

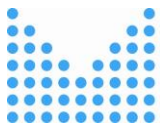


ZPRÁVA

**o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
a státních zaměstnanců ve služebních úřadech**

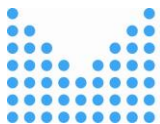
za rok 2020

**Ministerstvo vnitra ČR
Sekce pro státní službu
Duben 2021**



Obsah

1.	Úvod.....	3
2.	Právní rámec pravidel vzdělávání.....	6
3.	Identifikace vzdělávacích potřeb.....	7
4.	Komplexní plán vzdělávacích akcí	10
5.	Využití interních, externích a online vzdělávacích akcí	11
6.	Vyhodnocování vzdělávacích akcí	14
7.	Evidence absolvovaného vzdělávání	17
8.	Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě.....	19
9.	Služební volno k individuálním studijním účelům	24
10.	Zvýšení kvalifikace a vzdělání	26
11.	Vzdělávací aktivity	28
12.	Závěr	29

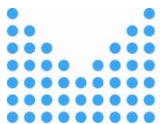


1. Úvod

Ministerstvo vnitra, sekce pro státní službu, podle § 13 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), plní koordinační roli v oblasti vzdělávání státních zaměstnanců a připravuje vzdělávací programy a rámcová pravidla vzdělávání. Na základě usnesení vlády ze dne 27. srpna 2014 č. 680 ke strategickému rámci rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014 – 2020 a o zřízení Rady vlády pro veřejnou správu plní Ministerstvo vnitra též koordinační roli v oblasti vzdělávání zaměstnanců správních úřadů.

V důsledku toho zpracovalo Ministerstvo vnitra, sekce pro státní službu (dále jen „Ministerstvo vnitra“), několik předpisů upravujících oblast vzdělávání. Dne 5. listopadu 2019 byl vydán **služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech** (dále jen „služební předpis č. 4/2019“), který upravuje vzdělávání pro státní zaměstnance a zaměstnance, jimiž bylo dočasně obsazeno služební místo dle zákona o státní službě, a jehož účinnost byla od 1. ledna 2020. Obdobně vyvstala potřeba upravit stávající **usnesení vlády ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech** (dále jen „usnesení vlády č. 865/2015“) a nahradit je novou úpravou, která by stanovila pravidla vzdělávání zaměstnanců správních úřadů v pracovním poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a která by rámcově korespondovala s výše uvedeným služebním předpisem č. 4/2019. Dne 7. září 2020 byla tato nová úprava vydána jako **usnesení vlády č. 899 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech** (dále jen „usnesení vlády č. 899/2020“). Nicméně s ohledem na jeho účinnost od 1. ledna 2021, bude jeho dodržování vyhodnoceno až v následujícím roce.

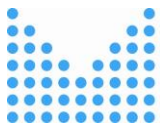
Ministerstvo vnitra tak každoročně zjišťuje stav vzdělávání v jednotlivých úřadech a dodržování usnesení vlády č. 865/2015 a služebního předpisu č. 4/2019, zejména s využitím dotazníkového šetření. Na základě podkladů od jednotlivých služebních a správních úřadů, týkajících se činností, které jsou úřady povinny zajišťovat, je v návaznosti na čl. 5 usnesení vlády č. 899/2020 zpracována tato **Zpráva o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech za kalendářní rok 2020**. Za účelem zjištění



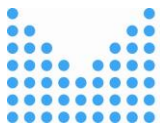
stavu vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru a státních zaměstnanců ve služebním poměru za kalendářní rok 2020 byl zpracován dotazník ke vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců, který byl odeslán státním tajemníkům a vedoucím dalších ústředních správních úřadů a jejich cestou též jim podřízeným úřadům. Dotazník byl rozeslán také ústředním správním úřadům, pro které není závazný služební předpis dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě, ani usnesení vlády. Konkrétně se jedná o těchto 9 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Úřad pro ochranu osobních údajů, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí a Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře. Tyto úřady byly vyhodnoceny zvlášť v samostatné kapitole (č. 8). Termín pro odevzdání dotazníků byl dle usnesení vlády č. 899/2020 stanoven na 15. února 2021.

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit stav implementace usnesení vlády a služebního předpisu, resp. zjistit stav realizace vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců ve služebních a správních úřadech v období od 1. 1. do 31. 12. 2020. Dotazníkové šetření se zaměřovalo na zjištění způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců, na tvorbu komplexních plánů vzdělávacích akcí, realizaci jednotlivých druhů vzdělávání a využívání interních, externích a online forem vzdělávání, probíhajících v internetovém prostředí. Dále dotazy směřovaly k vyhodnocování vzdělávacích akcí, k evidenci absolvovaného vzdělávání, k využívání institutu služebního volna k individuálním studijním účelům dle § 108 zákona o státní službě a k využívání možností pro zvýšení kvalifikace a vzdělání.

Dotazníkové šetření se týkalo celkem 236 úřadů, z toho 234 služebních úřadů (včetně 9 služebních úřadů, uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě, na které se služební předpis č. 4/2019 nevztahuje) a 2 správních úřadů (Národní bezpečnostní úřad a Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost), které zaměstnávají pouze zaměstnance v pracovním poměru a jsou vyňaty z působnosti zákona o státní službě. Návratnost požadovaných odpovědí byla stoprocentní. Pro účely této Zprávy je v celém textu jak pro správní, tak pro služební úřady, zpravidla používáno jednotné označení „úřad“.



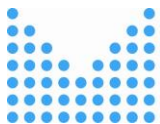
Již v úvodu je zapotřebí podotknout, že v roce 2020 bylo nutné reagovat na vzniklou situaci, nepříznivě ovlivněnou mimořádnými opatřeními přijatými v souvislosti s bojem proti šíření COVID-19. V reakci na přijatá usnesení vlády od března 2020 (kdy byl omezován počet osob účastnících se vzdělávacích akcí, či vzdělávací akce v prezenční formě byly zcela zakázány), bylo vzdělávání v jednotlivých úřadech výrazně omezeno a přeneseno do distanční online formy vzdělávání. Oproti předešlým rokům tak byl zaznamenán výrazně nižší počet účastí ve vzdělávacích akcích, přičemž nejčastěji byla využívána právě online forma vzdělávání (v porovnání s prezenční interní či externí formou vzdělávání).



2. Právní rámec pravidel vzdělávání

S přijetím zákona o státní službě vznikla potřeba stanovit pravidla vzdělávání zvláště pro státní zaměstnance ve služebním poměru a zaměstnance služebních úřadů v pracovním poměru, jimiž bylo dočasně obsazeno služební místo podle § 178 a 178a zákona o státní službě, a zvláště pravidla vzdělávání pro zaměstnance správních úřadů v pracovním poměru podle zákoníku práce na pracovním místě.

Pravidla vzdělávání, stanovená jak na základě usnesení vlády č. 865/2015 tak služebního předpisu č. 4/2019, pojímají problematiku vzdělávání v úřadech komplexně. Což konkrétně znamená, že u obou kategorií zaměstnanců se identifikují vzdělávací potřeby, vytváří se vzdělávací plány, zpracovává se komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu, realizuje se a vyhodnocuje vzdělávání a vede se náležitá spisová dokumentace ke vzdělávacím akcím. Vzdělávání se pro obě skupiny zaměstnanců člení shodně na vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců, resp. představených a jazykové vzdělávání.



3. Identifikace vzdělávacích potřeb

Potřeba identifikace vzdělávacích potřeb u státních zaměstnanců ve služebním poměru vychází primárně ze zákona o státní službě (§ 107, odst. 3), konkretizována je dále v čl. 12 služebního předpisu č. 4/2019; u zaměstnanců v pracovním poměru pak vychází z čl. 7 usnesení vlády č. 865/2015. Předmětem průzkumu bylo zjistit, zda vůbec a jakým způsobem úřady identifikují vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců. Konkrétně se zjišťovalo, zda jsou vzdělávací potřeby zaměstnanců v pracovním poměru identifikovány na podkladě hodnocení zaměstnance jeho přímým nadřízeným vedoucím zaměstnancem, nebo prostřednictvím hodnocení požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce na pracovním místě, případně posouzením dopadu realizovaných či připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance; dále, v případě státních zaměstnanců, na základě služebního hodnocení státního zaměstnance¹ a návrhu představeného státního zaměstnance.

Identifikované vzdělávací potřeby se zaznamenávají do individuálních vzdělávacích plánů zaměstnanců a státních zaměstnanců, na základě nichž vypracovává úřad nejméně jednou ročně komplexní plán vzdělávacích akcí.

Identifikace vzdělávacích potřeb	Počet úřadů
Ano	227
Ne	0

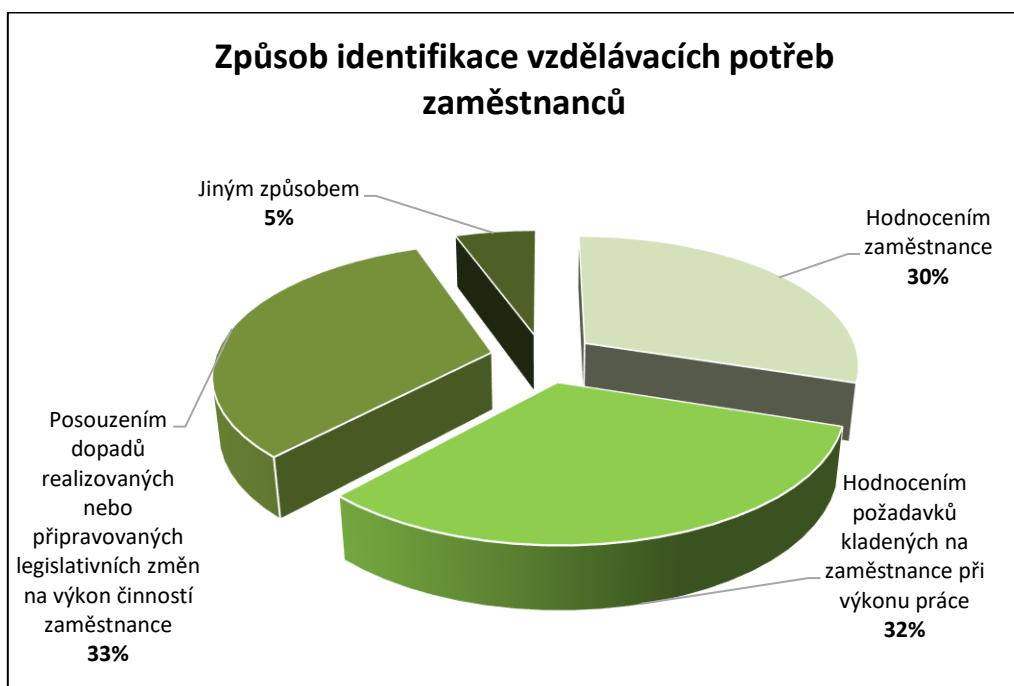
Tab. č. 1 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců

Ze zaslaných odpovědí vyplynulo, že ve všech 227 úřadech vázaných usnesením vlády č. 865/2015 nebo služebním předpisem č. 4/2019 jsou identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců.

¹ Viz ustanovení § 155 zákona o státní službě.

Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	Počet případů
Hodnocením zaměstnance	184
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce (charakteristika pracovního místa)	196
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance	200
Jiným způsobem (např. doporučení nadřízeného, hodnotící zprávy)	34

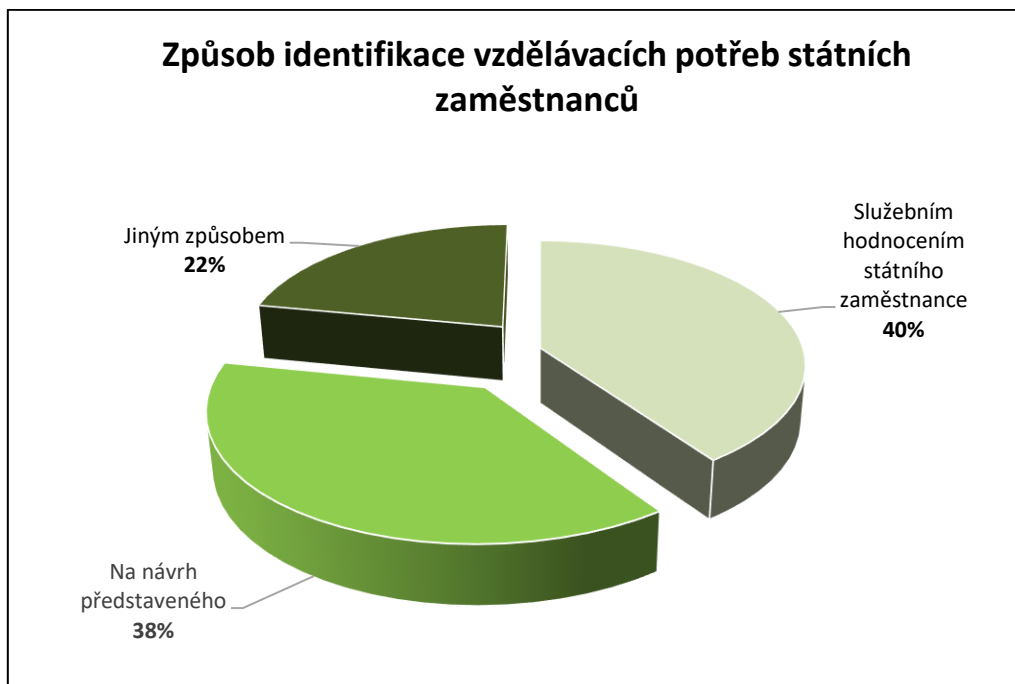
Tab. č. 2 Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců



Graf č. 1 Procentuální vyjádření četnosti využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců

Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	Počet případů
Služebním hodnocením státního zaměstnance	221
Na návrh představeného	209
Jiným způsobem (např. hodnotící zprávy)	121

Tab. č. 3 Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců



Graf č. 2 Procentuální vyjádření četnosti využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců

Tabulky č. 2 a č. 3 ukazují, v kolika případech (u kolika úřadů) jsou využity jednotlivé způsoby identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců. Mnohdy se jednotlivé způsoby identifikace překrývají, tedy používají v různých kombinacích. To znamená, že některý úřad využívá pro identifikaci vzdělávacích potřeb více způsobů najednou. Uvedené je také názorně zobrazeno v grafech č. 1 a 2.

4. Komplexní plán vzdělávacích akcí

Dle čl. 7 odst. 5 usnesení vlády č. 865/2015 a dle čl. 12 odst. 8 služebního předpisu č. 4/2019 vypracuje úřad nejméně jednou ročně komplexní plán vzdělávacích akcí, členěný podle jednotlivých druhů vzdělávání. Jedná se o vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců/představených a jazykové vzdělávání. Dotazníkem bylo šetřeno, zda je komplexní plán vzdělávacích akcí v příslušném úřadu zpracovaný.

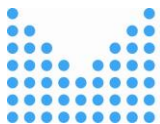
Komplexní plán vzdělávacích akcí zpracován	Počet úřadů
Ano	211
Ne	16

Tab. č. 4 Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány komplexní plány vzdělávacích akcí úřadů



Graf č. 3 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů

Na základě zjištěných dat je možné konstatovat, že komplexní plán vzdělávacích akcí, zpracováváný v souladu s usnesením vlády č. 865/2015 a služebním předpisem č. 4/2019, byl zpracován ve 211 úřadech a v 16 zpracován nebyl. Z grafu č. 3 je zřejmé, že komplexní plán vzdělávacích akcí je tedy zpracovaný v 93 % úřadů.



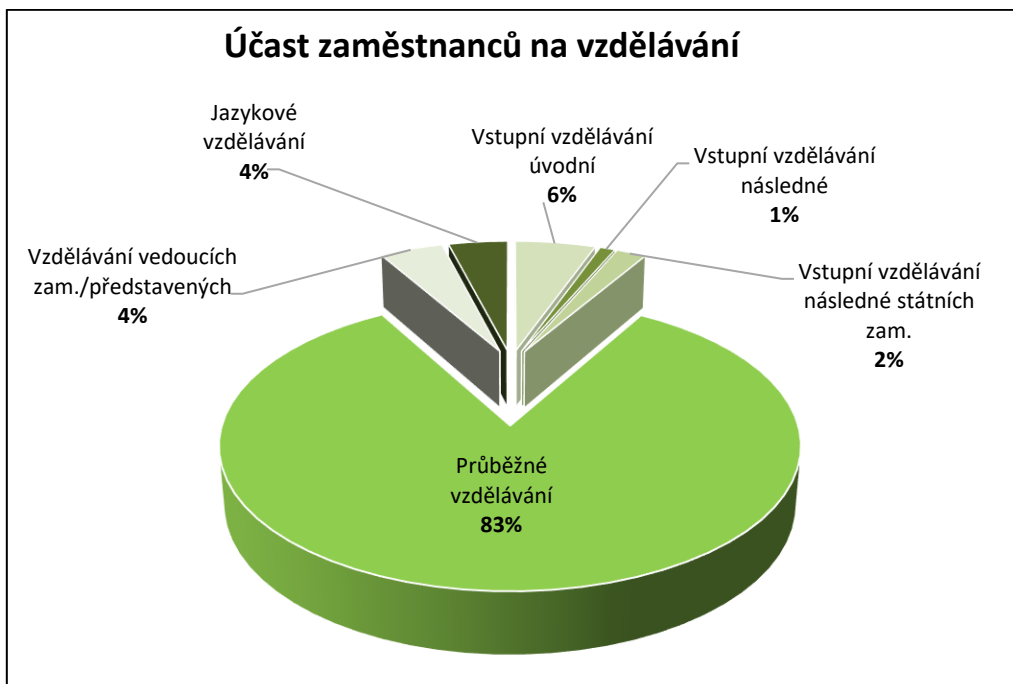
5. Využití interních, externích a online vzdělávacích akcí

Interní vzdělávací akcí se rozumí vzdělávání pořádané v sídle úřadu jen pro vlastní zaměstnance nebo státní zaměstnance (i v případě zabezpečení vzdělávání externím lektorem), a za externí vzdělávací akci se naopak pro účely dotazníkového šetření považovala vzdělávací akce, kdy zaměstnanec nebo státní zaměstnanec vzdělávací akci absolvoval mimo úřad a vzdělávací akce nebyla určena výhradně pro daný úřad. V obou případech se jedná o prezenční formu vzdělávání. Jak již bylo v úvodu zmíněno, v roce 2020 bylo nutné reagovat na vzniklou situaci nepříznivě ovlivněnou mimořádnými opatřeními přijatými v souvislosti s bojem proti šíření COVID-19, což se výrazně odrazilo v účasti ve vzdělávacích akcích.

S ohledem na to byly otázky v dotazníkovém šetření koncipovány také na četnost online vzdělávání (tj. vzdělávání probíhající v internetovém prostředí, jako je e-learning, online webinář, online seminář apod.). Cílem dotazníku bylo tedy zjistit, kolik zaměstnanců a státních zaměstnanců daného úřadu se účastnilo prezenčních interních a prezenčních externích forem vzdělávání, anebo distančních online forem vzdělávacích akcí, a jaké bylo celkové zastoupení jednotlivých druhů vzdělávání.

Druhy vzdělávání	Počet zam. intern. vzd.	Počet zam. extern. vzd.	Počet zam. online vzd.	Celkem
Vstupní vzdělávání úvodní	3 993	84	2 931	7 008
Vstupní vzdělávání následné	215	433	676	1 324
Vstupní vzděl. násl. pro státní zam.	810	854	959	2 623
Průběžné vzdělávání	32 315	16 953	58 418	107 686
Vzděl. vedoucích zam./představ.	2 595	1 274	1 687	5 556
Jazykové vzdělávání	1 578	1 374	2 217	5 169
Celkem	41 506	20 972	66 888	129 366

Tab. č. 5 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání



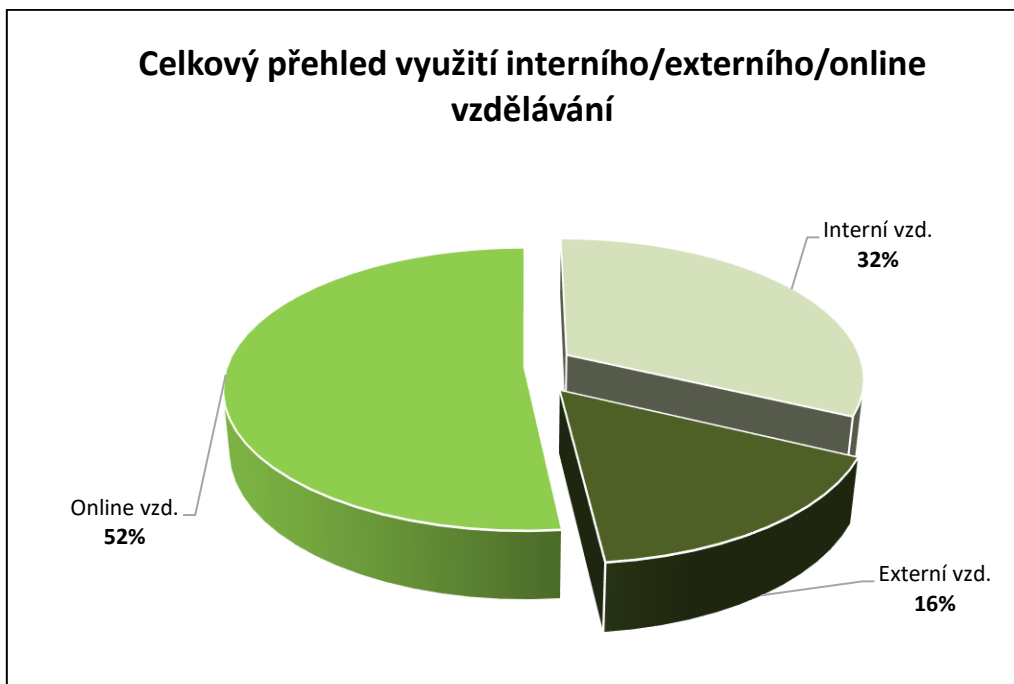
Graf č. 4 Procentuální vyjádření účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců v jednotlivých druzích vzdělávání (v rámci interního/externího/online vzdělávání)

Z výše uvedeného grafu č. 4 je patrné, že nejvíce zastoupeným druhem vzdělávání bylo v roce 2020 vzdělávání průběžné, které tvořilo téměř devadesát procent veškerého vzdělávání. Do průběžného vzdělávání spadá vzdělávání, které zajišťuje prohlubování znalostí zaměstnanců a státních zaměstnanců v návaznosti na již absolvované vzdělávání za účelem odborného a osobního rozvoje zaměstnanců a státních zaměstnanců, a systematicky navazuje na absolvované vstupní vzdělávání úvodní a případně následné.

Ze zaslanych údajů dále vyplynulo, že vstupní vzdělávání úvodní, které slouží k seznámení nového zaměstnance, resp. státního zaměstnance s chodem úřadu a seznámení se s agendou, a dále jazykové vzdělávání, si úřady zabezpečují většinou pomocí interního vzdělávání přímo v úřadu.

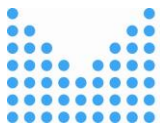
Druhy vzdělávání	Počet zam. intern. vzd.	Počet zam. extern. vzd.	Počet zam. online vzd.	Celkem
Celkem	41 506	20 972	66 888	129 366

Tab. č. 6 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili různých forem vzdělávacích akcí



Graf č. 5 Celkový přehled účasti v jednotlivých formách vzdělávání v procentech

Závěrem lze shrnout, že výše zmíněná mimořádná opatření se odrazila mj. v oblasti vzdělávání a tudíž oproti stavu zdokumentovanému v r. 2018 a r. 2019 byl zaznamenán výrazně nižší počet účastí ve vzdělávacích akcích (až o jednu třetinu), a jak je patrné z tabulky č. 6 a z grafu č. 5, převažovala online forma vzdělávání, oproti prezenční interní či externí formě vzdělávání. Po sečtení počtu všech účastníků vzdělávacích akcí byla online forma vzdělávání využívána ve více než polovině případů (52 %).



6. Vyhodnocování vzdělávacích akcí

Dle čl. 11 odst. 2 usnesení vlády č. 865/2015 a dle čl. 17 služebního předpisu č. 4/2019 se provádí vyhodnocování vzdělávacích akcí. Podkladem pro celkové vyhodnocení je statistický souhrn odpovědí zaměstnanců nebo státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávací akce, a to jak vyhodnocované ihned po skončení vzdělávací akce nebo případně s odstupem času po přenesení získaných poznatků do praxe. Při vyhodnocování vzdělávací akce se posuzuje zejména použití vzdělávacích metod, dosažení vzdělávacího cíle a dodržení stanoveného obsahu, vhodnost uplatnění didaktických pomůcek, technik a studijních materiálů, organizační zabezpečení a kvalita lektorského zajištění. Přičemž platí, že vyhodnocení vzdělávací akce jako součást vedení spisové dokumentace vzdělávacích akcí je povinné u interních vzdělávacích akcí, tedy jen pokud vzdělávání realizuje úřad výlučně pro svou vlastní potřebu nebo třetí osoba výhradně pro daný úřad.

Vyhodnocování vzdělávacích akcí obecně	Počet úřadů
Ano	227
Ne	0

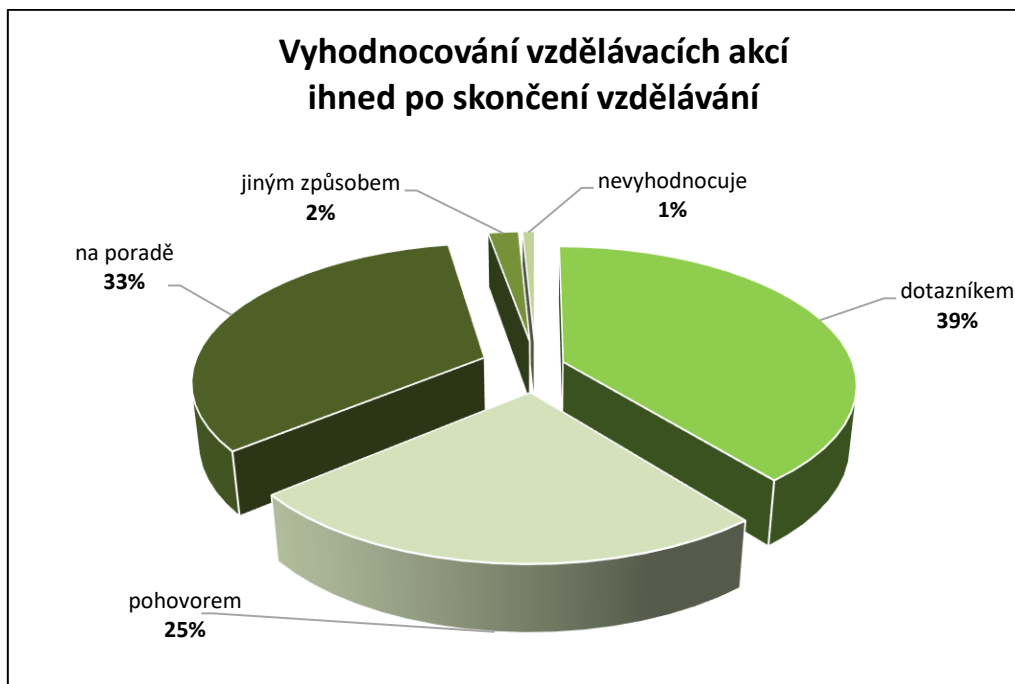
Tab. č. 7 Počet úřadů, které provádějí vyhodnocování vzdělávacích akcí

Ze získaných dat vyplynulo, že ve všech úřadech vázaných usnesením vlády č. 865/2015 nebo služebním předpisem č. 4/2019 se vyhodnocování vzdělávacích akcí provádí, ať již ihned po skončení vzdělávací akce či s odstupem času.

Průzkumem bylo také zjišťováno, jakým způsobem úřady vzdělávací akce vyhodnocují.

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce	Počet úřadů
Dotazníkem	198
Pohovorem	125
Na poradě	168
Jiným způsobem	10
Nevyhodnocuje	4

Tab. č. 8 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzděl. akce

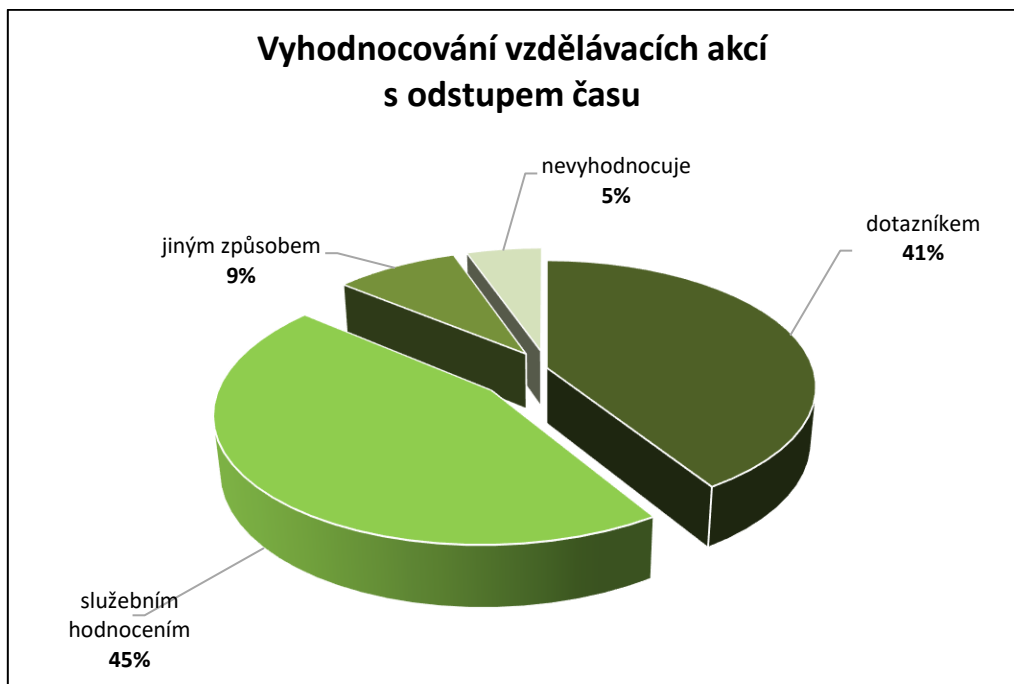


Graf č. 6 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce (v procentech)

Průzkum ukázal, že způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí úřady různě kombinují a vesměs jich využívají více najednou. Z celkového počtu úřadů (227), uvedlo 198 z nich, že vyhodnocují vzdělávací akce ihned po skončení vzdělávání formou dotazníkového šetření. Dále 125 úřadů uvedlo, že vzdělávání vyhodnocují prostřednictvím ústního sdělení účastníka vzdělávání nebo jeho pohovoru se svým vedoucím zaměstnancem nebo představeným. Ve 168 případech se objevila informace, že zpětná vazba k vyhodnocení je poskytována na poradách vedení nebo poradách vedoucího zaměstnance/představeného se svými zaměstnanci. 10 úřadů informovalo, že provádí vyhodnocování jinou formou, například formou zprávy ze vzdělávací akce, ověření znalostí testem apod. Pouze 4 úřady nevyhodnocují vzdělávací akce ihned po jejich skončení vůbec.

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času	Počet úřadů
Dotazníkem	108
Služebním hodnocením	119
Jiným způsobem	23
Nevyhodnocuje	14

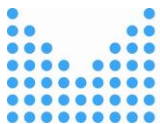
Tab. č. 9 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času



Graf č. 7 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času (v procentech)

Rovněž vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času probíhala na úřadech hojně, a to nejčastěji formou služebního hodnocení (v 119 případech), dotazníku (v 108 případech), popřípadě jinou formou jako je kontrolní činnost, ověření znalostí (ve 23 případech) apod. Vyhodnocování s odstupem času neprovádí vůbec 14 úřadů.

Dle získaných údajů je patrné, že některé úřady kombinují několik forem vyhodnocování vzdělávacích akcí (dotazník, pohovor, hodnocení práce/služební hodnocení apod.) v souladu s usnesením vlády č. 865/2015 a služebním předpisem č. 4/2019.



7. Evidence absolvovaného vzdělávání

V návaznosti na čl. 12 usnesení vlády č. 865/2015 a čl. 14 a čl. 16 služebního předpisu č. 4/2019 úřady vedou evidenci či přehled absolvovaných vzdělávacích akcí zaměstnanců a státních zaměstnanců. Dotazníkové šetření se zaměřilo na to, zda vůbec a případně jakým způsobem je tato evidence souhrnně vedena. Předmětem šetření nebylo dodržování povinnosti zakládání příslušného osvědčení o absolvování vzdělávání v osobním spise státního zaměstnance².

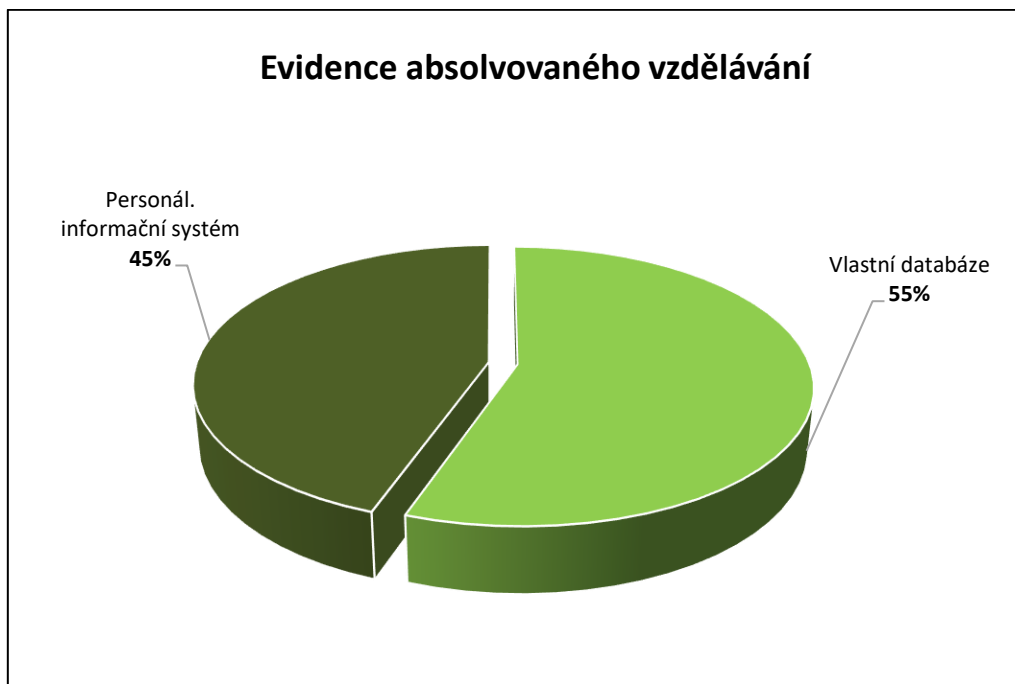
Evidence absolvovaného vzdělávání vedena	Počet úřadů
Ano	227
Ne	0

Tab. č. 10 Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání

Způsoby vedení evidence absolvovaného vzdělávání	Počet úřadů
Vlastní databáze	182
Personální informační systém (např. OKBase, VEMA, DC2, SAP/HR, Flux, Eduline, Odysea)	146

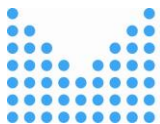
Tab. č. 11 Přehled způsobů evidování absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců

² Čl. 4 odst. 7 písm. k) služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6 ze dne 19. září 2015, kterým se stanoví obsah osobního spisu státního zaměstnance a způsob jeho vedení.



Graf č. 8 Přehled způsobů evidování absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců (v procentech)

Průzkum ukázal, že všechny úřady vedou evidenci či přehled absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v souladu s usnesením vlády č. 865/2015 a služebním předpisem č. 4/2019. Jedná se buď o databáze personálních informačních systémů (například OKBase, SAP/HR, VEMA, FLUX a EduLine), nebo o vlastní databáze vytvořené nejčastěji v MS Excel. Dokonce některé úřady mají zavedeno několik elektronických databázových evidencí. Nejčastěji se objevuje případ, kdy úřad využívá elektronickou databázi (ať vlastní, nebo personální informační systém).



8. Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě

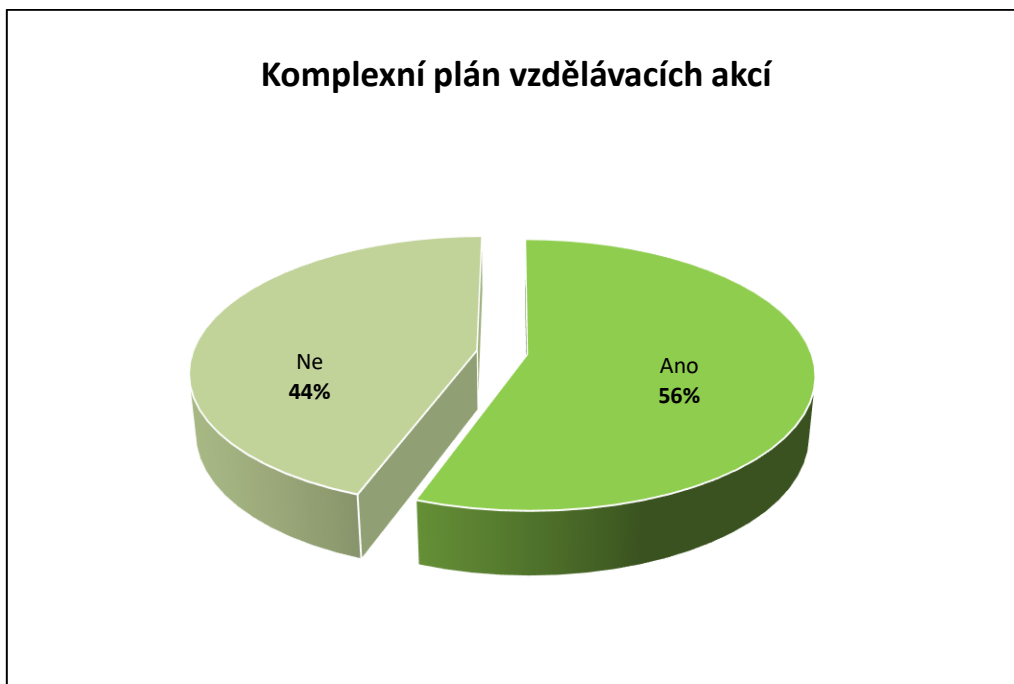
V rámci dotazníkového šetření byly rovněž osloveny ústřední správní úřady, pro které není závazný služební předpis č. 4/2019 dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě, ani usnesení vlády č. 865/2015. Konkrétně se jedná o těchto 9 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Úřad pro ochranu osobních údajů, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí a Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře.

Identifikace vzdělávacích potřeb	Počet úřadů
Ano	9
Ne	0

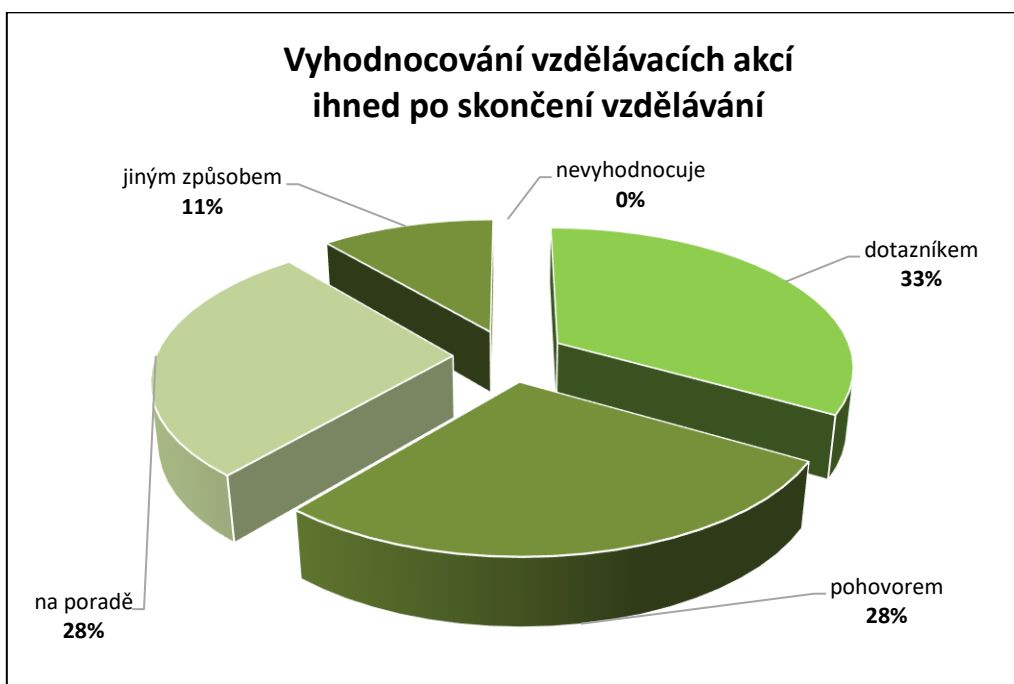
Tab. č. 12 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců

Dle zaslaných údajů všechny výše uvedené úřady identifikují vzdělávací potřeby svých zaměstnanců a státních zaměstnanců, přičemž tyto úřady vycházely zejména z hodnocení zaměstnanců a služebního hodnocení státních zaměstnanců, z potřeb vedoucích zaměstnanců nebo představených, z potřeb vzdělávat o novelizacích právních předpisů, z revize předešlého plánu vzdělávání a ze zpětné vazby z proběhlých vzdělávacích akcí.

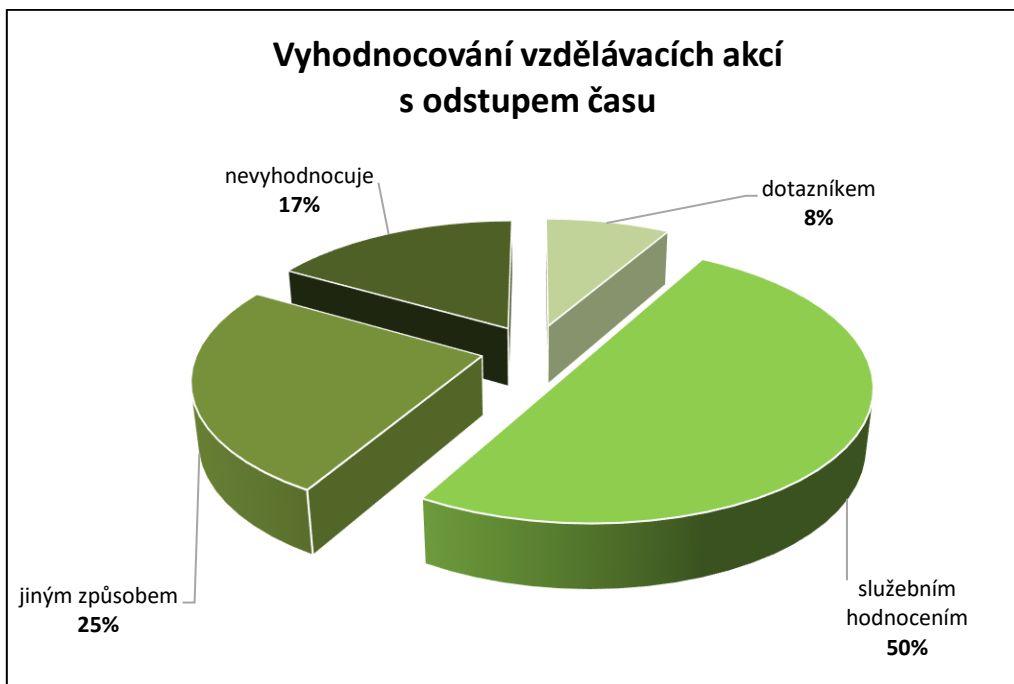
Na otázku, zda tyto úřady mají zpracovaný komplexní plán vzdělávacích akcí, odpovědělo 5 z nich kladně.



Graf č. 9 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů

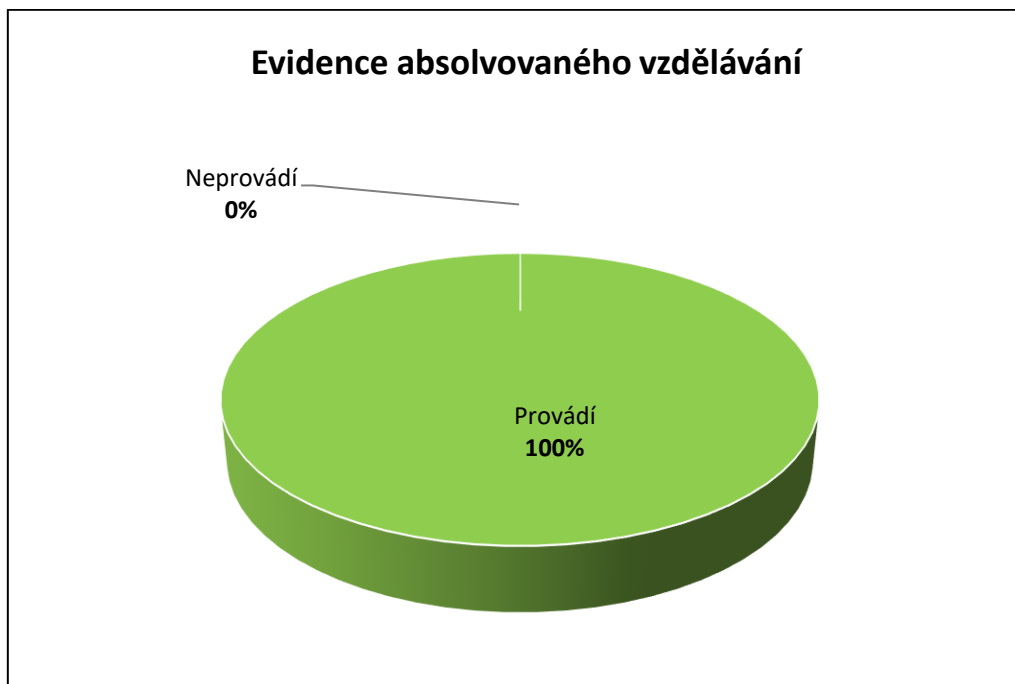


Graf č. 10 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce (v procentech)

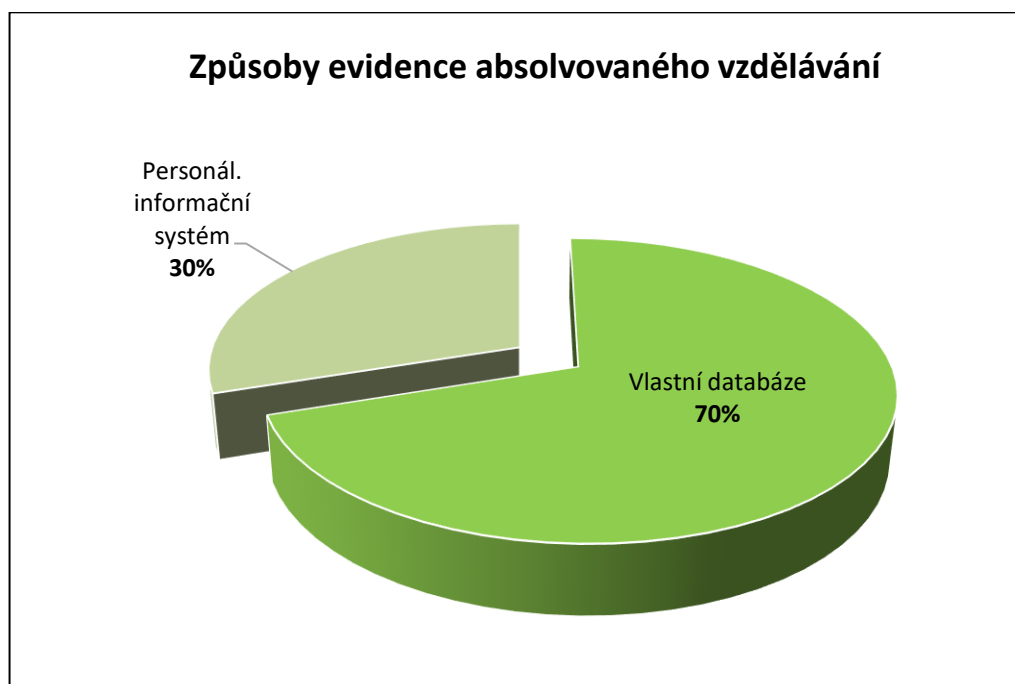


Graf č. 11 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času (v procentech)

V rámci otázky, jakým způsobem vyhodnocují úřady vzdělávací akce, průzkum ukázal, že jednotlivé způsoby různě kombinují a většinou jich využívají více najednou. Konkrétně 6 úřadů odpovědělo, že na základě dotazníků ihned po skončení vzdělávací akce, 5 na základě porady a 5 z nich na základě ústního pohovoru představeného se státním zaměstnancem, resp. zaměstnancem a 2 úřady jiným způsobem. Vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času je nejčastěji prováděno prostřednictvím služebního hodnocení, což uvedlo 6 úřadů.



Graf č. 12 Procentuální vyjádření evidence absolvovaného vzdělávání

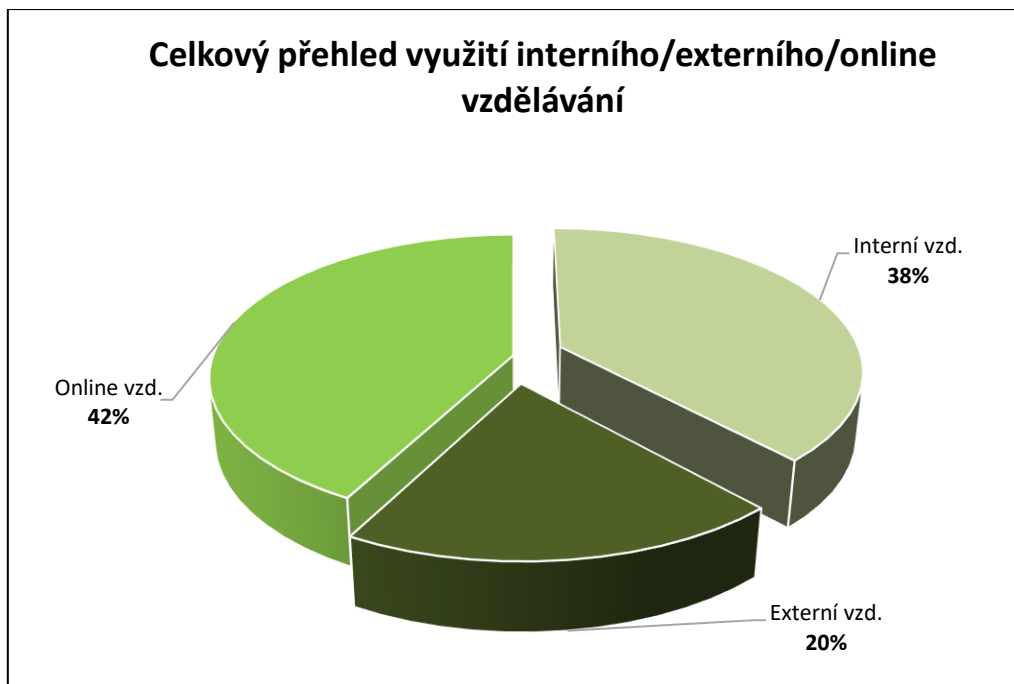


Graf č. 13 Procentuální vyjádření způsobů evidence absolvovaného vzdělávání

Jak ukazuje graf č. 12 a č. 13 absolvované vzdělávání je evidováno všemi těmito úřady. Využívány jsou personální informační systémy nebo vlastní databáze.

Druhy vzdělávání	Počet zam. intern. vzd.	Počet zam. extern. vzd.	Počet zam. online vzd.	Celkem
Celkem	2 131	1 103	2 353	5 587

Tab. č. 13 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili různých forem vzdělávání



Graf č. 14 Celkový přehled využití různých forem vzdělávání v procentech

Co se týká využívání interních, externích nebo online forem vzdělávacích akcí, v důsledku mimořádných opatření, která panovala v roce 2020, byl nejvyšší počet účastníků zaznamenán v online formě vzdělávání.

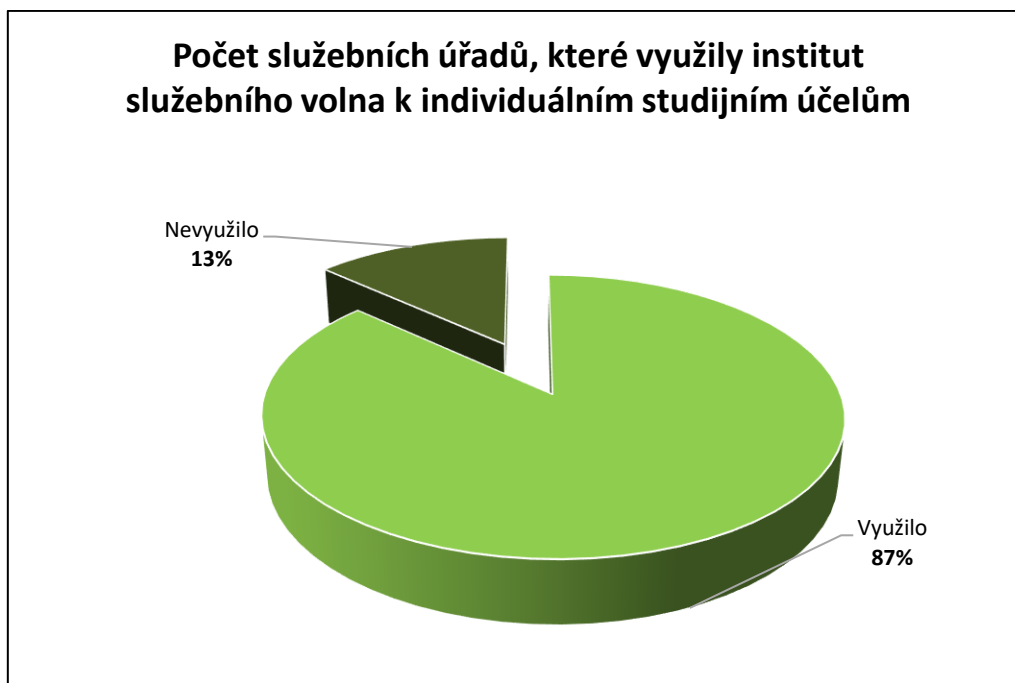
Průzkumem se ukázalo, že ačkoliv tyto úřady nemají povinnost řídit se v oblasti vzdělávání služebním předpisem č. 4/2019 ani usnesením vlády č. 865/2015, jsou jimi takto stanovená pravidla vzdělávání aplikována obdobně.

9. Služební volno k individuálním studijním účelům

Průzkum se zaměřoval také na využívání institutu služebního volna služebními úřady. Dle zákona o státní službě se státní zaměstnanec může vzdělávat i zcela **individuálně**³. Za tímto účelem mu přísluší v kalendářním roce služební volno k individuálním studijním účelům v rozsahu 6 dnů výkonu služby. Služební volno k individuálním studijním účelům lze čerpat za účelem vzdělávání, které směřuje k získání znalostí a dovedností, které nejsou nezbytně nutné pro výkon služby, ale umožní státnímu zaměstnanci obnovit, udržet, prohloubit či zvýšit si kvalifikaci, jež je v zájmu státní služby (např. příprava na úřednickou zkoušku, získávání jazykových či měkkých dovedností). Náklady související se služebním volnem k individuálním studijním účelům, s výjimkou platu státního zaměstnance, nese státní zaměstnanec.

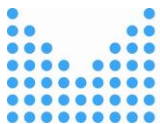
Počet služebních úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům	
Využilo	203
Nevyužilo	31

Tab. č. 14 Počet úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům



Graf č. 15 Procentuální vyjádření využití institutu služebního volna k individuálním studijním účelům

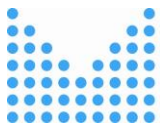
³ Viz ustanovení § 108 zákona o státní službě.



Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům	5 306
Počet dnů služebního volna čerpaných v r. 2020 k individuálním studijním účelům	20 776

Tab. č. 15 Počet státních zaměstnanců, kteří využili institut služebního volna k individuálním studijním účelům a počet dnů služebního volna čerpaných v r. 2020 k individuálním studijním účelům

Souhrnně (včetně údajů za služební úřady uvedené v § 11 odst. 5 zákona o státní službě) **byl institut služebního volna k individuálním studijním účelům využit v 87 % služebních úřadů (203), nevyužilo jej 13 % služebních úřadů (31).** Celkem 5 306 státním zaměstnancům ve služebních úřadech umožnil jejich služební orgán v roce 2020 čerpat služební volno pro individuální vzdělávání. Celkem bylo těmito státními zaměstnanci čerpáno k individuálním studijním účelům 20 776 dnů, tedy v průměru 4 dny na 1 čerpajícího státního zaměstnance. Mezi hlavní témata, pro která bylo čerpáno služební volno k individuálním studijním účelům, patřilo: příprava na vykonání úřednické zkoušky, studium právních předpisů, služebních předpisů a metodických pokynů, jazykové vzdělávání, příprava na jazykové zkoušky, koncipování dizertační práce, příprava na rigorózní zkoušku a příprava na konferenční vystoupení.



10. Zvýšení kvalifikace a vzdělání

Svoji kvalifikaci a vzdělání si může zaměstnanec a státní zaměstnanec zvýšit či rozšířit například studiem na vyšší odborné škole nebo vysoké škole anebo vysláním na studijní pobyt. **Zvýšením kvalifikace a vzdělání⁴** se rozumí získání kompetencí, které zaměstnanec a státní zaměstnanec nezbytně nutně nepotřebuje pro výkon práce a služby na příslušném místě, avšak jejich získání je v zájmu úřadu.

Při zvyšování kvalifikace a vzdělání přísluší zaměstnanci a státnímu zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní/služební volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Úřad je oprávněn kontrolovat průběh a výsledky studia.

Dotazníkový průzkum se věnoval rovněž tomu, do jaké míry zaměstnanci a státní zaměstnanci využili v roce 2020 možnosti zvýšit si svou kvalifikaci a vzdělání a jakým způsobem je prováděna kontrola zvýšení kvalifikace/vzdělání.

Zvýšení kvalifikace	Počet zaměstnanců
Počet zaměstnanců zvyšujících si kvalifikaci na náklady úřadu (např. studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	38
Počet zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením kvalifikace na náklady úřadu	1

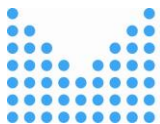
Tab. č. 16 Míra zvyšování kvalifikace zaměstnanců

Z tabulky č. 16 je patrné, že v roce 2020 si celkem 38 zaměstnanců zvyšovalo svou kvalifikaci na náklady úřadu.

Zvýšení vzdělání	Počet státních zaměstnanců
Počet státních zaměstnanců zvyšujících si vzdělání na náklady úřadu (studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	238
Počet státních zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat ve služebním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením vzdělání na náklady úřadu	4

Tab. č. 17 Míra zvýšení vzdělání státních zaměstnanců

⁴ Viz ustanovení § 231 zákoníku práce a ustanovení § 109 zákona o státní službě.

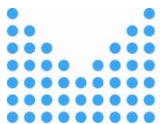


Tabulka č. 17 ukazuje, že v roce 2020 bylo na služebních úřadech celkem 238 státních zaměstnanců, jimž bylo umožněno zvýšit si své vzdělání na náklady služebního úřadu.

Zaměstnanec a státní zaměstnanec, kterému bylo povoleno zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a vzdělání, je povinen setrvat po ukončení studia v pracovním/služebním poměru po dobu odpovídající době trvání studia. Nesplní-li zaměstnanec a státní zaměstnanec tuto povinnost, je povinen uhradit úřadu náklady spojené se studiem nebo vysláním na studijní pobyt. Tabulky č. 16 a č. 17 ukazují, že pouze v 1 případě zaměstnanec v pracovním poměru nedodržel tuto povinnost, a jen ve čtyřech případech došlo k situaci, že tuto povinnost nedodržel státní zaměstnanec.

Na dotaz, jakým způsobem jsou prováděny kontroly zvýšení kvalifikace či vzdělání úřady nejčastěji odpovídaly: potvrzením o úspěšném vykonání zápočtů a zkoušek a zapsání do dalšího semestru; předložením dokumentů z vysoké školy; následným předložením diplomu o úspěšném ukončení studia, jehož ověřená kopie je ukládána do osobního spisu státního zaměstnance.

Závěrem lze uvést, že možnost zvýšení kvalifikace či zvýšení vzdělání na náklady úřadu není příliš často využívána, s ohledem na celkové množství zaměstnanců.

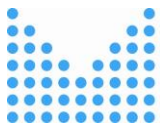


11. Vzdělávací aktivity

Ministerstvo vnitra realizovalo v roce 2020 některé vlastní vzdělávací programy, které jsou úřadům nabízeny k bezplatnému využití. Jedná se například o **vstupní vzdělávání následné** formou e-learningového kurzu pro zaměstnance v pracovním poměru. V roce 2020 proběhlo 5 běhů tohoto kurzu, celkem jej úspěšně absolvovalo 803 zaměstnanců v pracovním poměru z celkem 975 přihlášených. Pro státní zaměstnance ve služebním poměru, pro které je vstupní vzdělávání následné přípravou pro vykonání úřednické zkoušky, zpracovalo Ministerstvo vnitra k samostudiu studijní materiály k obecné části úřednické zkoušky, které jsou veřejně přístupné na webových stránkách státní služby.

Rovněž v roce 2020 Ministerstvo vnitra již tradičně organizovalo školení a vzdělávání prezenční formou, zejména 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. Jejich realizace však byla značně ovlivněna nepříznivou epidemickou situací v souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19.

V rámci zmíněného projektu se uskutečnilo celkem 18 termínů odborných seminářů a školení v prezenční formě s celkovým počtem 207 účastníků a 1 seminář distanční formou pro 48 osob. Například se jednalo o realizaci 1 jednodenního semináře na téma odvolací řízení ve věcech služebního poměru a 5 termínů dvoudenního vzdělávacího programu pro členy zkušebních komisí – vzdělávání dospělých, které absolvovalo 35 účastníků.



12. Závěr⁵

Cílem předkládaného materiálu je poskytnout v souladu s usnesením vlády č. 899/2020 souhrnnou informaci o stavu vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců jednotlivých úřadů, probíhajícího v roce 2020 dle usnesení vlády č. 865/2015 a služebního předpisu č. 4/2019 a informaci o opatřeních Ministerstva vnitra v oblasti vzdělávání v rámci jeho koordinační role.

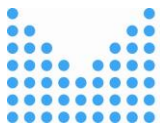
Výsledkem dotazníkového průzkumu bylo pozitivní zjištění, že z celkového počtu 227 úřadů, za které byly poskytnuty údaje, je 100 % těch, které identifikují vzdělávací potřeby zaměstnanců a vyhodnocují vzdělávací akce, a to buď ihned po skončení vzdělávání nejčastěji formou dotazníků, nebo s odstupem času (případně kombinací obou způsobů), například formou služebního hodnocení, porad vedení nebo formou pohovoru vedoucího, resp. představeného, se zaměstnancem či státním zaměstnancem, který se vzdělávání účastnil. Rovněž evidenci či přehled absolvovaného vzdělávání vedou všechny tyto úřady, ať se jedná o vlastní databáze nebo personální informační systémy. Komplexní plány vzdělávacích akcí byly zpracovávány u více než devadesáti procent vyhodnocených úřadů.

Co se týká jednotlivých druhů vzdělávání, průzkum ukázal, že dle zaslaných dat je nejčastěji zastoupeno průběžné vzdělávání, které zahrnuje odborné a specifické vzdělávání zaměstnanců nebo státních zaměstnanců pro jejich další odborný a osobní růst. Po sečtení počtu účastníků interních, externích a online forem vzdělávacích akcí, převažovala v roce 2020 v důsledku přijatých mimořádných opatření v boji proti COVID-19 online forma vzdělávání.

V souvislosti se závěry z dotazníkového šetření bude Ministerstvo vnitra nadále zdůrazňovat nezbytnost role vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců pro jejich další odborný a osobní rozvoj a dbát na dodržování jednotlivých procesů vzdělávání.

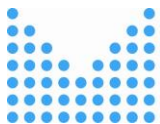
Kromě toho se Ministerstvo vnitra více zaměří na kontrolní činnost prováděnou na základě § 13 odst. 7 zákona o státní službě ve služebních úřadech a navrhování opatření k odstranění případných závad, a dále na metodickou podporu a výměnu zkušeností při implementaci pravidel vzdělávání. V rámci vzdělávacích aktivit Ministerstvo vnitra nabízí

⁵ Údaje nezahrnují výsledky průzkumu z ústředních správních úřadů, které jsou uvedeny v kapitole 8.



úřadům i nadále využití e-learningového kurzu vstupního vzdělávání následného pro zaměstnance v pracovním poměru, vzdělávací program pro členy zkušebních komisí a další vzdělávací aktivity v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173.

V návaznosti na usnesení vlády ze dne 25. května 2020 č. 562 ke koncepci Klientsky orientovaná veřejná správa 2030 a Akčnímu plánu na léta 2021 - 2023 ke koncepci Klientsky orientovaná veřejná správa 2030, bude Ministerstvo vnitra v roce 2021 plnit opatření, která budou vést ke zkvalitnění vzdělávání ve státní správě.



Kontaktní informace

Ministerstvo vnitra ČR

Sekce pro státní službu

Odbor vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě

Jindřišská 34

110 00 Praha 1

www.mvcr.cz

statnisluzba.vzdelavani@mvcr.cz

