k závěru, že pravidla pro přijímání darů nabídnutých v souvislosti s výkonem služby je namístě upravit v samostatném služebním předpisu. Proto se věnovala rovněž přípravě tohoto služebního předpisu a v roce 2019 se sešla za tímto účelem sedmkrát. Výstupy z činnosti pracovní skupiny jsou podrobněji popsány v samostatné kapitole věnující se etice.

2.3 Analytická činnost

Sekce pro státní službu sleduje a analyzuje každoročně mnoha témat a institutů státní služby od služebního hodnocení po vzdělávání. Výsledky jsou obvykle prezentovány v samostatných zprávách a nejdůležitější zjištění jsou shrnuty v dalších kapitolách této výroční zprávy. Vedle toho byla analytická činnost náplní práce zejména realizačního týmu projektu PROAK, a to konkrétně jedné z jeho stěžejních aktivit nazvané Vyhodnocení účinnosti zákona o státní službě. Cílem této aktivity bylo poskytnout nezávislou zpětnou vazbu na nastavení právního rámce státní služby v České republice a na implementaci zákona o státní službě od doby nabytí jeho účinnosti a zároveň zpracovat příklady praxe ze zahraniční státní služby nebo z podobných právních úprav veřejných zaměstnanců v České republice. Vznikly tak tři níže uvedené rozsáhlé analýzy, všechny jsou zveřejněné na webových stránkách www.statnisluzba.cz, v záložce Projekt.

2.3.1 Analýza účinnosti zákona o státní službě

Analýza účinnosti zákona o státní službě byla v rámci projektu PROAK zpracována formou tzv. ex post RIA (RIA, z anglického pojmu Regulatory Impact Analysis)

a v souladu s Obecnými zásadami pro hodnocení dopadu regulace, naposledy novelizovanými usnesením vlády č. 76 ze dne 3. února 2016, dále v souladu s principy obsaženými v Metodice přezkumu účinnosti právních předpisů Úřadu vlády České republiky v roce 2018 a s metodikou hodnocení předpisů EU Impact Assessment Guidelines ze dne 15. ledna 2009. Závěry z provedené ex post RIA jsou obsaženy ve Zprávě z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA). Analýza se soustředila na vyhodnocení reálných dopadů zákona o státní službě po několika letech jeho účinnosti, a to ve vztahu k naplnění cílů a základních principů právní úpravy státní služby v České republice definované mj. ze strany Evropské komise. Těmito cíli jsou odpolitizování, posílení efektivnosti a výkonnosti, zvýšení transparentnosti, profesionalizace a zvýšení stability státní správy. Provedené vyhodnocení účinnosti reflektuje dobu od nabytí účinnosti zákona do 31. prosince 2018.

Z důvodu zajištění nezávislého hodnocení naplňování cílů zákona byla ex post RIA zpracována externím dodavatelem, vybraným na základě zadávacího řízení, a to společností KPMG Česká republika, s.r.o.

Prvotním krokem pro zpracování analýzy bylo přezkoumání textu zákona o státní službě. V rámci tohoto přezkumu byly upřesněny cíle a analyzovány jednotlivé nástroje zákona o státní službě, zároveň byla identifikována rizika spojená s implementací zákona. Ta byla následně ověřena v rámci zpracování ex post RIA. Na základě tohoto



vyhodnocení cílů zákona o státní službě byla sestavena sada ukazatelů, jejichž vyhodnocení bylo zapracováno do finální ex post RIA. Tato sada ukazatelů by měla v dalších letech sloužit k vyhodnocování zákona o státní službě z hlediska dosahovaných trendů. Paralelně byly na podzim roku 2018 realizovány rozsáhlé hloubkové rozhovory s představiteli státní správy a se zástupci akademického sektoru a odborné veřejnosti a dotazníkové šetření napříč všemi služebními úřady za účelem doplnění chybějících dat. Výsledkem bylo provedení vyhodnocení dopadů dle jednotlivých nástrojů (ustanovení zákona) a prezentace dopadů ve vztahu k naplnění cílů zákona. Výsledné hodnocení je kombinací objektivních dat a výstupů z rozhovorů s respondenty.

Výsledky hloubkových rozhovorů korelují se zjištěními z provedené analýzy dat. Respondenti se domnívají, že nejlépe byly naplněny cíl „transparentnost“ a cíl „stabilita“. K naplnění těchto cílů nejvíce přispělo nastavení vzdělávání státních zaměstnanců, sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců

s výkonem státní služby, možnost podání stížnosti ve věcech výkonu služby a věcech služebního poměru, podmínky služby a vymezení povinností a práv státních zaměstnanců. Pozitivní vliv na státní službu byl prokázán také díky zřízení sekce pro státní službu a její činnosti. Ve vzájemném srovnání cílů zákona nejhůře dopadl cíl „efektivita“. K posílení efektivity státní správy mělo přispět stanovení pravomocí a kompetencí, včetně měřitelných požadavků na výkonnost a profesionalitu tak, aby byla zajištěna efektivní správa služebních vztahů. Z odpovědí respondentů vyplývá, že se to nepodařilo. Negativní hodnocení tohoto cíle souvisí zejména s naplňováním ustanovení týkajících se výběrových řízení, kárné odpovědnosti, služebního hodnocení, postavení státního tajemníka, změn služebního poměru a oborů služby. V rámci hloubkových rozhovorů byli dále respondenti požádáni o zhodnocení dopadů zákona o státní službě na státní správu v České republice formulováním maximálně tří negativ nebo pozitiv. Souhrn nejčtenějších odpovědí uvádí následující tabulka.

Hlavní pozitiva zákona		Hlavní negativa zákona	
1.	Kodifikace státní služby v České republice prostřednictvím samostatného zákona	1.	Nízká efektivita státní služby a chybějící nástroje pro měření výkonnosti
2.	Vytvoření uceleného systému státní služby včetně jednotného metodického řízení	2.	Složitost zákona (kombinace soukromého a veřejného práva) a nárůst administrativy spojený s jeho aplikací
3.	Státní služba je silným veřejným tématem	3.	Omezené možnosti pro realizaci personální politiky služebních úřadů
4.	Významné zvýšení transparentnosti a stabilizace státní správy	4.	Způsob výběrů státních zaměstnanců do služebního poměru
5.	Přezkoumatelnost rozhodování na všech stupních řízení státní služby	5.	Aplikační praxe procesu kárného řízení
6.	Omezení účelových politických vlivů na činnost státní správy	6.	Významné omezení flexibility služebního poměru zejména v oblasti mobility, rotace státních zaměstnanců a vstupu odborníků
7.	Naplnění podmínek Evropské unie v Dohodě o partnerství 2014- 2020	7.	Nedostatečná funkce služebního hodnocení jako nástroje pro hodnocení výkonu státního zaměstnance zejména na úrovni představených
8.	Zvýšení objemu finančních prostředků na odměňování státních zaměstnanců ve služebním poměru	8.	Aplikační praxe na úrovni pozic státních tajemníků
9.	Vytvoření podmínek pro sladění osobního a rodinného života s výkonem služby	9.	Omezený dopad na profesionalizaci státní služby a státních zaměstnanců
10.	Nastavení systému ověřování znalostí státních zaměstnanců na základě provedení úřednické zkoušky	10.	Způsob stanovení oborů služby a související aplikační praxe

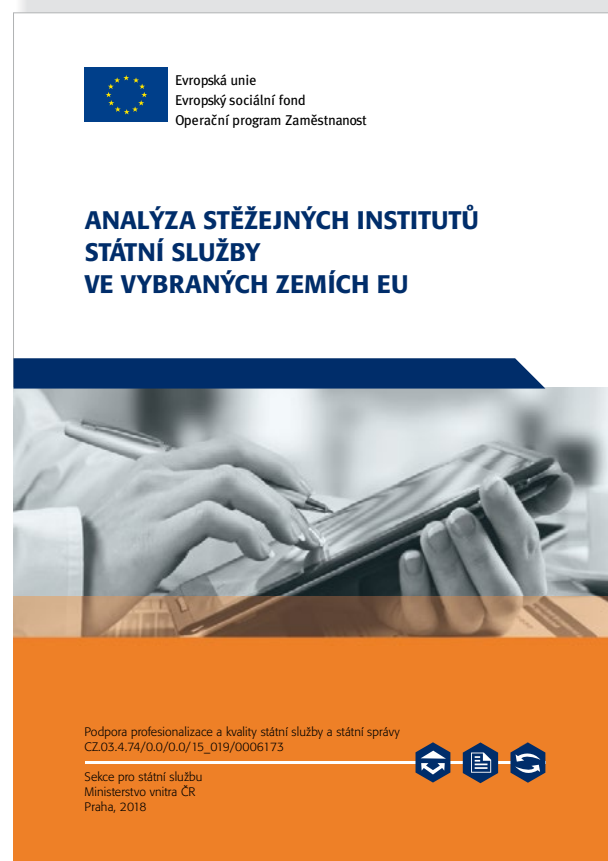
Analýza ukázala, že je velmi obtížné zákonem sledovat všechny cíle najednou, s ohledem na jejich vzájemné disjunktivní postavení. Je zřejmé, že při přijetí zákona byl kladen důraz na zvýšení míry transparentnosti a posílení stability státní správy, což se přijetím i aplikací zákona podařilo naplnit. Důsledkem je však zvýšení administrativní náročnosti některých procesů, které se promítají ve snížení efektivity státní služby jako celku. Z hlediska dlouhodobé konkurenceschopnosti České republiky je však nezbytné se na zvýšení efektivity státní správy a jejích institucí zaměřit. To však bude vyžadovat přijetí konkrétních úprav zákona, směřujících k většímu otevření státní služby navenek, které do služebních úřadů přinesou více prvků vnitřní a vnější konkurence, ale také aplikaci celé řady měkkých manažerských nástrojů běžných v zahraničí. V této souvislosti je nutné připomenout, že analýza byla zaměřena na stav do konce roku 2018. V roce 2019 již byly přijaty konkrétní zákonné úpravy, které tyto závěry částečně již naplnily.

Závěry (a úkoly), které vyplynuly z provedené ex post RIA, lze rozdělit do tří skupin. První skupina závěrů je zaměřena na zajištění vyšší efektivity dílčích institutů zákona, kterými jsou proces výběrových řízení, aplikační praxe v oblasti kárného řízení, vybraná ustanovení služebního poměru (mobilita, rotace, postavení představených), pozice státního tajemníka, služební hodnocení a koncepce oborů služby. Druhou skupinu úkolů představuje proces dalšího přezkumu, a to jak průběžného monitoringu definovaných ukazatelů pro účel přezkumu, tak i dalších komplexních přezkumů účinnosti zákona minimálně jedenkrát za pět let. Rovněž vůči Evropské komisi se sekce pro státní službu zavázala provádět aktualizaci analýzy účinnosti zákona o státní službě s časovým odstupem po každé právní úpravě nastavení státní služby v České republice. Třetí skupina úkolů je spojena s vládou schváleným Metodickým pokynem pro řízení kvality ve služebních úřadech, v něm definovaným kritériem zlepšování č. 10 a zaváděním manažerského přístupu postaveného na metodě benchmarkingu. Pro tuto metodu je možné využít jako vstup sadu ukazatelů, v rámci které jsou definovány indikátory vhodné pro pravidelný monitoring vývoje aplikace zákona o státní službě v praxi.

2.3.2 Analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU

Předmětem druhé rozsáhlé analýzy, Analýzy stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU, bylo zmapovat úpravu dílčích oblastí státní služby ve vybraných zemích EU s cílem získat zkušenosti a dobrou praxi z implementace státní služby. Pro zpracování analýzy byly zadány konkrétní oblasti přezkumu, jimiž byly depolitizace státní správy (vč. rozdělení na politická a služební místa), možnosti kompenzace povinností státních zaměstnanců, možnosti kariérního postupu (kariérní řád), systemizace a organizace služebních úřadů, provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst, provádění kárného řízení, úřednické zkoušky, služebního hodnocení státních

zaměstnanců, stanovení principů etiky ve státní službě, sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, vzdělávání státních zaměstnanců a úpravy skončení služebního poměru.



Do analýzy byly v různé míře detailu a způsobu následného zpracování zahrnuty státy Belgické království, Dánské království, Estonská republika, Finská republika, Francouzská republika, Chorvatská republika, Irská republika, Italská republika, Maltská republika, Nizozemsko, Polská republika, Rakouská republika, Slovenská republika, Spojené království Velké Británie a Severního Irska a Spolková republika Německo.

Analýza neobsahuje závěr či manažerské shrnutí, je potřeba si najít institut, o kterém se čtenář potřebuje více dozvědět napříč státy Evropské unie, nebo se seznámit s úpravou státní služby v tom konkrétním státu. Příklady praxe, které by byly vhodné ke zvážení i v České republice, analýza určitě obsahuje.

Jako příklad zajímavé praxe lze uvést irský komplexní systém řízení podle výsledku (Performance Management Development System, PMDS), jehož součástí je mimo jiné zpracovaný systém služebního hodnocení. To však není samostatně stojícím manažerským nástrojem, ale provázanou a neoddelitelnou součástí systému řízení podle výsledku. Hodnocení je prováděno směrem

k jednotlivci, a to z hlediska odměňování, kariéry, profesního rozvoje, a zároveň směrem k vrcholu systému, z hlediska komplexního plánování lidských zdrojů, zdrojů obecně, včetně finančních, rozpočtových. Co se týká samotného hodnocení, v Irsku v roce 2016 opustili pětistupňovou hodnotící škálu a přešli k dvoustupňovému známkování „vyhovující“ a „nevyhovující“. Původní systém pěti známek zakládal příliš automatický nárok na finanční ohodnocení a kariérní postup, celek tak představoval velký tlak na zvyšování rozpočtových výdajů. Velkým tématem je mobilita v rámci státní správy. Existuje centrální registr napříč celou státní správou, kde mohou zaměstnanci žádat o jiné pozice, ať hledají jiné místo působit u úřadu či jinou pozici napříč úřady. Pouze uvnitř stejného úřadu se převedení řídí interními pravidly a není konáno nové výběrové řízení.

Dalším příkladem je estonské Centrum excelence pro vrcholové vedoucí pracovníky státní správy („TOP Civil Service Excellence Centre“). Toto centrum je odpovědné za výběr a rozvoj vrcholového managementu státní správy - organizuje přijímání a výběr, organizuje a koordinuje práci výběrové komise, organizuje hodnocení vrcholových manažerů, rovněž má poradní roli pro vrcholové manažery ve věci profesního rozvoje a organizuje relevantní aktivity. V neposlední řadě archivuje informace o kandidátech na nejvyšší vedoucí pozice ve státní správě. Pro přijímání, výběr, hodnocení a rozvoj vrcholových manažerů estonské státní služby je definován rámec šesti klíčových kompetencí. Například v oblasti „pohled do budoucna“ musí být schopen zformulovat vizi do budoucna, která obsahuje současné trendy, znalost státní správy a konkrétní politiky a umí přesvědčit své podřízené, aby k naplnění vize aktivně přispívali. V oblasti „realizace vize“ musí být manažer schopen svoji vizi realizovat, rozdělit role a odpovědnost v rámci týmu a monitorovat postupné plnění cílů a realizaci jednotlivých kroků. Dalšími kompetencemi je podpora inovací, tvorba hodnot, podpora zaměstnancům a kompetence „sám sobě vedoucím pracovníkem“, v rámci které by vrcholový manažer měl rozpoznat potřebu vlastního profesního růstu, tak aby byl jeho potenciál maximálně využit ve prospěch státní správy.

Stejně jako v případě Estonska přistoupili k určité centralizaci řízení top managementu také ve Finsku. Zde byly definovány tzv. paradoxy role vedoucího pracovníka ve státní správě, ve kterých se vedoucí pracovníci státní správy nacházejí a musí se s nimi v rámci své role vypořádat. Jsou jimi:

- být neutrální mezi různými zájmovými proudy a zároveň se orientovat v politickém prostředí a umět s politiky komunikovat
- hájit zájmy svého úřadu a zároveň přispívat ke společným cílům celé státní správy
- implementovat rozhodnutí ve směru shora-dolů, ale zároveň si osvojit „zákaznický“ přístup

- chovat se jako liniový manažer svého úřadu a zároveň aktivně budovat síť kontaktů napříč úřadem a úřady státní správy
- zajišťovat kontinuitu činností a zároveň být schopen uřídit změny
- být manažerem a zároveň expertem.

Na tyto paradoxy života vedoucích zaměstnanců finské státní správy je zaměřeno řízení lidských zdrojů, které vypovídá o nutnosti specifického přístupu k managementu státní správy.

Rovněž Belgie změnila systém řízení vrcholových pracovníků ve státní správě směrem ke sjednocení přístupu k vrcholovému managementu. Vrcholoví manažeri při zahájení realizace reformy museli projít novým výběrovým řízením, prokázat dovednosti z oblasti komunikace, hodnocení a řízení změny. Jejich funkční období je následně přiznáno na dobu šesti let, s možností zopakování v případě, že byly předem stanovené výsledky a cíle dosaženy. Vrcholoví manažeri nejsou vybíráni na bázi seniority, ale na základě výkonu své funkce.

Dalším příkladem dobré praxe může být francouzský komplexní nástroj „osobní účet aktivit“, jehož hlavní součástí je „osobní vzdělávací účet“. Tento nástroj se vztahuje na zaměstnance ve služebním poměru i mimo něj. Cílem osobního účtu je motivovat státní zaměstnance na vlastním profesním rozvoji. Osobní vzdělávací účet má elektronickou podobu a zahrnuje vedle individuálního časového fondu na vzdělávání, kde může státní zaměstnanec kumulovat hodiny přes více let, také nabídku vzdělávacích aktivit, které jsou pro danou pozici relevantní, dopady, které absolvování vzdělávací aktivity má na kariéru, eventuálně odměňování zaměstnance. Ve Francii je rovněž zaveden tzv. *télétravail*, v překladu flexibilita pracovního prostředí. Pro realizaci tohoto institutu byl vydán velmi detailní Průvodce implementací práce z domova za pomoci ICT ve státní správě s cílem provést úřady tím, jak institut implementovat.

2.3.3 Srovnávací analýza vybraných druhů služebních poměrů zaměstnanců státu.

V roce 2019 byla dále dokončena Srovnávací analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v České republice a ve vybraných zemích EU. Jejím cílem bylo porovnat různé druhy služebních vztahů s cílem poučit se ze vzájemné prostupnosti principů těchto právních úprav služebních poměrů veřejného sektoru. Srovnávací analýza je rozdělena do tří částí.

Cílem první části analýzy bylo porovnat různé druhy služebních nebo obdobných vztahů týkajících se státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů, vojáků z povolání, úředníků územních samosprávných celků a soudců a poskytnout tak informace ze vzájemné prostupnosti principů právních úprav daných zaměstnaneckých poměrů veřejného sektoru a v návaznosti na to v oblasti personálních vztahů. V rámci analýzy byly instituty zákona o státní službě porovnány

s ustanoveními následujících právních úprav, s platností k 31. prosinci 2018:



- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

Každé porovnání zákona o státní službě s příslušným dalším zákonem představuje samostatnou kapitolu v analýze, kterou uzavírá základní shrnutí zjištěných poznatků.

Druhá část analýzy je zaměřena na porovnání personálních procesů týkajících se státních zaměstnanců podle zákona o státní službě, příslušníků bezpečnostních sborů, úředníků územních samosprávných celků, soudců a vojáků z povolání. V rámci analýzy bylo zjišťováno, zda a jak jsou tyto personální procesy upraveny ve výše uvedených zákonech. Mezi skupinu těchto

personálních procesů byl zvolen institut nábory a výběru zaměstnanců, adaptační proces, vzdělávání zaměstnanců, hodnocení zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, péče o zaměstnance, kárná odpovědnost a skončení služebního, pracovního poměru nebo skončení výkonu funkce. Rovněž tato druhá část srovnávací analýzy má ve svém závěru zpracování základní vyhodnocení zjištěných poznatků z porovnání personálních procesů.

Třetí část představuje základní rešerše veřejně dostupných informací o právních úpravách týkajících se zaměstnanců veřejné správy ve vybraných státech Evropské unie. Rešerše byla zaměřena na Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francouzsko, Chorvatsko, Irsko, Italsko, Maltsko, Polsko, Rakousko, Slovensko, Spojené království Velké Británie a Severního Irsku a Spolkovou republiku Německo.

2.4 Informační a publikační činnost

V oblasti metodického vedení a koordinace státní služby se klade důraz na transparentnost a zajištění nabídky různých informací.

Na webových stránkách Ministerstva vnitra, sekce pro státní službu www.mvcr.cz/sluzba/ nebo www.statnisluzba.cz jsou zveřejňovány informace pro služební úřady i státní zaměstnance, právní a služební předpisy, metodické pokyny, stanoviska a vzory úkonů, závěry poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu a informace o činnosti v mezinárodních institucích. Jejich výčet je podrobně uveden v kapitole 18.1.

Dotazy lze posílat dle jejich obsahového zaměření na adresy statnisluzba@mvcr.cz nebo statnisluzba.vzdelavani@mvcr.cz.

Aktuální informace o státní službě nabízí pravidelně také newsletter Státní služba, který vychází v rámci časopisu Veřejná správa. V roce 2019 se věnoval vládní novele zákona o státní službě a dalším legislativním změnám, závěrům poradního sboru, vyhodnocení aktivit projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy za rok 2018, opakovaně různým tématům v oblasti řízení kvality ve služebních úřadech, vyhodnocení Aplikace eZkouška, vzdělávání státních zaměstnanců, systemizaci služebních a pracovních míst na rok 2019 a opět i systemizaci na rok 2020 a jejím dopadům na služební poměr státních zaměstnanců a pracovní poměr dalších zaměstnanců.

Informace o výběrových řízeních jsou zpřístupněny v *Národním katalogu otevřených dat* ve formě otevřených dat, tj. způsobem umožňujícím dálkový přístup v otevřeném a strojově čitelném formátu, jejichž způsob ani účel následného využití není omezen.

Informace o státní službě lze najít na těchto stránkách:

- Sekce pro státní službu www.mvcr.cz/sluzba, www.statnisluzba.cz

- Informační systém o státní službě www.mvcr.cz/isoss nebo www.isoss.cz
- Portál veřejné správy – seznam užitečných odkazů: odkaz Státní služba <http://portal.gov.cz/portal/ovm/>
- Národní katalog otevřených dat <https://portal.gov.cz/otevrena-data/datove-sady/2017-12> nebo <https://data.gov.cz/datove-sady>

2.5 Kontrolní činnost

V průběhu roku 2019 podobně jako v předchozích letech vykonal náměstek pro státní službu, resp. jím pověřený státní zaměstnanec ve služebních úřadech kontrolu ve služebních vztazích státních zaměstnanců. Při výkonu kontroly postupovaly kontrolní skupiny podle kontrolního řádu.

Počátkem roku byla dokončena kontrola v Českém úřadu zeměměřičském a katastrálním, která byla zahájena koncem roku 2018. Po ní následovaly dvě kontroly mimo plán kontrol, a to kontrola v Hygienické stanici hl. m. Prahy a v Krajské hygienické stanici Plzeňského kraje, a závěrem roku byly zahájeny kontroly v České školní inspekci a v Ministerstvu pro místní rozvoj, které byly dokončeny počátkem roku 2020.

Předmětem kontrol zařazených v plánu kontrol je dlouhodobě oblast organizace, organizační struktury a vnitřní systemizace, provádění výběrových řízení, rozhodování o přijetí do služebního poměru, rozhodování o změnách služebního poměru, rozhodování o skončení služebního poměru, provádění služebního hodnocení, odměňování (např. rozhodování o osobních příplatcích, o mimořádných odměnách), vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a dále oblast organizačního zabezpečení úřednické zkoušky (vč. personálního zajištění), vlastního průběhu úřednické zkoušky, řádného vedení dokumentace úřednické zkoušky a zabezpečení procesu vzdělávání. Je ověřováno dodržování postupů vyplývajících ze zákona o státní službě a jeho prováděcích právních předpisů, ze souvisejících právních předpisů a ze služebních předpisů náměstka pro státní službu. Nově jsou ve služebních úřadech komplexně kontrolovány služební předpisy vydané služebními orgány, údaje vedené v informačním systému o státní službě a osobní spisy státních zaměstnanců, resp. jejich obsah a vedení. Předmět plánovaných kontrol vykonávaných náměstkem pro státní službu se tedy neustále rozšiřuje.

Pokud jde o kontroly osobních spisů státních zaměstnanců, zjišťují kontrolní skupiny, že osobní spisy v některých služebních úřadech nejsou označeny konkrétní spisovou značkou a že dokumenty v nich založené nejsou označeny číslem jednacím, které by se spisovou značkou osobního spisu korespondovalo. V některých služebních úřadech nejsou jednotlivé dokumenty do spisu zakládány chronologicky podle data svého vzniku a ani soupisy (sběrné archy) neobsahují data, kdy byly do spisu založeny. Totéž platí i o správních spisech řízení o služebním poměru a o správních spisech výběrových řízení.

V rozhodnutích založených v osobních spisech nebo i ve správních spisech řízení o služebním poměru a správních spisech výběrových řízení často chybí jméno, příjmení a funkce toho, kdo rozhodnutí podepsal, vyznačení vypravení a vyznačení doručení (pokud je rozhodnutí doručováno na místě, není vyznačeno převzetí rozhodnutí), přičemž spisy neobsahují ani doklady o doručení, a dále vyznačení doložky právní moci. V některých rozhodnutích, typicky v rozhodnutích, jimiž je rozhodováno o zařazení, jmenování nebo převedení státního zaměstnance na služební místo, nejsou služební místa dostatečně identifikována (chybí název organizačního útvaru, v němž je služební místo zařazeno). V rozhodnutích o stanovení platu mnohdy nejsou ve výrokové části uvedena právní ustanovení, podle nichž je rozhodováno. Pokud jde o výrokovou část rozhodnutí o stanovení platu v případech, kdy dochází ke změně pouze některé ze složek platu (např. osobního příplatku), je nadbytečně znovu stanovován celý plat.

Je-li rozhodnutím o osobním příplatku osobní příplatek přiznáván nebo zvyšován, nejsou tato rozhodnutí dostatečně odůvodněna, neboť je pouze odkazováno na výsledky služebního hodnocení, aniž by souběžně bylo konstatováno dlouhodobé dosahování velmi dobrých služebních výsledků nebo plnění většího rozsahu služebních úkolů než plní ostatní státní zaměstnanci, resp. zlepšení kvality nebo kvantity výkonu služby doložené např. zlepšením celkového výsledku služebního hodnocení nebo zlepšením klasifikace jednotlivých hodnocených oblastí, resp. jednotlivých hodnotících kritérií. I pokud jde o konkrétní výši osobního příplatku, není v odůvodněních rozhodnutí konkretizováno respektování zásady rovnosti v odměňování.

Rovněž odůvodnění odměn poskytnutých ve služebních úřadech jsou příliš obecná. Často z nich není možné zjistit, jaké služební úkoly dotčený státní zaměstnanec plnil a v čem spočívá jejich mimořádná nebo zvláště významná povaha. Některá odůvodnění poskytnutých odměn, bez ohledu na míru jejich konkrétnosti, jsou doslovně použita opakovaně. V jednom z kontrolovaných služebních úřadů byly zjištěny případy, kdy státnímu zaměstnanci byla přiznána odměna za zastupování představeného v době jeho nepřítomnosti, aniž by státnímu zaměstnanci byl vydán příkaz k zastupování.

Jsou-li součástí osobního spisu i podání státního zaměstnance, např. žádosti o povolení jiné výdělečné činnosti, není často vyznačeno, kdy byla učiněna, resp. kdy došla služebnímu orgánu. Rozhodnutí o povolení jiné výdělečné činnosti často není časově omezeno. K tomu je třeba uvést, že zákon o státní službě neupravuje odvolání souhlasu s výkonem jiné výdělečné činnosti než služby, a proto (pro případ, že se změní okolnosti, za nichž byl souhlas s jinou výdělečnou činností udělen, nebo se ukáže, že výkon jiné výdělečné činnosti má negativní vliv na řádný výkon služby na příslušném služebním místě) je vhodné, aby byl souhlas udělován výhradně na dobu

určitou. Totéž platí i o rozhodnutích o povolení kratší služební doby.

V rámci osobních spisů státních zaměstnanců jsou rovněž kontrolovány charakteristiky jejich služebních míst. V některých služebních úřadech nejsou ani tyto označeny číslem jednacím a není v nich uvedeno, kdo charakteristiku služebního místa zpracoval a schválil.

Kontrolou údajů vedených v informačním systému o státní službě, konkrétně v Rejstříku státních zaměstnanců, byl v některých služebních úřadech zjištěn jejich nesoulad s údaji vedenými v osobních spisech státních zaměstnanců a ve správních spisech řízení o služebním poměru. Služebním úřadům bylo proto uloženo provést opravu a doplnění údajů vedených v Rejstříku státních zaměstnanců a udržovat tyto údaje v souladu se spisovou dokumentací. Rovněž jim bylo uloženo evidovat všechna obsazovaná služební místa v Evidenci obsazovaných služebních míst, a to jak ve veřejně přístupné části ve formě výběrových řízení, tak v neveřejně přístupné části vyhrazené pro služební úřady a pro státní zaměstnance zařazené mimo výkon služby z organizačních důvodů. Dále jim bylo doporučeno evidovat v Evidenci obsazovaných služebních míst výsledky výběrových řízení pro statistická šetření.

Pokud jde o kontrolu služebních předpisů, s ohledem na skutečnost, že novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu – nařízení vlády o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení – došlo s účinností od 1. března 2019 k výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců, byly kontroly vykonávané náměstkem pro státní službu po přijetí novely zákona o státní službě zaměřeny mj. i na obsah služebních předpisů k provádění služebního hodnocení. Zjištěné nedostatky se týkaly zejména chybného určení hodnotitelů některých státních zaměstnanců, chybného stanovení periody a termínu provádění pravidelného služebního hodnocení a chybného stanovení termínu provádění prvního služebního hodnocení.

Pro účely kontroly související, dlouhodobě kontrolované oblasti provádění služebního hodnocení poskytují služební úřady formuláře služebního hodnocení. Ty jsou kontrolovány jednak po stránce formální, kdy je zjišťováno, zda jsou označovány číslem jednacím, zda jsou v nich uvedeny identifikační údaje hodnotitelů (služební označení, jméno, popř. jména, příjmení, popř. akademický titul) a jejich služebních míst včetně jejich organizačního zařazení, zda je dodržována povinnost součinnosti služebních orgánů při provádění služebního hodnocení včetně souslednosti dat podpisů hodnotitele, služebního orgánu a státního zaměstnance, jenž by měl být seznamován až s podepsaným služebním hodnocením, a zda jsou dodržovány periody a termíny provádění pravidelného služebního hodnocení, a jednak po stránce obsahové. Při přezkumu způsobu provádění

služebního hodnocení kontrolní skupiny často shledávají jeho nedostatečnou individualizaci, resp. nedostatečnou individualizaci slovní klasifikace plnění jednotlivých hodnocených oblastí, nedostatečnou konzistentnost, kdy v některých případech bodová klasifikace jednotlivých hodnotících kritérií neodpovídá klasifikaci slovní, a nedostatek podkladů pro provedení služebního hodnocení. Dále shledávají, že individuální cíle pro další osobní rozvoj nejsou stanovovány jako specifické a měřitelné, v některých případech ani jako termínované. Pokud jde o institut vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, některá služební hodnocení postrádají řádné odůvodnění skutečností, pro které služební orgán nebo hodnotitel státního zaměstnance za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka považují.

Kontrolou organizace, organizační struktury a vnitřní systemizace byl v jednom služebním úřadu zjištěn nesoulad mezi platovými třídami ve schválené systemizaci a v předložené vnitřní systemizaci. Tomuto služebnímu úřadu bylo proto uloženo, aby při nejbližší změně systemizace, resp. při nejbližší změně vnitřní systemizace zjištěný nesoulad odstranil.

Pokud jde o kontrolu provádění výběrových řízení, chybí ve správních spisech výběrových řízení velice často doklad o tom, že obsazovaná služební místa nebyla vhodná pro žádného ze státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z organizačních důvodů. V oznámeních o vyhlášení výběrových řízení nejsou obsazovaná služební místa dostatečně identifikována, neboť chybí název oddělení a odboru, v nichž jsou služební místa zařazena, a dále, je-li v oznámeních o vyhlášení výběrových řízení uveden požadavek odborného zaměření vzdělání, mělo by být odkazováno nejen na zákon o státní službě, ale také na služební předpis, kterým je tento požadavek na předmětných služebních místech stanoven. V některých služebních úřadech bylo také zjištěno, že jednacím řád výběrové komise neschválila výběrová komise, ale služební orgán. Postup, kdy výběrová komise pouze vzala jednacím řád na vědomí, je v rozporu se správním řádem.

Ve správních spisech řízení o služebním poměru ve věcech, kde je rozhodnutí vydáno jako první úkon v řízení, bývá ve spisech založeno pouze příslušné rozhodnutí bez jakýchkoli podkladů pro jeho vydání. I když je rozhodnutí vydáno jako první úkon v řízení, musí být založeno na podkladech, které jsou součástí správního spisu tak, aby rozhodnutí bylo možno v případě podání opravného prostředku řádně přezkoumat. V opačném případě by rozhodnutí bylo nepřezkoumatelné.

Kontrolou vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby bylo v případě jednoho služebního úřadu zjištěno, že v posuzovaných dohodách o výkonu služby z jiného místa není upraven časový rozsah výkonu služby z jiného místa nebo není uvedeno, v jakých pracovních dnech bude služba z jiného místa vykonávána. Možnost vypovědět dohodu o výkonu služby z jiného místa byla dále upravena v rozporu

se správním řádem. Na druhou stranu lze na základě provedených kontrol konstatovat, že služební úřady obvykle plní povinnost úřadu vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby státních zaměstnankyň a státních zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené nebo čerpajících neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do čtyř let věku dítěte podle služebního předpisu náměstka pro státní službu k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

V rámci kontroly procesu úřednické zkoušky zjistila kontrolní skupina v roce 2019 některé nedostatky jednacích řádů zkušebních komisí, které by měly být odstraněny. Dále zjistila, že žádosti o vykonání úřednické zkoušky nebyly vedeny v souladu se zákonem o archivnictví a spisové službě a vyhláškou o podrobnostech výkonu spisové služby a že v protokolech zkoušených nebylo uvedeno v části „Zkoušený“ číslo občanského průkazu nebo jiného dokladu, resp. číslo služebního průkazu státního zaměstnance. V protokolech nebyla doplněna ani doručovací adresa. V rámci kontroly procesu vzdělávání kontrolní skupina doporučila vydání vlastního služebního předpisu k zabezpečení procesu vzdělávání a k obsahu, rozsahu a způsobu realizace jednotlivých druhů vzdělávání a vedení spisové dokumentace interní vzdělávací akce tak, aby byly pod jedním číslem jednacím označeny a dohledatelné jednotlivé náležitosti dané vzdělávací akce (tj. informace o vzdělávací akci, prezenční listina zaměstnanců, vyhodnocení vzdělávací akce a seznam vydaných osvědčení).

Na základě výše uvedených zjištěných skutečností kontrolní skupiny doporučují kontrolovaným služebním úřadům, resp. jejich služebním orgánům řešení jimi zjištěných pochybení. Informace o zjištěných pochybeních jsou dále poskytovány sekci pro státní službu v rámci její metodické a koordinační činnosti a informační a publikační činnosti vůči služebním úřadům a mohou tak působit i preventivně pro vyvarování se obdobných chyb při správně služebních vztahů v budoucnu.

SYSTEMIZACE A JEJÍ ZMĚNY

Právní úprava systemizace je obecně zakotvena v § 17 a následující zákona o státní službě. Pro tvorbu systemizace a organizační struktury je závazné nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu.

3.1 Systemizace v roce 2019

Vláda České republiky vytvořila rámec pro přípravu návrhů systemizace svým usnesením č. 737 ze dne 23. října 2017. V tomto usnesení uložila ministru vnitra ve spolupráci s ministrem financí, aby připravili návrh systemizace služebních a pracovních míst ve služebních úřadech na rok 2019 v návaznosti na objemy prostředků na platy a počty míst podle vládou schváleného návrhu státního rozpočtu České republiky na rok 2019.

Příprava návrhů systemizace se řídila služebním předpisem č. 3 náměstka ministra vnitra pro státní službu

ze dne 17. března 2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejích změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejích změn ve služebním úřadu.

Časový sled prací na návrzích stanovil harmonogram přípravy systemizace zpracovaný Ministerstvem vnitra v dohodě s Ministerstvem financí. V souladu s tímto harmonogramem byly návrhy systemizace připravovány paralelně s vládním návrhem státního rozpočtu.

S účinností od 1. ledna 2019 bylo schváleno 77 840 služebních a pracovních míst. V porovnání se systemizací s účinností od 1. ledna 2018 bylo zaznamenáno snížení o 741 služebních a pracovních míst. Podrobné informace o počtech systemizovaných služebních a pracovních míst včetně vývoje jsou uvedeny v **Tabulce 1**.

Z celkového počtu systemizovaných míst bylo schváleno 70 208 míst služebních (v systemizaci s účinností od 1. ledna 2018 to bylo 71 039 služebních míst), tedy míst v režimu zákona o státní službě, a 7 632 míst pracovních, tedy míst v režimu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (v systemizaci s účinností od 1. ledna 2018 to bylo 7 542 pracovních míst).

Tabulka 1

Porovnání systemizací služebních a pracovních míst

Vývoj počtu systemizovaných míst v rezortech ministerstev

Ministerstvo/Úřad vlády (rezort)	1. 7. 2015		1. 1. 2016		1. 1. 2017		1. 1. 2018		1. 1. 2019	
	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM
Úřad vlády ČR	600	335	695	387	779	370	724	337	639	287
Ministerstvo zahraničních věcí	1 938	1 750	1 949	1 775	1 990	1 810	2 005	1 832	2 021	1 848
Ministerstvo obrany	1 410	1 231	1 414	1 249	1 447	1 282	1 451	1 282	1 422	1 250
Ministerstvo financí	17 377	16 697	17 754	17 061	17 983	17 263	17 994	17 274	17 841	17 125
Ministerstvo práce a sociálních věcí	22 816	21 165	22 646	21 142	23 532	21 862	23 789	22 072	23 663	21 890
Ministerstvo vnitra	3 665	3 040	3 869	3 253	4 005	3 403	4 015	3 415	3 983	3 385
Ministerstvo životního prostředí	2 454	2 146	2 334	2 060	2 357	2 052	2 374	2 049	2 525	2 108
Ministerstvo pro místní rozvoj	981	853	1 197	1 068	1 313	1 182	1 419	1 282	1 348	1 212
Ministerstvo průmyslu a obchodu	1 660	1 464	1 917	1 699	1 972	1 739	2 011	1 773	1 867	1 643
Ministerstvo dopravy	1 047	914	1 050	912	1 076	933	1 080	932	1 056	908
Ministerstvo zemědělství	6 555	5 688	6 635	5 782	6 628	5 772	6 643	5 803	6 562	5 746
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 678	1 565	1 524	1 417	1 592	1 417	1 598	1 424	1 570	1 381
Ministerstvo kultury	275	218	275	221	301	235	308	242	307	240
Ministerstvo zdravotnictví	3 160	2 655	3 211	2 698	3 282	2 716	3 303	2 742	3 243	2 695
Ministerstvo spravedlnosti	527	340	552	391	485	396	520	415	461	358

Vývoj počtu systemizovaných míst v ministerstvech a v Úřadu vlády ČR

Ministerstvo/Úřad vlády (rezort)	1. 7. 2015		1. 1. 2016		1. 1. 2017		1. 1. 2018		1. 1. 2019	
	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM
Úřad vlády ČR	600	335	695	387	779	371	724	337	639	287
Ministerstvo zahraničních věcí	1 938	1 750	1 949	1 775	1 986	1 806	2 005	1 832	2 021	1 848
Ministerstvo obrany	1 154	1 025	1 164	1 035	1 163	1 034	1 167	1 034	1 138	1 004
Ministerstvo financí	1 611	1 453	1 634	1 472	1 624	1 436	1 630	1 444	1 570	1 384
Ministerstvo práce a sociálních věcí	1 400	1 219	1 442	1 191	1 638	1 233	1 654	1 244	1 629	1 183
Ministerstvo vnitra	2 473	2 216	2 673	2 431	2 784	2 563	2 783	2 567	2 756	2 542
Ministerstvo životního prostředí	612	502	612	510	623	507	623	502	636	508
Ministerstvo pro místní rozvoj	695	599	751	634	789	670	812	690	762	642
Ministerstvo průmyslu a obchodu	857	732	937	812	934	803	953	827	912	784
Ministerstvo dopravy	469	400	470	401	496	425	504	428	490	415
Ministerstvo zemědělství	803	664	794	662	811	649	800	643	726	587
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 100	1 050	1 017	963	1 012	948	1 026	959	997	917
Ministerstvo kultury	275	218	275	221	301	235	308	242	307	240
Ministerstvo zdravotnictví	464	377	510	422	557	408	559	409	492	356
Ministerstvo spravedlnosti	527	340	552	391	485	398	520	415	461	358

Vývoj počtu systemizovaných míst v dalších ústředních správních úřadech

Ministerstvo/Úřad vlády (rezort)	1. 7. 2015		1. 1. 2016		1. 1. 2017		1. 1. 2018		1. 1. 2019	
	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM	Celkem	Z toho SLM
Český telekomunikační úřad	622	622	633	633	633	633	663	663	627	627
Úřad pro ochranu osobních údajů	104	75	104	68	109	73	109	72	109	72
Úřad průmyslového vlastnictví	228	185	229	186	230	186	230	186	225	183
Český statistický úřad	1 400	1 248	1 399	1 247	1 399	1 247	1 396	1 245	1 510	1 342
Český úřad zeměměřický a katastrální *)	5 291	4 879	5 280	4 870	5 283	4 875	5 260	4 862	5 220	4 816
Český báňský úřad *)	194	134	194	135	194	135	194	136	195	136
Energetický regulační úřad	254	198	294	234	318	253	333	272	321	260
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	251	207	251	204	259	212	262	215	257	210
Archív bezpečnostních složek	157	96	157	89	157	88	157	88	152	84
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	45	41	45	41	45	41	46	42	44	40
Správa státních hmotných rezerv	369	155	369	156	378	157	432	160	417	148
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	219	190	220	191	223	195	221	193	212	184
Úřad pro dohled nad hosp. pol. stran a pol. hnutí	0	0	0	0	0	0	19	10	19	10
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře	0	0	0	0	0	0	25	21	24	20

* včetně podřízených služebních úřadů

Jestliže v roce 2018 bylo z celkového počtu služebních míst systemizováno 10 053 míst představených, s účinností od 1. ledna 2019 bylo schváleno 9 991 míst představených. V celkovém počtu pracovních míst schválila vláda 360 míst vedoucích zaměstnanců oproti 361 místům vedoucích zaměstnanců v roce 2018.

Objem prostředků na platy všech systemizovaných míst ve služebních úřadech představuje celkem 34 342 284 948 Kč. Z této částky připadá na služební místa

31 354 730 206 Kč a na pracovní místa 2 987 554 742 Kč.

S ohledem na ochranu veřejného zájmu stanovila vláda požadavek státního občanství České republiky na 3 851 služebních místech (3 766 v systemizaci s účinností od 1. ledna 2018) a na 261 pracovních místech (242). Tento požadavek byl v největším počtu stanoven na služebních místech v Ministerstvu zahraničních věcí (1 848 služebních míst) a v Ministerstvu vnitra (1 274 služebních míst).

Vláda České republiky stanovila také 56 služebních míst (62 služebních míst v systemizaci s účinností od 1. ledna 2018), na nichž lze se státním zaměstnancem sjednat nebo stanovit zákaz konkurence. Jedná se zejména o místa, na kterých se rozhoduje o veřejných zakázkách, případně jsou na nich vykonávána práva a povinnosti zprostředkovatele při realizaci dotační politiky.

3.2 Služební místa

Služební nebo pracovní systemizované místo je charakterizováno správními činnostmi nebo pracemi, které se na místě požadují a tvoří tak jeho obsah. Pro vymezení systemizovaného místa jako místa služebního je zásadní ustanovení § 5 zákona o státní službě určující činnosti, které jsou službou.

Od správních činností požadovaných na služebním místě se odvozují všechny jeho systemizační atributy. Ty také určují charakter služebního místa a stojí v základu požadavků kladených na státního zaměstnance na něm zařazeného.

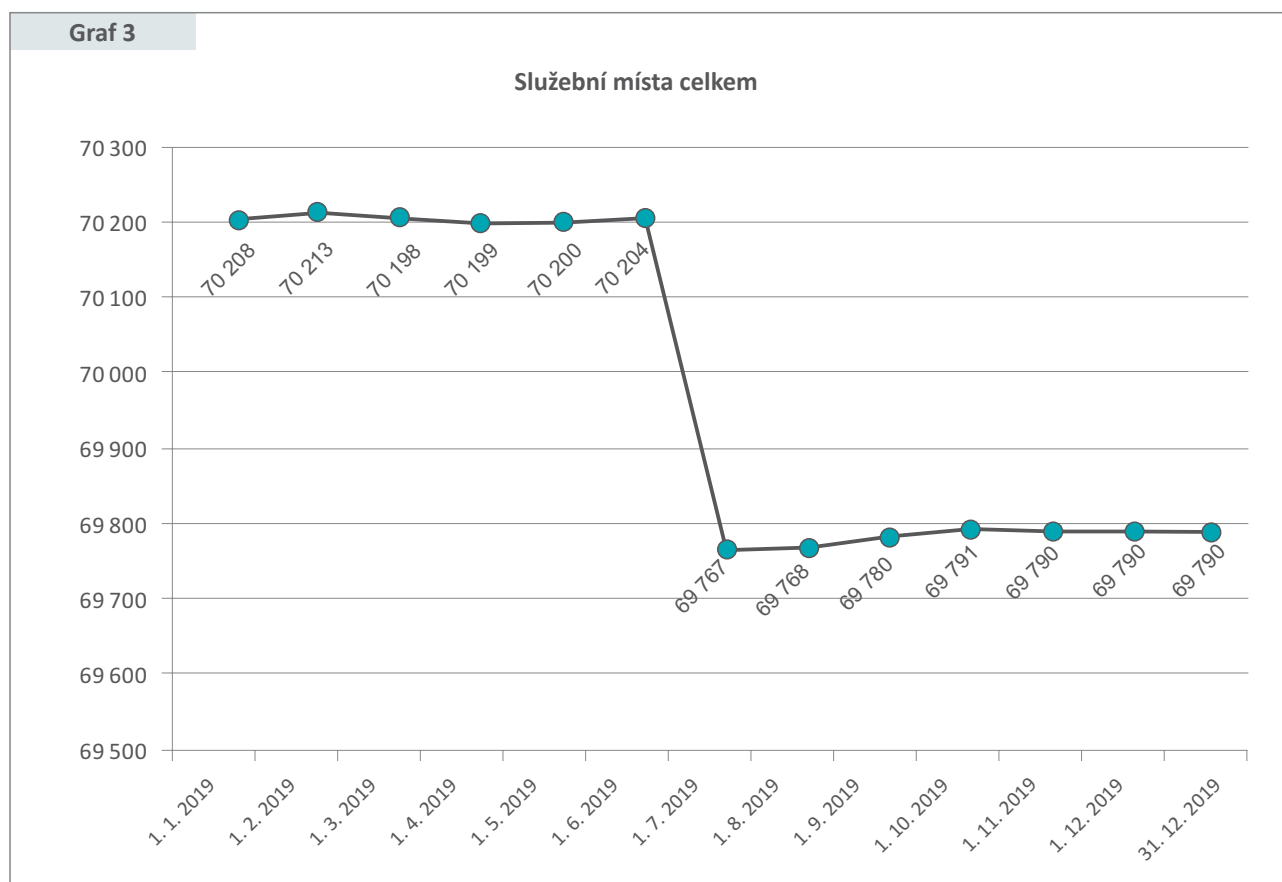
Z pohledu právních předpisů jsou pro systemizační atributy služebního místa významné:

a) zákon o státní službě, který zejména stanoví kompetence, způsob a důvody pro stanovení některých systemizačních atributů služebního místa, služebního místa představeného a jeho stupně,

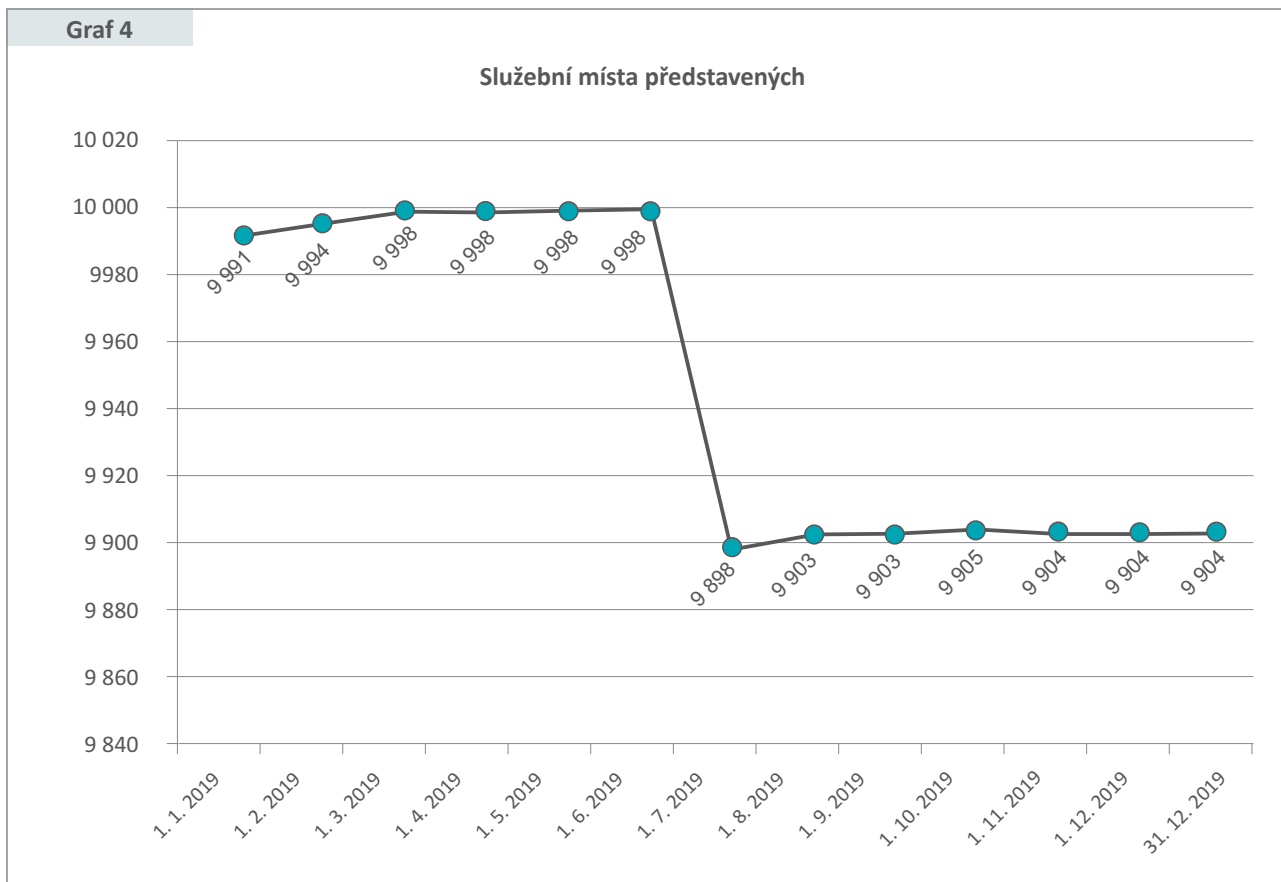
b) nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, do 30. června 2019 a s účinností od 1. července 2019 nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, která přiřazují správní činnosti k oborům státní služby podle působnosti vykonávané služebními úřady,

c) nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu stanovící, že služební místo se klasifikuje platovou třídou, do které je v katalogu správních činností zařazena nejnáročnější správní činnost.

V systemizaci s účinností od 1. ledna 2019 schválila vláda celkem 70 208 služebních míst. Z tohoto počtu bylo 9 991 služebních míst představených. Vývoj počtu služebních míst celkem a vývoj počtu míst představených v roce 2018 a je patrný z následujících Grafů 3 a 4.

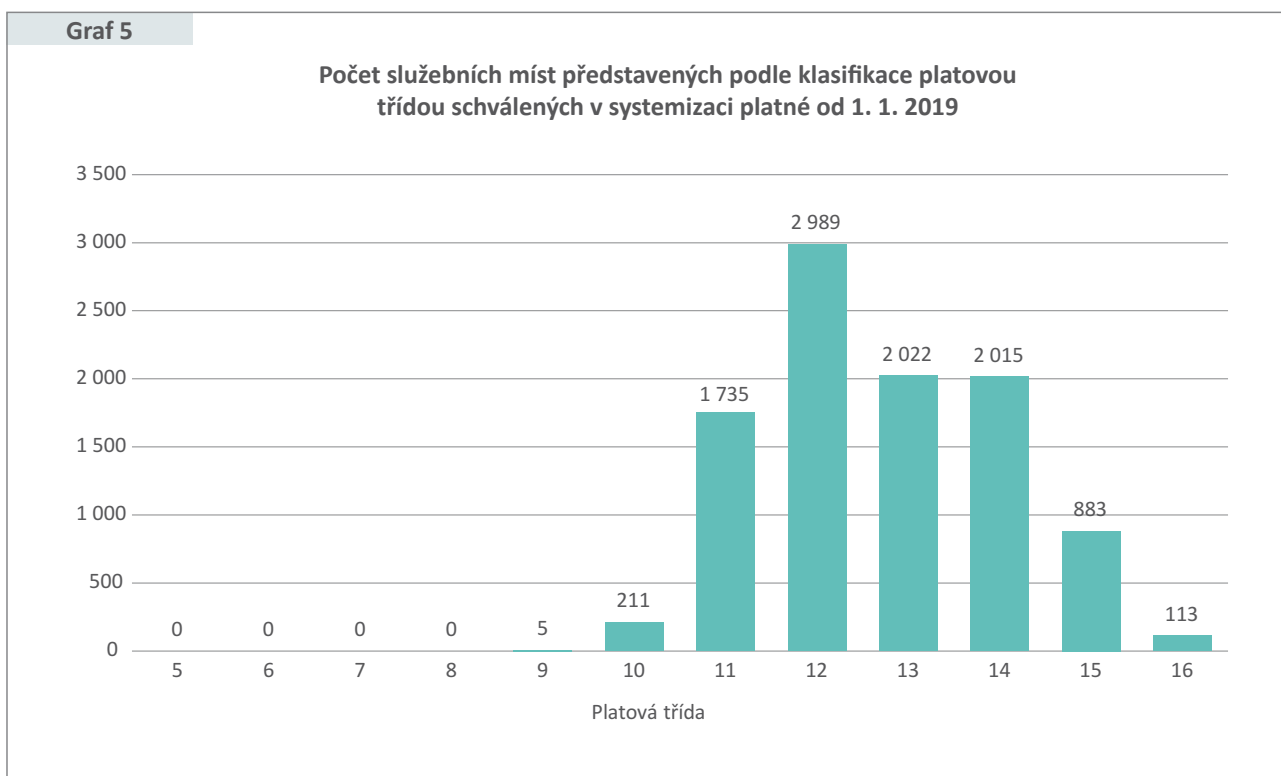


Graf 4

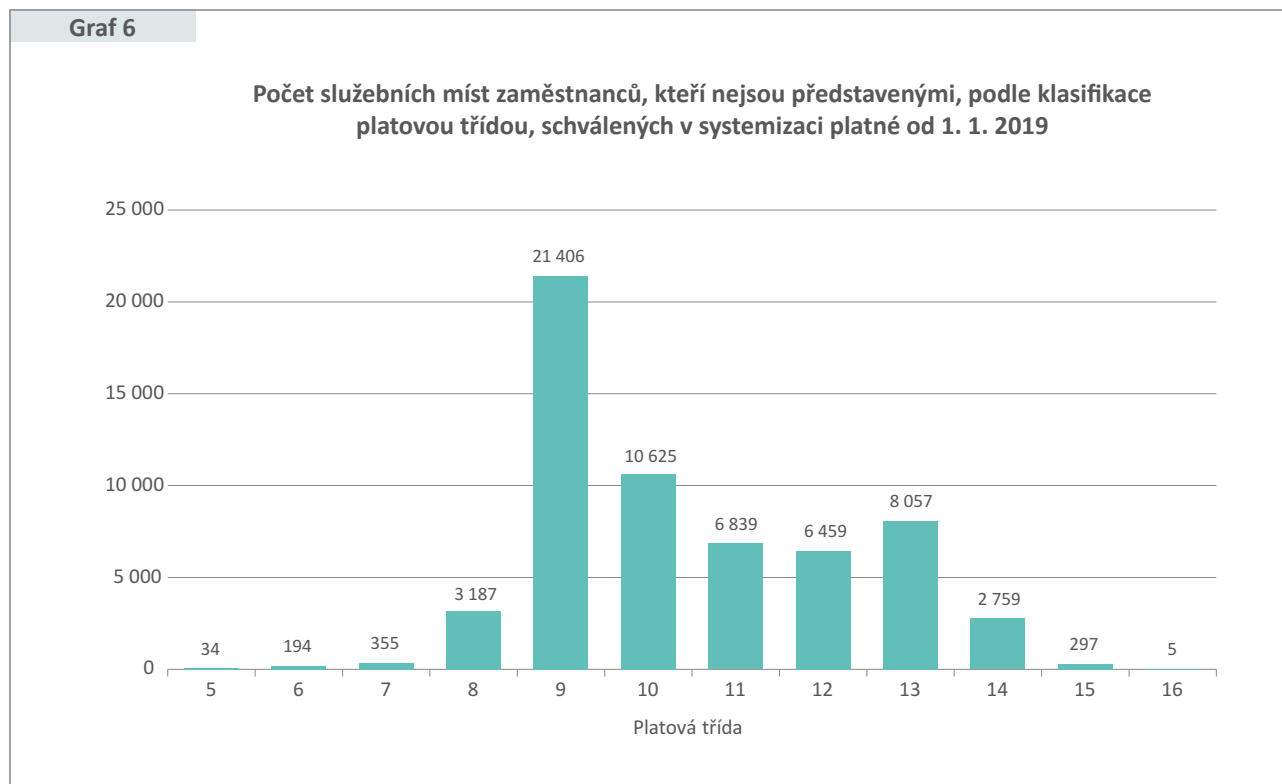


Jak je patrné z Grafu 5, nejčastěji byla služební místa představených klasifikována 12. platovou třídou; následují služební místa klasifikovaná 13. platovou třídou a 14. platovou třídou. Nejnižší platovou třídou použitou pro klasifikaci služebních míst představených je 9. platová třída.

Graf 5



Služební místa státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, byla nejčastěji klasifikována 9. platovou třídou. Následuje 10. a 13. platová třída. Na rozdíl od představených je zde nejnižší použitou 5. platová třída, více viz **Graf 6**.



3.3 Změny systemizace a organizační struktury

Změny systemizace služebních úřadů byly prováděny v souladu s § 18 zákona o státní službě. Je-li důsledkem změny systemizace změna počtu služebních míst, objemu prostředků na platy státních zaměstnanců nebo změna platové třídy státního zaměstnance o více než jednu třídu dolů nebo o dvě třídy nahoru, je přípustná jen dojde-li ke změně působnosti správního úřadu nebo k podstatné změně podmínek, za kterých byla systemizace schválena.

V průběhu roku 2019 předložil ministr vnitra vládě České republiky celkem sedm návrhů na změnu systemizace, z nichž jedním byl návrh první systemizace nově vzniklé Národní sportovní agentury. V těchto návrzích bylo obsaženo 44 návrhů ministerstev a Úřadu vlády České republiky, 68 návrhů služebních úřadů podřízených ministerstvům a 57 návrhů dalších ústředních nebo jim podřízených správních úřadů.

V převážné většině případů spočívaly návrhy na změnu systemizace v navýšení počtu služebních a pracovních míst, v souvisejícím navýšení objemu prostředků na platy nebo ve změně klasifikace systemizovaných míst platovou třídou. Jejich důvodem byla především podstatná změna podmínek, za nichž byla systemizace schválena, zejména nárůst činností zajišťovaných služebními úřady.

3.4 Příprava systemizace 2020

V souladu s usnesením vlády č. 783 ze dne 29. listopadu 2018 byl v průběhu února a března 2019 Ministerstvem vnitra a Ministerstvem financí projednán a schválen harmonogram pro přípravu systemizace služebních a pracovních míst služebních úřadů účinné od 1. ledna 2020.

Bylo dohodnuto, že příprava návrhů systemizace s účinností od 1. ledna 2020 bude probíhat paralelně s přípravou vládního návrhu státního rozpočtu na rok 2020 a že návrhy systemizace služebních a pracovních míst budou Ministerstvu vnitra předloženy ve lhůtě 15 dní od jeho schválení vládou.

Systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2020 byla schválena usnesením vlády ze dne 18. listopadu 2019 č. 811. Do doby, než nabyla tato systemizace účinnosti, byla upravena usnesením vlády ze dne 9. prosince 2019 č. 898. K úpravě došlo zejména z důvodu změn, které nebylo možné z časových důvodů projednat a schválit na prvním jednání vlády k systemizaci s účinností od 1. ledna 2020.

SLUŽEBNÍ ÚŘADY A STÁTNÍ ZAMĚŠTNANCI

Služební místa jsou obsazena státními zaměstnanci nebo osobami v pracovním poměru podle § 178 zákona. Podle údajů vedených v Informačním systému o státní službě (dále také ISOSS) vykonávalo v prosinci roku 2019 státní službu 61 767 státních zaměstnanců ve 234 služebních úřadech. Je to o 1 129 státních zaměstnanců méně než ve stejném období roku 2018. Tato kapitola se věnuje podrobně různým ukazatelům o státních zaměstnancích zařazených ve služebních úřadech za rok 2019, i v meziročním srovnání. Zdrojem níže uvedených údajů je Rejstřík státních zaměstnanců, který je součástí ISOSS.

4.1 Služební úřady

Služebním úřadem je podle § 4 zákona o státní službě správní úřad a dále státní orgán nebo právnická osoba, o kterých tak stanoví jiný zákon. Počet služebních úřadů se oproti roku 2018 zvýšil o jeden. K 1. srpnu 2019 vznikla na základě zákona č. 178/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, Národní sportovní agentura, která je ústředním správním úřadem ve věcech podpory sportu, turistiky a sportovní reprezentace státu, se sídlem v Praze. Výkon státní správy v roce 2019 tedy zajišťovalo 234 služebních úřadů, mezi něž se řadí:

- 14 ministerstev a Úřad vlády,
- 175 služebních úřadů podřízených ministerstvům a jimi řízeným služebním úřadům,
- 13 dalších ústředních správních úřadů,

- 30 služebních úřadů podřízených dalším ústředním správním úřadům a
- Archiv bezpečnostních složek.

Jejich podrobný výčet a zařazení ve struktuře úřadů je uveden v kapitole 18.2.

4.2 Státní zaměstnanci

Státním zaměstnancem je osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností stanovených v ustanovení § 5 zákona o státní službě.

Podle údajů vedených v ISOSS státní službu v roce 2019 aktivně vykonávalo 61 767 státních zaměstnanců, což bylo o 1 129 méně než v roce 2018. Z toho bylo 9 159 představených a 52 608 ostatních státních zaměstnanců (blíže viz Tabulka 2). Státní službu vykonávalo 93,5 % (92 % v roce 2018) státních zaměstnanců na dobu neurčitou, 6,5 % (8 % v roce 2018) bylo zařazeno k výkonu služby na dobu určitou.

Souhrnný počet státních zaměstnanců v ústředních správních úřadech a Archivu bezpečnostních složek (který není podřízen žádnému ústřednímu správnímu úřadu) je uveden v Tabulce 3, přičemž uvedený počet zahrnuje i státní zaměstnance zařazené do jim podřízených služebních úřadů. Pro porovnání je uveden i stav v předchozích letech. Podrobnější údaje jsou součástí kapitoly 18.4.

Tabulka 2

Vývoj počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2019 (představení a ostatní státní zaměstnanci; meziroční rozdíly)

rok	představení	meziroční rozdíl	ostatní státní zaměstnanci	meziroční rozdíl	celkem	meziroční rozdíl
2019	9 159	91	52 608	-1 220	61 767	-1 129
2018	9 068	-297	53 828	647	62 896	350
2017	9 365	-	53 181	-	62 546	-

Tabulka 3**Počet státních zaměstnanců ve služebních úřadech k 31. prosinci v letech 2016 až 2019
(agregovaná data podle rezortů)**

Rezort (agregované údaje za služební úřady zařazené pod ústředním správním úřadem)	Počet státních zaměstnanců			
	v roce 2016	v roce 2017	v roce 2018	v roce 2019
Archiv bezpečnostních složek	80	76	70	71
Český báňský úřad	128	128	130	130
Český statistický úřad	1 128	1 092	1 124	1 218
Český telekomunikační úřad	601	617	577	559
Český úřad zeměměřičský a katastrální	4 695	4 483	4 484	4 441
Energetický regulační úřad	191	206	206	205
Ministerstvo dopravy	748	781	791	803
Ministerstvo financí	15 923	15 724	15 764	15 516
Ministerstvo kultury	214	200	211	212
Ministerstvo obrany	1 148	1 133	1 136	1 102
Ministerstvo práce a sociálních věcí	19 621	19 165	19 262	18 481
Ministerstvo pro místní rozvoj	906	1 031	1 076	1 103
Ministerstvo průmyslu a obchodu	1 457	1 463	1 490	1 468
Ministerstvo spravedlnosti	300	318	324	307
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 263	1 219	1 231	1 192
Ministerstvo vnitra	2 853	2 832	2 969	2 947
Ministerstvo zahraničních věcí	-	1 608	1 575	1 623
Ministerstvo zdravotnictví	2 450	2 329	2 336	2 378
Ministerstvo zemědělství	5 510	5 253	5 286	5 187
Ministerstvo životního prostředí	1 920	1 832	1 813	1 798
Národní sportovní agentura	-	-	-	3
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	38	33	34	34
Správa státních hmotných rezerv	132	130	129	130
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	173	167	176	171
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí	-	7	8	10
Úřad pro ochranu osobních údajů	64	59	60	59
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	180	168	161	157
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře	-	6	17	19
Úřad průmyslového vlastnictví	171	164	168	168
Úřad vlády České republiky	322	322	288	275
Celkem	62 216	62 546	62 896	61 767

Vedle státních zaměstnanců, kteří jsou zařazeni k výkonu služby (tzn. aktivně vykonávají státní službu), je v ISOSS evidováno i 4 845 státních zaměstnanců, kteří jsou zařazeni mimo výkon služby, např. z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, pro výkon funkce v odborové organizaci nebo pozastavení služby. V roce 2018 jich bylo evidováno 4 265 a v roce 2017 jen 3 311.

V průběhu roku 2019 skončilo služební poměr 4 088 státních zaměstnanců, v roce 2018 to bylo 4 243 a v roce 2017 ještě nepatrně více, 4 534 státních zaměstnanců. Nejčastějším důvodem (v 68 %) je skončení na základě žádosti státního zaměstnance.

Do služební poměru bylo zcela nově přijato 3 642 státních zaměstnanců (v 2018 to bylo 5 093) a do výkonu služby se také vrátilo 480 státních zaměstnanců, kteří v minulosti skončili služební poměr (484 v roce 2018). Celkem začalo v roce 2019 nově pracovat ve státní službě 4 122 státních zaměstnanců, což je výrazný pokles oproti

roku 2018, kdy do státní služby nastoupilo 5 577 státních zaměstnanců, a roku 2017, kdy nastoupilo 6 116 státních zaměstnanců.

Stav obsazenosti systemizovaných služebních míst státními zaměstnanci je v prosinci 2018 a 2019 podle údajů v **Tabulce 4** stejný. Státními zaměstnanci je celkově obsazeno 89 % služebních míst. To ale neznamená, že 11 % míst zůstává neobsazených. Podle § 178 zákona lze služební místo obsadit osobou v pracovním poměru na dobu určitou, jestliže státní zaměstnanec nevykonává službu na služebním místě po dobu delší než jeden měsíc. Tato možnost se obvykle využívá pro obsazení služebního místa po dobu, kdy je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené a z dalších obdobných důvodů. Uvedených 11 % služebních míst tedy není obsazeno státními zaměstnanci, část z nich je obsazena osobami v pracovním poměru a část je ve sledovaném období neobsazena.

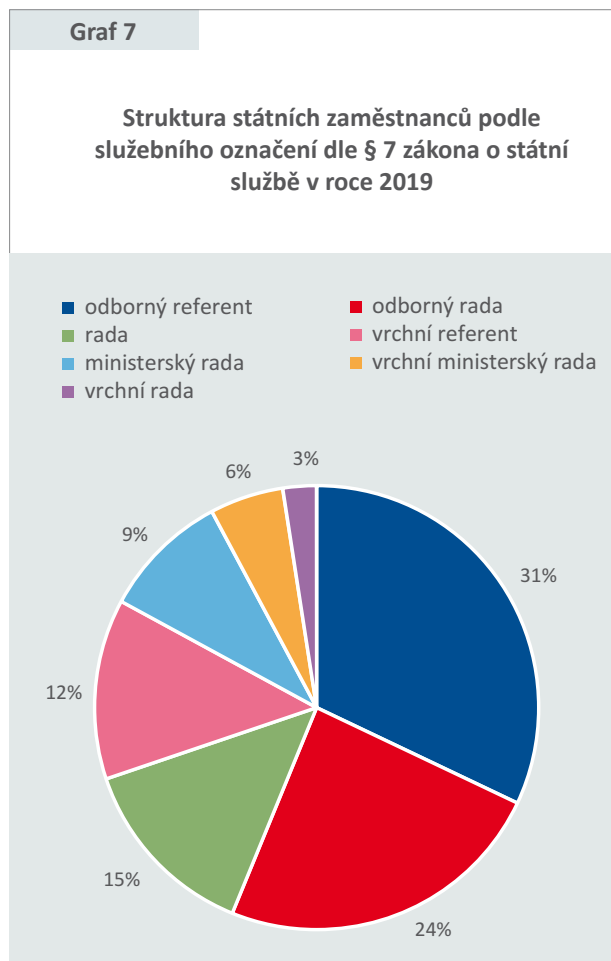
Tabulka 4

Obsazenost služebních míst státními zaměstnanci (prosinec 2018 a 2019)

	počet státních zaměstnanců	systemizovaná služební místa	obsazenost služebních míst státními zaměstnanci v roce	
			2019	2018
Resort Ministerstvo dopravy	803	909	88%	85%
Resort Ministerstvo financí	15 516	17 126	91%	91%
Resort Ministerstvo obrany	1 102	1 263	87%	89%
Resort Ministerstvo práce a sociálních věcí	18 481	21 355	87%	87%
Resort Ministerstvo pro místní rozvoj	1 103	1 212	91%	84%
Resort Ministerstvo průmyslu a obchodu	1 468	1 645	89%	85%
Resort Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 192	1 383	86%	87%
Resort Ministerstvo vnitra	2 947	3 479	85%	86%
Resort Ministerstvo zdravotnictví	2 378	2 694	88%	85%
Resort Ministerstvo zemědělství	5 187	5 759	90%	91%
Resort Ministerstvo životního prostředí	1 798	2 085	86%	88%
Ministerstvo kultury	212	242	88%	88%
Ministerstvo spravedlnosti	307	362	85%	80%
Ministerstvo zahraničních věcí	1 623	1 853	88%	86%
Úřad vlády České republiky	275	286	96%	89%
Archiv bezpečnostních složek	71	84	85%	80%
Český báňský úřad (včetně podřízených)	130	136	96%	96%
Český statistický úřad	1 218	1 342	91%	89%
Český telekomunikační úřad	559	627	89%	87%
Český úřad zeměměřický a katastrální (včetně podřízených)	4 441	4 817	92%	92%
Energetický regulační úřad	205	258	79%	76%
Národní sportovní agentura	3	5	60%	

Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	34	40	85%	81%
Správa státních hmotných rezerv	130	148	88%	81%
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	171	184	93%	91%
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí	10	10	100%	80%
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	157	210	75%	75%
Úřad pro ochranu osobních údajů	59	77	77%	83%
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře	19	21	90%	81%
Úřad průmyslového vlastnictví	168	178	94%	90%
celkem	61 767	69 790	89%	89%

Strukturu státních zaměstnanců podle služebního označení ukazuje **Graf 7**, přičemž služební označení referent (40 osob), vládní rada (139 osob) a vrchní vládní rada (123 osob) dosahují jako v předchozích letech celkem pouze půl procentního zastoupení a nejsou v grafu uvedeny. Nejčastěji, téměř jedné třetině státních zaměstnanců náleží služební označení odborný referent, následuje odborný rada a rada, což odpovídá i stavu v letech 2017 a 2018.



Četnost služebního označení představených podle § 9 zákona o státní službě, a to v pořadí od nejčastěji stanoveného služebního označení ukazuje **Tabulka 5**, včetně údajů z let 2017 a 2018, a podíl představených v roce 2019 potom **Graf 8**.

Tabulka 5

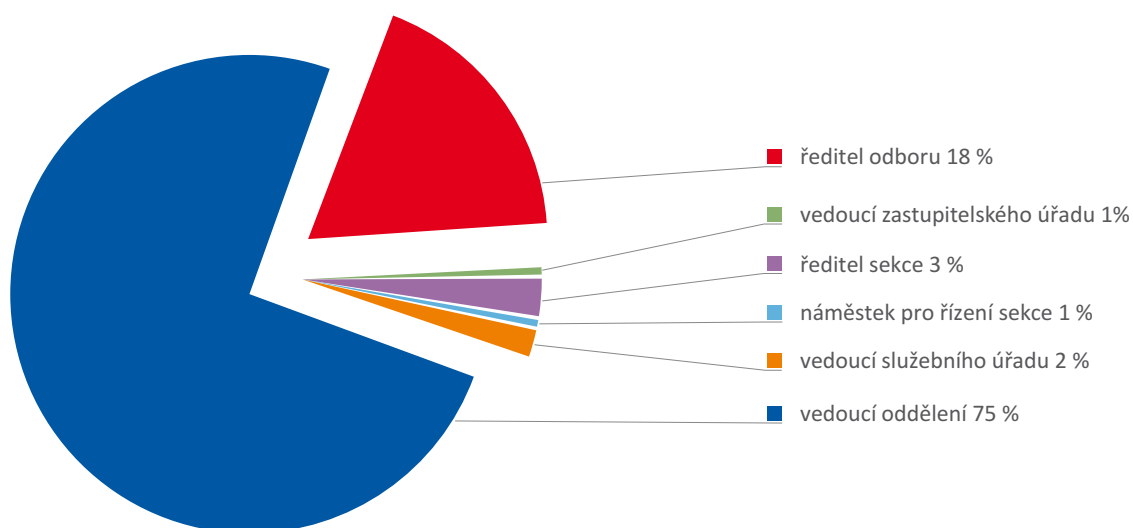
Služební označení představeného v letech 2017 až 2019 (údaje ke dni 31. prosince)

Služební označení představeného	Počet představených v roce		
	2017	2018	2019
vedoucí oddělení	7 007	6 802	6 887
ředitel odboru	1 709	1 674	1 666
ředitel sekce	270	258	264
vedoucí služebního úřadu	188	183	189
vedoucí zastupitelského úřadu	91	70	64
náměstek pro řízení sekce	83	65	72
státní tajemník	15	14	15
personální ředitel sekce pro státní službu	1	1	1
náměstek pro státní službu	1	1	1
celkem	9365	9068	9 159

Struktura představených dle jejich služebního označení (viz **Graf 8**) je totožná jako v roce 2018. Největší podíl, 75 % představených tvoří kategorie vedoucí oddělení, dále je s 18 % podílem výrazněji zastoupena pozice *ředitele odboru*. V grafu nejsou uvedeny pozice, které dosahují podíl menší než 1 %.

Graf 8

Struktura představených dle služebního označení v roce 2019



V roce 2019 byl 61 767 státním zaměstnancům stanoven výkon služby celkem v 71 038 oborech služby (v roce 2018 to bylo 78 683 oborů služby na 62 896 státních zaměstnanců). To činí průměrně 1,15 oboru služby stanoveného jednomu státnímu zaměstnanci; v roce 2018 činil tento průměr 1,25 a v roce 2017 dokonce 1,26. U představených byl tento ukazatel vyšší, a to 1,4 oboru služby na jednoho představeného (v roce 2018 to bylo 1,5); u ostatních státních zaměstnanců byl průměr 1,1 oboru služby na státního zaměstnance. Počet oborů služby roste v souvislosti s platovou třídou; představení zařazení 16. platové třídy vykonávali v roce 2019 státní službu průměrně ve 2,7 oborech služby, ostatní představení méně než dvou oborech služby. Z hlediska služebního označení, vedoucí oddělení vykonával službu

průměrně v 1,3 oborech služby, ředitel odboru v 1,63 a ředitel sekce v 1,74 oborech, náměstek pro řízení sekce už ve 2,5 oborech služby, vedoucí služebního úřadu ve 2,7 a státní tajemník ve 3,4 oborech služby.

Reálně se snížil celkový počet oborů služby stanovených státním zaměstnancům oproti roku 2018 o 7 645.

Do snížení počtu oborů služby se nepochybně promítly dva faktory: 1/ omezení počtu oborů služby, které mohou být stanoveny představenému (nejvíce 4) nebo státnímu zaměstnanci, který není představený (nejvíce 3), dle zákona č. 35/2019 Sb. a 2/ celkové snížení počtu oborů služby ze 79 na 63 nařízením vlády č. 1/2019 Sb. Výběr těch nejčastěji vykonávaných oborů služby je uveden v **Tabulce 6**, kompletní údaje jsou uvedeny v kapitole 18.4.

Tabulka 6

Četnost oborů služby stanovených státním zaměstnancům v letech 2017 až 2019 a jejich meziroční srovnání (data evidovaná k 31. prosinci roku; řazeno od nejčetnějšího oboru dle nařízení vlády č. 1/2019 Sb. podle stavu v roce 2019 a pouze obory služby, které mají četnost větší než 1 000)

Obory státní služby podle nařízení vlády č. 106/2015 Sb.				Obory státní služby podle nařízení vlády č. 1/2019 Sb.			
		rok	2017	2018			
		rok	2019				
2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění		13 772	13 806	2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry	13 240
6	Loterie a jiné podobné hry		64	30			
22	Sociální pojištění		6 566	6 679	15	Sociální pojištění	6 314
24	Zaměstnanost		5 584	5 553	17	Zaměstnanost	5 168
19	Nepojistné sociální dávkové systémy		5 288	5 273	13	Nepojistné sociální dávkové systémy	5 009

70	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	4 197	4 198	55	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	4 088
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3 603	3 561	38	Společné evropské politiky podpory a pomoci a evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3 118
29	Legislativa a právní činnost	2 775	2 800	22	Legislativa a právní činnost	2 304
36	Informační a komunikační technologie	2 278	2 270	28	Informační a komunikační technologie	2 055
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	2 125	2 118	21	Zdravotnictví a ochrana zdraví	1 979
9	Zahraniční vztahy a služba	2 004	1 941	8	Zahraniční vztahy a služba	1 897
1	Finance	2 553	2 501	1	Finance	1 654
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	1 847	1 867	63	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků	1 614
20	Sociální služby a sociální práce	1 872	1 816	14	Sociální služby, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí a rodinná politika	1 554
21	Sociálněprávní ochrana dětí a rodinná politika	79	78			
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1 351	1 360	37	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1 327
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1 582	1 418	45	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1 198
69	Státní statistická služba	1 083	1 092	54	Státní statistická služba	1 125
53	Zemědělství	899	872	42	Zemědělství a rostlinolékařská péče	1 013
60	Rostlinolékařská péče	281	278			
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	988	1 034	48	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	1 002

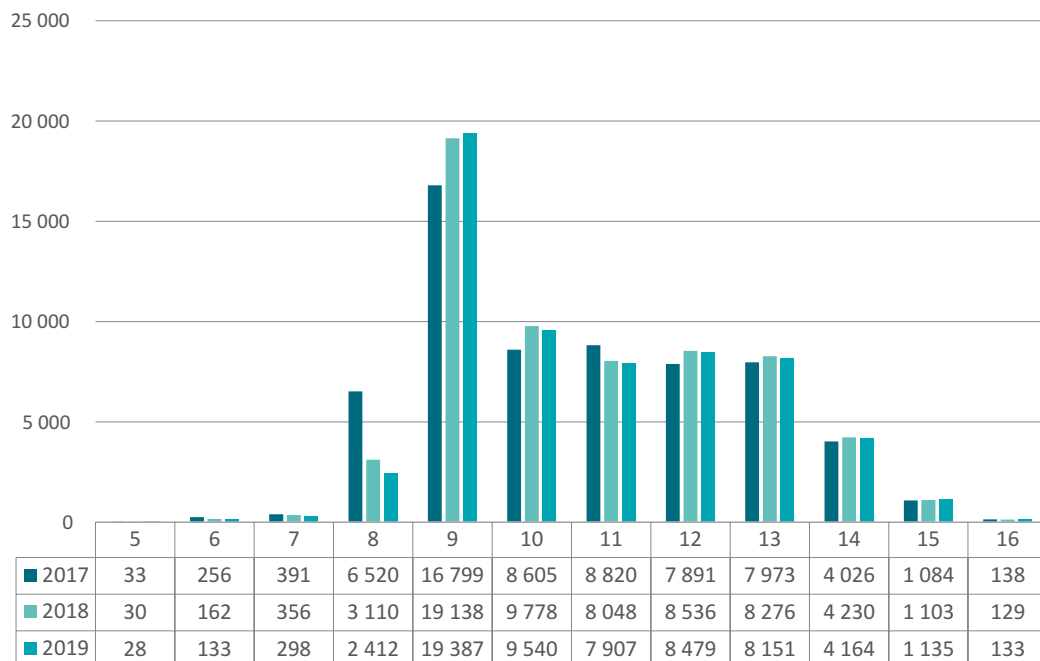
Z **Tabulky 6** je patrné, že z hlediska četnosti výkonu je stejně jako v předchozích letech na prvním místě obor *2 Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění a hazardní hry*, následuje obor *15 Sociální pojištění* a obor *17 Zaměstnanost*. Jedná se o obory služby, které jsou početně zastoupené státními zaměstnanci zařazenými ve finanční správě, České správě sociálního zabezpečení nebo v Úřadu práce a nedotkly se jich ani legislativní změny spojené s omezením počtu oborů služby, které může vykonávat představený nebo ostatní státní zaměstnanci, ani nové nařízení vlády č. 1/2019 Sb., protože u těchto oborů nedošlo k žádné výrazné změně, resp. pouze obor *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění* byl spojen s málo početně zastoupeným oborem *Loterie a jiné podobné hry*; ostatní dva obory služby zůstaly beze změny. Obory služby *31 Vnitřní pořádek a bezpečnost státu* a *27 Archivnictví a spisová služba* se oproti roku 2018 dostaly těsně pod hranici zde uváděných oborů služby, což bylo způsobeno snížením počtu státních zaměstnanců, jimž byly stanoveny o cca 100. Zásadnější změna je u oboru služby *25 Pracovněprávní vztahy*, který mělo oproti loňskému roku vykonávat o 254 méně státních zaměstnanců. Obor *1 Finance* se potom posunul z 8 na 11 místo za obory 28, 21 a 8. Jako zajímavé se jeví, že počet státních zaměstnanců, kterým byl stanoven obor služby *14 Sociální služby, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí a rodinná politika*, se v roce 2019 snížil o 340, i když tento obor vznikl spojením oboru *Sociální služby a sociální práce* (v roce 2018 jej vykonávalo 1 816 státních zaměstnanců) a oboru *Sociálněprávní ochrana*

dětí a rodinná politika (v roce 2018 jej vykonávalo 78 státních zaměstnanců).

V minulých letech bylo možné sledovat poměrně značné meziroční nárůsty nebo poklesy v počtu zaměstnanců zařazených do jednotlivých platových tříd; týkalo se to především 9 a 8. platové třídy (viz **Graf 9**). Při porovnání údajů z let 2018 a 2019 se podobné výrazné rozdíly již neukazují. Stejně jako v předchozích letech jsou státní zaměstnanci nejčastěji zařazeni v 9. platové třídě, ve které meziročně vzrostl počet státních zaměstnanců o 249. S výjimkou 15. a 16. platové třídy došlo u všech ostatních platových tříd k mírnému poklesu počtu státních zaměstnanců v nich zařazených, což lze dát do souvislosti s celkovým poklesem počtu státních zaměstnanců oproti roku 2018. Nejvýrazněji, o 698 státních zaměstnanců, se pokles projevil u 8. platové třídy, což lze vzhledem ke změnám katalogu správních činností (upřesnění činností referentů lékařské posudkové služby a přesun do 9. platové třídy) spojit do jisté míry s nárůstem počtu zaměstnanců zařazených v 9. platové třídě.

Graf 9

Struktura platových tříd státních zaměstnanců – srovnání v letech 2017 až 2019

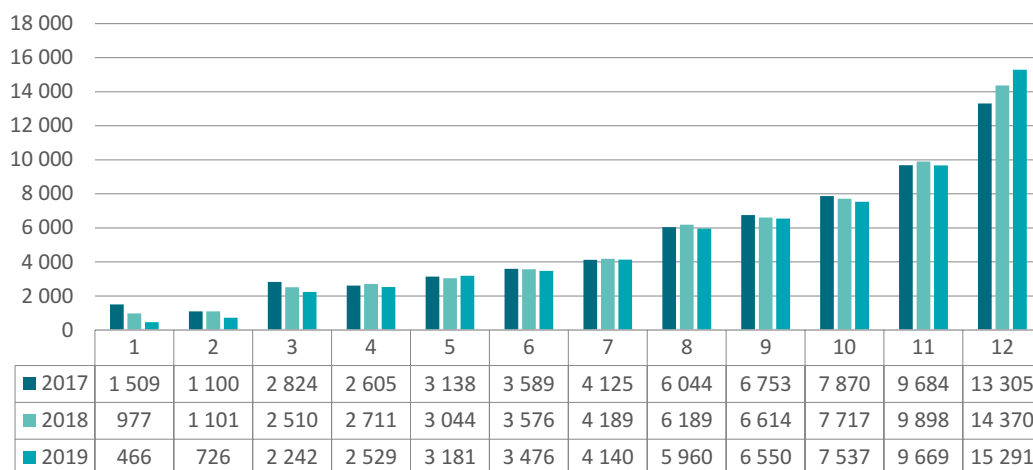


Podle údajů v **Grafu 10** bylo nejvíce státních zaměstnanců zařazeno ve 12. platovém stupni, a to ještě početněji než v předchozích letech. Jedná se o meziroční nárůst o 6,4 %. Dále, i když se znatelným odstupem, jsou nejčetněji státní zaměstnanci zařazeni v 11. a 10. platovém stupni, ale zde

u obou platových stupňů došlo k poklesu o 2,5 % oproti roku 2018. Počet státních zaměstnanců zařazených do ostatních platových stupňů také poklesl; jedinou výjimkou jsou zaměstnanci zařazení do 5. platového stupně, kde došlo naopak k nárůstu o 4,5 %.

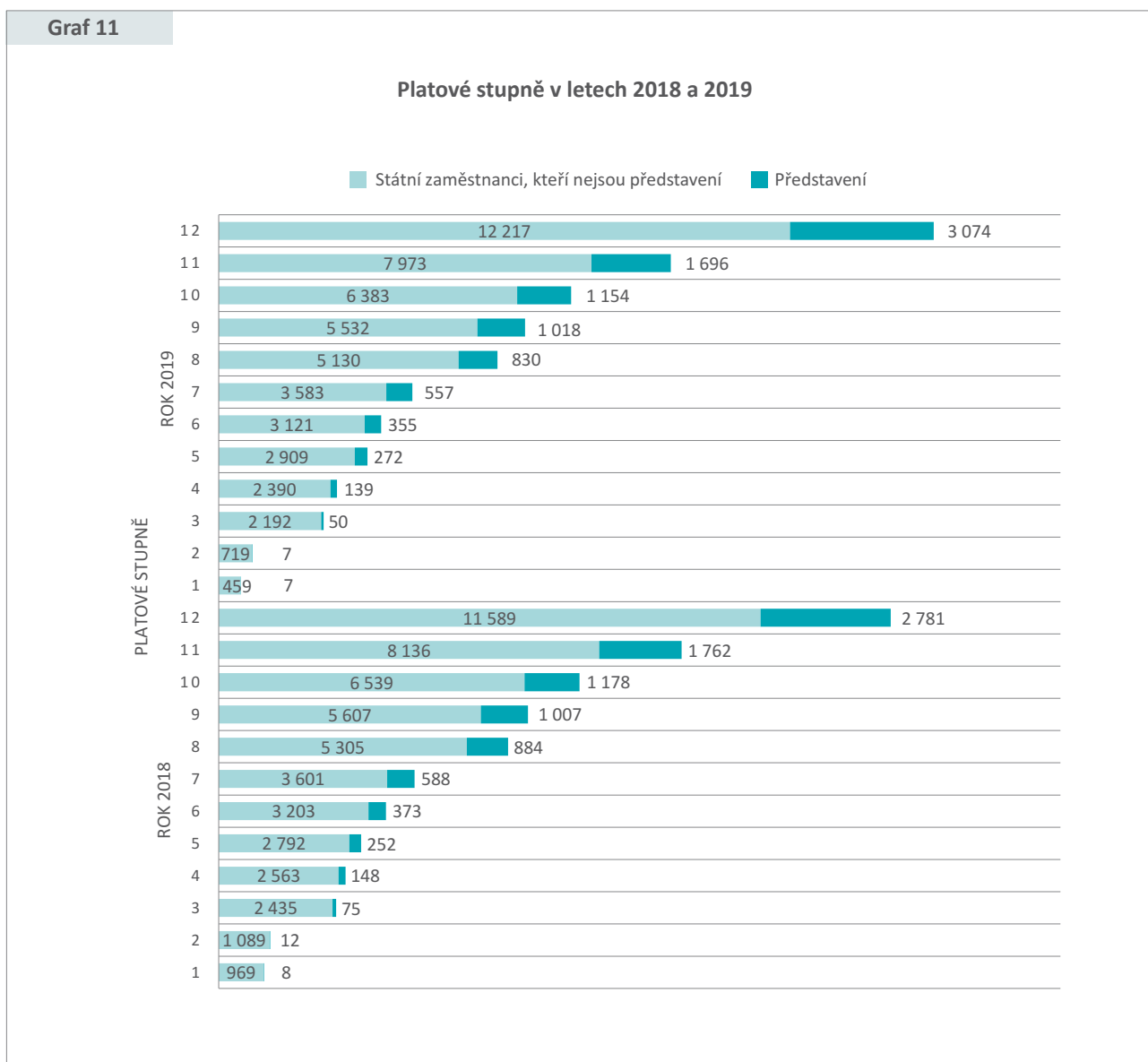
Graf 10

Přehled platových stupňů státních zaměstnanců – srovnání v letech 2017 až 2019



V roce 2019 tak splnilo podmínky pro zařazení do 12. platového stupně o 921 státních zaměstnanců více než v roce 2018; v roce 2018 to bylo o 1065 více než v roce 2017. Tito zaměstnanci dosáhli alespoň 32 let započitatelné praxe, včetně toho, že jim mohla být v důsledku dvakrát po sobě dosažených vynikajících výsledků služebního hodnocení s nejvyšším možným bodovým ohodnocením 6,1 bodu připočtena praxe v délce pěti let. Vedle toho je nutné přihlídnout i rostoucímu průměrnému věku státních zaměstnanců.

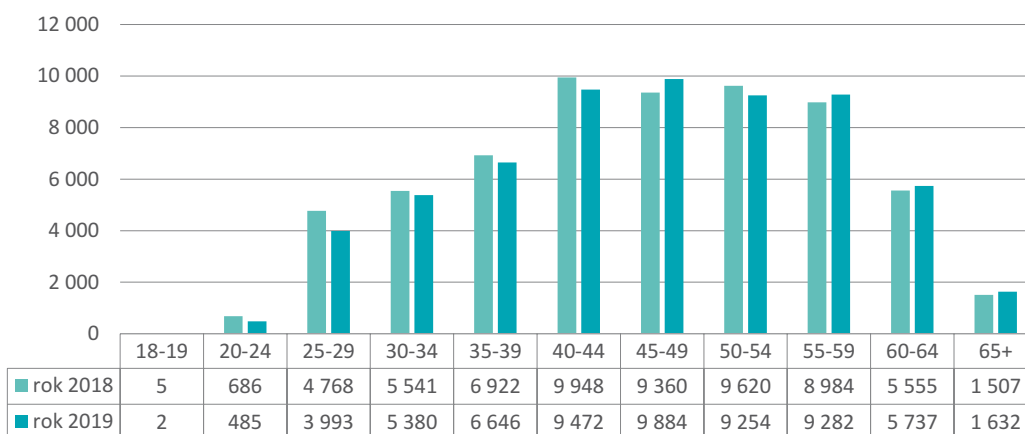
Graf 11 nabízí detailnější přehled platových stupňů podle toho, zda se jedná o představené nebo státní zaměstnance, kteří nejsou představení. Většina představených je zařazena ve vyšších platových stupních, ale ojediněle jsou zařazeni i v 1. nebo 2. platovém stupni; zde se potom jedná především o pozice vedoucích oddělení.



Věková struktura státních zaměstnanců je zobrazena v **Grafu 12**. V letech 2017 a 2018 bylo 50 % státních zaměstnanců starších 46 let; v roce 2019 tvořila tato skupina zaměstnanců již 54 % všech státních zaměstnanců. Podíl státních zaměstnanců starších 50 let vzrostl oproti minulým letům na 42 % (38 % v roce 2018, 40 % v roce 2017) a podíl státních zaměstnanců mladších 30 let se snížil na 9,0 % (10,5 % v roce 2018 a 9,7 % v roce 2017).

Graf 12

Věková struktura státních zaměstnanců v letech 2018 a 2019



Průměrný věk státního zaměstnance v roce 2019 byl 46,5 roku; průměrný věk představených byl 49 let a ostatních státních zaměstnanců 46 let (46 v roce 2018, 45 v roce 2017). Průměrný věk vedoucího oddělení byl 48 let, ředitele odboru 50 let, ředitele sekce 52 let, stejně jako v letech 2017 a 2018. Průměrný věk náměstka pro řízení sekce se snížil na 45 let (47 v roce 2018 a 46 v roce 2017). Zaměstnanci ve věku od 40 do 59 let představovali 65 % všech státních zaměstnanců (60 % v roce 2018).

Státní službu vykonávali stejně jako v roce 2018 z 99,5 % občané České republiky, ale 298 státních zaměstnanců má jiné než české státní občanství, případně více státních občanství včetně českého, blíže viz **Tabulka 7**.

Tabulka 7

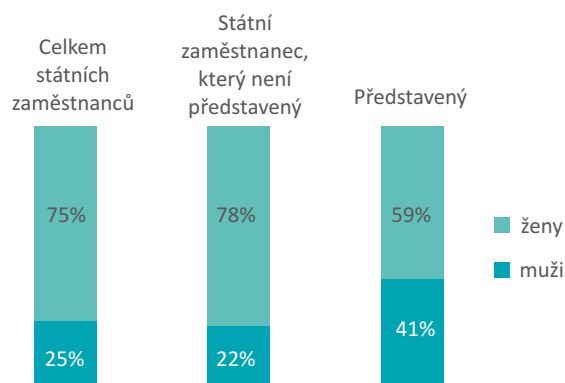
Státní občanství státních zaměstnanců

Státní občanství	Počet státních zaměstnanců
Česká republika	61 469
Slovenská republika	277
Bulharská republika	8
Polská republika	6
Spolková republika Německo	3
Rakouská republika	1
Chorvatská republika	1
Švédské království	1

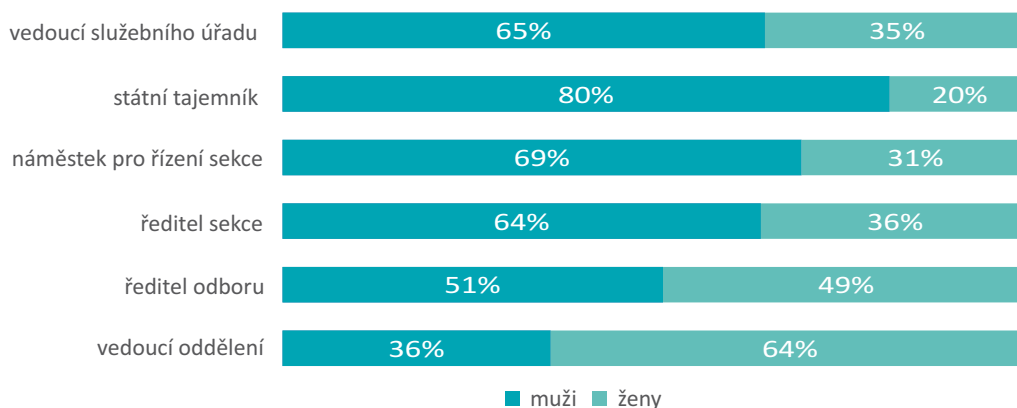
Podíl zastoupení mužů a žen zůstává poslední roky neměnný. Z **Grafu 13** vyplývá, že ve státní službě trvale podíl žen výrazně převyšuje zastoupení mužů, a to i na místech představených.

Graf 13

Poměr zastoupení mužů a žen ve služebních úřadech v roce 2019



Podrobnější údaje o zastoupení mužů a žen na pozici představených nabízí **Graf 14**. Při srovnání s rokem 2018 došlo k dvanáctiprocentnímu nárůstu v zastoupení žen na pozici státní tajemnice, u ostatních pozic představených nedošlo k výrazným změnám.

Graf 14**Rozdělení vybraných pozic představených – zastoupení mužů a žen v roce 2019**

Oproti roku 2018 se zvýšil ze 410 na 417 počet měst a obcí, ve kterých jsou v České republice situována služební působiště, což lze dát do souvislosti se změnou definice služebního působiště ve vládní novele zákona. V **Tabulce 8** jsou uvedena města s nejvyšším počtem státních zaměstnanců, a to i s možností porovnání s předchozími lety.

Tabulka 8**Služební působiště v letech 2017, 2018 a 2019
(nad 1000 státních zaměstnanců)**

Služební působiště	Počet státních zaměstnanců		
	2017	2018	2019
Praha	25 914	24 993	23 236
Brno	3 442	3 682	3 707
Ostrava	1 728	1 895	1 931
Plzeň	1 492	1 575	1 589
Hradec Králové	1 155	1 284	1 302
České Budějovice	1 098	1 192	1 202
Olomouc	1 253	1 041	1 112
Ústí nad Labem	1 074	1 002	1 021

K výkonu zahraniční služby jsou v největším počtu vysláni státní zaměstnanci do Bruselu, který byl v roce 2019 služebním působištěm pro 60 státních zaměstnanců. Jako v minulém roce následují dle četnosti služební působiště Moskva, New York, Paříž, Vídeň, Berlín, Washington, Kyjev, Lvov, Tel Aviv, Londýn, Ottawa, Peking a dalších 100 měst.

SLADĚNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ S VÝKONEM SLUŽBY

Zákon o státní službě ukládá Ministerstvu vnitra prostřednictvím sekce pro státní službu hodnotit vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady a jednou ročně o tom předložit zprávu Vládě České republiky.

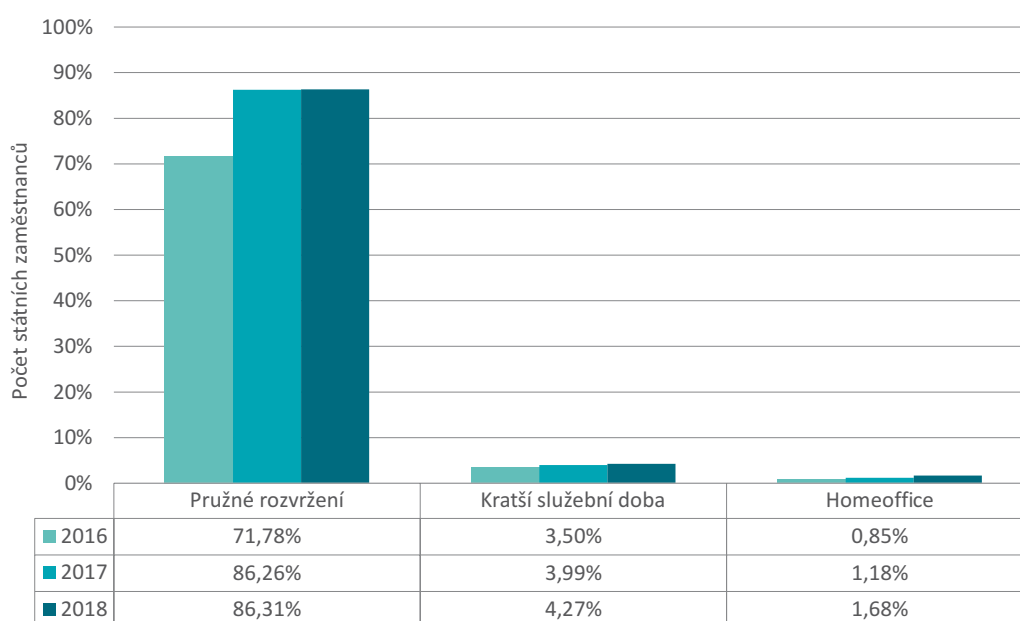
Obdobně jako v letech 2016 až 2018 shromáždila sekce pro státní službu souhrnné údaje o nástrojích sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby,

tj. např. o pružném rozvržení služební doby, kratší služební době (tzv. kratším úvazku), výkonu státní služby z jiného místa, poskytování neplaceného služebního volna, zajišťování předškolního vzdělávání a poskytování péče o dítě v dětské skupině. Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2018 obsahující srovnání všech těchto údajů je zveřejněna na webových stránkách Státní služba www.mvcr.cz/sluzba v záložce Dokumenty a stanoviska.

Ze shromážděných dat v **Grafu 15** je patrné, že jsou ve stále větší míře uplatňovány sladovací nástroje v oblasti alternativního rozvržení služební doby. Jedná se zejména o možnost pružného rozvržení služební doby, které je v praxi služebních úřadů stále běžnější. I mezi dalšími sladovacími nástroji je vidět zpravidla nárůst jejich využití, např. u tzv. doplňkového místa, při kterém služební orgán zkrátí na základním systemizovaném služebním místě úvazek a současně navýší počet služebních míst o místo s úvazkem doplňujícím základní služební místo (viz **Graf 16**).

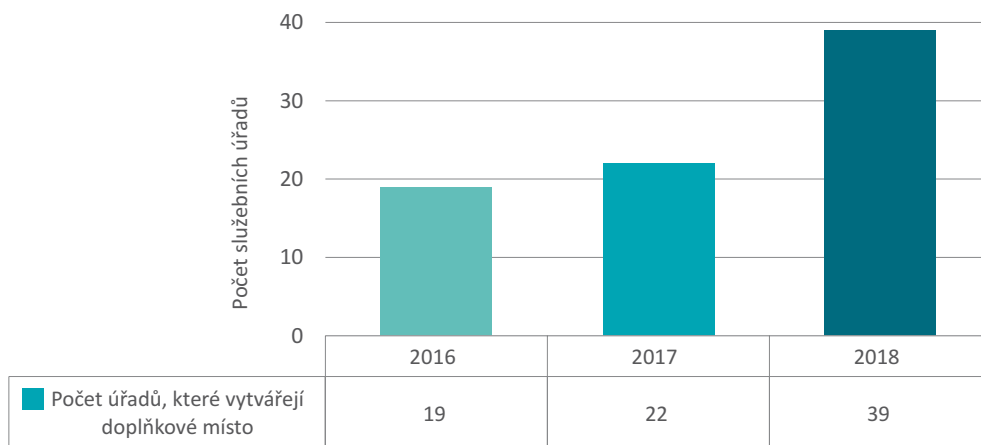
Graf 15

Vybrané sladovací nástroje



Graf 16

Počet služebních úřadů, které vytvářejí doplňková místa



Služební úřady pak také ve stále větší míře využívají i nástroje, které nejsou zákonem přímo uvedeny. Dobrým příkladem může být nabídka benefitů v oblasti volnočasových aktivit, které v roce 2018 pořádalo 115 služebních úřadů, nebo nabídka zvláštních benefitů v oblasti sportu, tuto možnost nabízelo 176 služebních úřadů.

Pravidla v této oblasti nastavuje nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, a dále se touto problematikou zabývá služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby ze dne 20. srpna 2019, ve kterém je navržena flexibilní úprava především v možnostech využití jednotlivých nástrojů sladování. Tyto nástroje jsou zde podrobně popsány. Přijatá úprava podporuje služební orgány a představené v tom, aby umožňovali zaměstnancům tyto sladovací nástroje využívat.

VZDĚLÁVÁNÍ

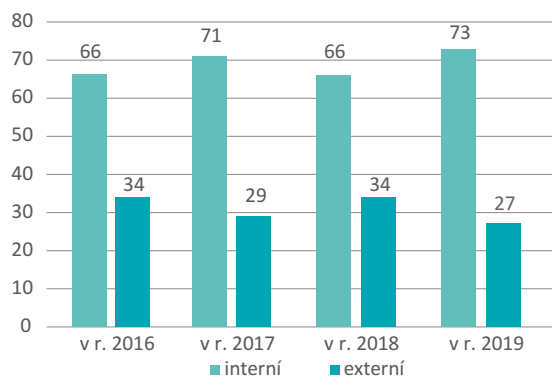
Zákon o státní službě svěřuje Ministerstvu vnitra koordinační roli v oblasti vzdělávání státních zaměstnanců, přípravě vzdělávacích programů a přípravě rámcových pravidel vzdělávání.

Služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech (dále také „služební předpis“) a usnesením vlády č. 865/2015 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech pro zaměstnance v pracovním poměru podle zákoníku práce ve správních úřadech (dále také „usnesení vlády“) byly stanoveny minimální požadavky na vzdělávání zaměstnanců. Vzdělávání je tak realizováno systémově na základě analýzy vzdělávacích potřeb a plánování.

Ministerstvo vnitra průběžně zjišťuje stav vzdělávání v jednotlivých úřadech, zejména s využitím dotazníkového šetření, a o výsledcích zjištění každoročně informuje vládu prostřednictvím Zprávy o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech.

Graf 17

Procentuální vyjádření využití interního a externího vzdělávání



Dotazníkové šetření za rok 2019 potvrdilo, že z celkového počtu 118 úřadů, za které byly poskytnuty údaje, všechny identifikují vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců. Stejně jako v předchozích letech téměř všechny tyto úřady vedou evidenci absolvovaného vzdělávání, ať se jedná o vlastní databáze nebo personální informační systémy, také komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány u více než tří čtvrtin vyhodnocených úřadů a ve všech těchto úřadech jsou realizovány jednotlivé druhy vzdělávání.

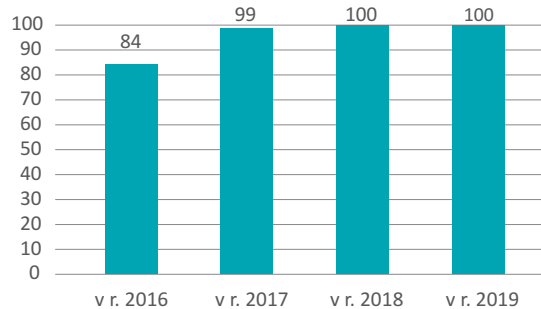
Při porovnání počtu zaměstnanců a státních zaměstnanců absolvujících vzdělávání v interní a externí formě vzdělávání stále převažuje interní forma vzdělávání, která je využívána téměř třikrát častěji než externí (viz **Graf 17**).

Dotazníkovým šetřením se dále zjišťovalo, zda úřady vydaly vlastní služební předpis, kterým si stanovují podrobnosti k obsahu, rozsahu a časové dotaci, způsobu realizace a formě ukončení jednotlivých druhů vzdělávání, jak jim to ukládá služební předpis č. 9/2015. Z dostupných údajů vyplynulo, že ač se zvyšuje počet služebních úřadů, jež vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 38 % z těch, které dotazníky zaslaly, tuto povinnost nespĺnilo, anebo vydalo interní předpis ještě před účinností služebního předpisu, tudíž takový postup nekoresponduje s ustanovením § 107 zákona o státní službě, jež upravuje oblast prohlubování vzdělání státních zaměstnanců.

Ve srovnání s předchozími lety 2016 až 2018 lze sledovat pozitivní vývoj v zajištění všech procesů vzdělávání. Například u identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců byla zaznamenána vzestupná tendence; v roce 2016 ji provedlo 84 % úřadů, v roce 2017 již 99 % a v roce 2018 a 2019 plných 100 % úřadů (viz **Graf 18**).

Graf 18

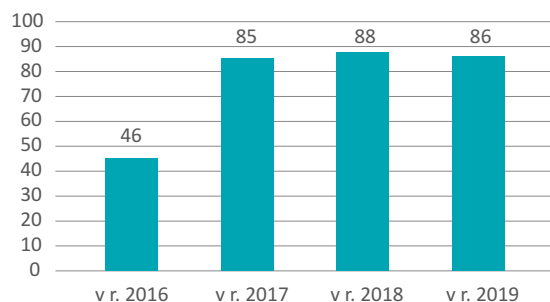
Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců



Komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány v roce 2016 u necelé poloviny úřadů, avšak v letech 2017 až 2019 to bylo u více než tří čtvrtin úřadů, za které byla dodána data, jak je vidět v **Grafu 19**.

Graf 19

Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů



Dalším pozitivním zjištěním bylo, že vesměs všechny úřady, za které byla dodána data, vyhodnocují vzdělávací akce, a to buď ihned po skončení vzdělávání, nebo s odstupem času (případně v kombinaci obou).

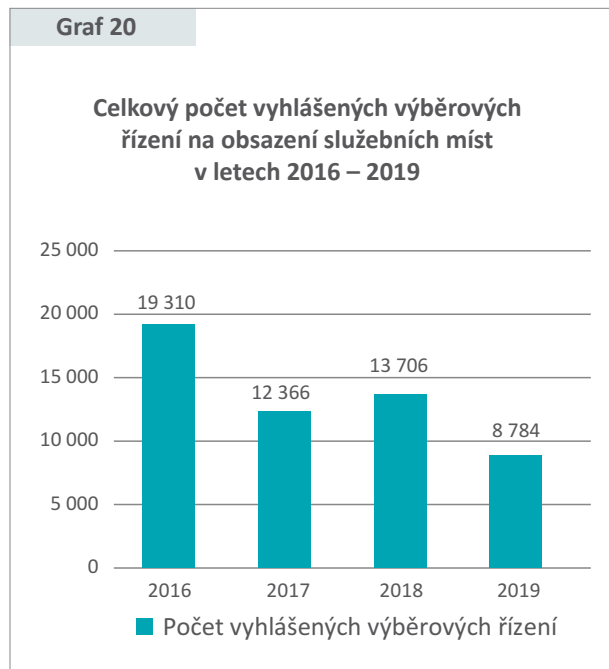
V návaznosti na novelu zákona o státní službě a na základě zkušeností z praxe zpracovalo Ministerstvo vnitra v roce 2019 nový služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech. Nicméně s ohledem na jeho účinnost od 1. ledna 2020 bude jeho dodržování předmětem dotazníkového šetření až v roce následujícím.

Ministerstvo vnitra realizovalo v roce 2019 vlastní vzdělávací programy, které jsou nabízeny bezplatně. Jedná se například o e learningový kurz vstupního vzdělávání následného, který absolvovalo 76 zaměstnanců v pracovním poměru. Kurz proběhl pouze v jednom běhu, avšak s ohledem na změny některých právních předpisů byla pečlivě zpracována jeho aktualizace, která bude spuštěna v roce 2020. Mimoto v roce 2019 se uskutečnilo vzdělávání členů zkušebních komisí zvláštní části úřednické zkoušky. Celkem bylo uspořádáno 12 běhů, které absolvovalo 123 účastníků.

VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ

Na obsazení volného služebního místa se podle § 24 odst. 1 zákona o státní službě (až na výjimky uvedené v tomto zákoně) koná výběrové řízení. Výběrová řízení se zveřejňují vedle elektronické úřední desky příslušného úřadu také v Informačním systému o státní službě, z něhož byla čerpána níže uvedená data.

V roce 2019 bylo vyhlášeno celkem 8 784 výběrových řízení na obsazení volných služebních míst podle zákona o státní službě. Na následujícím **Grafu 20** můžeme pozorovat významný pokles vyhlášených výběrových řízení oproti předchozím rokům. Výše uvedené lze přičíst zejména celkovému snižování počtu služebních míst, kdy jsou rušena nejen neobsazená služební místa, ale i služební místa obsazená, přičemž státní zaměstnanci zařazení na těchto služebních místech jsou pak následně převáděni na volná služební místa, na jejichž obsazení pak již není nutné vyhlášovat výběrová řízení. Rušení obsazených i neobsazených služebních míst má tedy velký vliv na počet vyhlášených výběrových řízení.



Nejvyšší počet výběrových řízení byl stejně jako v loňském roce (i když v jiném pořadí) vyhlášen v rámci Finanční správy (1 869), Úřadu práce České republiky (1 255) a České správy sociálního zabezpečení (1 027). Pokud se zaměříme pouze na ústřední služební úřady, pak nejvyšší čísla vykazuje stejně jako v loňském roce Ministerstvo vnitra, kde ovšem bylo vyhlášeno téměř o polovinu méně výběrových řízení oproti předchozímu roku

(449 výběrových řízení v roce 2019 oproti 843 výběrových řízení v roce 2018). Dále lze zmínit třeba Ministerstvo financí (195 výběrových řízení) a Ministerstvo obrany (194 výběrových řízení).

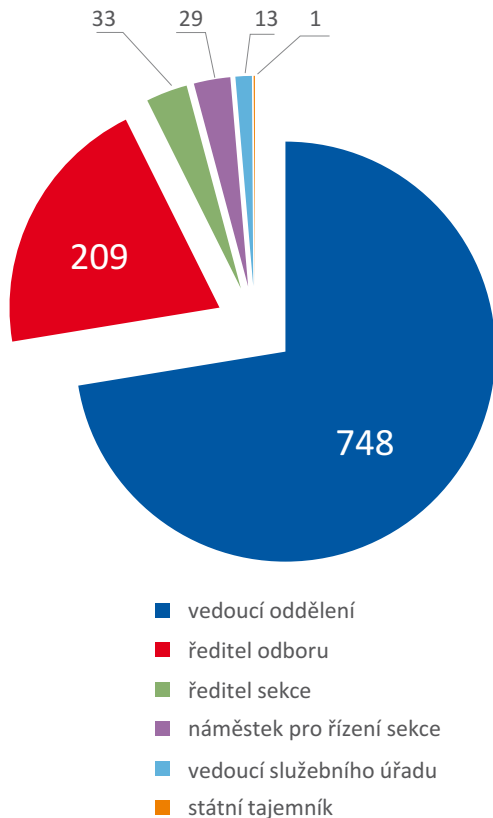
Následující **Graf 21** zobrazuje počet výběrových řízení vyhlášených na služební místa představených a na služební místa státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, v letech 2016 až 2019. Z tohoto grafu lze dovodit, že k významnému poklesu vyhlášených výběrových řízení došlo v případě obou uvedených skupin státních zaměstnanců, když v roce 2019 bylo vyhlášeno o téměř 500 výběrových řízení na služební místa představených a o téměř 4 500 výběrových řízení na služební místa státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, méně, než bylo těchto výběrových řízení vyhlášeno v roce 2018.



Následující **Graf 22** nabízí srovnání počtu výběrových řízení v roce 2018 na služební místa jednotlivých představených. Počet výběrových řízení na jednotlivé představené se pak odvíjí od struktury služebních úřadů, kde je nejčastěji zastoupeným představeným vedoucí oddělení.

Graf 22

Struktura výběrových řízení na obsazení služebních míst podle služebního označení představeného



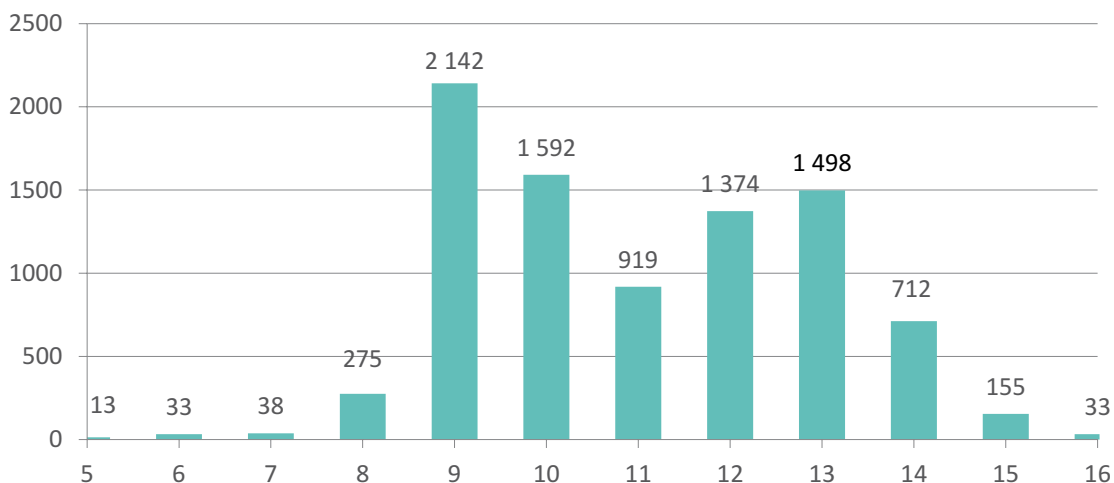
Další **Graf 23** nabízí pohled na vyhlášená výběrová řízení v roce 2019 podle platových tříd obsazovaných míst, přičemž je patrné, že nejvíce výběrových řízení bylo vyhlášeno na služební místa v 9. platové třídě. Z grafu je také zřetelně vidět, že ve čtyřech nejnižších platových třídách byl vyhlášen minimální počet výběrových řízení, stejně jako ve dvou nejvyšších platových třídách.

Struktura nabídky výběrových řízení dle doby trvání služebního poměru ukazuje, že v souladu s § 21 odst. 1 zákona o státní službě vykonávají státní zaměstnanci službu zpravidla ve služebním poměru na dobu neurčitou a pouze v zákonem určených případech na dobu určitou. V roce 2019 bylo vyhlášeno celkem 7 728 výběrových řízení s dobou trvání služebního poměru na dobu neurčitou, tzn. 88 % z celkového počtu vyhlášených, a pouze 1 056 výběrových řízení na dobu určitou. Počet výběrových řízení s dobou trvání služebního poměru na dobu určitou zůstal téměř beze změny oproti roku 2018 (1 089 výběrových řízení), proto lze konstatovat, že výrazně nižší počet výběrových řízení neměl vliv na počet případů, kdy bylo nutné obsadit služební místo na dobu určitou.

Na **Grafu 24** je pak patrné, že pokud porovnáme počet vyhlášených výběrových řízení na služební místa státních zaměstnanců v rámci jednotlivých kalendářních měsíců, dospějeme k závěru, že nejvíce jich bylo vyhlášeno během měsíce ledna. Do tohoto počtu se totiž promítají změny systemizace služebních úřadů, kdy je na začátku roku nutné vyhlásit zejména výběrová řízení na nově vzniklá služební místa.

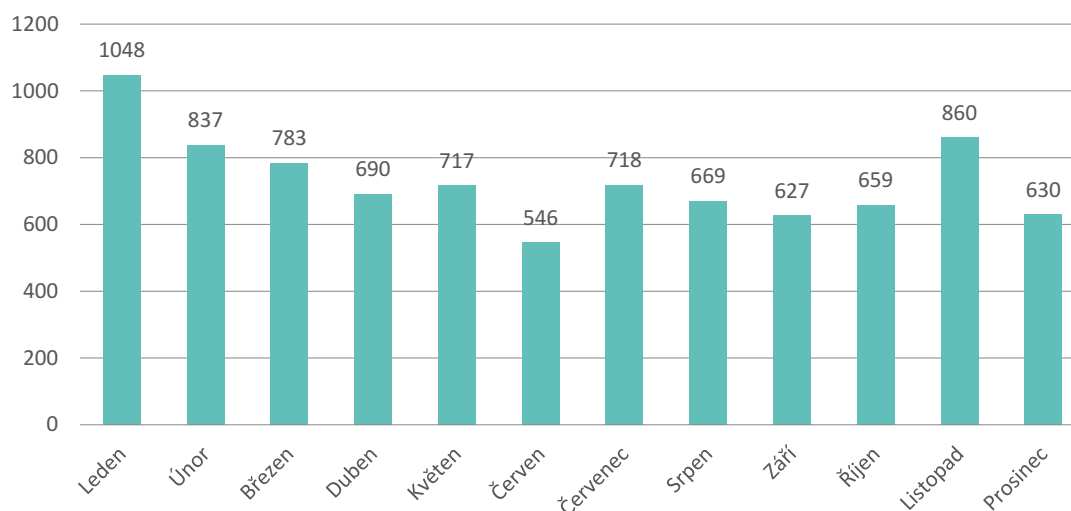
Graf 23

Struktura výběrových řízení na obsazení služebních míst podle platové třídy



Graf 24

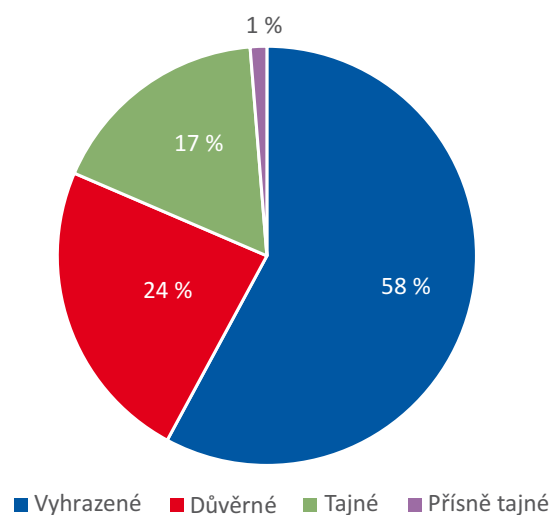
Struktura výběrových řízení na obsazení služebních míst podle měsíce jejich vyhlášení



V rámci všech vyhlášených výběrových řízení na služební místa státních zaměstnanců bylo vyhlášeno 403 výběrových řízení s požadavkem státního občanství České republiky, 527 výběrových řízení s požadavkem znalosti cizího jazyka, 220 výběrových řízení se specifickými požadavky na zdravotní způsobilost žadatelů, 14 výběrových řízení s úvazkem nižším než 1,0 a 10 výběrových řízení na místa, na nichž je stanoven zákaz konkurence. Rovněž bylo vyhlášeno celkem 938 výběrových řízení na služební místa, na nichž je v souladu s § 25 odst. 5 písm. b) zákona o státní službě stanoven požadavek způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím, přičemž konkrétní rozdělení těchto výběrových řízení dle stupně utajení zobrazuje **Graf 25**. Z grafu je zřejmé, že nejvíce výběrových řízení bylo vyhlášeno s požadavkem způsobilosti mít přístup k utajované informaci ve stupni utajení Vyhrazené (543), dále Důvěrné (221), Tajné (162) a Přísně tajné (12).

Graf 25

Výběrová řízení na služební místa se stanoveným požadavkem způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím



ÚŘEDNICKÁ ZKOUŠKA

8.1 Organizace úřednické zkoušky

Na základě legislativních změn uvedených v kapitole 1 došlo v roce 2019 k některým zásadním změnám i v oblasti organizace úřednických zkoušek. Na vládní novelu zákona o státní službě reagovala novelizace vyhlášky č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, a v návaznosti na to došlo k aktualizacím metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky. Hlavní změnou, která měla dopad na realizaci úřednických zkoušek v roce 2019, bylo nabytí účinnosti nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, a snížení počtu oborů státní služby z původních 79 na 63.

Rok 2019 byl zlomovým rokem v rámci elektronizace procesu úřednické zkoušky. V průběhu roku se na jednotlivých služebních úřadech, kde realizují úřednické zkoušky, postupně přešlo na elektronickou formu konání obecné části úřednické zkoušky a vybraných procesů zvláštní části úřednické zkoušky. Každý služební úřad, který realizuje úřednické zkoušky, musí od září 2019 povinně využívat aplikaci eZkouška. Více viz kapitola 8.3.

8.2 Statistika úřednických zkoušek za rok 2019 a celkové vyhodnocení

V roce 2019 bylo realizováno celkem 1 032 termínů úřednických zkoušek. Obecnou část úřednické zkoušky vykonalo celkem 3 531 osob (z toho 48 osob na vlastní náklady). Zvláštní část úřednické zkoušky vykonalo celkem 5 589 osob (z toho 104 osob na vlastní náklady). Níže uvedené tabulky a grafy zobrazují podrobnější informace.

Tabulka 9

Počet účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 s jejich procentuální neúspěšností

	Počet účastníků – obecná část	Počet účastníků – zvláštní část
Vyhověl	3 456	5 296
Nevyhověl	75	293
Neúspěšnost	2,1 %	5,2 %

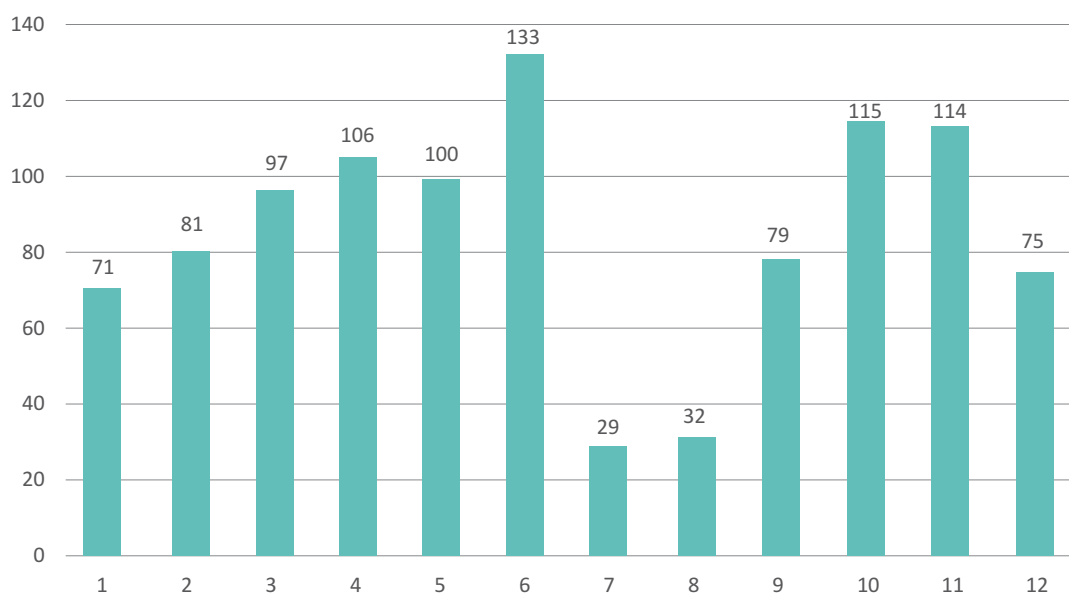
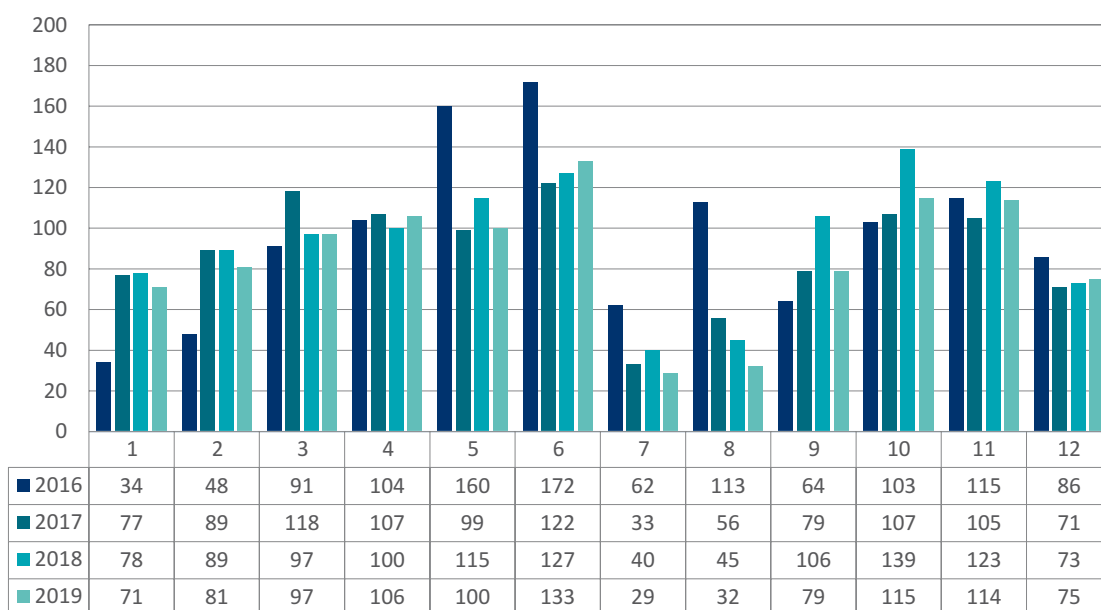
Tabulka 10

Počet účastníků konajících úřednickou zkoušku na vlastní náklady v letech 2016 - 2019

Rok	Počet vypsaných termínů úřednických zkoušek v daném roce	Počet účastníků konajících úřednickou zkoušku na vlastní náklady	
		Obecná část	Zvláštní část
2016	1 152	140	203
2017	1 063	135	248
2018	1 132	64	130
2019	1 032	48	104

Nadále lze sledovat trend poklesu zájmu o konání úřednické zkoušky na vlastní náklady (viz **Tabulka 10**). Největší zájem o vykonání úřednické zkoušky na vlastní náklady byl v roce 2019 v měsících květen a červen v oborech státní služby patřících do gesce Ministerstva vnitra, Ministerstva financí a Ministerstva pro místní rozvoj.

Počty konaných úřednických zkoušek v roce 2019 (viz **Graf 26**) jsou srovnatelné s předchozími roky. Z **Grafu 27** zobrazujícího období 2016 až 2019 lze vyčíst, že nejvytíženější měsíce pro vyhlásování termínů úřednických zkoušek jsou stále červen a říjen.

Graf 26
Počet konaných zkoušek v roce 2019 v jednotlivých měsících

Graf 27
Počty konaných úřednických zkoušek v letech 2016 -2019 v jednotlivých měsících


Porovná-li se počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v daném období během měsíce června, lze vidět rok 2019 jako kapacitně nejvytíženější, a to z důvodu

slučování některých oborů státní služby dle nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, které nabylo účinnost 1. července 2019.

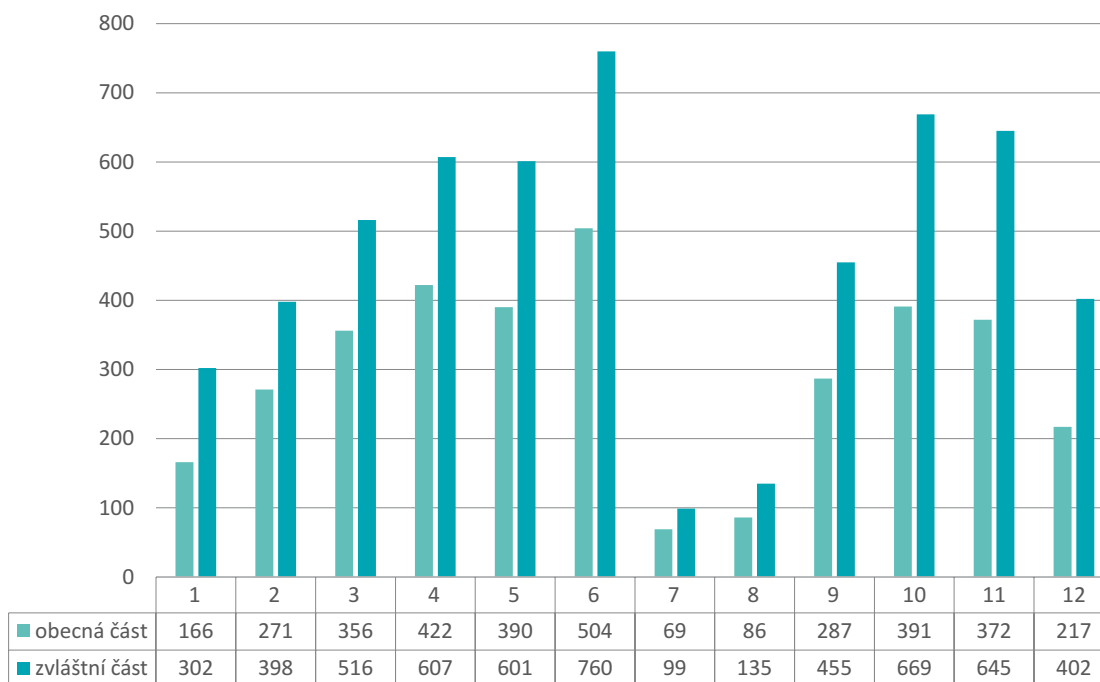
Tabulka 11

Počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v měsíci červnu v letech 2016 – 2019 (nejvytíženější měsíc)

Rok	2016	2017	2018	2019
Počet účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v měsíci červnu	680	696	736	760

Graf 28

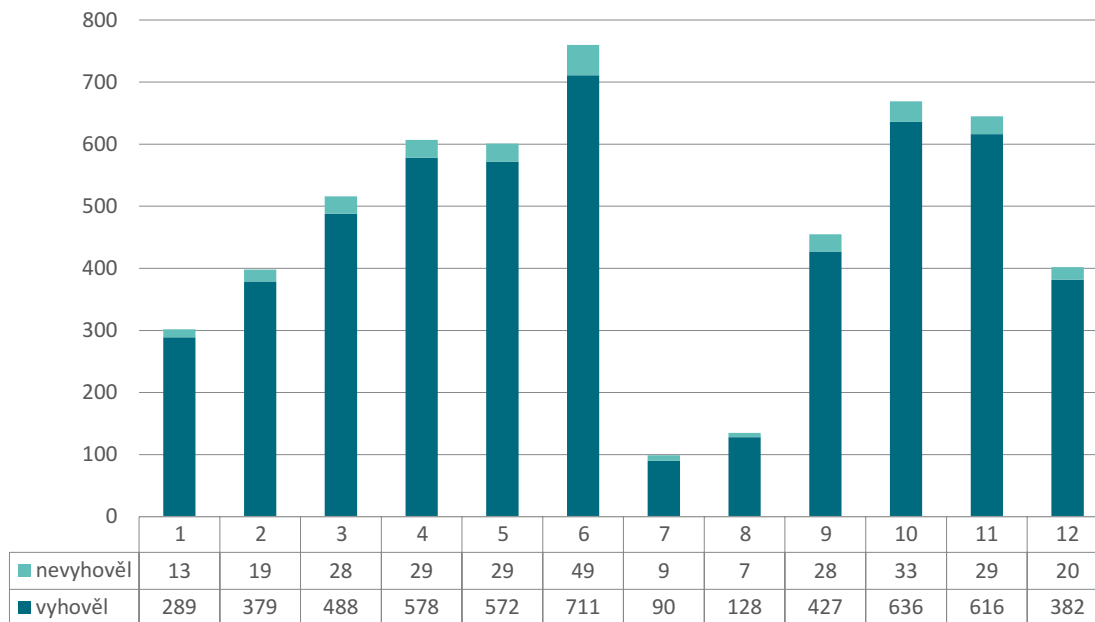
Počty účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 podle měsíců



Stejně jako v roce 2018 převažuje v každém měsíci roku 2019 zájem o konání zvláštní části úřednické zkoušky. Jinak tomu bylo v letech 2016 a 2017, kdy byl zájem spíše o obecnou část, a to v souvislosti s aplikací přechodného ustanovení § 191 odst. 3 zákona o státní službě, dle kterého musel státní zaměstnanec, který nesplňoval požadavek předchozí praxe, vykonat do 30. června 2017 obecnou část úřednické zkoušky.

Počty účastníků a jejich hodnocení zobrazuje **Graf 29**. V červnu byl vykonán nejvyšší počet úřednických zkoušek, s nejvyšším počtem účastníků zvláštní části. Naopak v měsících červenci a srpnu se ukazuje pokles realizace úřednických zkoušek z důvodu přechodu na

nové obory služby dle výše uvedeného nařízení vlády č. 1/2019 Sb. Ač se v těchto měsících úřednické zkoušky konaly minimálně, byly to velice aktivní měsíce, co se agendy úřednických zkoušek týče. Termíny úřednických zkoušek byly konány především v oborech státní služby, u kterých nedošlo k žádným změnám. U nově vzniklých oborů služby museli gestoři zřídit nové zkušební komise, jmenovat jejich členy, vytvořit zkušební otázky ke zvláštní části úřednických zkoušek a vypracovat studijní skripta k daným oborům služby.

Graf 29
Počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 a jejich výsledky dle měsíců


Nejvyšší neúspěšnost zvláštní části úřednické zkoušky vykazuje dle **Grafu 30** v daném roce měsíc červenec, kde je zaznamenána nejnižší účast účastníků a také se konal nejnižší počet termínů úřednických zkoušek.

Srovná-li se neúspěšnost v prvním a druhém pololetí dle celkového přehledu oborů státní služby podle nařízení

vlády č. 106/2015 Sb. a podle nového nařízení vlády č. 1/2019 Sb., je celková neúspěšnost ve zvláštní části úřednické zkoušky za obě pololetí stejná a činí 5,20 %. Kompletní údaje za všechny obory státní služby jsou uvedeny v příloze 18.3.

Graf 30
Neúspěšnost obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019


Tabulka 12 zahrnuje přehled termínů a počtu účastníků podle jednotlivých oborů státní služby dle nařízení vlády č. 106/2015 Sb., včetně výsledků procentuální neúspěšnosti u oborů služby s počtem účastníků vyšším než padesát. Nejvíce vytiženým oborem státní služby byl v prvním pololetí obor 2 *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění*, kde zvláštní část úřednické zkoušky vykonalo 374 účastníků. Druhý nejvyšší počet účastníků vykonal zvláštní část úřednické zkoušky pro obor 19 *Nepojistné sociální dávkové systémy*.

V **Tabulce 13** je uvedeno druhé pololetí roku 2019, které zahrnuje obory služby dle nového nařízení vlády č. 1/2019 Sb., kde je zaznamenán nejvyšší počet účastníků v oboru státní služby 13 *Nepojistné sociální dávkové systémy*, jenž nebyl nařízením vlády č. 1/2019 Sb. dotčen, a oproti prvnímu pololetí se přesunul na první místo. Zvláštní část úřednické zkoušky v tomto oboru služby vykonalo 287 účastníků. Druhým nejvytiženějším oborem státní služby co do počtu účastníků je nový obor 2 *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění a hazardní hry*, jenž vznikl sloučením oboru služby *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění* a oboru služby *Loterie a jiné podobné hry*.

Tabulka 12

Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v 1. pololetí roku 2019 (pro obory služby stanovené nařízením vlády č. 106/2015 Sb.) řazený podle počtu účastníků (zobrazeny jsou obory služby s počtem účastníků vyšším než 50)

Číslo oboru státní služby	Název oboru státní služby	Počet termínů úřednické zkoušky	Počet všech účastníků zvláštní části úřednické zkoušky	Počet neúspěšných účastníků	Neúspěšnost (%)
2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění	77	374	18	4,8%
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	56	369	11	3,0%
24	Zaměstnanost	38	211	4	1,9%
22	Sociální pojištění	47	205	27	13,2%
20	Sociální služby a sociální práce	25	179	4	2,2%
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	17	146	13	8,9%
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	18	114	3	2,6%
29	Legislativa a právní činnost	14	113	10	8,8%
1	Finance	13	98	6	6,1%
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	20	90	7	7,8%
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	11	88	0	0,0%
70	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	20	83	2	2,4%
36	Informační a komunikační technologie	15	68	6	8,8%
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	8	64	0	0,0%
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	6	60	6	10,0%
69	Státní statistická služba	10	52	2	3,8%

Tabulka 13

**Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednické zkoušky ve 2. pololetí roku 2019
(pro obory služby stanovené nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní
služby) řazený podle počtu účastníků (zobrazeny jsou obory služby s počtem
účastníků vyšším než 50)**

Číslo oboru státní služby	Název oboru státní služby	Počet termínů úřednické zkoušky	Počet všech účastníků zvláštní části úřednické zkoušky	Počet neúspěšných účastníků	Neúspěšnost (%)
13	Nepojistné sociální dávkové systémy	48	287	5	1,7%
2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění a hazardní hry	57	253	27	10,7%
15	Sociální pojištění	40	197	24	12,2%
17	Zaměstnanost	34	191	4	2,1%
37	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	12	145	0	0,0%
38	Společné evropské politiky podpory a pomoci a evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	12	109	5	4,6%
22	Legislativa a právní činnost	14	103	10	9,7%
55	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	19	74	1	1,4%
63	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků	16	70	7	10,0%
54	Státní statistická služba	12	68	0	0,0%
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	7	67	1	1,5%
1	Finance	7	63	3	4,8%
21	Zdravotnictví a ochrana zdraví	6	62	4	6,5%
8	Zahraniční vztahy a služba	12	51	5	9,8%

S neúspěšnými pokusy při opakované úřednické zkoušce se lze setkat od roku 2016 (viz **Tabulka 14**). Státní zaměstnanci nevykonali ani opakovanou úřednickou zkoušku celkem v 89 případech. V roce 2019 bylo 33

neúspěšných pokusů v 15 oborech státní služby. Nejvyšší počet druhých neúspěšných pokusů v roce 2019 byl ve zvláštní části úřednické zkoušky v oboru Sociální pojištění.

Tabulka 14

Přehled počtů druhých neúspěšných pokusů u státních zaměstnanců

Rok	2016	2017	2018	2019
Obecná část	0	7	3	6
Zvláštní část	2	22	22	27
Celkový počet druhých neúspěšných pokusů	2	29	25	33

Tabulka 15

**Neúspěšnost v obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019
dle jednotlivých skupin účastníků**

		Vyhověl (2019)	Nevyhověl (2019)	% neúspěšnosti (2019)
Obecná část	Státní zaměstnanec	3 082	69	2,19 %
	Představený	44	0	0 %
	Osoba podle § 35 odst. 3 zákona o státní službě	330	6	1,79 %
Zvláštní část	Státní zaměstnanec	4 523	261	5,46 %
	Představený	386	9	2,28 %
	Osoba podle § 35 odst. 3 zákona o státní službě	387	23	5,61 %

Při zaměření na jednotlivé skupiny účastníků je v případě obecné části úřednické zkoušky méně úspěšná skupina státních zaměstnanců (viz Tabulka 15). Naopak nejvyšší neúspěšnost ve zvláštní části je stejně jako v minulém roce u osob konajících úřednickou zkoušku na vlastní náklady (podle § 35 odst. 3 zákona o státní službě). Do této skupiny se řadí i státní zaměstnanci, kteří vykonali úřednickou zkoušku z oboru státní služby, který není systemizovaný na služebním místě, na kterém jsou zařazeni.

V dalším výhledu se očekává činnost průběžné aktualizace metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky v návaznosti na postupné zavádění nových funkcionalit spojených s dalším rozvojem Informačního systému o státní službě a s aplikací eZkouška. Výhledově se tento metodický pokyn plánuje nahradit služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu.

Průběžně se aktualizují testové otázky z obecné části úřednické zkoušky. V prvním čtvrtletí následujícího roku se uskuteční mezirezortní připomínkové řízení k návrhu služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanovuje postup zřizování zkušebních komisí. Cílem tohoto navrhovaného služebního předpisu je sjednocení celého procesu zřizování zkušebních komisí. Navrhuje se zřizovat zkušební komise výlučně vlastním individuálním jmenováním jejich členů formou rozhodnutí ve věcech služby, bez předchozího vydávání služebních předpisů, čímž by došlo ke zrychlení celého procesu a ke snížení administrativní zátěže ústředních správních úřadů.

8.3 Elektronická podpora úřednické zkoušky (eZkouška)

V uplynulém období roku 2019 se podařilo dokončit první a zásadní fázi elektronizace úřednické zkoušky a přispět tak k plnění úkolu zefektivnit činnosti státních úřadů a institucí vyplývajících z Programového prohlášení vlády. Do ostrého provozu na jednotlivých služebních



úřadech byla spuštěna aplikace eZkouška.

Využívání aplikace je od září 2019 povinné a nahrazuje dosavadní způsob realizace úřednické zkoušky. Bylo zrušeno manuální generování otázek a matic

správných odpovědí pro obecnou část úřednické zkoušky a jejich zasílání služebním úřadům sekcí pro státní službu, v rámci obecné části úřednické zkoušky jsou automaticky vyhodnocovány testy a počítáno skóre hodnocení obecné části, rovněž jsou automaticky generovány dokumenty spojené s realizací úřednické zkoušky, včetně zasílání nezbytných údajů do Informačního systému o státní službě.

Vlastnímu náběhu do ostrého provozu dnem 1. září 2019 předcházelo nelehké období nejen pro vývojářský a realizační tým sekce pro státní službu, ale také služební úřady realizující úřednickou zkoušku. Úspěšné spuštění aplikace eZkouška do ostrého provozu se od počátku potýkalo jak s určitými vlastními problémy, tak i s externími okolnostmi. Vyřešení obojího ale ve výsledku vedlo k dalšímu vylepšení funkcí této aplikace. Zejména období před spuštěním aplikace do provozu bylo ovlivněno nabytím účinnosti nového nařízení vlády o oborech státní služby k 1. červenci 2019 nebo nabytím účinnosti vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky. V tomto období byl rovněž změněn způsob přihlašování do JIP/KAAS prostřednictvím dvoufaktorové autentizace, což pro zabezpečující osoby znamenalo buď pořízení komerčního certifikátu, nebo ovládnout nový způsob přihlášení prostřednictvím OTP (One-Time Password). Dále bylo nutné změnit dosavadní způsob přidělování rolí a jejich následnou registraci v Registru práv a povinností.

V červenci 2019 proběhlo vyhlášení aplikace eZkoušky do provozu prostřednictvím její instalace na služebních úřadech s tím, že veškeré termíny úřednické zkoušky realizované od 1. září byly již vykonávány prostřednictvím aplikace eZkouška.

Sekce pro státní službu pro toto, tzv. instalační období a následně i pro první měsíce ostrého provozu aplikace nabízela a rovněž zrealizovala velké množství setkání s uživateli této aplikace, ať už v prostorách vlastní počítačové učebny, nebo přímo v úřadech, dále poskytla množství konzultací a výpomocí s instalací aplikace, osobní asistenci při přípravě nebo při výkonu úřednické zkoušky, rovněž začal fungovat helpdesk. K vlastnímu pochopení ovládání aplikace napomohl velmi podrobně zpracovaný uživatelský manuál.

Od září do konce roku 2019 se prostřednictvím aplikace eZkouška konalo 372 termínů úřednické zkoušky na služebních úřadech, kterých se zúčastnilo celkem 2 229 uchazečů.

SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v rámci své působnosti stanovené v § 13 odst. 1 písm. c) a odst. 2 zákona o státní službě koordinuje systém hodnocení státních zaměstnanců. K tomu mimo jiné využívá analýzy služebního hodnocení státních zaměstnanců v jednotlivých hodnocených obdobích. Služební hodnocení za rok 2018 se provádělo podle dosavadní právní úpravy účinné před přijetím vládní novely zákona.

9.1 Služební hodnocení za rok 2018

Sekce pro státní službu se obrátila na služební úřady se žádostí o odpovědi na otázky, které byly položeny i v předchozích letech. Otázky byly zaměřeny na průběh služebního hodnocení státních zaměstnanců za rok 2018, jež bylo provedeno v prvním čtvrtletí roku 2019.

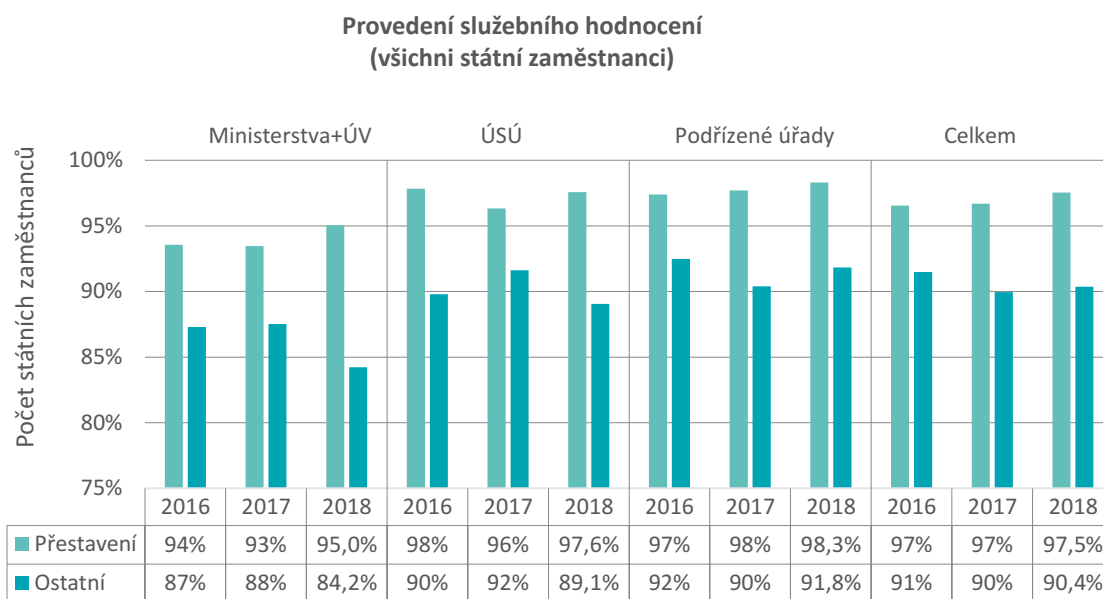
Za rok 2018 bylo hodnoceno celkem 60 162 státních zaměstnanců, tj. 91,4 % všech státních zaměstnanců (viz **Graf 31**), což představuje nárůst o 2,0 % oproti roku 2017. Z toho bylo 9 521 představených (97,5 % všech představených a 15,8 % ze všech hodnocených státních zaměstnanců za rok 2018), což představuje nárůst o 1,5 %

hodnocených představených oproti roku 2017, a 50 641 ostatních státních zaměstnanců (90,4 % ostatních státních zaměstnanců a 84,2 % ze všech hodnocených státních zaměstnanců za rok 2018), což představuje nárůst o 2,1 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců oproti roku 2017.

Z údajů v **Grafu 32** je zřejmé, že rozvržení dosažených výsledků služebního hodnocení všech státních zaměstnanců za hodnocené období roků 2016, 2017 a 2018 je konstantní. Vždy okolo dvou třetin hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo ve službě dobrých výsledků (66,3 % v roce 2016, 64,8 % v roce 2017 a 63,7 % v roce 2018), okolo jedné čtvrtiny vynikajících výsledků (25,2 % v roce 2016, 28,6 % v roce 2017 a 27,8 % v roce 2018), okolo jedné desetiny dostačujících výsledků (8,4 % v roce 2016, 6,6 % v roce 2017 a 5 % v roce 2018) a nepatrné množství nevyhovujících výsledků (39 státních zaměstnanců v roce 2016, 23 v roce 2017 a 24 v roce 2018).

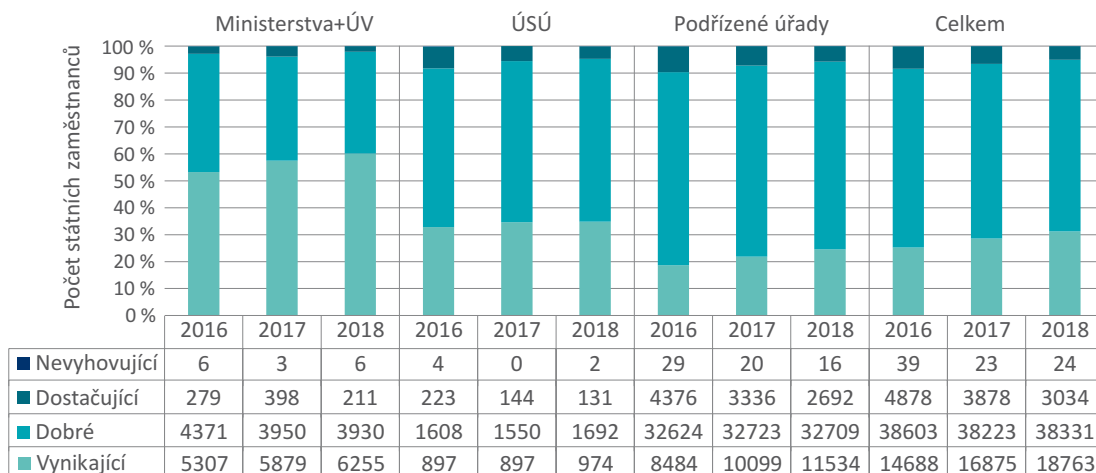
Procentní rozložení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení za roky 2016, 2017 a 2018 je odlišné u představených (viz **Graf 33**) a u ostatních státních zaměstnanců (viz **Graf 34**).

Graf 31



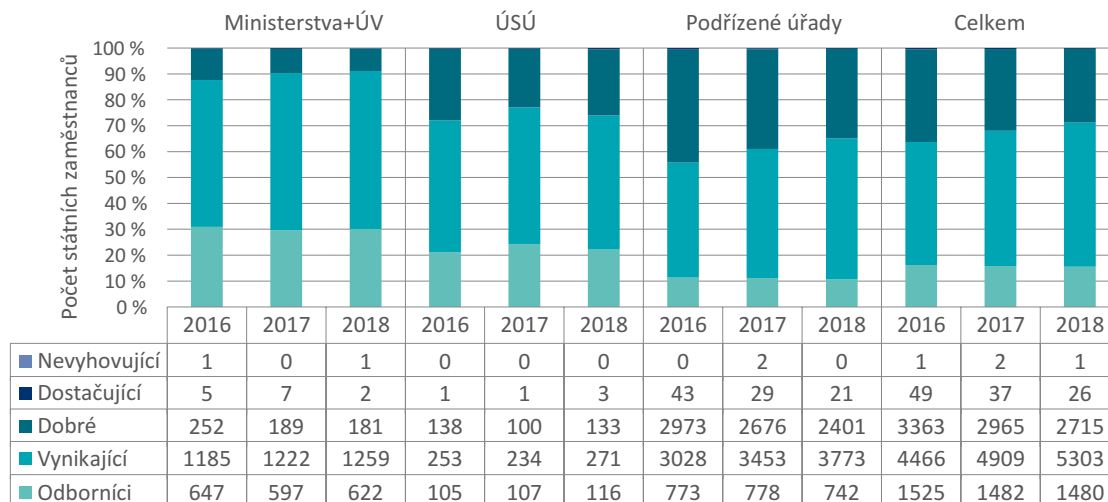
Graf 32

Porovnání výsledků služebního hodnocení u státních zaměstnanců



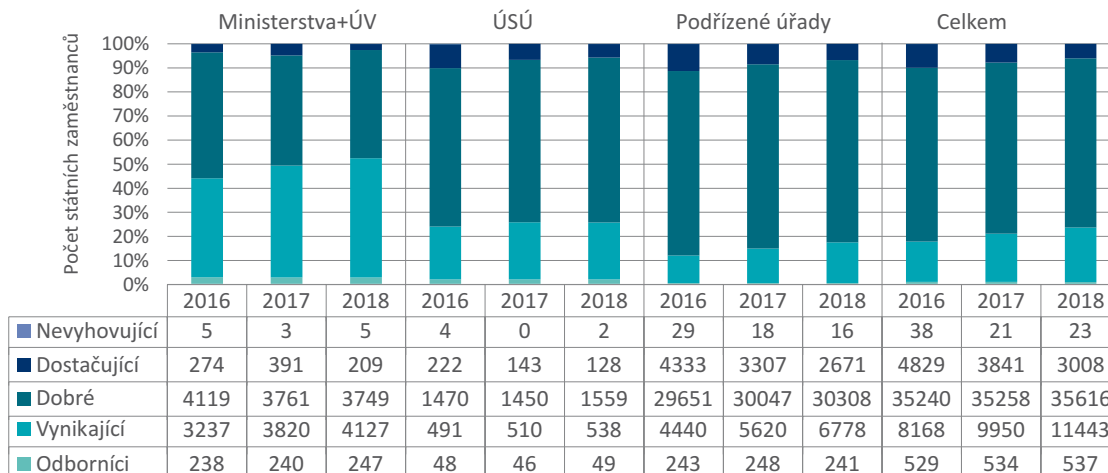
Graf 33

Porovnání výsledků služebního hodnocení – představení



Graf 34

Porovnání výsledků služebního hodnocení ostatní státní zaměstnanci



U představených převládají vynikající výsledky nad dobrými, u ostatních státních zaměstnanců je to naopak. Ve srovnávaném období dosahovalo vždy kolem poloviny představených ve službě vynikajících výsledků. Konkrétně v roce 2016 to bylo 47,6 % hodnocených představených (4 466), v roce 2017 to bylo 52,3 % hodnocených představených (4 909) a v roce 2018 to bylo 55,7 % hodnocených představených (5 303). Podíl představených s vynikajícími výsledky služebního hodnocení se tak ve srovnávaném období postupně zvyšoval. Dobrých výsledků ve službě dosahovalo kolem jedné třetiny a méně hodnocených představených. Konkrétně v roce 2016 to bylo 35,8 % hodnocených představených (3 363), v roce 2017 to bylo 31,6 % hodnocených představených (2 965) a v roce 2018 to bylo 28,5 % hodnocených představených (2 715). Podíl představených s dobrými výsledky služebního hodnocení se tak postupně snižoval, toto snižování zhruba korespondovalo s nárůstem podílu představených s vynikajícími výsledky; v roce 2017 to bylo snížení o 4,2 % oproti zvýšení o 4,7 % a v roce 2018 to bylo snížení o 3,0 % oproti zvýšení o 3,4 %. Za vynikající, všeobecně uznávané odborníky byla ve srovnávaném období označena vždy méně než šestina hodnocených představených. Konkrétně v roce 2016 to bylo 16,3 % hodnocených představených (1 524), v roce 2017 to bylo 15,8 % hodnocených představených (1 482) a 15,5 % v roce 2018 (1 480). Podíl vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků se tak ve srovnávaném období nevýrazně snižoval. Dostačujících výsledků ve službě dosahovalo méně než jedno procento hodnocených představených. Konkrétně v roce 2016 to bylo 0,5 % (49) hodnocených představených, v roce 2017 to bylo 0,4 % (37) hodnocených představených a 0,3 % v roce 2018 (26). Podíl představených s dostačujícími výsledky služebního hodnocení se tak postupně snižoval. Nevyhovujících výsledků ve službě dosahovaly vždy jednotky hodnocených představených. Konkrétně v roce 2016 to byl jeden hodnocený představený, v roce 2017 dva hodnocení představení a v roce 2018 to byl opět jeden.

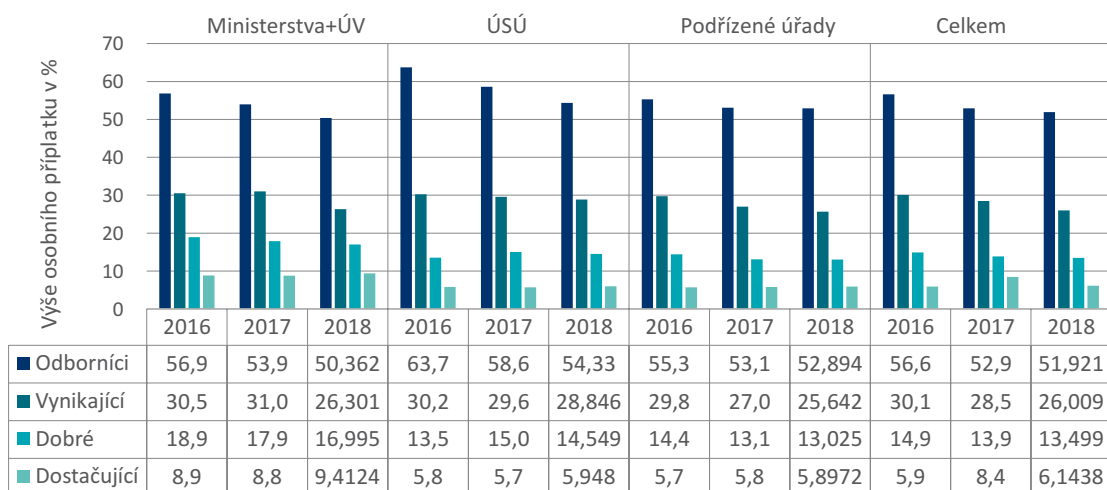
Ve srovnávaném období dosahovaly vždy skoro tři čtvrtiny ostatních státních zaměstnanců ve službě dobrých výsledků. Konkrétně v roce 2016 to bylo 72,2 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (35 240), v roce 2017 to bylo 71,1 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (35 258) a v roce 2018 to bylo 70,3 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (35 616). Podíl ostatních státních zaměstnanců s dobrými výsledky služebního hodnocení se tak postupně nevýrazně snižoval. Vynikajících výsledků ve službě dosahovala zhruba pětina hodnocených ostatních státních zaměstnanců. Konkrétně v roce 2016 to bylo 16,7 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (8 168), 20,1 % v roce 2017 (9 950) a 22,6 % v roce 2018 (11 443). Podíl hodnocených ostatních státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky se tak zvyšoval nestejně. To v tomto případě nekorresponduje s poklesem podílu

hodnocených ostatních státních zaměstnanců s dobrými výsledky. Dostačujících výsledků ve službě dosahovala vždy méně než desetina hodnocených ostatních státních zaměstnanců. Konkrétně v roce 2016 to bylo 9,9 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (4 829), 7,7 % v roce 2017 (3 841) a 5,9 % v roce 2018 (3 008). Podíl hodnocených ostatních státních zaměstnanců s dostačujícími výsledky se tak postupně snižoval o hodnotu kolem dvou procent. Za vynikající, všeobecně uznávané odborníky bylo v hodnoceném období označeno v každém hodnoceném roce vždy 1,1 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (529 v roce 2016, 534 v roce 2017 a 537 v roce 2018). Počet hodnocených ostatních státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve službě ve srovnávaném období nevyhovujících výsledků, se pohyboval maximálně v desítkách. Konkrétně v roce 2016 to bylo 38 hodnocených ostatních státních zaměstnanců, 21 hodnocených ostatních státních zaměstnanců v roce 2017 a 23 v roce 2018. Oproti roku 2016 tak došlo v letech 2017 a 2018 k poklesu hodnocených ostatních státních zaměstnanců s nevyhovujícími výsledky ve službě.

Podle údajů v **Grafu 35** se ukazuje pokles průměrné procentní výše osobních příplatků stanovených po provedení služebního hodnocení za rok 2016, 2017 a 2018.

Příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků ve srovnávaném období nebylo provedení služebního hodnocení a na ně navazující úprava osobních příplatků, ale platová valorizace s nárůstem platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní zaměstnanci službu. K prvnímu navýšení platového tarifu podle § 1 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, došlo na základě nařízení vlády č. 327/2016 Sb., o změně nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců, s účinností od 1. listopadu 2016 (pro státního zaměstnance, který je lékařem orgánu sociálního zabezpečení nebo orgánu ochrany veřejného zdraví od 1. ledna 2017). Osobní příplatek státních zaměstnanců stanovený na základě výsledků služebního hodnocení za kalendářní rok 2016 byl stanoven z takto navýšeného platového tarifu. (Pro 5. až 11. platovou třídu byl tarif nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, zvýšen shodně o 4 %, pro 12. až 16. platovou třídu s konvexním nárůstem o 5,6 až 30,0 %). K dalšímu navýšení platového tarifu podle § 1 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. došlo na základě nařízení vlády č. 342/2017 Sb., o změně nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců, s účinností od 1. listopadu 2017 (pro státního zaměstnance, který je lékařem orgánu sociálního zabezpečení nebo orgánu ochrany veřejného zdraví od 1. ledna 2018). Osobní příplatek státních zaměstnanců stanovený na základě výsledků služebního hodnocení za kalendářní rok 2017 byl stanoven z platového tarifu

Graf 35

Průměrná procentní výše osobního příplatku
všichni státní zaměstnanci

nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, navýšeného jednotně o 10 % pro všechny platové třídy. K poslednímu navýšení platového tarifu podle § 1 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., jež má význam pro srovnávané období, došlo na základě nařízení vlády č. 263/2018 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, s účinností od 1. ledna 2019. Osobní příplatek státních zaměstnanců stanovený na základě výsledků služebního hodnocení za kalendářní rok 2018 byl stanoven z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém vykonávají státní službu, zvýšeného jednotně o 5 % pro všechny platové třídy. Z trendu poklesu průměrné procentní výše osobních

příplatků ve srovnávaném období vybočuje průměrná procentuální výše osobních příplatků pro hodnocené státní zaměstnance, kteří dosáhli dostačujících výsledků v roce 2017. To bylo zřejmě způsobeno snahou služebních orgánů o navýšení osobního příplatku u těch státních zaměstnanců, kteří byli v hodnocených oblastech znalostí a dovedností i výkonu státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli hodnocení třemi body, tj. plnili tyto hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených, přesto byli ve výsledku hodnoceni jako dostačující.

Údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve výsledku služebního hodnocení celkové známky 6,1 bodu, a kolik z nich je považováno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky, jsou uvedeny v **Tabulce 16**.

Tabulka 16

Počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu
(všichni státní zaměstnanci)

	Všichni státní zaměstnanci											
	počet 6,1			% z hodnocených			z toho odborníků			% z odborníků		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Ministerstva	1813	2276	1976	18,19	22,25	27,43	702	581	646	79,32	69,41	74,11
ÚSÚ	205	244	279	7,49	9,40	9,96	83	104	123	54,25	67,97	74,55
Podřízené úřady	1957	2490	3271	4,30	5,39	6,97	636	727	740	62,60	70,86	75,28
Celkem	3975	5010	5526	6,83	8,49	10,64	1421	1412	1509	69,18	70,04	74,71

Vysvětlivky k tabulce 16:

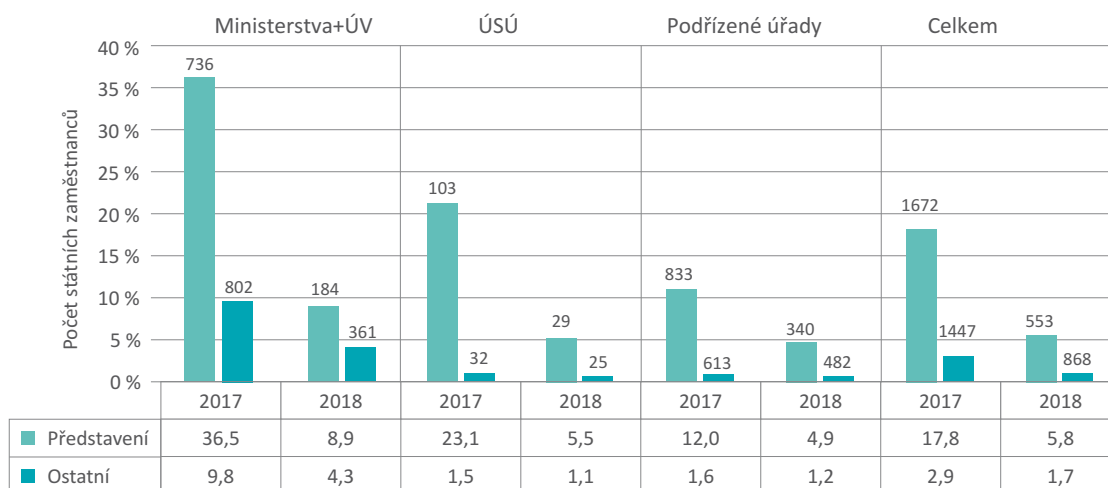
počet 6,1	počet státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
% z hodnocených	kolik procent hodnocených státních zaměstnanců dosáhlo ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
z toho odborníků	počet vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, kteří dosáhli ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu
% z odborníků	kolik procent vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků, dosáhlo ve služebním hodnocení maximální klasifikace 6,1 bodu

Tyto údaje jsou zjišťovány mj. v rámci analýzy dopadů novely nařízení vlády č. 304/2014 Sb., kterou bylo doplněno, že státnímu zaměstnanci, který podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosáhne vynikajících výsledků s nejvyšším možným bodovým

ohodnocením 6,1 bodu, bude k započítatelné praxi přičteno pět let, viz **Graf 36**. Pro účely popsaného postupu se jako první služební hodnocení použilo služební hodnocení provedené za kalendářní rok 2016.

Graf 36

Postup podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb.
v roce 2017 a 2018



V roce 2016 dosáhlo ve výsledku služebního hodnocení známky 6,1 bodu celkem 3 975 hodnocených státních zaměstnanců, což bylo 6,8 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli při služebním hodnocení výsledku 6,1 bodu, bylo 2 076 představených, to bylo 22,1 % hodnocených představených. Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli při služebním hodnocení výsledku 6,1 bodu, bylo 1 899 ostatních státních zaměstnanců, což bylo 3,9 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců. V roce 2017 dosáhlo ve výsledku služebního hodnocení známky 6,1 bodu celkem 5 010 hodnocených státních zaměstnanců, jinak 8,5 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli při služebním hodnocení výsledku 6,1 bodu, bylo 2 368 představených, což bylo 25,2 % hodnocených představených. Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli při služebním hodnocení výsledku 6,1 bodu, bylo 2 642 ostatních státních zaměstnanců, což představuje 5,3 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců. V roce 2018 dosáhlo ve výsledku služebního hodnocení známky 6,1 bodu celkem 6 404 hodnocených státních zaměstnanců, tedy 10,6 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli při služebním hodnocení výsledku 6,1 bodu, bylo 2 870 představených, což bylo 30,0 % hodnocených představených. Z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli při služebním hodnocení výsledku 6,1 bodu, bylo 3 534 ostatních státních zaměstnanců, což představuje 7,0 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Pokud se týká služebních hodnocení za roky 2016 a 2017, celkem dosáhlo v obou následujících služebních hodnoceních výsledné známky 6,1 bodu 3 119 státních

zaměstnanců, což bylo 5,3 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 1 672 představených, to je 17,8 % hodnocených představených, a 1 447 ostatních státních zaměstnanců, což je 2,9 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

Ve služebních hodnoceních za roky 2017 a 2018 celkem dosáhlo v obou následujících služebních hodnoceních výsledné známky 6,1 bodu 1 421 státních zaměstnanců, což bylo 2,4 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 553 představených, to je 5,8 % hodnocených představených, a 868 ostatních státních zaměstnanců, to je 1,7 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců.

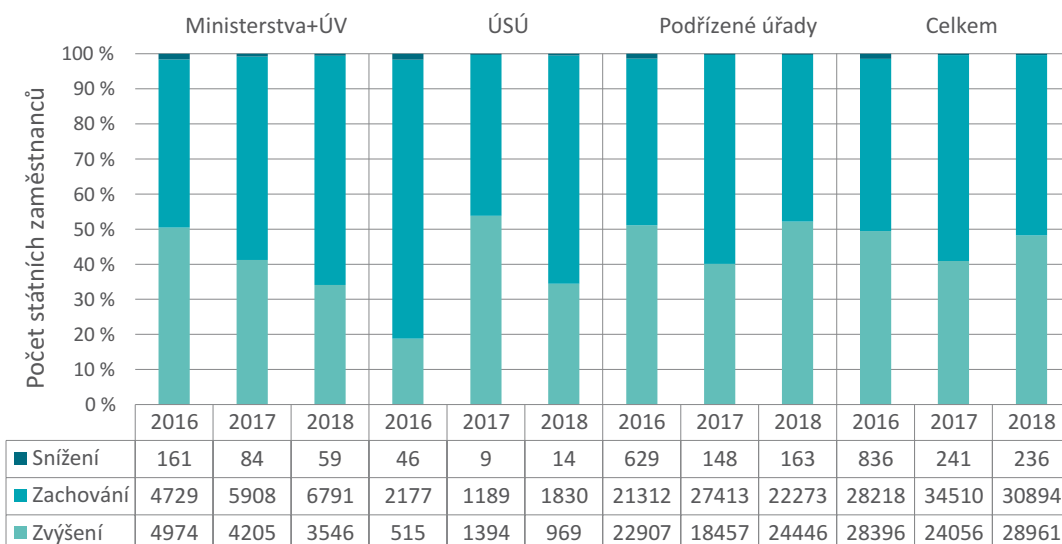
Při srovnání služebních hodnocení za roky 2016 a 2017 ve vztahu ke služebním hodnocením za roky 2017 a 2018 došlo u všech hodnocených státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve výsledku obou následujících služebních hodnocení známku 6,1 bodu, k poklesu o 2,9 %, z toho u představených to bylo o 12,0 % a u ostatních státních zaměstnanců o 1,2 %.

Na počtu státních zaměstnanců, u nichž se uplatnilo ustanovení § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., to jest těch, kteří dosáhli ve výsledcích dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních bodového hodnocení 6,1 bodu, a tudíž jim může být k započítatelné praxi přičteno pět let, se projevilo, že u státních zaměstnanců, kteří již dosáhli nejvyššího platového stupně ve svém platovém tarifu, je přičtení doby pět let a postup do vyšších platových stupňů již nereálný.

Zákon o státní službě v § 149 odst. 1 stanoví, že státnímu zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení, více viz **Graf 37**.

Graf 37

Úprava osobního příplatku – všichni státní zaměstnanci



Podle závěru služebního hodnocení za rok 2016 došlo ke zvýšení osobního příplatku u 28 396 všech hodnocených státních zaměstnanců, což bylo 49,4 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 5 224 představených, což bylo 56,0 % hodnocených představených, a 23 172 ostatních státních zaměstnanců, tj. 48,1 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců. Podle závěru služebního hodnocení za rok 2017 došlo ke zvýšení osobního příplatku u 24 056 všech hodnocených státních zaměstnanců, což bylo 40,9 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2016 pokles o 8,5 %). Z nich bylo 4 361 představených, to bylo 46,4 % hodnocených představených (oproti roku 2016 pokles o 9,2 %), a 19 695 ostatních státních zaměstnanců, což bylo 39,9 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2016 pokles o 8,2 %). Podle závěru služebního hodnocení za rok 2018 došlo ke zvýšení osobního příplatku u 28 964 všech hodnocených státních zaměstnanců; to bylo 48,2 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2017 nárůst o 7,3 %). Z nich bylo 4 706 představených, což bylo 49,5 % hodnocených představených (oproti roku 2017 nárůst o 3,1 %), a 24 258 ostatních státních zaměstnanců; to představuje 48,0 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2017 nárůst o 8,1 %).

Podle závěru služebního hodnocení za rok 2016 došlo k zachování osobního příplatku u 28 218 všech hodnocených státních zaměstnanců, což bylo 49,1 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 3 979 představených; to bylo 42,7 % hodnocených představených a 24 239 ostatních státních zaměstnanců, což bylo 50,4 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců. Podle závěru služebního hodnocení za rok 2017 došlo k zachování osobního příplatku u 34 510 všech hodnocených státních zaměstnanců, což bylo 58,7 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2016 nárůst o 9,6 %). Z nich bylo 4 990 představených, což bylo 53,1 % hodnocených představených (oproti roku 2016 nárůst o 10,4 %), a 29 520 ostatních státních zaměstnanců, tj. 59,7 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2016 nárůst o 9,3 %). Podle závěru služebního hodnocení za rok 2018 došlo k zachování osobního příplatku u 30 894 všech hodnocených státních zaměstnanců, což bylo 51,4 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2017 pokles o 7,3 %). Z nich bylo 4 759 představených; to bylo 50,0 % hodnocených představených (oproti roku 2017 pokles o 3,1 %), a 26 135 ostatních státních zaměstnanců, což bylo 51,6 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2017 pokles o 8,1 %).

Podle závěru služebního hodnocení za rok 2016 došlo ke snížení osobního příplatku u 836 všech hodnocených státních zaměstnanců; to bylo 1,5 % všech hodnocených státních zaměstnanců. Z nich bylo 122 představených, což bylo 1,3 % hodnocených představených, a 714 ostatních státních zaměstnanců, jinak 1,5 % hodnocených

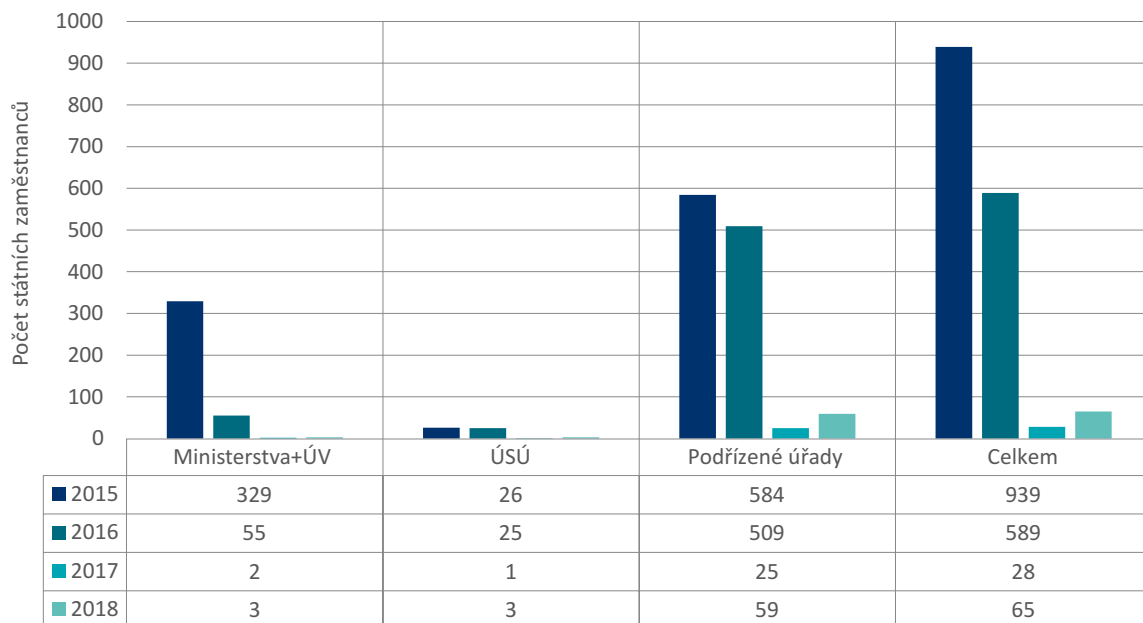
ostatních státních zaměstnanců. Podle závěru služebního hodnocení za rok 2017 došlo ke snížení osobního příplatku u 241 všech hodnocených státních zaměstnanců; to bylo 0,4 % všech hodnocených státních zaměstnanců (oproti roku 2016 pokles o 1,1 %). Z nich bylo 39 představených, což představuje 0,4 % hodnocených představených (oproti roku 2016 pokles o 0,9 %), a 202 ostatních státních zaměstnanců, tj. 0,4 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (oproti roku 2016 pokles o 1,1 %). Podle závěru služebního hodnocení za rok 2018 došlo ke snížení osobního příplatku u 236 všech hodnocených státních zaměstnanců; to bylo 0,4 % všech hodnocených státních zaměstnanců (stejně jako v roce 2017). Z nich bylo 44 představených, tj. 0,5 % hodnocených představených (oproti roku 2017 nárůst o 0,1 %), a 192 ostatních státních zaměstnanců, což bylo 0,4 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců (stejně jako v roce 2017).

Zastoupení státních zaměstnanců, jimž byl na základě výsledků služebního hodnocení osobní příplatek zvýšen, zachován nebo snížen, nekoresponduje se zastoupením státních zaměstnanců, kteří ve výsledku služebního hodnocení dosáhli více, stejně nebo méně bodů. Mezi těmito dvěma ukazateli neexistuje přímá úměra. Na konkrétní výši osobního příplatku státního zaměstnance se nepodílí jen výsledek služebního hodnocení. Ten určuje pouze relaci, v jaké se může stanovení osobního příplatku pohybovat, neboť v § 6 nařízení vlády č. 134/2015 Sb. je uvedena jen maximální výše osobního příplatku, která nesmí být překročena při dosažení určitého výsledku služebního hodnocení. Při rozhodování o stanovení výše osobního příplatku je služební orgán dále vázán uplatňováním zásady rovnosti v odměňování ve služebním úřadu a v neposlední řadě objemem finančních prostředků určených na platy státních zaměstnanců.

Ke zmírnění dopadů prvního služebního hodnocení na výši osobního příplatku bylo možno podle § 8 odst. 1 písm. a) nařízení vlády státnímu zaměstnanci, kterému vznikl služební poměr podle přechodných ustanovení zákona o státní službě, dosáhl-li dobrých výsledků a byl-li mu před prvním služebním hodnocením přiznán osobní příplatek vyšší než 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, zachovat na období do druhého služebního hodnocení osobní příplatek v dosavadní výši, pokud nepřesahuje 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo. Za obdobných podmínek bylo možno zachovat osobní příplatek i státnímu zaměstnanci, jehož osobní příplatek byl vyšší než 10 %, avšak nepřesáhnul 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, dosáhl-li dostačujících výsledků.

Graf 38

**Použití § 8 nařízení vlády pro zmírnění dopadů
prvního služebního hodnocení – všichni státní zaměstnanci**



K postupu podle § 8 nařízení vlády došlo, jak je vidět v **Grafu 38**, ve služebním hodnocení za rok 2015 v 939 případech, tj. u 2,4 % hodnocených státních zaměstnanců, z toho bylo 226 představených. V roce 2016 byl použit v 589 případech, tj. u 1 % hodnocených státních zaměstnanců, z toho bylo 47 představených. Ve služebním hodnocení za rok 2017 se objevuje již jen ve 28 případech, což představuje 0,05 % hodnocených státních zaměstnanců, z toho je sedm představených. V roce 2018 došlo k uvedenému postupu v 65 případech.

9.2 Služební hodnocení státních zaměstnanců po novele zákona o státní službě v roce 2019

Novelou zákona o státní službě a přijetím souvisejícího prováděcího právního předpisu – nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, došlo s účinností od 1. března 2019 k výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců – v hodnocených oblastech, v hodnotících kritériích, v hodnoticích škále i ve výsledcích služebního hodnocení. Avšak i přes tyto změny nový systém služebního hodnocení navazuje ve velké míře na systém původní.

Základním služebním hodnocením je tzv. pravidelné služební hodnocení upravené v § 155 odst. 5 zákona, jež zejména navazuje na původní právní úpravu. Vedle něj

jsou zákonem zakotvena dílčí služební hodnocení, a to tzv. první služební hodnocení v § 155 odst. 6 zákona, tzv. služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele) v § 155 odst. 7 zákona, tzv. služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance) v § 155 odst. 8 zákona, služební hodnocení po služebním hodnocení s nevyhovujícími výsledky – tzv. mimořádné služební hodnocení v § 155 odst. 9 zákona a služební hodnocení při přechodu státního zaměstnance na jiný služební úřad – tzv. přechodové služební hodnocení v § 155 odst. 10 zákona, z nichž poslední dvě patří mezi instituty původní právní úpravy.

Pravidelné služební hodnocení

Pravidelné služební hodnocení se provádí u všech státních zaměstnanců vykonávajících službu v témže služebním úřadu v termínu a v periodě danými služebním předpisem služebního orgánu. Termín a periodu provádění pravidelných služebních hodnocení jednou ročně, jednou za dva roky nebo jednou za tři roky stanoví služební orgán. Obdobím hodnoceným v pravidelném služebním hodnocení je období od provedení posledního pravidelného služebního hodnocení. Z toho vyplývá, že v tomto období jsou zahrnuta i období, za která byla prováděna další (ostatní) služební hodnocení. Pravidelné služební hodnocení se provede do tří měsíců od uplynutí období, za něž je státní zaměstnanec hodnocen. Služební orgán může svým služebním předpisem upravit termín, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit služební hodnocení k součinnosti. Služební hodnocení se provádí

u státních zaměstnanců, kteří v hodnoceném období odsloužili alespoň 60 dnů (za odsloužený se považuje den, v němž státní zaměstnanec vykonával službu převážnou část své směny). Nezahrnuje-li u státního zaměstnance období, za něž se provádí služební hodnocení, alespoň 60 odsloužených dnů, provede se služební hodnocení bezprostředně po jejich uplynutí. Dojde-li u státního zaměstnance k souběhu termínů provedení prvního služební hodnocení nebo mimořádného služební hodnocení a pravidelného služební hodnocení, provede se pouze první služební hodnocení nebo mimořádné služební hodnocení a neprovede se pravidelné služební hodnocení. U tohoto státního zaměstnance se pravidelné služební hodnocení provede případně až v příštím termínu.

Pokud jde o periodu provádění pravidelného služební hodnocení stanovenou služebními orgány, lze na základě údajů poskytnutých sekci pro státní službu v době implementace novely zákona o státní službě konstatovat, že přibližně polovina služebních úřadů, resp. resortů služebních úřadů stanovila roční periodu a přibližně polovina dvouletou. Jen minimum služebních úřadů stanovilo tříletou periodu provádění pravidelného služební hodnocení.

První služební hodnocení

První služební hodnocení se provede nejpozději do šesti měsíců od uplynutí zkušební doby (tj. přibližně do 12 měsíců ode dne přijetí do služební poměru), ne však dříve než po 60 odsloužených dnech. Institut prvního služební hodnocení umožní propojit systém služební hodnocení s adaptačním procesem stanoveným pro nové státní zaměstnance v jednotlivých služebních úřadech, neboť služební orgán může svým služebním předpisem upravit termín provedení prvního služební hodnocení, popř. upravit, že se tento termín stanoví vzájemnou dohodou mezi hodnotitelem a služebním orgánem, a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen

předložit první služební hodnocení k součinnosti. Služební orgán dále může svým služebním předpisem upravit, kdo informuje hodnotitele o uplynutí zkušební doby, resp. o povinnosti předložit první služební hodnocení služebnímu orgánu k součinnosti.

V případech, kdy se termín provedení pravidelného služební hodnocení překrývá s termínem provedení prvního služební hodnocení, platí, že provedení prvního služební hodnocení má přednost před provedením pravidelného služební hodnocení, a to i v případě, že termín provedení prvního služební hodnocení následuje až po stanoveném termínu provedení pravidelného služební hodnocení. V pořadí první pravidelné služební hodnocení se provádí až v příštím termínu, v němž je prováděno ve služebním úřadu pravidelné služební hodnocení.

V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem 491 prvních služebních hodnocení. V 11 případech se jednalo o první služební hodnocení představených, ve 480 o první služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Celkem 39 státních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků (z toho 3 představení a 36 ostatních státních zaměstnanců), 133 velmi dobrých výsledků (z toho 5 představených a 128 ostatních státních zaměstnanců), 288 dobrých výsledků (z toho 3 představení a 285 ostatních státních zaměstnanců) a 31 ostatních státních zaměstnanců dosáhlo dostačujících výsledků.

Služební hodnocení podle potřeby

Služební hodnocení podle potřeby (z iniciativy hodnotitele) se provede za uplynulé, dosud nehodnocené období, které zahrnuje alespoň 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Institut služební hodnocení podle potřeby reaguje na potřebu hodnotitelů pružně zohledňovat změny ve výkonu služby hodnoceného státního zaměstnance ve služebním hodnocení (např.

Tabulka 17

Výsledky prvního služební hodnocení											
		Vynikající		Velmi dobré		Dobré		Dostačující		Nevyhovující	
Ministerstva	P	1	19	1	30	0	25	0	0	0	0
	O	18		29		25		0		0	
ÚSÚ	P	1	5	0	18	0	14	0	1	0	0
	O	4		18		14		1		0	
Podřízené SÚ	P	1	15	4	85	3	249	0	30	0	0
	O	14		81		246		30		0	
Celkem	P	3	39	5	133	3	288	0	31	0	0
	O	36		128		285		31		0	

Vysvětlivky: P – představení, O – ostatní státní zaměstnanci

nutnost reagovat na významnější změny kvality výkonu státní služby státního zaměstnance, vyhodnocení výkonu služby na jiném služebním místě, pokud byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován na jiné místo v téže služebním úřadu, potřeba stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance apod.). Hodnotitel by však vždy měl hodnotit tak, aby při hodnocení státních zaměstnanců nedocházelo k nedůvodným rozdílům, a to ani v četnosti provádění služebního hodnocení podle potřeby.

Služební orgán může svým služebním předpisem upravit, že se potřeba provést služební hodnocení stanoví vzájemnou dohodou mezi hodnotitelem a služebním orgánem, a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit služební hodnocení podle potřeby k součinnosti. Zároveň může upravit, že dohoda musí obsahovat odůvodnění potřeby provedení služebního hodnocení a pokud nedojde k jejímu uzavření, pak to musí odmítající strana písemně odůvodnit.

V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem 218 služebních hodnocení podle potřeby. V 55 případech se jednalo o služební hodnocení

kteří zahrnuje alespoň 60 odsloužených dnů ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením. Na požádání státního zaměstnance lze služební hodnocení provést pouze jednou ročně, nejpozději však 3 měsíce před termínem provedení pravidelného služebního hodnocení (tj. před termínem daným služebním předpisem služebního orgánu). Při splnění této podmínky má státní zaměstnanec na provedení služebního hodnocení na požádání nárok. Institut služebního hodnocení na požádání reaguje na potřebu státních zaměstnanců např. v souvislosti se záměrem docílit přiznání vyššího osobního příplatku, splnit podmínky pro zařazení nebo jmenování na služební místo ve vyšší platové třídě, nebo na zájem o zpětnou vazbu v případě delší periody služebního hodnocení.

Služební orgán může svým služebním předpisem upravit, komu se podává žádost o provedení služebního hodnocení na požádání. Služební orgán dále může svým služebním předpisem upravit termín provedení služebního hodnocení na požádání a rovněž upravit, do kdy mu je hodnotitel povinen předložit služební hodnocení na požádání k součinnosti. Konečně také může upravit, kdo

Tabulka 18

Výsledky služebního hodnocení dle potřeby											
		Vynikající		Velmi dobré		Dobré		Dostačující		Nevyhovující	
Ministerstva	P	C	0	6	1	4	0	2	0	0	0
	O		6		3		2		0	0	0
ÚSÚ	P	C	24	38	15	46	0	32	0	0	0
	O		14		31		32		0	0	0
Podřízené SÚ	P	C	9	30	5	35	1	18	0	3	4
	O		21		30		17		3	4	4
Celkem	P	C	33	74	21	85	1	52	0	3	4
	O		41		64		51		3	4	4

představených, ve 163 o služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Celkem 74 státních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků (z toho 33 představených a 41 ostatních státních zaměstnanců), 85 velmi dobrých výsledků (z toho 21 představených a 64 ostatních státních zaměstnanců), 52 dobrých výsledků (z toho 1 představený a 51 ostatních státních zaměstnanců), 3 ostatní státní zaměstnanci dosáhli dostačujících a 4 nevyhovujících výsledků. U státních zaměstnanců, kteří dosáhli nevyhovujících výsledků, se po uplynutí 90 odsloužených dnů od seznámení se služebním hodnocením provádí mimořádné služební hodnocení.

Služební hodnocení na požádání

Služební hodnocení na požádání (z iniciativy státního zaměstnance) se provede na požádání státního zaměstnance za uplynulé, dosud nehodnocené období,

informuje hodnotitele o povinnosti předložit služební hodnocení na požádání služebnímu orgánu k součinnosti.

V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem 48 služebních hodnocení na požádání. V 1 případě se jednalo o služební hodnocení představeného, ve 47 o služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Celkem 35 ostatních státních zaměstnanců dosáhlo vynikajících výsledků, 10 velmi dobrých výsledků, 2 dobrých výsledků a hodnocený představený dosáhl dostačujících výsledků (dosáhne-li představený ve služebním hodnocení dostačujících nebo nevyhovujících výsledků, je ze svého služebního místa odvolán).

Tabulka 19

Výsledky služebního hodnocení na žádost												
			Vynikající		Velmi dobré		Dobré		Dostačující		Nevyhovující	
Ministerstva	P	C	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	O	C	1		0		0		0		0	
ÚSÚ	P	C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	O	C	0		1		0		0		0	
Podřízené SÚ	P	C	0	34	0	9	0	2	1	1	0	0
	O	C	34		9		2		0		0	
Celkem	P	C	0	35	0	10	0	2	1	1	0	0
	O	C	35		10		2		0		0	

Podle potřeby a na žádost bylo v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 hodnoceno dohromady 266 státních zaměstnanců. Z toho pro více než čtvrtinu (28 %) hodnocených představovalo toto hodnocení opětovné dosažení vynikajících výsledků, pro 26 % hodnocených představovalo dosažení lepších výsledků než v předchozím hodnocení a pro 18 % hodnocených představovalo dosažení horších výsledků než v předchozím hodnocení.

Z výše uvedených údajů týkajících se osobních příplatků hodnocených státních zaměstnanců vyplývá, že v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 došlo k přiznání nebo ke zvýšení osobního příplatku v návaznosti na provedené služební hodnocení u 471 státních zaměstnanců, z nichž bylo 57 představených a 360 ostatních státních zaměstnanců. To znamená, že osobní příplatek byl přiznán nebo zvýšen více než polovině státních zaměstnanců

Tabulka 20

Počet provedených služebních hodnocení										
			První SH		Dle potřeby		Na žádost		Celkem	
Ministerstva	P	C	2	74	1	12	0	1	3	87
	O	C	72		11		1		84	
ÚSÚ	P	C	1	38	39	116	0	1	40	155
	O	C	37		77		1		115	
Podřízené SÚ	P	C	8	379	15	90	1	46	24	515
	O	C	371		75		45		491	
Celkem	P	C	11	491	55	218	1	48	67	757
	O	C	480		163		47		690	

Osobní příplatky hodnocených státních zaměstnanců

V rámci vyhodnocení první fáze implementace nového systému služebního hodnocení v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 poskytly služební úřady, resp. resorty služebních úřadů i údaje týkající se osobních příplatků hodnocených státních zaměstnanců.

Podle § 4 nařízení vlády č. 36/2019 Sb. obsahuje služební hodnocení doporučení na přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku státního zaměstnance nebo na jeho ponechání v nezměněné výši. Toto ustanovení je provázáno s úpravou § 149 zákona o státní službě, podle kterého lze osobní příplatek státního zaměstnance měnit v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení.

hodnocených v období od 1. března 2019 do 30. září 2019. Ve stejném období byl osobní příplatek snížen nebo odňat pouze 3 ostatním státním zaměstnancům.

Z výše uvedených údajů týkajících se osobních příplatků hodnocených státních zaměstnanců vyplývá, že v období od 1. března 2019 do 30. září 2019 došlo k přiznání nebo ke zvýšení osobního příplatku v návaznosti na provedené služební hodnocení u 471 státních zaměstnanců, z nichž bylo 57 představených a 360 ostatních státních zaměstnanců. To znamená, že osobní příplatek byl přiznán nebo zvýšen více než polovině státních zaměstnanců hodnocených v období od 1. března 2019 do 30. září 2019. Ve stejném období byl osobní příplatek snížen nebo odňat pouze 3 ostatním státním zaměstnancům.

Tabulka 21

Výsledky služebního hodnocení a osobních příplatků												
				Vynikající 2x	Lepší výsledek		Horší výsledek		Zvýšení OP		Snížení, odnětí OP	
Ministerstva	P	C	0	3	0	5	0	1	2	51	0	1
	O		3		5		1		49		1	
ÚSÚ	P	C	24	34	1	7	4	35	40	139	0	0
	O		10		6		31		99		0	
Podřízené SÚ	P	C	4	37	3	57	3	12	15	227	0	2
	O		33		54		9		212		2	
Celkem	P	C	28	74	4	69	7	48	57	417	0	3
	O		46		65		41		360		3	

Vysvětlivky: Vynikající 2x – 2 po sobě jdoucí vynikající hodnocení; OP – osobní příplatek

Obdobně jako každý rok shromáždí sekce pro státní službu i po provedení služebního hodnocení za roky 2019, resp. 2020 nebo 2021 souhrnné údaje o počtu hodnocených státních zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech, o struktuře výsledků služebního hodnocení státních

zaměstnanců v jednotlivých služebních úřadech a o výši jejich osobních příplatků. Nebude bez zajímavosti srovnat tyto údaje s dosavadními souhrnnými údaji obdržnými od služebních úřadů, resp. resortů služebních úřadů po provedení služebních hodnocení za roky 2015 až 2018.

OZNAMOVÁNÍ PODEZŘENÍ ZE SPÁCHÁNÍ PROTIPRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

Na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 205 písm. c) zákona o státní službě bylo přijato nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu (dále jen „nařízení vlády“), jež představuje systém ochrany výhradně státního zaměstnance, který se obává postihů, znevýhodnění nebo nátlaku, tedy jednání, ke kterému může dojít v souvislosti s učiněným oznámením o podezření ze spáchání protiprávního jednání uvnitř služebního úřadu. Oznámení lze podat i anonymně, případně nařízením vlády umožňuje utajení totožnosti oznamovatele.

Podaná oznámení přijímají a prošetřují v nich obsažená podezření ze spáchání protiprávního jednání prošetřovatelé, kteří jsou určeni v jednotlivých služebních úřadech. Určení prošetřovatelé postupují ve shodě s nařízením vlády a metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 8/2015, kterým se stanoví podrobnosti k postupu při prošetřování oznámení podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu.

Na základě zpráv o činnosti prošetřovatelů za uplynulý rok 2019, předložených sekci pro státní službu v souladu s § 8 nařízení vlády, bylo zjištěno, že státními zaměstnanci je institut pro oznámení podezření z protiprávního jednání využíván v obdobné míře jako v předchozím roce. Institut oznamování je i nadále státními zaměstnanci využíván také pro podání, která neodpovídají dikci nařízení vlády č. 145/2015 Sb. Tato podání jsou posouzena jako jiná podání, případně postoupena kompetentním útvarům v rámci služebního úřadu či jiným správním orgánům k vyřízení. Dle obsahu zjištěných nedostatků, které byly služebními úřady poskytnuty, se část prošetřených oznámení týkala např. nevhodné komunikace mezi státními zaměstnanci, porušování ochrany osobních údajů, nebo nevhodného chování představených.

Tabulka 22

Souhrnná statistika prošetřování za roky 2017 až 2019

rok	2017	2018	2019
celkem služebních úřadů, kde je určen prošetřovatel	107	107	108
celkem zaslanych zpráv prošetřovatelů	107	100	106
podání celkem	994	424	391
z toho oznámení	71	57	55
prošetřeno	39	48	38
probíhající prošetřování	2	3	3
postoupeno kompetentním správním orgánům	61	28	67
předáno jinému prošetřovateli	74	7	15
předáno správnímu orgánu příslušnému k projednání správního deliktu	10	0	1
oznámení státnímu zástupci nebo Policii České republiky	1	2	1
zjištěné nedostatky	11	9	6
učiněná opatření	11	9	9

Údaje ke dni 8. 6. 2020

ETIKA

Pravidla etiky státních zaměstnanců jsou stanovena služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015. Státní zaměstnanci jsou povinni podle § 77 odst. 1 písm. t) zákona o státní službě dodržovat pravidla etiky vydaná služebním předpisem.

Po několika letech implementace uvedeného služebního předpisu vstaly určité otázky spjaté s možnostmi jeho aplikace, s následky jeho porušení a s nástroji jeho vymáhání. Praxe tedy ukázala, že s pravidly etiky bylo potřeba dále pracovat. Bylo zřejmé, že se jedná o živý materiál, který vyžaduje změnu dosavadního přístupu. V této souvislosti byla na konci roku 2017 zřízena neformální pracovní skupina, jejíž členové jsou zástupci ministerstva vnitra, jakož i jiných služebních úřadů, a dále odborníci na etiku z vědecko-akademické sféry. Činnost této skupiny spočívala v kritické analýze dosavadního služebního předpisu náměstka ministra vnitra, jímž jsou stanovena pravidla etiky státních zaměstnanců, a následně v přípravě návrhu textu nového služebního předpisu, jakož i přípravě návrhu textu služebního předpisu věnujícího se problematice přijímání darů v souvislosti s výkonem služby. Jelikož v roce 2018 se pracovní skupina věnovala zejména kritickému posouzení textu dosavadního služebního předpisu a jeho implementace, bylo možné, aby se v roce 2019 soustředila zejména na přípravu zmiňovaných návrhů textů nových služebních předpisů.

Cílem bylo připravit takové služební předpisy, které by se svým pojetím služební etiky a přijímání darů v souvislosti s výkonem služby přiblížily ostatním evropským úpravám. Při přípravě návrhu textu nových pravidel etiky pracovní skupina vycházela ze skutečnosti, že obecně lze rozlišovat dvě základní pojetí profesní etiky. Prvním, a dosud uplatňovaným, je pojetí disciplinární, které klade důraz na kontrolu dodržování pravidel etiky a trestání jejich porušení. Druhým, a ve zdrojových zahraničních úpravách obvyklejším, je pojetí aspirativní, které se zaměřuje na podporu žádoucího chování a na motivaci k přirozenému dodržování pravidel etiky. Členové pracovní skupiny se jednotně shodli, že cílem činnosti pracovní skupiny je připravit „etický kodex“, který nově představí v prostředí státní služby právě aspirativní pojetí služební etiky. K tomuto závěru došli i díky své posluchačské účasti na konferenci „Etika a integrita ve veřejné správě“, která se konala 23. května 2019 na půdě Senátu Poslanecké sněmovny České republiky a na mezinárodní konferenci „Ethics in Public and Civil Service – Lessons from Central and Eastern European Countries“, která se konala dne 23. září 2019 v prostorách Filozofického ústavu Akademie věd České republiky. Na obou konferencích byla možnost konzultovat záměr pracovní skupiny přiklonit se k aspirativnímu pojetí služební etiky se zahraničními

experty, kteří tento záměr jednoznačně podpořili.

Výsledkem činnosti pracovní skupiny v roce 2019 bylo odevzdání kompletních návrhů textů služebního předpisu, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců, a služebního předpisu, kterým se stanoví postup při nabídnutí daru v souvislosti s výkonem služby. Pokud jde o druhý z uvedených služebních předpisů, návrh pracuje s pozměněnou definicí daru, než jakou obsahuje služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015, blíže upravuje postup státních zaměstnanců v situacích, kdy jim je nabídnut dar v souvislosti s výkonem služby a od toho odvozenou záznamní povinnost. Návrh služebního předpisu předpokládá, že ve služebních úřadech je určen organizační útvar, jenž zabezpečuje nakládání s dary (obvykle se bude jednat o útvary zabývající se nakládáním s majetkem). Členové pracovní skupiny rovněž připravili odůvodnění k oběma služebním předpisům.

ŘÍZENÍ KVALITY VE SLUŽEBNÍCH ÚŘADECH

Rámec pro zavádění systému řízení kvality ve služebních úřadech byl stanoven Metodickým pokynem pro řízení kvality ve služebních úřadech, který vláda České republiky schválila dne 4. dubna 2018 usnesením č. 214 (dále jen „Metodický pokyn“). Cílem Metodického pokynu bylo definovat základní a povinný obsah systému řízení kvality a způsoby jeho realizace, možnosti dalšího zlepšování pro úřady, které se rozhodnou jít nad rámec povinného minima. Ten je definován prostřednictvím tzv. kritérií zlepšování. Doporučenou míru nad rámec těchto povinných kritérií zlepšování představuje tzv. optimální míra řízení kvality zahrnující vybrané mezinárodně uznávané metody řízení kvality.

Kritérií zlepšování je celkem deset a jsou jimi: Strategie rozvoje služebního úřadu, Systém definování měřitelných cílů služebního úřadu, Systém odpovědností a pravomocí ve služebním úřadě, Systém interních předpisů, Systém

komunikace ve služebním úřadu, Systém řízení změn, Politika lidských zdrojů, Adaptační proces, Šetření spokojenosti zaměstnanců, Systém partnerství v rámci státní služby.

Povinnost zavést principy řízení kvality v rozsahu povinné minimální míry prostřednictvím kritérií zlepšování mají služební úřady do konce června 2021. Aktivity spojené se zaváděním principů řízení kvality jsou součástí rovněž projektu PROAK.

O stavu řízení kvality ve služebních úřadech byla zpracována již druhá Informace, a to za rok 2018, a na základě úkolu z usnesení vlády ze dne 10. dubna 2017 č. 275 předložena na jednání vlády. Materiál pod číslem jednáním 589/19 byl zařazen na program schůze vlády č. 26 konané dne 8. července 2019. Text materiálu popisuje aktivity sekce pro státní službu Ministerstva vnitra a služebních úřadů v období od 1. ledna do 31. prosince 2018, vyplývající z požadavků Metodického pokynu. Cílem materiálu bylo informovat vládu o postupu zavádění definovaných principů řízení kvality, které mají napomoci služebním úřadům v zahájení trvalého zvyšování kvality, jejich řízení a fungování a navázání tak na dosavadní implementaci zákona o státní službě.

12.1 Podpora zavádění řízení kvality na služebních úřadech ze strany sekce pro státní službu

Rok 2019 byl již druhým rokem, kdy platí povinnost služebních úřadů zavést požadavky Metodického pokynu. Jednotlivé služební úřady lze z hlediska přístupu a míry plnění tohoto úkolu seskupit do tří skupin. První – většinou – skupinu představují úřady, které se zaváděním Metodického pokynu v roce 2019 započaly. Tyto úřady neměly do té doby praktické zkušenosti s komplexními metodami řízení kvality. Zejména z tohoto důvodu se tyto úřady rozhodly zavést minimální míru kvality definovanou desítkou kritérií zlepšování (až na jedno ministerstvo, které se rozhodlo zavést normu ISO 9001, a jeden podřízený služební úřad, který bude zavádět metodu CAF). Na spolupráci s touto skupinou úřadů byla zaměřena většina aktivit sekce pro státní službu. Podpora sekce pro státní službu poskytovaná těmto úřadům se zaměřila na následující činnosti:

- interní školení pro manažery kvality a dle požadavku služebních úřadů rovněž pro týmy kvality k vysvětlení postupu zavádění Metodického pokynu,
- interní školení pro manažery kvality a dle požadavku služebních úřadů rovněž pro týmy kvality k vysvětlení obsahu systému řízení kvality dle Metodického pokynu,
- vysvětlení požadavků Metodického pokynu a jeho přínosu pro daný úřad pro vedení úřadu,
- konzultace v průběhu zavádění požadavků Metodického pokynu, a to vždy k vybraným tématům v rámci kritérií zlepšování,
- konzultace ke zpracovaným podkladům daného služebního úřadu, například k internímu předpisu ustavujícímu tým kvality,





- přímá spolupráce na realizaci kroku 7 uvedeného v Metodickém pokynu, a tedy na zpracování vstupní analýzy aktuálního stavu úřadu z hlediska míry naplnění kritérií zlepšování.

Další přínos pro služební úřady představovalo poskytnutí vzorových dokumentů podle Metodického pokynu. V roce 2019 byl finalizován a zveřejněn vzor interního předpisu pro realizaci politiky lidských zdrojů a Politika lidských zdrojů. Dále byly zpracovány tři varianty šablon pro administraci interního projektu, a to 1/ minimalistická forma (obsahující přehled požadavků Metodického pokynu vůči služebním úřadům), 2/ akční plán a 3/ standardní projektová dokumentace. Co služební úřady velmi přivítaly, bylo zpracování a předávání vytištěného přehledného letáku k Metodickému pokynu pro řízení kvality ve služebních úřadech, který představuje jakousi stručnou příručku usnadňující aplikaci požadavků tohoto Metodického pokynu a systému řízení kvality v minimálním rozsahu v praxi služebních úřadů.

Druhou skupinou jsou úřady (celkem 9 úřadů), které se rozhodly zavádění Metodického pokynu rozšířit o další pro ně nezbytné aktivity, a to za finanční podpory Operačního programu Zaměstnanost. Konec roku 2019 byl finálním termínem pro podání žádosti o podporu do výzvy č. 03_15_019 nebo výzvy č. 03_15_025 Operačního programu Zaměstnanost. Jednotlivé projekty nad rámec plnění kritérií zlepšování do projektu byly

rozšířeny například o provedení personálního auditu, vytvoření nového komunikačního interního nástroje nebo o vytvoření elektronické podpory pro výkon určitého personálního procesu. Jeden projekt je zaměřen na zavedení systému řízení kvality podle normy ISO 9001 a další je zaměřen na zavedení modelu CAF. Všem těmto úřadům poskytovala sekce pro státní službu v různých stádiích zpracování projektového záměru a žádosti o podporu konzultace, ať už z hlediska zpracování požadavků Metodického pokynu nebo z hlediska procesního nastavení daného projektu.

Třetí skupinu představují úřady, které již systém řízení kvality mají zaveden, aktivně jej rozvíjejí a pravidelně nechávají přezkoumávat.

12.2 První kroky k rozvoji systému řízení kvality

Na základě podstatné změny projektu (více viz kapitola 13.1) byla v roce 2019 zahájena nová aktivita projektu, jejímž cílem je zpracovat Příručku pro rozvoj systému řízení kvality ve služebních úřadech. Tato příručka je podpořena spoluprací s Českou agenturou pro standardizaci a vychází z mezinárodních norem ISO 18091 a ISO 9001. Jejím cílem je poskytnout služebním úřadům metodiku, jak přistoupit k rozvoji již zavedených kritérií zlepšování, a to za využití mezinárodně uznávané normy ISO 9001, zpracované pro podmínky služebních úřadů. Pokud by se následně služební úřady rozhodly tuto normu zavést, bude možné postupovat podle této příručky.

V roce 2019 byla rovněž zahájena aktivita související s kritériem zlepšování 10 Metodického pokynu nazvaným „Systém partnerství v rámci státní služby“, avšak s přesahem termínu splnění tohoto kritéria. Cílem této aktivity je nastavit další možnost rozvoje po zavedení ostatních kritérií zlepšování, a to prostřednictvím benchmarkingu (porovnání) vlastních aktivit či procesů s ostatními úřady či prostřednictvím zpracování benchmarkingové analýzy za využití vlastních dat a dat ostatních úřadů. Rok 2019 byl zaměřen na diskusi a přípravu nutnou pro realizaci této aktivity. Tato aktivita v určitém smyslu rovněž navazuje na zpracovanou Analýzu účinnosti zákona o státní službě (viz kapitola 2.3.1) a na zpracování dat získaných od služebních úřadů či prostřednictvím Informačního systému o státní službě.

PROJEKT PODPORA PROFESIONALIZACE A KVALITY STÁTNÍ SLUŽBY A STÁTNÍ SPRÁVY

Projekt Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy (též PROAK) je spolufinancován z Operačního programu Zaměstnanost pod registračním číslem CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173. Příjemcem této podpory je sekce pro státní službu, konkrétně Kancelář náměstka ministra vnitra pro státní službu. Cílovou skupinou projektu jsou správní a služební úřady a jejich zaměstnanci.

Cílem projektu je přispět k profesionalizaci, vyšší kvalitě a dalšímu rozvoji státní služby, dále podpořit implementaci zákona o státní službě a doplnit odbornou činnost sekce pro státní službu. Dílčími cíli specifikovanými v projektu je podpora implementace zákona o státní službě zejména prostřednictvím analytické činnosti, podpora procesu vzdělávání ve správních úřadech, zefektivnění procesu úřednické zkoušky prostřednictvím její elektronizace a automatizace, podpora zvyšování kvality ve služebních úřadech prostřednictvím definování systému řízení kvality vhodného pro služební úřady a zvýšení odbornosti státních zaměstnanců v oblasti institutů zákona o státní službě prostřednictvím realizace projektových konferencí a odborných seminářů.

13.1 Přelomový rok

Rok 2019 byl pro realizaci projektu a pro celý projektový tým přelomovým. Řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost byla v červnu schválena rozsáhlá změna, znamenající nejen obsahové a věcné rozšíření projektu, ale také prodloužení doby ukončení projektu až do konce června 2023, a to bez nároku na zvýšení rozpočtu.

Obsahová změna projektu se týká několika dílčích aktivit projektu. V rámci aktivity Inovace vstupního vzdělávání následného bude, na základě podnětu služebních úřadů, připravena platforma e-learningového řešení interního vzdělávání služebních úřadů a sdíleného vzdělávání napříč státní službou. Efektem tohoto komplexního e-learningového řešení bude snížení rozsahu finančních prostředků vynakládaných na vzdělávací aktivity jednotlivých služebních úřadů tím, že vzdělávací aktivita bude vytvořena v jednom služebním úřadu a prostřednictvím sekce pro státní službu bude sdílena celou státní správou. Rovněž dojde k úbytku poptávání e-learningových služeb ze strany služebních úřadů a k úspoře finančních prostředků.

Další aktivitou, která byla rozšířena v rámci této změny projektu, je Podpora zavádění řízení kvality ve služebních úřadech. Jedním z požadavků vyplývajících z vládou schváleného Metodického pokynu pro řízení kvality ve služebních úřadech je na straně služebních úřadů implementovat opatření a nastavit proces trvalého zlepšování. Zároveň Metodický pokyn v této oblasti definuje úkoly pro sekci pro státní službu. V návaznosti na dosavadní praxi a náměty vzešlé ze služebních úřadů byla dosud plánovaná podpora ze strany sekce pro státní službu rozšířena o zpracování dalších dvou metodických materiálů, představujících rozvoj kritérií zlepšování zavedených na služebních úřadech. Jsou jimi Příručka pro rozvoj systému řízení kvality ve služebních úřadech s využitím normy ISO 18091, která je aplikační normou k ISO 9001 pro podmínky územní veřejné správy, a Aplikační příručka CAF 2020 pro služební úřady. Oba tyto materiály by měly služebním úřadům poskytnout další možnosti, jak efektivně pokračovat v systému řízení kvality, jeho rozvoji a jeho zlepšování.

13.2 Aktivity projektu v roce 2019

Některé aktivity projektu a jejich posun v roce 2019 již byly představeny v předchozích kapitolách. Výstupy analytické činnosti projektu, tedy vyhodnocení účinnosti zákona o státní službě, včetně zpracování ex post RIA, analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU a analýza různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců, byly představeny v kapitole 2.3 Analytická činnost. Dalším výstupem projektu v roce 2019 byla aplikace eZkouška, která jako elektronická podpora výkonu úřednické zkoušky byla do ostrého provozu spuštěna v září 2019, více viz kapitola 8.3. Elektronická podpora úřednické zkoušky (eZkouška). Činnost sekce pro státní službu v oblasti podpory služebních úřadů v plnění jejich úkolu zavést požadavky Metodického pokynu pro řízení kvality ve služebních úřadech byla představena v předchozí kapitole 12. Řízení kvality ve služebních úřadech. Počty a zaměření vzdělávacích aktivit konaných v rámci projektu byly představeny v rámci kapitoly 2.2.5 Přednášková a vzdělávací činnost.

Jak bylo uvedeno výše, projektový tým se na základě přijaté podstatné změny projektu mohl zaměřit na přípravu národního e-learningového portálu, a to v rámci projektové aktivity nazvané Inovace vstupního vzdělávání následného. Hlavním cílem e-learningu v prostředí služebních úřadů je vytvoření technologické a komunikační infrastruktury, která maximálně zefektivní oblast vzdělávání a rozvoje státních zaměstnanců a zaměstnanců. Záměrem je poskytnout služebním úřadům a jejich zaměstnancům interoperabilní systém se srozumitelným uživatelským rozhraním. Tento sdílený e-learning (též sLearning) nahradí stávající e-learning pro vzdělávání poskytované sekci pro státní službu (eDoceo), poskytne platformu pro interní e-learningové vzdělávání v rámci jednotlivých služebních úřadů, zajistí sdílené e-learningové prostředí napříč státní

službou (prostřednictvím sekce pro státní službu), zajistí elektronickou podporu pro prezenční vzdělávání uvnitř jednotlivých služebních úřadů a vytvoří systém pro vedení statistik a pro sledování údajů daných usnesením vlády a služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu upravujícím Rámcová pravidla vzdělávání ve státní správě. V roce 2019 byl zejména s odborníky diskutován obsah tohoto sLearningu a technické nastavení, včetně případného propojení na stávající moduly Informačního systému o státní službě a propojení na JIP/KAAS jakožto způsob pro certifikované přihlašování.

Další významnou aktivitou projektu je elektronická podpora správy služebních předpisů a ostatních aktů řízení služebních úřadů a státní služby jako celku, včetně zajištění systému pro prokazatelné seznamování s předpisy. Cílem této projektové aktivity je zajistit prostřednictvím vhodného elektronického řešení distribuci dokumentů státní služby na služební úřady a prokazatelné seznámení státních zaměstnanců s nimi a zároveň poskytnout služebním úřadům interní aplikaci na správu vlastních interních aktů řízení, služebnímu úřadu a rovněž sekci pro státní službu prostředím pro získání informace o seznámení konkrétního státního zaměstnance s určitým předpisem, například pro účely kárného řízení. V rámci projektu pro splnění tohoto cíle se předpokládá využití aplikace, kterou již několik let aktivně používá Generální finanční ředitelství. Tato aplikace umí zajistit přehledné, srozumitelné a jednotné seznamování zaměstnanců se všemi interními akty řízení, fungovat jako jednotný elektronický archiv všech interních aktů řízení, kde lze za pomoci fulltextového vyhledávání rychle dohledat potřebný interní akt řízení, a umí o vydání nových interních aktů řízení zaměstnance informovat automaticky rozesíláným notifikačním e-mailem, včetně informace o případné povinnosti se prokazatelně s daným interním aktem řízení seznámit. Následně tuto aplikaci převzaly některé další úřady. Sběr zkušeností s touto aplikací a spolupráce s těmito úřady, porovnání této aplikace s podobnými elektronickými nástroji a zjištění zájmu o aplikaci ze strany služebních úřadů byl prvním úkolem projektového týmu.

Poslední aktivitou projektu, která zde ještě není uvedena, je analýza rozhodovací praxe a judikatury v oblasti státní služby podle zákona č. 234/2014 Sb. Průběžné sledování rozhodovací praxe jednotlivých soudních instancí je na podporu správné implementace zákona o státní službě klíčové, a to nejen v oblasti státní služby ale také v jiných druzích služebních poměrů nebo zákoníku práce. S ohledem na prostupnost zákonů upravujících jednotlivé služební poměry jsou realizací této aktivity získány podpůrné rozhodovací prostředky nutné pro správnou aplikační praxi. Tato projektová aktivita byla následně rozšířena o anonymizaci rozhodnutí náměstka ministra vnitra pro státní službu, která vydal zejména v řízení o odvolání jako věcně příslušný odvolací služební orgán podle § 168 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 162

odst. 4 písm. a) zákona o státní službě, a jejich průběžné poskytování služebním úřadům prostřednictvím databáze přístupné pouze kontaktním osobám služebních úřadů. Každým rokem je rovněž zpracovávána Zpráva z analýzy rozhodovací praxe a judikatury v oblasti státní služby podle zákona č. 234/2014 Sb. a vybraných druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v České republice podle zákona č. 361/2003 Sb. a zákona č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů; zveřejněna je zpráva za rok 2018 a aktuálně za 2019.

Kromě aktualizovaných webových stránek projektu a na propagaci aktivit projektu zaměřených článků v newsletteru Státní služba se v roce 2019 konaly celkem tři běhy Dnů otevřených dveří projektu, a to konkrétně ve dnech 25. dubna 2019, 30. dubna 2019 a 14. května 2019. Jejich cílem bylo seznámit cílovou skupinu projektu z řad státních zaměstnanců s aktuálním stavem projektu, ale rovněž získat zpětnou vazbu.

INFORMAČNÍ SYSTÉM O STÁTNÍ SLUŽBĚ

V Informačním systému o státní službě (ISoSS) jsou vedeny údaje nezbytné pro správu organizačních věcí služby a služebních vztahů ve služebních úřadech i mezi nimi. ISoSS je přístupný na adrese <https://portal.isoss.cz>. ISoSS a část evidovaných údajů je přístupná i veřejnosti.

V roce 2019 bylo provedeno několik úprav ISoSS, které primárně souvisely s provedením vládní novely zákona o státní službě a nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby. Změna v oborech služby přinesla potřebu rozsáhlých úprav, které se týkaly všech modulů ISoSS. Vedle toho se realizovaly i dílčí úpravy reagující na zjištění z praxe.

Mimo jiné došlo také k další elektronizaci vybraných procesů úřednické zkoušky. Jednalo se o funkcionality pro koordinátory úřednických zkoušek, a především pro zabezpečující osoby, díky nimž mohou samy měnit zkušební komise přiřazené na konkrétní termín úřednické zkoušky a nemusí o změnu žádat sekci pro státní službu. Dále byla v Informačním systému o státní službě zavedena změna předběžných zápisů, kdy je nově zápis prováděn na konkrétního státního zaměstnance dle evidenčního čísla státního zaměstnance, a ne pouze na požadovaný počet osob. V závěru roku se také zapracovávaly technické úpravy pro zvýšení bezpečnosti systému.

INFORMOVÁNÍ STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ A PROJEDNÁNÍ VĚCÍ SLUŽBY, ODBOROVÉ ORGANIZACE A KOLEKTIVNÍ DOHODY

Novelou zákona o státní službě provedenou zákonem č. 35/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů, došlo v oblasti informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborových organizací, rad státních zaměstnanců a zástupců státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví ke „zrovnoprávnění“ všech zástupců zaměstnanců, tedy odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a to tím, že zákon o státní službě v § 129, § 134 a § 138 připustil koexistenci odborových organizací, rad státních zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kterou dříve nepřipouštěl. Služební úřady mají tedy nově plnit povinnosti podle zákona o státní službě souběžně vůči všem odborovým organizacím, radám státních zaměstnanců nebo zástupcům státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, které u služební úřadu působí. Informování státních zaměstnanců potom není nově svěřeno primárně odborovým organizacím, ale také radám státních zaměstnanců a zástupcům státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákon č. 35/2019 Sb. tedy uvedl právní úpravu zákona o státní službě do souladu s aktuálním zněním zákoníku práce, kdy obdobná ustanovení o nepřipustnosti koexistence odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která zákoník práce obsahoval, byla zrušena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

V průběhu roku 2019 dále oslovil Odborový svaz státních orgánů a organizací všechny služební úřady s žádostí o poskytnutí informací, zda se v nich vyskytují případy, kdy by měl stát (služební úřad) na své náklady hradit právní pomoc státním zaměstnancům, resp. právní zastoupení

státních zaměstnanců, kteří tvrdí, že byli zkráceni na svých právech třetími osobami při plnění služebních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění služebních úkolů. Odborový svaz státních orgánů a organizací požádal o poskytnutí informací, o jaký počet případů ročně se jedná, a rovněž požádal o zaslání několika typických konkrétních případů. V otázce bezplatného právního zastoupení státních zaměstnanců požádal o konkretizaci řízení, v nichž by měl služební úřad zajišťovat bezplatné právní zastoupení státních zaměstnanců, a o konkretizaci podmínek tohoto bezplatného právního zastoupení (např. výše nákladů, vymezení, v jakých případech by služební úřad nebyl povinen bezplatné právní zastoupení hradit atp.).

Z oslovených služebních úřadů odpovědělo 39 a 14 z nich poukázalo na problém s napadáním státních zaměstnanců. V rámci vyhodnocení odpovědí konstatovalo Ministerstvo vnitra, které s Odborovým svazem státních orgánů a organizací na tomto vyhodnocení spolupracovalo, že počet odpovědí, které by obsahovaly aspoň částečné stanovisko k dané problematice, je poměrně nízký. Otázka bezplatné právní pomoci, resp. právního zastoupení státních zaměstnanců není oslovenými služebními úřady vnímána jako prioritní a většina služebních úřadů není touto problematikou přímo dotčena. Pouze v určité specifické oblasti výkonu státní správy lze identifikovat zvýšený výskyt případů fyzického či verbálního napadení zaměstnanců služebních úřadů (zaměstnanci Úřadu práce České republiky, České správy sociálního zabezpečení – přímý styk s klienty), se kterým může být následně spojeno větší riziko vzniku újmy, a tedy i případných nákladů vynaložených těmito zaměstnanci na právní pomoc či právní zastoupení. Byl tedy přijat závěr, že reálnému stavu a praxi služebních úřadů odpovídá ponechání stávající právní úpravy s případným možným přijetím dílčí úpravy právních předpisů upravujících specifické oblasti výkonu státní moci, a to s ohledem na charakter a rizikovitost úkolů, které státní zaměstnanci v rámci výkonu služby činí (např. agenda sociálního zabezpečení, zaměstnanosti). Iniciativa by pak měla být ponechána na těch služebních úřadech, které se skutečně v praxi s těmito problémy setkávají. Odborový svaz státních orgánů a organizací deklaroval, že se zaměří na prosazování ochrany státních zaměstnanců při novelizaci jednotlivých zákonů, a to prostřednictvím Českomoravské konfederace odborových svazů, která je v legislativním procesu připomínkovým místem. Odborový svaz státních orgánů a organizací bude rovněž působit na odborové organizace v těch služebních úřadech, kde k napadání úředníků dochází, aby prosazovaly do kolektivních dohod relevantní úpravu pomoci státním zaměstnancům v těchto případech, a otevře tuto otázku i při vyjednávání příští kolektivní dohody vyššího stupně.

O jiných změnách v oblasti informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborových organizací a kolektivních dohod v průběhu roku 2019 nemá sekce pro státní službu informaci.

Pokud jde o Kolektivní dohodu vyššího stupně, která byla uzavřena mezi vládou České republiky a Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotníků a sociální péče České republiky, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství a Asociací samostatných odborů České republiky dne 12. prosince 2018 s účinností od 1. ledna 2019, lze pouze připomenout, že oproti předchozí Kolektivní dohodě vyššího stupně přinesla v oblasti práv státních zaměstnanců několik změn.

V čl. 6 Kolektivní dohody vyššího stupně je upraveno právo státních zaměstnanců požádat z osobních důvodů služební orgán o převedení nejvýše jednoho týdne dovolené v kalendářním roce, ve kterém státnímu zaměstnanci na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku. Služební orgán státnímu zaměstnanci může vyhovět, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebního úřadu. V čl. 10 Kolektivní dohody vyššího stupně je upraveno právo státních zaměstnanců na poskytnutí indispozičního volna v maximálním rozsahu pěti dnů v průběhu kalendářního roku na základě oznámení o osobních důvodech bez povinnosti předložení dokladu o důvodu nepřítomnosti. Státní zaměstnanci, kteří mají stanovenou služební dobu nebo povolenou kratší služební dobu rozvrženou jinak než do pětidenního pracovního týdne, mají právo na poskytnutí tolika dnů indispozičního volna, na kolik pracovních dnů v týdnu je rozvržena jejich služební doba. Konečně čl. 11 Kolektivní dohody vyššího stupně byla do systému odměn k životním výročím zavedena odměna k životnímu výročí státního zaměstnance při dovršení 40 let věku ve výši 5 000 Kč a byla zvýšena odměna k životnímu výročí při dovršení 50 let věku na 8 000 Kč, a to v obou případech za podmínky, že služební poměr státního zaměstnance trval nejméně pět let.

Kolektivní dohoda vyššího stupně byla uzavřena na dobu jednoho roku do 31. prosince 2019 s tím, že neoznámí-li jedna ze smluvních stran druhé smluvní straně, že platnost Kolektivní dohody vyššího stupně nechce prodloužit, prodloužuje se platnost Kolektivní dohody vyššího stupně o další rok, a dále s tím, že toto prodloužení lze opakovat maximálně dvakrát. Vzhledem k tomu, že Kolektivní dohoda vyššího stupně vypovězena nebyla, byla její platnost prodloužena do 31. prosince 2020.

MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

Spolupráce s mezinárodními institucemi a organizacemi patří k důležitým aktivitám České republiky i v oblasti státní služby, kde se rozvíjí spolupráce zejména v rámci Evropské sítě pro veřejnou správu EUPAN, EUPAE a Výboru pro sociální dialog, pracovní skupiny Rady EU B-15 nebo Úřadu EPSO.

Nadto mají zaměstnanci správních úřadů možnost se vzdělávat a získávat další zkušenosti na zahraničních státech, a to v programech Evropské unie, Evropského institutu veřejné správy EIPA, College of Europe nebo Young Leaders' Program.

16.1 EUPAN

Evropská síť pro veřejnou správu (*European Public Administration Network, EUPAN*) představuje neformální síť generálních ředitelů odpovědných za veřejnou správu v členských státech Evropské unie. Setkání na pracovní úrovni i na úrovni generálních ředitelů pořádá země předsedající Radě Evropské unie vždy jednou za své předsednictví. Workshopy pořádané v rámci setkání poskytují jedinečnou možnost sdílet cenné poznatky a zkušenosti s odborníky z jiných členských států.

Rumunské předsednictví Rady Evropské unie v první polovině roku 2019 mělo na programu přípravu a schválení nového strategického dokumentu EUPAN Strategy Paper na období 2019–2022. Dále byla představena a prodiskutována klíčová témata předsednictví: etika jako nedílná součást organizační kultury, změny ve využívání elektronických služeb ve veřejné správě, vliv strategických dokumentů a plánování na výkonnost veřejné správy a kompetence nezbytné pro eGovernment. Jako výsledek dotazníkových šetření a diskuzí na workshopech pak byly publikovány tematické studie.

V druhé polovině roku 2019 předsedalo Radě Evropské unie Finsko. V rámci jednání EUPAN proběhly workshopy na téma umělé inteligence, role důvěry a etiky ve veřejné správě, rozhodování ve veřejné správě založené na spolehlivých datech a rovněž se hovořilo o celoživotním vzdělávání. Na základě návrhu finského předsednictví bylo schváleno a podepsáno memorandum o spolupráci s Evropskou skupinou pro veřejnou správu (EGPA). Rovněž byla schválena nová metodika CAF a byl přiznán status pozorovatelů sítě EUPAN Srbsku a Černé Hoře.

16.2 EUPAE a Výbor pro sociální dialog

Výbor pro sociální dialog v ústředních správních úřadech sdružuje zástupce zaměstnavatelů z centrální

státní správy členských států Evropské unie (*European Public Administration Employers, EUPAE*) a zástupce odborových svazů národních státních správ (*Trade Unions' National and European Administration Delegation, TUNED*). Cílem činnosti výboru je rozvoj sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v sektoru státní správy na evropské úrovni, sdílení dobrých příkladů z praxe jednotlivých členských států a v neposlední řadě spoluúčast na tvorbě evropských politik. Činnost výboru je podporována Evropskou komisí.

V roce 2019 byl realizován projekt *Dopady digitalizace na sladování osobního a rodinného života s výkonem služby*, jehož cílem bylo zmapovat, jaké nástroje související s digitalizací používají členské státy za účelem podpory sladování. V rámci tohoto projektu byla zpracována případová studie a na jejím základě pak vznikla doporučení pro zavádění těchto nástrojů. Výbor se také zabýval otázkou pracovních podmínek státních zaměstnanců pracujících v oblasti azylu a migrace a diskutoval aktuální návrhy evropské legislativy, které budou mít dopad na zaměstnance státní správy, například směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Na rok 2020 je plánováno podání žádosti Evropské komisi o podporu projektu na téma prevence násilí na pracovišti.

16.3 Pracovní skupina Rady EU B-15 (pro zaměstnanecké předpisy)

Pracovní skupina pro zaměstnanecké předpisy (*Staff Regulations/Groupe Statut*) spadá pod formaci Rady EU pro všeobecné záležitosti, která se schází na úrovni ministrů zahraničních věcí členských států a řeší mimo jiné budoucí směřování Evropské unie.

Zabývá se reformou služebního řádu pro úředníky a pracovního řádu pro ostatní zaměstnance EU stejně jako širšími otázkami personální politiky institucí EU, např. podmínkami výkonu služby, kariérním postupem, sladěním osobního a rodinného života s výkonem služby a zastoupením úředníků z jednotlivých členských států v institucích EU s cílem dosažení tzv. „zeměpisné rovnováhy“. Služební a pracovní řád se vztahuje na občany členských států pracující pro evropské instituce. Svou aktivní účastí na pracovní skupině se Česká republika podílí na vytváření rovnoprávných podmínek pro české občany působící v institucích EU, což je jednou z cest k naplňování cílů stanovených v rámci Strategie podpory Čechů v institucích EU (schválena usnesením Výboru pro Evropskou unii ze dne 18. dubna 2018 č. 11).

V roce 2019 se projednávaly Zprávy Komise o důchodovém systému a o úpravě platů a opravných koeficientů k nim, Zvláštní zpráva Účetního dvora EU o etických rámcích v institucích EU, Zvláštní zpráva Účetního dvora o reformě služebního řádu, výzvy v oblasti personální politiky, kterým čelí agentury EU, pilotní běh Programu pro mladé profesionály v Komisi a finanční situace fondu příspěvků v nezaměstnanosti. Nejvíce diskutovanými a současně

nejvíce spornými tématy byly výše uvedené zprávy Komise a Zvláštní zpráva Účetního dvora o reformě služebního řádu. Tyto zprávy se týkají témat, na která se názory členských států liší (důchodový systém, úprava platů a opravných koeficientů k nim, implementace poslední novely služebního a pracovního řádu EU). Současně mají i určitou vazbu na zeměpisnou rovnováhu, což je další politicky velmi citlivé téma. S přispěním skupiny podobně smýšlejících členských států se podařilo ve výsledných dokumentech zohlednit zásadní připomínky České republiky.

16.4 Jednání sítě expertů EPSO na výběrová řízení

Úřad EPSO (*European Personnel Selection Office, EPSO*) je zodpovědný za plánování a organizaci výběrových řízení pro úředníky a další zaměstnance do institucí EU. Předmětem pravidelných jednání se zástupci členských států jsou informace o průběhu a výsledcích výběrových řízení do institucí EU, o plánovaných výběrových řízeních a připravovaných změnách ve výběrových řízeních.

Česká republika využívá těchto jednání zejména k získávání aktuálních informací od EPSO a k upozorňování na podmínky a další skutečnosti výběrových řízení, které jsou pro Českou republiku nevýhodné (např. jazykový režim při výběrových řízeních, zdlouhavý proces výběru a nábory, nedostatečné informování úspěšných uchazečů na rezervním seznamu o dalším postupu při získání místa), ale i jako inspiraci pro výběrová řízení do české státní služby. V červenci 2017 se Česká republika stala jedním z členských států, které jsou dlouhodobě nedostatečně zastoupené na rezervních seznamech EPSO tzv. *Focus countries*, jimž EPSO věnuje při svých aktivitách zvláštní pozornost a podporu. S cílem zvýšit povědomí o možnostech kariéry v institucích EU a tím počet českých zájemců o výběrové řízení EPSO byla v roce 2019 vytvořena síť zahrnující 19 studentů – velvyslanců kariéry v EU, kteří na 15 relevantních univerzitách napříč Českou republikou informují o stážích a výběrových řízeních do institucí EU. Diskuse o výběrových řízeních v rámci sítě expertů EPSO jsou jedním z klíčových nástrojů při naplňování vládní priority vedoucí k posílení české přítomnosti v institucích EU v souladu se Strategii podpory Čechů v institucích EU.

16.5 Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Zástupci Ministerstva vnitra se podílejí na činnosti Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (*Organization for Economic Co-operation and Development, OECD*) prostřednictvím účasti na jednání Výboru pro veřejné vládnutí (PGC) a jeho pracovní skupiny k zaměstnávání a řízení ve veřejném sektoru (PEM).

V rámci skupiny PEM se uskutečnilo v Paříži jednání k implementaci klíčového doporučení OECD *Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability*, které bylo vytvořeno touto pracovní skupinou a schváleno OECD na začátku roku

2019. Součástí jednání byla i debata ohledně pracovních podmínek ve veřejné správě v budoucnosti. Diskutovány byly zejména nové způsoby řízení lidských zdrojů, role a úkoly vedoucích zaměstnanců a dovednosti zaměstnanců potřebné k výkonu služby. Na programu byla i diskuze k novým strategiím pro diverzitu a inkluzi ve veřejné správě a k přehodnocení dat a indikátorů pro řízení lidských zdrojů. K debatě o výše uvedeném doporučení uspořádala OECD na podzim roku 2019 pro vedoucí zaměstnance ve státní službě kulatý stůl a navazující sympozium, které proběhlo v rámci jednání PGC. Výsledky těchto jednání budou zpracovány do konkrétních nástrojů pro implementaci předmětného doporučení a budou projednány v roce 2020.

16.6 Mezinárodní vzdělávání a stáže

16.6.1 Program Erasmus for Public Administration

Evropská komise prostřednictvím Evropské správní školy nabízí pro státní zaměstnance a další zaměstnance veřejné správy členských států EU stáž Erasmus for Public Administration v délce osmi a půl dne.

Stáž je určena pro uchazeče s vysokoškolským vzděláním, jejichž agenda se týká problematiky Evropské unie. Během stáže absolvuje účastník jak teoretickou část, kdy se seznamuje se základním chodem evropských institucí a jejich rozhodovacími mechanismy formou přednášek, prezentací a workshopů, tak i praktickou část, kdy se přímo účastní návštěvy Evropského parlamentu, Evropského soudního dvora, Evropského účetního dvora a dalších institucí EU. Zároveň stážista stráví dva a půl dne na generálním ředitelství nebo v instituci EU, která se zabývá stejnou agendou, jakou stážista vykonává na svém domovském úřadu (tzv. *job-shadowing*). Tím získá aktuální vhled do dění v dané oblasti a zároveň naváže užší kontakty, které využije při své práci.

Česká republika měla pro rok 2019 k dispozici čtyři místa, která byla rozložena do třech běhů (jarního, letního a podzimního). Za rok 2019 se na stáž přihlásilo 40 uchazečů ze 17 různých správních/služebních úřadů. Počet přijatých přihlášek tak značně převýšil počet dostupných míst.

V rámci naplňování cílů Strategie podpory Čechů v institucích EU zorganizovalo Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Úřadem vlády a Ministerstvem zahraničních věcí v roce 2019 setkání na Ministerstvu dopravy, Ministerstvu zdravotnictví a Ministerstvu průmyslu a obchodu za účelem propagace stáží v institucích EU, včetně programu *Erasmus for Public Administration* a Programu profesionálních stáží pro národní experty (NEPT). Tato aktivita se setkala s úspěchem a bude v ní nadále pokračováno na dalších úřadech.

16.6.2 Program profesionálních stáží pro národní experty (NEPT)

Program profesionálních stáží pro národní experty (*National Experts in Professional Training Programme, NEPT*) slouží ke zvyšování profesní kvalifikace české

veřejné správy a zároveň napomáhá k většímu zastoupení Čechů v institucích EU. Jedná se o střednědobou stáž v rozsahu tří až pěti měsíců v jednom z útvarů Evropské komise.

Cílem stáže je rozšíření odborných znalostí a praktických zkušeností s ohledem na vykonávanou agendu, neboť uchazeč si volí konkrétní místo stáže v Evropské komisi (generální ředitelství, kabinet, oddělení) tak, aby korespondovalo s činnostmi, které vykonává na domovském úřadu v České republice. Stáž NEPT poskytuje účastníkům jedinečnou příležitost seznámit se s fungováním institucí Evropské unie, být aktivně zapojen do chodu daného útvaru Evropské komise a tím navázat užší pracovní kontakty a získat přehled a aktuální informace v oblasti stážistova pracovního zájmu.

Česká republika měla v roce 2019 k dispozici celkem devět míst rozdělených do dvou běhů (jarního a podzimního). Za rok 2019 přišlo celkem 36 přihlášek, tedy dvojnásobné množství, než jak tomu bylo o rok dříve. Zájem o tuto stáž dále roste a Česká republika tak již nemá problém obsadit všechna přidělená místa na daný rok.

K této skutečnosti přispívají i aktivity jako je prezentace stáže na několika správních úřadech a například publikování článku s informacemi o stáži NEPT, včetně hodnocení stáže bývalými stážisty, v únorovém čísle časopisu Veřejná správa v roce 2019.

16.6.3 Evropský institut veřejné správy (EIPA)

Evropský institut veřejné správy (*European Institute of Public Administration, EIPA*) je mezinárodní institucí sídlící v Maastrichtu, která se zabývá výzkumem, vzděláváním a zvyšováním odborných znalostí a dovedností státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků v oblasti veřejné správy.

Nejnavštěvovanější kurzy pořádané EIPA v roce 2019 zahrnovaly témata veřejných zakázek, ochrany dat, efektivního managementu veřejných rozpočtů a právních aspektů volného pohybu osob. Nejvíce seminářů se uskutečnilo ve školicích střediscích EIPA v Maastrichtu a Lucemburku, řada kurzů však proběhla také v dalších evropských městech (Praha, Vídeň, Barcelona, Brusel aj.). V Praze se konaly semináře z oblasti evropských strukturálních fondů. Semináře na toto téma jsou plánovány v Praze také v roce 2020.

Na zářijovém zasedání Správní rady EIPA byl zvolen novým generálním ředitelem EIPA Marco Ongaro, který se funkce ujal v listopadu 2019. Současně byla vybrána nová předsedkyně Správní rady EIPA, kterou se stala Cecilia Wikström. Mezi hlavní úkoly nového vedení EIPA budou patřit zejména vyřešení složité finanční situace EIPA a důraz na plnění dlouhodobých cílů, tedy především rozvíjení expertízy relevantní pro veřejnou správu členských států.

V roce 2019 se pod hlavičkou EIPA uskutečnil sedmý ročník Evropské ceny pro veřejný sektor – EPSA 2019. Tématem tohoto ročníku byla Nová řešení komplexních

změn – veřejný sektor orientovaný na občana, udržitelný a připravený na budoucnost. Soutěže se zúčastnily také tři projekty z České republiky.

V lednu 2019 vzala vláda České republiky na vědomí Informaci o členství České republiky v EIPA a zmocnila ministra vnitra ke jmenování člena a zástupce člena Správní rady EIPA za Českou republiku. Členem správní rady byl jmenován RNDr. Josef Postránecký, náměstek ministra vnitra pro státní službu.

16.6.4 College of Europe

Česká republika je členem Správní rady *College of Europe* (CoE) v Bruggách, prestižní instituci pro postgraduální vzdělávání v evropských studiích. V agendě CoE spolupracuje Ministerstvo vnitra s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, které zajišťuje, za přítomnosti zástupců CoE, výběrové řízení pro zájemce o studium z řad zaměstnanců veřejné správy s podporou vládního stipendia.

V roce 2019 vláda schválila jmenování zástupce České republiky ve Správní radě CoE na další tříleté období. Na programu jednání Správní rady CoE byly informace o počtu a změně struktury studentů, o rozpočtu CoE a o vyhlášení výběrového řízení na pozici rektora CoE. Z kandidátů na rektora CoE však nebyl nikdo vybrán, proto bude výběr pokračovat i v roce 2020 spolu s debatou o výši školního a členského příspěvku.

Česká republika prostřednictvím Ministerstva vnitra poskytuje úspěšným zájemcům z veřejné správy dvě až tři vládní stipendia ke studiu na CoE. V akademickém roce 2018/2019 v rámci tohoto stipendia úspěšně absolvoval studium na CoE státní zaměstnanec z Ministerstva průmyslu a obchodu.

16.6.5 Young Leaders' Program (YLP)

Young Leaders' Program (YLP) je součástí vzdělávacího programu Ministerstva školství, kultury, sportu, vědy a techniky japonské vlády, která program zaštiťuje a plně dotuje. Studium probíhá na *National Graduate Institute for Policy Studies* (GRIPS) v Tokiu, a to vždy v akademickém roce od října do září. Roční studium je ukončeno získáním titulu MPA.

Program YLP je určen pro státní zaměstnance a ostatní zaměstnance veřejné správy s ukončeným vysokoškolským vzděláním, minimálně tříletou praxí a s velmi dobrou znalostí angličtiny, kteří aspirují na vedoucí funkce ve veřejné správě. Uchazeč si volí jeden ze dvou studijních programů: *School of Government* pro oblast veřejné správy a veřejné politiky nebo *School of Local Governance* pro oblast místní samosprávy.

Program YLP má za cíl prohloubit znalosti z oblasti veřejné správy nebo samosprávy a rozvíjet dovednosti potřebné ve vedoucích pozicích veřejné správy. Během účasti na programu získají studenti zajímavou příležitost debátovat s japonskými politiky, vysokými vládními úředníky, podnikateli či představiteli regionálních komunit.

Česká republika nemá stanoven přesný počet míst. Celkově se programu YLP účastní studenti z 29 zemí. Ke studiu v akademickém roce 2019/2020 se z České republiky nikdo nepřihlásil.

SOUHRNNÉ INFORMACE O STÁTNÍ SLUŽBĚ V ROCE 2019

Zákon o státní službě byl v roce 2019 novelizován čtyřikrát. Na počátku roku 2019 byla schválena významná vládní novela č. 35/2019 Sb., jež prošla téměř celým legislativním procesem již v roce 2018 a vstoupila v účinnost 1. března 2019; ve zbylých třech případech se jednalo o dílčí změny zákona.

Legislativní změny

Novela zákona usnadnila účast odborníků vně státní správy ve výběrových řízeních na obsazení volných služebních míst představených. Došlo k podstatnému otevření druhých kol výběrových řízení, přičemž třetí kola výběrových řízení byla novelou zrušena. Vedle toho byla přijata další dílčí opatření pro opakování výběrových řízení, ale také pro obsazování služebních míst bez výběrového řízení. Na základě toho je možné státního zaměstnance s jeho souhlasem zařadit nebo jmenovat na jiné služební místo na stejný nebo nižší stupeň řízení, ve stejném oboru služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo, splňuje-li předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo a dohodne-li se na zařazení písemně služební orgán s novým bezprostředně nadřízeným představeným, nejen v rámci jednoho služebního úřadu, ale i v rámci soustavy služebních úřadů podřízených témuž ústřednímu správnímu úřadu (tedy v rámci resortu). Kromě možného posunu na služební místo zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě v rámci jednoho resortu, je nově možné za stanovených podmínek státního zaměstnance zařadit nebo jmenovat bez výběrového řízení i na volné služební místo zařazené v platové třídě o jednu vyšší, než bylo jeho dosavadní služební místo. Tento postup lze aplikovat i pro státní zaměstnance zařazené na služebním místě v 9. nebo 10. platové třídě, i pokud pro služební místo v platové třídě o jednu vyšší, než bylo jejich dosavadní služební místo, stanovené vzdělání nesplňují. To neplatí pro představené.

Zásadní změnou prošel systém služebního hodnocení. Kromě pravidelného služebního hodnocení zákon upravuje další dílčí typy služebního hodnocení. Úpravy se týkaly především vymezení období, za něž je prováděno pravidelné služební hodnocení, hodnocených oblastí, osoby hodnotitele, výsledků hodnocení a opravných prostředků. Nově jsou stanoveny tři hodnocené oblasti: znalostí, dovedností a výkonu služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli. Ve škále výsledků, jichž lze ve služebním hodnocení dosáhnout, nově přibyl

velmi dobré výsledky, což v důsledku znamená, že státní zaměstnanci, jejichž služební výkon odpovídá žádoucímu standardu, nyní dosahují nikoli dostačujících, ale dobrých výsledků.

Změna systému služebního hodnocení si vyžádala i změnu prováděcího předpisu. Dne 1. března 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení. Nové nařízení vlády přineslo změnu v hodnoticích kritériích. Došlo k provázání a následnému snížení celkového počtu hodnoticích kritérií, přičemž nově jsou všichni státní zaměstnanci hodnoceni ve všech hodnoticích kritériích, s rozdíly mezi představeným a ostatními státními zaměstnanci. Pokud jde o hodnocené oblasti, nové nařízení vlády změnilo podíl hodnocených oblastí na výsledku služebního hodnocení. Zcela zásadní změna nastala v klasifikaci plnění hodnocených oblastí.

Zákon o státní službě také nově stanovuje maximální počet oborů služby, jež je možné stanovit pro služební místo, a to nejvýše čtyři obory služby na služební místo představeného a tři na služební místa ostatních státních zaměstnanců. Nařízením vlády č. 1/2019 Sb., kterým došlo ke snížení počtu oborů služby ze 79 na 63, bylo vyhlášeno dne 1. ledna 2019 a nabylo účinnosti dnem 1. července 2019.

V návaznosti na nařízení vlády č. 1/2019 Sb. byla nařízením vlády č. 157/2019 Sb. provedena aktualizace oborů státní služby, pro něž existuje odborná kvalifikace podle zákona o uznávání odborné kvalifikace, která je považována za rovnocennou zvláštní části úřednické zkoušky. Také byl proveden výčet zvláštních částí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti úředníka územního samosprávného celku a zkoušek podle jiného zákona rovnocenných zvláštní části úřednické zkoušky pro nově zřízené obory státní služby. Obdobně reagovala na změny vyhláška č. 160/2019 Sb., kterou se mění vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky, a to úpravou výčtu mezinárodních smluv, právních předpisů a služebních předpisů, usnesení vlády, jiných dokumentů a požadavků, jejichž znalost se ověřuje v rámci zvláštní části úřednické zkoušky v jednotlivých oborech státní služby.

Novela také výslovně zakotvuje povinnost složit úřednickou zkoušku do 12 měsíců ode dne, kdy státní zaměstnanec začal vykonávat službu v jiných nebo dalších oborech služby. Pro nesplnění této povinnosti bude státní zaměstnanec převeden na jiné služební místo, kde není vykonávána služba v oboru služby, v němž státní zaměstnanec úřednickou zkoušku nevykonal. Další změnou v oblasti úřednických zkoušek je například odstranění lhůty, v níž je státní zaměstnanec povinen požádat o opakování úřednické zkoušky.

Novela zákona o státní službě dále obsahuje například vynětí státních tajemníků z kárné odpovědnosti nebo

upřesnění postavení tzv. „politických náměstků“. Dále upravuje určení služebního působiště, úpravu předpokladu vzdělání stanoveného pro 12. platovou třídu nebo oprávnění vedoucího služebního úřadu nebo státního tajemníka vydat služební předpis přímo závazný pro státního zaměstnance, který vykonává službu v podřízeném služebním úřadu nebo zaměstnance v pracovním poměru vykonávajícího činnosti podle § 5 zákona, který je zařazen v podřízeném služebním úřadu.

V oblasti odměňování došlo v roce 2019 k několika dílčím změnám. Vedle valorizace platových tarifů došlo k úpravám institutu zvláštního příplatku, konkrétně k navýšení jeho dolní hranice pro jednotlivé skupiny prací o 25 % a k rozdělení důvodů pro poskytování zvláštního příplatku za výkon služby střídavě v různých směnách do dvou úrovní podle míry ztěžujících vlivů. Významnou změnu představovala úprava provedená nařízením vlády č. 36/2019 Sb., jejímž účelem bylo realizovat změny na úseku služebního hodnocení vyplývající ze zákona č. 35/2019 Sb. Kromě změn úpravy institutu osobního příplatku v rámci tohoto nařízení vlády, došlo v nařízení vlády č. 304/2014 Sb. k aktualizaci podmínek pro mimořádné přičtení let praxe při opakovaném nejlepším možném výsledku služebního hodnocení. Také byl upraven odpočet započitatelné praxe pro osobu v pracovním poměru zařazenou na služební místo, která nespňuje stanovené vzdělání pro platovou třídu, ve které je služební místo zařazeno. Rovněž byl přijat postup při odměňování státních zaměstnanců, kteří se ve smyslu § 201 odst. 1 zákona o státní službě osvědčili a poté byli převedeni nebo zařazeni na jiné služební místo nebo jmenováni na jiné služební místo představeného, a to s ohledem na nutnost srovnání podmínek pro odpočet praxe napříč státní službou. Poslední změnou bylo zavedení nového titulu pro poskytování zvláštního příplatku v I. skupině, a to státním zaměstnancům se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže vyplývající z jednání s občany v souvislosti s uplatňováním jejich nároků na dávky důchodového nebo nemocenského pojištění.

Novelou zákona o státní službě došlo také v oblasti informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborových organizací, rad státních zaměstnanců a zástupců státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví ke „zrovnoprávnění“ všech zástupců zaměstnanců tím, že zákon o státní službě připustil koexistenci odborových organizací, rad státních zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kterou dříve nepřipouštěl. Zákon č. 35/2019 Sb. tedy uvedl právní úpravu zákona o státní službě do souladu s aktuálním zněním zákoníku práce, jehož obdobná ustanovení byla zrušena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

Činnost sekce pro státní službu

V roce 2019 **rozhodoval** náměstek ministra vnitra pro státní službu celkem v 69 případech odvolání státních

zaměstnanců. Oproti roku 2018 došlo k poklesu počtu odvolání, nicméně tato představují často složité, dosud neřešené případy, o nichž často rozhoduje nebo bude rozhodovat správní soud.

V roce 2019 byly vydány čtyři **služební předpisy**, přičemž ve většině případů se jednalo o nahrazení dosavadních služebních předpisů služebními předpisy novými, jež přinesly značnou revizi v úpravě daných oblastí. Dále byly v roce 2019 vydány dva metodické pokyny, jež představují podstatnou revizi již vydaných metodických pokynů.

Sekce pro státní službu v rámci své **metodické činnosti** pořádá pravidelné metodické porady pro zástupce služebních úřadů. V roce 2019 se konaly tři metodické porady, kterých se účastnili zástupci personálních útvarů služebních úřadů; dále celkem devět metodických porad se státními tajemníky. K nejdiskutovanějším tématům patřily služební hodnocení státních zaměstnanců, úřednická zkouška a vzdělávání státních zaměstnanců, pravidla etiky státních zaměstnanců, systemizace a změny služebního poměru.

Poradní sbor přijal na svých třech jednáních pět závěrů, například ke zrušení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době, k právu státního zaměstnance na vyřízení stížnosti a na vyrozumění o výsledku jejího vyřízení, k zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ve vztahu k dovolené, dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby a zápočtu praxe.

V roce 2019 pokračovala také činnost dvou **pracovních skupin**; pracovní skupiny pro revizi systému služebního hodnocení a především skupiny k revizi pravidel etiky, která mimo jiné dospěla k závěru, že pravidla pro přijímání darů nabídnutých v souvislosti s výkonem služby by měla být upravena v samostatném služebním předpisu a věnovala se jeho přípravě.

Analytická činnost sekce pro státní službu byla náplní práce zejména realizačního týmu projektu PROAK, a to konkrétně jedné z jeho stěžejních aktivit nazvané Vyhodnocení účinnosti zákona o státní službě. Cílem této aktivity bylo poskytnout nezávislou zpětnou vazbu na nastavení právního rámce státní služby v České republice a na implementaci zákona o státní službě od doby nabytí jeho účinnosti a zároveň zpracovat příklady praxe ze zahraniční státní služby nebo z podobných právních úprav veřejných zaměstnanců v České republice.

V průběhu roku 2019 byla také vykonána, respektive dokončena kontrola na Českém úřadu zeměměřičském a katastrálním. Po ní následovaly dvě kontroly v Hygienické stanici hl. m. Prahy, v Krajské hygienické stanici Plzeňského kraje, závěrem roku byly zahájeny kontroly v České školní inspekci a v Ministerstvu pro místní rozvoj, které byly dokončeny počátkem roku 2020. Na základě zjištěných skutečností kontrolní skupiny doporučují kontrolovaným služebními úřadům, resp. jejich služebními orgány řešení jimi zjištěných pochybení. Informace o zjištěných pochybeních jsou dále poskytovány sekcí pro

státní službu v rámci její metodické a koordinační činnosti a informační a publikační činnosti, aby se zaměstnanci služebních úřadů mohli obdobných chyb v budoucnu vyvarovat.

Systemizace a služební poměr

S účinností od 1. ledna 2019 bylo schváleno 77 840 služebních a pracovních míst. V porovnání se systemizací s účinností od 1. ledna 2018 bylo zaznamenáno snížení o 741 služebních a pracovních míst. Z celkového počtu systemizovaných míst bylo schváleno 70 208 míst služebních, tedy míst v režimu zákona o státní službě, a 7 632 míst pracovních, tedy míst v režimu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zatímco v roce 2018 bylo systemizováno 10 053 míst představených, s účinností od 1. ledna 2019 bylo z celkového počtu služebních míst schváleno 9 991 míst představených. V celkovém počtu pracovních míst schválila vláda 360 míst vedoucích zaměstnanců oproti 361 místům vedoucích zaměstnanců v roce 2018. V průběhu roku 2019 došlo sedmkrát ke změně systemizace.

Objem prostředků na platy všech systemizovaných míst ve služebních úřadech představuje celkem 34 342 284 948 Kč. Z této částky připadá na služební místa 31 354 730 206 Kč a na pracovní místa 2 987 554 742 Kč.

Služební místa byla dle údajů z prosince 2019 obsazena 61 767 státními zaměstnanci, z toho bylo 9 159 představených a 52 608 ostatních státních zaměstnanců. To představuje 89% podíl na obsazenosti služebních míst; další služební místa byla obsazena osobami v pracovním poměru na základě § 178 zákona o státní službě, případně zůstala neobsazena. V roce 2019 byl státním zaměstnancům stanoven výkon služby celkem v 71 038 oborech služby a počet stanovených oborů služby se tak oproti roku 2018 snížil o 7 645. To je důsledkem celkového snížení počtu oborů služby ze 79 na 63 podle nařízení vlády č. 1/2019 Sb. a také omezením počtu oborů služby, které mohou být podle novelizovaného znění zákona č. 35/2019 Sb. stanoveny na místo představeného nebo státního zaměstnance, který není představený. Mezi nejčastěji vykonávané patří trvale obory 2 *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění a hazardní hry*, obor 15 *Sociální pojištění* a obor 17 *Zaměstnanost*.

Průměrný věk státního zaměstnance v roce 2019 byl 46,5 roku; průměrný věk představených byl 49 let a ostatních státních zaměstnanců 46 let. Zaměstnanci ve věku od 40 do 59 let představovali 65 % všech státních zaměstnanců (60 % v roce 2018). Nejvíce státních zaměstnanců bylo zařazeno ve 12. platovém stupni a stejně jako v předchozích letech jsou státní zaměstnanci nejčastěji zařazeni v 9. platové třídě.

Na základě výběrových řízení bylo v roce 2019 zcela nově přijato do státní služby 3 642 státních zaměstnanců (v 2018 to bylo 5 093) a do výkonu služby se také vrátilo 480 státních zaměstnanců, kteří v minulosti skončili služební poměr (484 v roce 2018).

Meziroční snížení počtu nově přijatých státních zaměstnanců koreluje se snížením počtu **výběrových řízení** z 13 706 v roce 2018 na 8 784 v roce 2019. K významnému poklesu vyhlášených výběrových řízení došlo jak u míst představených, když v roce 2019 bylo vyhlášeno o téměř 500 výběrových řízení méně na služební místa představených a o téměř 4 500 výběrových řízení méně na služební místa ostatních státních zaměstnanců než v roce 2018.

Hodnocení vytváření podmínek pro **sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady** opakovaně ukázalo, že nevyužívanějším sladovacím nástrojem je alternativní rozvržení služební doby, zejména možnost pružného rozvržení služební doby, které stejně jako v roce 2017 využívalo 86 % státních zaměstnanců. Mírně rostou počty státních zaměstnanců, kteří využívají kratší služební dobu nebo home-office.

Služební hodnocení

Služební hodnocení za rok 2018 se provádělo podle dosavadní právní úpravy účinné před přijetím vládní novely zákona. Za rok 2018 bylo hodnoceno celkem 60 162 státních zaměstnanců, tj. 91,4 % všech státních zaměstnanců, což představuje nárůst o 2,0 % oproti roku 2017. Z toho bylo 9 521 představených, což představuje nárůst o 1,5 % hodnocených představených oproti roku 2017, a 50 641 ostatních státních zaměstnanců, což představuje nárůst o 2,1 % hodnocených ostatních státních zaměstnanců oproti roku 2017. Rozvržení dosažených výsledků služebního hodnocení všech státních zaměstnanců za hodnocené období roků 2016, 2017 a 2018 je konstantní. Vždy okolo dvou třetin hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo ve službě dobrých výsledků, okolo jedné čtvrtiny vynikajících výsledků, okolo jedné desetiny dostačujících výsledků a nepatrné množství nevyhovujících výsledků (24 státních zaměstnanců). U představených převládají vynikající výsledky nad dobrými, u ostatních státních zaměstnanců je to naopak.

Novelou zákona o státní službě a přijetím nařízení vlády č. 36/2019 Sb. došlo s účinností od 1. března 2019 k výrazné změně v systému služebního hodnocení státních zaměstnanců – v termínech pro hodnocení, zavedením dalších druhů, v hodnocených oblastech, v hodnotících kritériích, v hodnotící škále i ve výsledcích služebního hodnocení. V období od 1. března 2019 do 30. září 2019 bylo provedeno celkem 491 prvních služebních hodnocení. V 11 případech se jednalo o první služební hodnocení představených, ve 480 o první služební hodnocení ostatních státních zaměstnanců. Ve stejném období bylo také provedeno celkem 218 služebních hodnocení podle potřeby a 48 služebních hodnocení na požádání.

Vzdělávání a úřednická zkouška

Dotazníkové šetření v oblasti vzdělávání za rok 2019 potvrdilo, že z celkového počtu 118 úřadů, za které byly

poskytnuty údaje, všechny identifikují vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců. Stejně jako v předchozích letech téměř všechny tyto úřady vedou evidenci absolvovaného vzdělávání, ať se jedná o vlastní databáze nebo personální informační systémy, také komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány u více než tří čtvrtin vyhodnocených úřadů a ve všech těchto úřadech jsou realizovány jednotlivé druhy vzdělávání. Při porovnání počtu zaměstnanců a státních zaměstnanců absolvujících vzdělávání v interní a externí formě vzdělávání stále převažuje interní forma vzdělávání, která je využívána téměř třikrát častěji než externí. Z dostupných údajů vyplynulo, že ač se zvyšuje počet služebních úřadů, jež vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 38 % z těch, které dotazníky zaslaly, tuto povinnost nesplnilo.

Ministerstvo vnitra nabízí bezplatně **vlastní vzdělávací programy**. Jedná se například o kurz vstupního vzdělávání následného formou e-learningových kurzů, který byl v průběhu roku 2019 výrazně aktualizován.

V roce 2019 bylo realizováno celkem 1 032 termínů **úřednických zkoušek**. Obecnou část úřednické zkoušky vykonalo celkem 3 531 osob (z toho 48 osob na vlastní náklady). Zvláštní část úřednické zkoušky vykonalo celkem 5 589 osob (z toho 104 osob na vlastní náklady). Nejvíce účastníků vykonává úřednickou zkoušku každoročně v měsíci červnu. Porovná-li se počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky za přechodí roky v červnu, lze vidět rok 2019 jako kapacitně nejvytíženějším, a to i z důvodu slučování některých oborů státní služby dle nařízení vlády č. 1/2019 Sb., které nabylo účinnosti 1. července 2019. V prvním pololetí roku 2019 byl nejvíce vytíženým oborem státní služby obor 2 *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění*, kde zvláštní část úřednické zkoušky vykonalo 374 účastníků. Druhý nejvyšší počet účastníků vykonal zvláštní část úřednické zkoušky pro obor 19 *Nepojistné sociální dávkové systémy*. Ve druhém pololetí roku 2019, kdy probíhaly úřednické zkoušky v oborech služby podle nového nařízení vlády č. 1/2019 Sb., je zaznamenán nejvyšší počet účastníků v oboru státní služby 13 *Nepojistné sociální dávkové systémy*, který nebyl uvedeným nařízením vlády dotčen.

Od roku 2016 vzrůstá počet neúspěšných pokusů při opakované úřednické zkoušce. Nejvyšší počet druhých neúspěšných pokusů byl identifikován ve zvláštní části úřednické zkoušky v oboru *Sociální pojištění*, přičemž v roce 2018 to byl obor služby *Zaměstnanost*.

Od roku 2019 se podařilo v rámci projektu PROAK dokončit první a zásadní fázi elektronizace úřednické zkoušky. Do ostrého provozu byla na jednotlivých služebních úřadech spuštěna aplikace eZkouška, jejíž využívání je od září 2019 povinné a nahrazuje dosavadní způsob realizace úřednické zkoušky. Bylo zrušeno manuální generování otázek a matic správných odpovědí pro obecnou část úřednické zkoušky a jejich zaslání služebním úřadům sekcí pro státní službu.

V rámci obecné části úřednické zkoušky jsou automaticky vyhodnocovány testy a počítáno skóre hodnocení obecné části, rovněž jsou automaticky generovány dokumenty spojené s realizací úřednické zkoušky, včetně zaslání nezbytných údajů do Informačního systému o státní službě. Od září do konce roku 2019 bylo prostřednictvím aplikace eZkouška zrealizováno 372 termínů úřednické zkoušky na služebních úřadech, kterých se zúčastnilo celkem 2 229 uchazečů.

Projekt PROAK

Projekt Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy (PROAK) je spolufinancován z Operačního programu Zaměstnanost pod registračním číslem CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173. Příjemcem této podpory je sekce pro státní službu a cílovou skupinou projektu jsou správní a služební úřady a jejich zaměstnanci.

V červnu 2019 byla Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost schválena rozsáhlá změna, znamenající nejen obsahové a věcné rozšíření projektu, ale také prodloužení doby realizace projektu do konce června 2023, a to bez nároku na zvýšení rozpočtu.

Obsahová změna projektu se týká několika dílčích aktivit projektu. V rámci aktivity Inovace vstupního vzdělávání následného bude připravena platforma e-learningového řešení interního vzdělávání služebních úřadů a sdíleného vzdělávání napříč státní službou. Toto řešení by mělo přinést snížení rozsahu finančních prostředků vynakládaných na vzdělávací aktivity jednotlivých služebních úřadů tím, že vzdělávací aktivita bude vytvořena v jednom služebním úřadu a prostřednictvím sekce pro státní službu bude sdílena celou státní správou.

Další aktivitou, která byla rozšířena v rámci této změny projektu, je Podpora zavádění řízení kvality ve služebních úřadech. V návaznosti na dosavadní praxi a náměty vzešlé ze služebních úřadů byla dosud plánovaná podpora ze strany sekce pro státní službu rozšířena o zpracování dalších dvou metodických materiálů, představujících rozvoj kritérií zlepšování zavedených na služebních úřadech. Jsou jimi Příručka pro rozvoj systému řízení kvality ve služebních úřadech s využitím normy ISO 18091, která je aplikační normou k ISO 9001 pro podmínky územní veřejné správy, a Aplikační příručka CAF 2020 pro služební úřady. Oba tyto materiály by měly služebním úřadům poskytnout další možnosti, jak efektivně pokračovat v systému řízení kvality, jeho rozvoji a zlepšování.

V rámci projektu byly také mimo jiné zpracovány také rozsáhlé analytické materiály, zavedena aplikace eZkouška a zajišťována rozsáhlá přednášková činnost, což je zmíněno již výše.

Mezinárodní spolupráce

Aktivity v oblasti mezinárodní spolupráce plynule navazují na minulá období. Za rumunského předsednictví Rady Evropské unie v první polovině roku 2019 došlo v rámci Evropské sítě pro veřejnou správu (**EUPAN**) ke schválení

nového strategického dokumentu *EUPAN Strategy Paper* na období 2019 – 2022. Na základě návrhu finského předsednictví bylo schváleno a podepsáno memorandum o spolupráci s Evropskou skupinou pro veřejnou správu (EGPA). Rovněž byla schválena nová metodika CAF.

Výbor pro sociální dialog v ústředních správních úřadech v roce 2019 realizoval projekt *Dopady digitalizace na sladování osobního a rodinného života s výkonem služby*, jehož cílem bylo zmapovat, jaké nástroje související s digitalizací používají členské státy za účelem podpory sladování.

Pracovní skupina Rady EU B-15 pro zaměstnanecké předpisy projednávala v roce 2019 Zprávy Komise o důchodovém systému a o úpravě platů a opravných koeficientů k nim, Zvláštní zprávu Účetního dvora EU o etických rámcích v institucích EU a další dokumenty. Nejvíce diskutovanými a současně nejvíce spornými tématy byly výše uvedené zprávy Komise a Zvláštní zpráva Účetního dvora o reformě služebního řádu.

S cílem zvýšit povědomí o možnostech kariéry v institucích EU a tím i počet českých zájemců o výběrové řízení sítě expertů **EPSO** byla v roce 2019 vytvořena síť zahrnující 19 studentů – velvyslanců kariéry v EU, kteří na 15 relevantních univerzitách napříč Českou republikou informují o stážích a výběrových řízeních do institucí EU.

V rámci mezinárodní spolupráce mají zaměstnanci správních úřadů možnost se vzdělávat a získávat další zkušenosti na zahraničních stážích. *Erasmus for Public Administration* nabízí každoročně čtyři místa pro krátkodobou stáž pod záštitou Evropské komise. Počet přihlášek stejně jako v předchozích letech výrazně převyšoval dostupný počet míst. Česká republika obsadila všechna nabízená místa také v *Programu profesionálních stáží pro národní experty (NEPT)*. Naproti tomu do magisterského studijního programu **Young Leaders Program** probíhající na *National Graduate Institute for Policy Studies* v Tokiu v akademickém roce 2019/2020 nikdo nenastoupil.

Česká republika prostřednictvím Ministerstva vnitra také poskytuje úspěšným zájemcům z veřejné správy vládní stipendia ke studiu na **College of Europe**. V akademickém roce 2018/2019 tak v rámci tohoto stipendia úspěšně absolvoval studium státní zaměstnanec z Ministerstva průmyslu a obchodu.

Vzdělávání a zvyšování odborných znalostí a dovedností státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků v oblasti veřejné správy nabízí také Evropský institut veřejné správy (**EIPA**), který pořádá řadu kurzů v Maastrichtu, Lucemburku a dalších městech. V Praze se konaly semináře z oblasti evropských strukturálních fondů.

V roce 2019 se také pod záštitou **EIPA** uskutečnil sedmý ročník Evropské ceny pro veřejný sektor – EPSA 2019. Tématem tohoto ročníku byla Nová řešení komplexních

změn – veřejný sektor orientovaný na občana, udržitelný a připravený na budoucnost. Soutěže se zúčastnily také tři projekty z České republiky.

PŘÍLOHY

18.1 Předpisy a stanoviska upravující výkon státní služby k 31. 12. 2019

Právní předpisy (ve znění pozdějších předpisů)

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
Zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
Zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě)
Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností
Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců
Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu
Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby
Nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance
Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat
Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky
Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou
Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladu sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby
Nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu
Nařízení vlády č. 161/2015 Sb., o výkonu státní služby na služebním působišti mimo území České republiky ve svátek
Vyhláška č. 63/2015 Sb., o vzoru průkazu státního zaměstnance pověřeného vykonávat ve služebních úřadech kontrolu ve služebních vztazích státních zaměstnanců
Vyhláška č. 175/2015 Sb., o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky
Vyhláška č. 388/2017 Sb., o vzoru služebního průkazu státního zaměstnance
Vyhláška č. 124/2018, kterou se mění vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky
Nařízení vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby (vládou schváleno dne 12. prosince 2018)

Služební předpisy náměstka ministra vnitra pro státní službu vydané v roce 2019

1/2019	Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců
2/2019	Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019 ze dne 29. července 2019, kterým se stanoví obory státní služby a další požadavky pro služební místa státních tajemníků v ministerstvech a v Úřadu vlády České republiky
3/2019	Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby
4/2019	Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech
5/2018	služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 5/2018 ze dne 7. prosince 2018, kterým se mění služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2017, o charakteristice služebních míst, ve znění služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2018

Metodické pokyny náměstka ministra vnitra pro státní službu vydané v roce 2019

Aktualizace Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky (aktualizace ke 2. 11. 2018)
Aktualizace Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2015, kterým se stanoví podrobnosti k přípravě zkušebních otázek zvláštní části úřednické zkoušky
Aktualizace Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky (aktualizace v souvislosti s nabytím účinnosti novely vyhlášky o podrobnostech úřednické zkoušky ze dne 25. 7. 2018)
Aktualizace Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení

Závěry ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu v roce 2019

Závěr č. 30	Zrušení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době
	Rozhodování o pozastavení účinnosti služebního předpisu
Závěr č. 31	Právo státního zaměstnance na vyřízení stížnosti a na vyznění o výsledku jejího vyřízení zakotvené v § 79 odst. 1 zákona o státní službě a příslušnost k vyřizování stížností státních zaměstnanců podle § 79 odst. 2 písm. h) ve spojení s § 157 zákona o státní službě
Závěr č. 32	Zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů ve vztahu k dovolené, dočasné neschopnosti státního zaměstnance k výkonu služby a zápočtu praxe
Závěr č. 33	Skončení obsazení služebního místa, na kterém státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu
Závěr č. 34	Doba trvání služebního poměru při zařazení státního zaměstnance, který byl přijat do služebního poměru na dobu určitou s trváním kratším než 12 měsíců a který dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, na jiné služební místo nebo jmenování na služební místo představeného, na kterém má být služba vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, která uplyne později než 12 měsíců ode dne přijetí do služebního poměru

18.2 Seznam služebních úřadů k 31. 12. 2019

SEZNAM SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ	
1	Úřad vlády České republiky
2	Ministerstvo dopravy
3	Drážní inspekce
4	Drážní úřad
5	Státní plavební správa
6	Úřad pro civilní letectví
7	Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod
8	Státní fond dopravní infrastruktury
9	Ministerstvo financí
10	Finanční analytický úřad
11	Generální finanční ředitelství
12	Odvolací finanční ředitelství
Finanční úřady	
13	Finanční úřad pro hlavní město Prahu
14	Finanční úřad pro Středočeský kraj
15	Finanční úřad pro Jihočeský kraj
16	Finanční úřad pro Plzeňský kraj
17	Finanční úřad pro Karlovarský kraj
18	Finanční úřad pro Ústecký kraj
19	Finanční úřad pro Liberecký kraj
20	Finanční úřad pro Královéhradecký kraj
21	Finanční úřad pro Pardubický kraj
22	Finanční úřad pro Kraj Vysočina
23	Finanční úřad pro Jihomoravský kraj
24	Finanční úřad pro Olomoucký kraj
25	Finanční úřad pro Moravskoslezský kraj
26	Finanční úřad pro Zlínský kraj
27	Specializovaný finanční úřad
28	Ministerstvo kultury
29	Ministerstvo obrany
Krajská vojenská velitelství	
30	Krajské vojenské velitelství hlavní město Praha
31	Krajské vojenské velitelství Praha – Středočeský kraj
32	Krajské vojenské velitelství Plzeň
33	Krajské vojenské velitelství České Budějovice
34	Krajské vojenské velitelství Karlovy Vary
35	Krajské vojenské velitelství Ústí nad Labem
36	Krajské vojenské velitelství Hradec Králové
37	Krajské vojenské velitelství Pardubice
38	Krajské vojenské velitelství Liberec
39	Krajské vojenské velitelství Jihlava
40	Krajské vojenské velitelství Brno
41	Krajské vojenské velitelství Ostrava

42	Krajské vojenské velitelství Olomouc
43	Krajské vojenské velitelství Zlín
Újezdni úřady	
44	Újezdni úřad vojenského újezdu Boletice
45	Újezdni úřad vojenského újezdu Březina
46	Újezdni úřad vojenského újezdu Hradiště
47	Újezdni úřad vojenského újezdu Libavá
48	Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti
49	Ministerstvo práce a sociálních věcí
50	Česká správa sociálního zabezpečení
51	Pražská správa sociálního zabezpečení
52	Městská správa sociálního zabezpečení Brno
53	Okresní správa sociálního zabezpečení Benešov
54	Okresní správa sociálního zabezpečení Beroun
55	Okresní správa sociálního zabezpečení Blansko
56	Okresní správa sociálního zabezpečení Brno - venkov
57	Okresní správa sociálního zabezpečení Bruntál
58	Okresní správa sociálního zabezpečení Břeclav
59	Okresní správa sociálního zabezpečení Česká Lípa
60	Okresní správa sociálního zabezpečení České Budějovice
61	Okresní správa sociálního zabezpečení Český Krumlov
62	Okresní správa sociálního zabezpečení Děčín
63	Okresní správa sociálního zabezpečení Domažlice
64	Okresní správa sociálního zabezpečení Frýdek-Místek
65	Okresní správa sociálního zabezpečení Havlíčkův Brod
66	Okresní správa sociálního zabezpečení Hodonín
67	Okresní správa sociálního zabezpečení Hradec Králové
68	Okresní správa sociálního zabezpečení Cheb
69	Okresní správa sociálního zabezpečení Chomutov
70	Okresní správa sociálního zabezpečení Chrudim
71	Okresní správa sociálního zabezpečení Jablonec nad Nisou
72	Okresní správa sociálního zabezpečení Jeseník
73	Okresní správa sociálního zabezpečení Jičín
74	Okresní správa sociálního zabezpečení Jihlava
75	Okresní správa sociálního zabezpečení Jindřichův Hradec
76	Okresní správa sociálního zabezpečení Karlovy Vary
77	Okresní správa sociálního zabezpečení Karviná
78	Okresní správa sociálního zabezpečení Kladno
79	Okresní správa sociálního zabezpečení Klatovy
80	Okresní správa sociálního zabezpečení Kolín
81	Okresní správa sociálního zabezpečení Kroměříž
82	Okresní správa sociálního zabezpečení Kutná Hora
83	Okresní správa sociálního zabezpečení Liberec

84	Okresní správa sociálního zabezpečení Litoměřice
85	Okresní správa sociálního zabezpečení Louny
86	Okresní správa sociálního zabezpečení Mělník
87	Okresní správa sociálního zabezpečení Mladá Boleslav
88	Okresní správa sociálního zabezpečení Most
89	Okresní správa sociálního zabezpečení Náchod
90	Okresní správa sociálního zabezpečení Nový Jičín
91	Okresní správa sociálního zabezpečení Nymburk
92	Okresní správa sociálního zabezpečení Olomouc
93	Okresní správa sociálního zabezpečení Opava
94	Okresní správa sociálního zabezpečení Ostrava
95	Okresní správa sociálního zabezpečení Pardubice
96	Okresní správa sociálního zabezpečení Pelhřimov
97	Okresní správa sociálního zabezpečení Písek
98	Okresní správa sociálního zabezpečení Plzeň- jih
99	Okresní správa sociálního zabezpečení Plzeň- město
100	Okresní správa sociálního zabezpečení Plzeň- sever
101	Okresní správa sociálního zabezpečení Praha- východ
102	Okresní správa sociálního zabezpečení Praha- západ
103	Okresní správa sociálního zabezpečení Prachatice
104	Okresní správa sociálního zabezpečení Prostějov
105	Okresní správa sociálního zabezpečení Přerov
106	Okresní správa sociálního zabezpečení Příbram
107	Okresní správa sociálního zabezpečení Rakovník
108	Okresní správa sociálního zabezpečení Rokycany
109	Okresní správa sociálního zabezpečení Rychnov nad Kněžnou
110	Okresní správa sociálního zabezpečení Semily
111	Okresní správa sociálního zabezpečení Sokolov
112	Okresní správa sociálního zabezpečení Strakonice
113	Okresní správa sociálního zabezpečení Svitavy
114	Okresní správa sociálního zabezpečení Šumperk
115	Okresní správa sociálního zabezpečení Tábor
116	Okresní správa sociálního zabezpečení Tachov
117	Okresní správa sociálního zabezpečení Teplice
118	Okresní správa sociálního zabezpečení Trutnov
119	Okresní správa sociálního zabezpečení Třebíč
120	Okresní správa sociálního zabezpečení Uherské Hradiště
121	Okresní správa sociálního zabezpečení Ústí nad Labem
122	Okresní správa sociálního zabezpečení Ústí nad Orlicí
123	Okresní správa sociálního zabezpečení Vsetín
124	Okresní správa sociálního zabezpečení Vyškov
125	Okresní správa sociálního zabezpečení Zlín
126	Okresní správa sociálního zabezpečení Znojmo
127	Okresní správa sociálního zabezpečení Žďár nad Sázavou

128	Státní úřad inspekce práce
129	Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu
130	Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj
131	Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu
132	Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj
133	Oblastní inspektorát práce pro Ústecký a Liberecký kraj
134	Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj
135	Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj
136	Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj
137	Úřad práce České republiky
138	Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
139	Ministerstvo pro místní rozvoj
140	Centrum pro regionální rozvoj
141	Ministerstvo průmyslu a obchodu
142	Česká obchodní inspekce
143	Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva
144	Státní energetická inspekce
145	Puncovní úřad
146	Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví
147	Agentura pro podnikání a inovace
148	Ministerstvo spravedlnosti
149	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
150	Česká školní inspekce
151	Ministerstvo vnitra
152	Národní archiv
	Státní oblastní archivy
153	Státní oblastní archiv v Praze
154	Státní oblastní archiv v Třeboni
155	Státní oblastní archiv v Plzni
156	Státní oblastní archiv v Litoměřicích
157	Státní oblastní archiv v Zámrsku
158	Moravský zemský archiv v Brně
159	Zemský archiv v Opavě
160	Správa základních registrů
161	Ministerstvo zahraničních věcí
162	Ministerstvo zdravotnictví
	Krajské hygienické stanice
163	Hygienická stanice hlavního města Prahy
164	Krajská hygienická stanice Středočeského kraje
165	Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje
166	Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje
167	Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje

168	Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje
169	Krajská hygienická stanice Libereckého kraje
170	Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje
171	Krajská hygienická stanice Pardubického kraje
172	Krajská hygienická stanice kraje Vysočina
173	Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje
174	Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje
175	Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje
176	Krajská hygienická stanice Zlínského kraje
177	Státní ústav pro kontrolu léčiv
178	Ministerstvo zemědělství
179	Česká plemenářská inspekce
180	Státní veterinární správa
181	Státní zemědělská a potravinářská inspekce
182	Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský
183	Státní pozemkový úřad
184	Státní zemědělský intervenční fond
185	Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv
186	Ministerstvo životního prostředí
187	Česká inspekce životního prostředí
188	Agentura ochrany přírody a krajiny České republiky
189	Státní fond životního prostředí
190	Archiv bezpečnostních složek
191	Český báňský úřad
Obvodní báňské úřady	
192	Obvodní báňský úřad pro území Hlavního města Prahy a kraje Středočeského
193	Obvodní báňský úřad pro území krajů Plzeňského a Jihočeského
194	Obvodní báňský úřad pro území kraje Karlovarského
195	Obvodní báňský úřad pro území kraje Ústeckého
196	Obvodní báňský úřad pro území krajů Královéhradeckého a Pardubického
197	Obvodní báňský úřad pro území krajů Jihomoravského a Zlínského
198	Obvodní báňský úřad pro území krajů Moravskoslezského a Olomouckého
199	Obvodní báňský úřad pro území krajů Libereckého a Vysočina
200	Český statistický úřad
201	Český telekomunikační úřad
202	Energetický regulační úřad
203	Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
204	Správa státních hmotných rezerv
205	Státní úřad pro jadernou bezpečnost
206	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
207	Úřad pro ochranu osobních údajů

208	Úřad průmyslového vlastnictví
209	Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí
210	Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře
211	Národní sportovní agentura
212	Český úřad zeměměřický a katastrální
Katastrální úřady	
213	Katastrální úřad pro hlavní město Prahu
214	Katastrální úřad pro Jihočeský kraj
215	Katastrální úřad pro Karlovarský kraj
216	Katastrální úřad pro Královéhradecký kraj
217	Katastrální úřad pro Liberecký kraj
218	Katastrální úřad pro Plzeňský kraj
219	Katastrální úřad pro Pardubický kraj
220	Katastrální úřad pro Středočeský kraj
221	Katastrální úřad pro Ústecký kraj
222	Katastrální úřad pro Jihomoravský kraj
223	Katastrální úřad pro Moravskoslezský kraj
224	Katastrální úřad pro Olomoucký kraj
225	Katastrální úřad pro Vysočinu
226	Katastrální úřad pro Zlínský kraj
Zeměměřické a katastrální inspektoráty	
227	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Brně
228	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Českých Budějovicích
229	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Liberci
230	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Opavě
231	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Pardubicích
232	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Plzni
233	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Praze
234	Zeměměřický úřad

18.3 Změna oborů služby

A	Obory státní služby podle nařízení vlády č. 106/2015 Sb.	B	Obory státní služby podle nařízení vlády č. 1/2019 Sb.
1	Finance	1	Finance
2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění	2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění a hazardní hry
6	Loterie a jiné podobné hry		
3	Audit	3	Audit
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace
5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím
7	Finanční trh	6	Finanční trh
8	Ekonomická ochrana státu	7	Ekonomická ochrana státu
9	Zahraníční vztahy a služba	8	Zahraníční vztahy a služba
10	Školství, výchova a vzdělávání	9	Školství, mládež a tělovýchova
11	Mládež, tělovýchova a sport		
12	Výzkum, vývoj a inovace	10	Výzkum, vývoj a inovace
13	Umění	11	Kultura, církve a náboženské společnosti
14	Ochrana kulturního dědictví, státní památková péče a péče o sbírky muzejní povahy		
15	Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb		
16	Církve a náboženské společnosti		
18	Média, audiovizí, regulace vysílání	12	Média, audiovizí a regulace vysílání
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	13	Nepojistné sociální dávkové systémy
20	Sociální služby a sociální práce	14	Sociální služby, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí a rodinná politika
21	Sociálněprávní ochrana dětí a rodinná politika		
22	Sociální pojištění	15	Sociální pojištění
23	Lékařská posudková služba	16	Lékařská posudková služba
24	Zaměstnanost	17	Zaměstnanost
25	Pracovněprávní vztahy	18	Pracovněprávní vztahy
26	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	19	Platy, mzdy a jiné odměny za práci
27	Bezpečnost práce	20	Bezpečnost práce
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	21	Zdravotnictví a ochrana zdraví
29	Legislativa a právní činnost	22	Legislativa a právní činnost
30	Lidská práva	23	Lidská práva
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	24	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu
32	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém	25	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém
33	Systém veřejné správy	26	Systém veřejné správy a všeobecná vnitřní správa
34	Všeobecná vnitřní správa		
35	Archivnictví a spisová služba	27	Archivnictví a spisová služba
36	Informační a komunikační technologie	28	Informační a komunikační technologie
37	Energetika	29	Energetika
38	Surovinová politika	30	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství, výbušniny a surovinová politika (<i>gestorem za nově vzniklý meziresortní obor služby je Český báňský úřad</i>)
71	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny		
39	Průmysl	31	Průmysl
40	Stavebnictví	32	Stavebnictví

41	Licence a jiná povolení v oblasti zahraničního obchodu	33	Obchod, licence a mezinárodní ekonomické vztahy
44	Obchod a mezinárodní ekonomické vztahy		
42	Podnikání a živnosti	34	Podnikání a živnosti
43	Ochrana spotřebitele a trhu	35	Ochrana spotřebitele a trhu
45	Elektronické komunikace a poštovní služby	36	Elektronické komunikace a poštovní služby
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	37	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	38	Společné evropské politiky podpory a pomoci a evropské strukturální, investiční a obdobné fondy
48	Regionální rozvoj	39	Regionální rozvoj
49	Cestovní ruch	40	Cestovní ruch
50	Bydlení	41	Bydlení, územní plánování a stavební řád
51	Územní plánování		
52	Stavební řád		
53	Zemědělství	42	Zemědělství a rostlinolékařská péče
60	Rostlinolékařská péče		
54	Lesní hospodářství	43	Lesní hospodářství, myslivost, rybářství a včelařství
55	Myslivost		
56	Rybářství a včelařství		
57	Vodní hospodářství	44	Vodní hospodářství
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	45	Potravinářská výroba a péče o potraviny
59	Veterinární péče	46	Veterinární péče
61	Pozemková správa a krajinná úprava	47	Pozemková správa a krajinná úprava
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	48	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky
63	Zabezpečování obrany státu a správa vojenských újezdů	49	Obrana
65	Obranná standardizace, katalogizace a státní ověřování jakosti		
64	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	50	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv
66	Doprava	51	Doprava
67	Ochrana přírody a krajiny	52	Ochrana přírody a krajiny
68	Technická ochrana životního prostředí	53	Technická ochrana životního prostředí
69	Státní statistická služba	54	Státní statistická služba
70	Zeměměřičství a katastr nemovitostí	55	Zeměměřičství a katastr nemovitostí
17	Ochrana práv duševního vlastnictví	56	Ochrana průmyslového vlastnictví, autorských práv a práv souvisejících <i>gestorem za nově vzniklý meziresortní obor služby je Úřad průmyslového vlastnictví</i>
72	Průmyslové vlastnictví		
73	Hospodářská soutěž, dohled nad zadáváním veřejných zakázek a koncesí a dohled nad poskytováním veřejné podpory	57	Ochrana hospodářské soutěže a dozor nad zadáváním veřejných zakázek
74	Jaderná bezpečnost, radiační ochrana, správa ve věcech chemických a biologických zbraní	58	Jaderná bezpečnost, radiační ochrana a správa ve věcech chemických a biologických zbraní
75	Ochrana utajovaných informací	59	Ochrana utajovaných informací
76	Ochrana osobních údajů	60	Ochrana osobních údajů
77	Odborné zabezpečení činnosti vlády	61	Odborné zabezpečení činnosti vlády
79	Evropská politika vlády	62	Evropská politika vlády
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	63	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků

18.4 Tabulky a grafy

Počet státních zaměstnanců ve služebních úřadech v roce 2017 až 2019 (agregovaná data)

Služební úřad (v abecedním pořadí)	Počet státních zaměstnanců ve služebním úřadu			
	ke dni 31. prosince	2017	2018	2019
Agentura ochrany přírody a krajiny		492	510	503
Agentura pro podnikání a inovace		141	155	147
Archiv bezpečnostních složek		76	70	71
Centrum pro regionální rozvoj		490	549	582
Česká inspekce životního prostředí		432	442	443
Česká obchodní inspekce		384	396	380
Česká plemenářská inspekce		58	57	56
Česká správa sociálního zabezpečení		1 523	1 517	1 436
Česká školní inspekce		436	424	414
Český báňský úřad		41	42	41
Český statistický úřad		1 092	1 124	1 218
Český telekomunikační úřad		617	577	559
Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva		25	24	23
Český úřad zeměměřický a katastrální		120	120	115
Drážní inspekce		36	38	39
Drážní úřad		99	94	95
Energetický regulační úřad		206	206	205
Finanční analytický úřad		-	47	51
Generální finanční ředitelství		784	826	810
Krajská vojenská velitelství		80	79	76
Krajské hygienické stanice		1 693	1 674	1 687
Krajské finanční úřady		13 143	13 136	12 933
Krajské katastrální úřady		4 085	4 085	4 048
Ministerstvo dopravy		359	365	364
Ministerstvo financí		1 210	1 162	1 153
Ministerstvo kultury		200	211	212
Ministerstvo obrany		902	902	876
Ministerstvo práce a sociálních věcí		956	977	938
Ministerstvo pro místní rozvoj		541	527	521
Ministerstvo průmyslu a obchodu		707	708	710
Ministerstvo spravedlnosti		318	324	307
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy		783	807	778
Ministerstvo vnitra		2 057	2 195	2 166
Ministerstvo zahraničních věcí		1 608	1 575	1 623
Ministerstvo zdravotnictví		282	287	309
Ministerstvo zemědělství		560	530	476
Ministerstvo životního prostředí		441	440	426
Národní archiv		80	84	84

Národní sportovní agentura	-	-	3
Oblastní inspektoráty práce	583	599	601
Obvodní báňské úřady	87	88	89
Odvolací finanční ředitelství	248	249	235
Okresní správy sociálního zabezpečení	5 779	5 894	5 536
Puncovní úřad	68	71	71
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	33	34	34
Specializovaný finanční úřad	339	344	334
Správa státních hmotných rezerv	130	129	130
Správa základních registrů	29	37	40
Státní a zemské oblastní archivy	666	653	657
Státní energetická inspekce	100	97	96
Státní fond dopravní infrastruktury	78	96	106
Státní fond životního prostředí	467	421	426
Státní plavební správa	63	63	65
Státní pozemkový úřad	1 165	1 197	1 169
Státní úřad inspekce práce	59	60	58
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	167	176	171
Státní ústav pro kontrolu léčiv	354	375	382
Státní veterinární správa	1 182	1 192	1 182
Státní zemědělská a potravinářská inspekce	448	436	441
Státní zemědělský intervenční fond	1 016	1 062	1 060
Úřad práce České republiky	10 238	10 184	9 883
Úřad pro civilní letectví	145	135	134
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí	7	8	10
Úřad pro mezinárodní ochranu dětí	27	31	29
Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti	129	132	130
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	168	161	157
Úřad pro ochranu osobních údajů	59	60	59
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře	6	17	19
Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví	38	39	41
Úřad průmyslového vlastnictví	164	168	168
Úřad vlády České republiky	322	288	275
Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod	1	0	0
Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv	55	52	54
Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský	769	760	749
Vojenské újezdní úřady	22	23	20
Zeměměřický a katastrální inspektorát	72	72	74
Zeměměřický úřad	206	207	204
Celkem	62 546	62 896	61 767

Četnost oborů služby vykonávaných státními zaměstnanci v letech 2017 až 2019

Obory státní služby podle nařízení vlády č. 106/2015 Sb.				Obory státní služby podle nařízení vlády č. 1/2019 Sb.		
		2017	2018			2019
1	Finance	2553	2501	1	Finance	1654
2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění	13772	13806	2	Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění a hazardní hry	13240
6	Loterie a jiné podobné hry	64	30			
3	Audit	705	693	3	Audit	637
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	958	962	4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	929
5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	189	186	5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	151
7	Finanční trh	65	67	6	Finanční trh	63
8	Ekonomická ochrana státu	40	49	7	Ekonomická ochrana státu	45
9	Zahraniční vztahy a služba	2004	1941	8	Zahraniční vztahy a služba	1897
10	Školství, výchova a vzdělávání	696	696	9	Školství, mládež a tělovýchova	658
11	Mládež, tělovýchova a sport	65	70			
12	Výzkum, vývoj a inovace	256	233	10	Výzkum, vývoj a inovace	208
13	Umění	25	24	11	Kultura, církev a náboženské společnosti	86
14	Ochrana kulturního dědictví, státní památková péče a péče o sbírky muzejní povahy	92	90			
15	Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb	18	19			
16	Církev a náboženské společnosti	14	12			
18	Média, audiovizí, regulace vysílání	65	59	12	Média, audiovizí a regulace vysílání	50
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	5288	5273	13	Nepojistné sociální dávkové systémy	5009
20	Sociální služby a sociální práce	1872	1816	14	Sociální služby, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí a rodinná politika	1554
21	Sociálněprávní ochrana dětí a rodinná politika	79	78			
22	Sociální pojištění	6566	6679	15	Sociální pojištění	6314
23	Lékařská posudková služba	416	419	16	Lékařská posudková služba	43
24	Zaměstnanost	5584	5553	17	Zaměstnanost	5168
25	Pracovněprávní vztahy	993	1008	18	Pracovněprávní vztahy	754
26	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	821	821	19	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	559
27	Bezpečnost práce	322	321	20	Bezpečnost práce	280
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	2125	2118	21	Zdravotnictví a ochrana zdraví	1979
29	Legislativa a právní činnost	2775	2800	22	Legislativa a právní činnost	2304
30	Lidská práva	114	122	23	Lidská práva	87
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	1012	1119	24	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	995
32	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém	263	270	25	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém	221
33	Systém veřejné správy	549	529	26	Systém veřejné správy a všeobecná vnitřní správa	613
34	Všeobecná vnitřní správa	280	281			
35	Archivnictví a spisová služba	1074	1065	27	Archivnictví a spisová služba	999
36	Informační a komunikační technologie	2278	2270	28	Informační a komunikační technologie	2055
37	Energetika	328	328	29	Energetika	310

38	Surovinová politika	33	31			
71	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny	136	138	30	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství, výbušniny a surovinová politika	154
39	Průmysl	102	94	31	Průmysl	81
40	Stavebnictví	19	20	32	Stavebnictví	14
41	Licence a jiná povolení v oblasti zahraničního obchodu	36	36	33	Obchod, licence a mezinárodní ekonomické vztahy	164
44	Obchod a mezinárodní ekonomické vztahy	55	50			
42	Podnikání a živnosti	448	451	34	Podnikání a živnosti	33
43	Ochrana spotřebitele a trhu	175	177	35	Ochrana spotřebitele a trhu	397
45	Elektronické komunikace a poštovní služby	612	578	36	Elektronické komunikace a poštovní služby	511
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1351	1360	37	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1327
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3603	3561	38	Společné evropské politiky podpory a pomoci a evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3118
48	Regionální rozvoj	42	41	39	Regionální rozvoj	35
49	Cestovní ruch	22	23	40	Cestovní ruch	20
50	Bydlení	26	25	41	Bydlení, územní plánování a stavební řád	167
51	Územní plánování	81	80			
52	Stavební řád	123	120			
53	Zemědělství	899	872	42	Zemědělství a rostlinolékařská péče	1013
60	Rostlinolékařská péče	281	278			
54	Lesní hospodářství	105	97	43	Lesní hospodářství, myslivost, rybářství a včelařství	86
55	Myslivost	20	15			
56	Rybářství a včelařství	17	14			
57	Vodní hospodářství	59	62	44	Vodní hospodářství	55
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1582	1418	45	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1198
59	Veterinární péče	1033	1037	46	Veterinární péče	985
61	Pozemková správa a krajina	666	679	47	Pozemková správa a krajina	622
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	988	1034	48	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	1002
63	Zabezpečování obrany státu a správa vojenských újezdů	929	934	49	Obrana	893
65	Obranná standardizace, katalogizace a státní ověřování jakosti	83	86			
64	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	128	131	50	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	75
66	Doprava	642	653	51	Doprava	636
67	Ochrana přírody a krajiny	1066	1038	52	Ochrana přírody a krajiny	951
68	Technická ochrana životního prostředí	909	893	53	Technická ochrana životního prostředí	819
69	Státní statistická služba	1083	1092	54	Státní statistická služba	1125
70	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	4197	4198	55	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	4088
17	Ochrana práv duševního vlastnictví	50	52	56	Ochrana průmyslového vlastnictví, autorských práv a práv souvisejících	178
72	Průmyslové vlastnictví	170	173			
73	Hospodářská soutěž, dohled nad zadáváním veřejných zakázek a koncesí a dohled nad poskytováním veřejné podpory	174	161	57	Ochrana hospodářské soutěže a dozor nad zadáváním veřejných zakázek	147

74	Jaderná bezpečnost, radiální ochrana, správa ve věcech chemických a biologických zbraní	141	148	58	Jaderná bezpečnost, radiální ochrana a správa ve věcech chemických a biologických zbraní	138
75	Ochrana utajovaných informací	305	298	59	Ochrana utajovaných informací	260
76	Ochrana osobních údajů	91	116	60	Ochrana osobních údajů	79
77	Odborné zabezpečení činnosti vlády	90	78	61	Odborné zabezpečení činnosti vlády	56
79	Evropská politika vlády	1847	1867	62	Evropská politika vlády	135
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	172	166	63	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků	1614
	celkem	78911	78683			71038

Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednických zkoušek v roce 2018 řazených podle počtu účastníků

a) kompletní údaje za 1. pololetí 2019 pro všechny obory státní služby stanovené nařízením vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby (účinným do 30. června 2019)

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Počet termínů úřednické zkoušky	Počet všech účastníků zvláštní části úřednické zkoušky	Počet neúspěšných účastníků	% neúspěšnosti
2	Daně, poplatky a obdobná peněžité plnění	77	374	18	4,8%
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	56	369	11	3,0%
24	Zaměstnanost	38	211	4	1,9%
22	Sociální pojištění	47	205	27	13,2%
20	Sociální služby a sociální práce	25	179	4	2,2%
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	17	146	13	8,9%
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	18	114	3	2,6%
29	Legislativa a právní činnost	14	113	10	8,8%
1	Finance	13	98	6	6,1%
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	20	90	7	7,8%
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	11	88	0	0,0%
70	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	20	83	2	2,4%
36	Informační a komunikační technologie	15	68	6	8,8%
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	8	64	0	0,0%
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	6	60	6	10,0%
69	Státní statistická služba	10	52	2	3,8%
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	6	49	2	4,1%
67	Ochrana přírody a krajiny	7	48	6	12,5%
25	Pracovněprávní vztahy	7	45	4	8,9%
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	6	44	5	11,4%
9	Zahraniční vztahy a služba	12	43	1	2,3%
10	Školství, výchova a vzdělávání	11	43	3	7,0%
66	Doprava	6	43	0	0,0%

68	Technická ochrana životního prostředí	6	39	0	0,0%
59	Veterinární péče	4	35	1	2,9%
3	Audit	6	33	1	3,0%
26	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	5	32	4	12,5%
33	Systém veřejné správy	7	27	3	11,1%
61	Pozemková správa a krajinná úprava	3	27	1	3,7%
35	Archivnictví a spisová služba	6	26	1	3,8%
37	Energetika	5	26	4	15,4%
45	Elektronické komunikace a poštovní služby	3	24	1	4,2%
76	Ochrana osobních údajů	6	22	1	4,5%
34	Všeobecná vnitřní správa	4	19	0	0,0%
79	Evropská politika vlády	3	19	1	5,3%
21	Sociálněprávní ochrana dětí a rodinná politika	3	16	0	0,0%
27	Bezpečnost práce	3	16	2	12,5%
32	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém	9	15	1	6,7%
12	Výzkum, vývoj a inovace	4	14	1	7,1%
75	Ochrana utajovaných informací	4	14	0	0,0%
11	Mládež, tělovýchova a sport	4	13	0	0,0%
53	Zemědělství	3	13	0	0,0%
30	Lidská práva	3	12	1	8,3%
43	Ochrana spotřebitele a trhu	6	11	1	9,1%
44	Obchod a mezinárodní ekonomické vztahy	4	11	0	0,0%
73	Hospodářská soutěž, dohled nad zadáváním veřejných zakázek a koncesí a dohled nad poskytováním veřejné podpory	2	10	0	0,0%
63	Zabezpečování obrany státu a správa vojenských újezdů	2	9	1	11,1%
54	Lesní hospodářství	1	8	0	0,0%
60	Rostlinolékařská péče	1	6	0	0,0%
5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	2	5	0	0,0%
7	Finanční trh	2	5	0	0,0%
52	Stavební řád	1	5	2	40,0%
72	Průmyslové vlastnictví	2	5	0	0,0%
13	Umění	1	3	0	0,0%
16	Círky a náboženské společnosti	2	3	0	0,0%
18	Média, audiovizuální, regulace vysílání	2	3	0	0,0%
23	Lékařská posudková služba	1	3	0	0,0%
38	Surovinová politika	1	3	0	0,0%
39	Průmysl	1	3	0	0,0%
48	Regionální rozvoj	1	3	0	0,0%
71	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny	2	3	0	0,0%
74	Jaderná bezpečnost, radiační ochrana, správa ve věcech chemických a biologických zbraní	2	3	0	0,0%
14	Ochrana kulturního dědictví, státní památková péče a péče o sbírky muzejní povahy	1	2	0	0,0%
15	Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb	1	2	0	0,0%

17	Ochrana práv duševního vlastnictví	1	2	0	0,0%
42	Podnikání a živnosti	2	2	0	0,0%
57	Vodní hospodářství	1	1	0	0,0%
64	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	1	1	0	0,0%
77	Odborné zabezpečení činnosti vlády	1	1	0	0,0%
49	Cestovní ruch	1	0	0	0,0%
50	Bydlení	1	0	0	0,0%
51	Územní plánování	1	0	0	0,0%
6	Loterie a jiné podobné hry	0	0	0	0,0%
8	Ekonomická ochrana státu	0	0	0	0,0%
40	Stavebnictví	0	0	0	0,0%
41	Licence a jiná povolení v oblasti zahraničního obchodu	0	0	0	0,0%
55	Myslivost	0	0	0	0,0%
56	Rybářství a včelařství	0	0	0	0,0%
65	Obranná standardizace, katalogizace a státní ověřování jakosti	0	0	0	0,0%
Celkový výsledek		588	3 184	167	5,2%

b) kompletní údaje za 2. pololetí 2019 pro všechny obory státní služby stanovené nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby (účinným od 1. července 2019)

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Počet termínů úřednické zkoušky	Počet všech účastníků zvláštní části úřednické zkoušky	Počet neúspěšných účastníků	% neúspěšnosti
13	Nepojistné sociální dávkové systémy	48	287	5	1,7%
2	Daně, poplatky a obdobná peněžítá plnění a hazardní hry	57	253	27	10,7%
15	Sociální pojištění	40	197	24	12,2%
17	Zaměstnanost	34	191	4	2,1%
37	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	12	145	0	0,0%
38	Společné evropské politiky podpory a pomoci a evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	12	109	5	4,6%
22	Legislativa a právní činnost	14	103	10	9,7%
55	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	19	74	1	1,4%
63	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků	16	70	7	10,0%
54	Státní statistická služba	12	68	0	0,0%
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	7	67	1	1,5%
1	Finance	7	63	3	4,8%
21	Zdravotnictví a ochrana zdraví	6	62	4	6,5%
8	Zahraniční vztahy a služba	12	51	5	9,8%
28	Informační a komunikační technologie	12	50	1	2,0%
24	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	9	42	5	11,9%
3	Audit	4	35	0	0,0%
27	Archivnictví a spisová služba	7	34	1	2,9%

14	Sociální služby, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí a rodinná politika	8	32	2	6,3%
18	Pracovněprávní vztahy	4	32	0	0,0%
49	Obrana	6	30	1	3,3%
52	Ochrana přírody a krajiny	6	30	2	6,7%
9	Školství, mládež a tělovýchova	6	29	1	3,4%
47	Pozemková správa a krajinotvorba	3	29	1	3,4%
51	Doprava	7	26	1	3,8%
19	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	4	23	2	8,7%
45	Potravinářská výroba a péče o potraviny	5	23	0	0,0%
48	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	4	22	0	0,0%
26	Systém veřejné správy a všeobecná vnitřní správa	5	20	1	5,0%
53	Technická ochrana životního prostředí	3	20	1	5,0%
35	Ochrana spotřebitele a trhu	3	16	0	0,0%
42	Zemědělství a rostlinolékařská péče	2	16	1	6,3%
25	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém	4	15	0	0,0%
59	Ochrana utajovaných informací	5	15	0	0,0%
29	Energetika	3	13	0	0,0%
60	Ochrana osobních údajů	4	13	4	30,8%
5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	2	11	1	9,1%
10	Výzkum, vývoj a inovace	3	10	0	0,0%
20	Bezpečnost práce	2	10	2	20,0%
30	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství, výbušniny a surovinová politika	5	10	3	30,0%
46	Veterinární péče	2	9	0	0,0%
62	Evropská politika vlády	1	8	0	0,0%
61	Odborné zabezpečení činnosti vlády	2	7	0	0,0%
36	Elektronické komunikace a poštovní služby	1	5	0	0,0%
57	Ochrana hospodářské soutěže a dozor nad zadáváním veřejných zakázek	2	5	0	0,0%
33	Obchod, licence a mezinárodní ekonomické vztahy	1	4	0	0,0%
39	Regionální rozvoj	1	3	0	0,0%
41	Bydlení, územní plánování a stavební řád	1	3	0	0,0%
50	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	1	3	0	0,0%
23	Lidská práva	1	2	0	0,0%
31	Průmysl	2	2	0	0,0%
43	Lesní hospodářství, myslivost, rybářství a včelařství	1	2	0	0,0%
44	Vodní hospodářství	1	2	0	0,0%
58	Jaderná bezpečnost, radiační ochrana a správa ve věcech chemických a biologických zbraní	2	2	0	0,0%
6	Finanční trh	1	1	0	0,0%
16	Lékařská posudková služba	1	1	0	0,0%
40	Cestovní ruch	1	0	0	0,0%
7	Ekonomická ochrana státu	0	0	0	0,0%
11	Kultura, církev a náboženské společnosti	0	0	0	0,0%

12	Média, audiovizí a regulace vysílání	0	0	0	0,0%
32	Stavebnictví	0	0	0	0,0%
34	Podnikání a živnosti	0	0	0	0,0%
56	Ochrana průmyslového vlastnictví, autorských práv a práv souvisejících	0	0	0	0,0%
Celkový výsledek		444	2 405	126	5,2%

18.5 Přehled tabulek

Tabulka 1	Porovnání systemizací služebních a pracovních míst	26
Tabulka 2	Vývoj počtu státních zaměstnanců v letech 2017 až 2019	32
Tabulka 3	Počet státních zaměstnanců ve služebních úřadech k 31. prosinci v letech 2016 až 2019	33
Tabulka 4	Obsazenost služebních míst státními zaměstnanci	34
Tabulka 5	Služební označení představeného v letech 2017 až 2019	35
Tabulka 6	Četnost oborů služby stanovených státním zaměstnancům v letech 2017 až 2019 a jejich meziroční srovnání	36
Tabulka 7	Státní občanství státních zaměstnanců	40
Tabulka 8	Služební působiště v letech 2017, 2018 a 2019	41
Tabulka 9	Počet účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 s jejich procentuální neúspěšností	50
Tabulka 10	Počet účastníků konajících úřednickou zkoušku na vlastní náklady v letech 2016 – 2019	50
Tabulka 11	Počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v měsíci červnu v letech 2016 – 2019	52
Tabulka 12	Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v 1. pololetí roku 2019	54
Tabulka 13	Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednické zkoušky ve 2. pololetí roku 2019	55
Tabulka 14	Přehled počtů druhých neúspěšných pokusů u státních zaměstnanců	55
Tabulka 15	Neúspěšnost v obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 dle jednotlivých skupin účastníků	56
Tabulka 16	Počet hodnocených nejvyšší známkou 6,1 bodu	62
Tabulka 17	Výsledky prvního služebního hodnocení	66
Tabulka 18	Výsledky služebního hodnocení podle potřeby	67
Tabulka 19	Výsledky služebního hodnocení na žádost	68
Tabulka 20	Počet provedených služebních hodnocení	68
Tabulka 21	Vývoj výsledků služebního hodnocení a osobních příplatků	69
Tabulka 22	Souhrnná statistika prošetřování za roky 2017 až 2019	70

18.6 Přehled grafů

Graf 1	Přehled podaných odvolání dle jednotlivých ministerstev a Úřadu vlády České republiky	14
Graf 2	Rozhodování náměstka ministra vnitra pro státní službu v letech 2016 – 2019.....	15
Graf 3	Služební místa	28
Graf 4	Služební místa představených	29
Graf 5	Počet služebních míst představených podle klasifikace platovou třídou schválených v systemizaci platné od 1. 1. 2018	29
Graf 6	Počet služebních míst zaměstnanců, kteří nejsou představenými, podle klasifikace platovou třídou, schválených v systemizaci platné od 1. 1. 2018.....	30
Graf 7	Struktura státních zaměstnanců podle služebního označení dle § 7 zákona o státní službě v roce 2019.....	35
Graf 8	Struktura představených dle služebního označení v roce 2019	36
Graf 9	Struktura platových tříd státních zaměstnanců – srovnání v letech 2017 až 2019	38
Graf 10	Přehled platových stupňů státních zaměstnanců – srovnání v letech 2017 až 2019	38
Graf 11	Přehled platových stupňů v rozdělení na představené a ostatní státní zaměstnance (rok 2018 a 2019)	39
Graf 12	Věková struktura státních zaměstnanců v letech 2018 a 2019	40
Graf 13	Poměr zastoupení mužů a žen ve služebních úřadech v roce 2019	40
Graf 14	Rozdělení vybraných pozic představených – zastoupení mužů a žen v roce 2019	41
Graf 15	Vybrané sladovací nástroje	42
Graf 16	Počet služebních úřadů, které vytvářejí doplňková místa	43
Graf 17	Procentuální vyjádření využití interního a externího vzdělávání.....	44
Graf 18	Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	44
Graf 19	Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů	45
Graf 20	Celkový počet vyhlášených výběrových řízení na obsazení služebních míst v letech 2016 až 2019	46
Graf 21	Struktura výběrových řízení na obsazení služebních míst podle označení státního zaměstnance v letech 2016 až 2019	46
Graf 22	Struktura výběrových řízení na obsazení služebních míst podle služebního označení představeného.....	47
Graf 23	Struktura výběrových řízení na obsazení služebních míst podle platové třídy	47
Graf 24	Struktura nabídky výběrových řízení na obsazení služebních míst podle měsíce jejich vyhlášení	48
Graf 25	Výběrová řízení na služební místa se stanoveným požadavkem způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím	48
Graf 26	Počet konaných úřednických zkoušek v roce 2019 v jednotlivých měsících	51
Graf 27	Počet konaných úřednických zkoušek v letech 2016 – 2019 v jednotlivých měsících.....	51
Graf 28	Počty účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 podle měsíců.....	52
Graf 29	Počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019 a jejich výsledky dle měsíců.....	53
Graf 30	Neúspěšnost obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2019.....	53
Graf 31	Provedení služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci).....	58
Graf 32	Porovnání výsledků služebního hodnocení – všichni státní zaměstnanci	59
Graf 33	Porovnání výsledků služebního hodnocení – představení.....	59
Graf 34	Porovnání výsledků služebního hodnocení – ostatní státní zaměstnanci	59
Graf 35	Průměrná procentuální výše osobního příplatku – všichni státní zaměstnanci.....	61
Graf 36	Postup podle § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. v roce 2017 a 2018	62
Graf 37	Úprava osobního příplatku – všichni státní zaměstnanci	63
Graf 38	Aplikace § 8 nařízení vlády	65