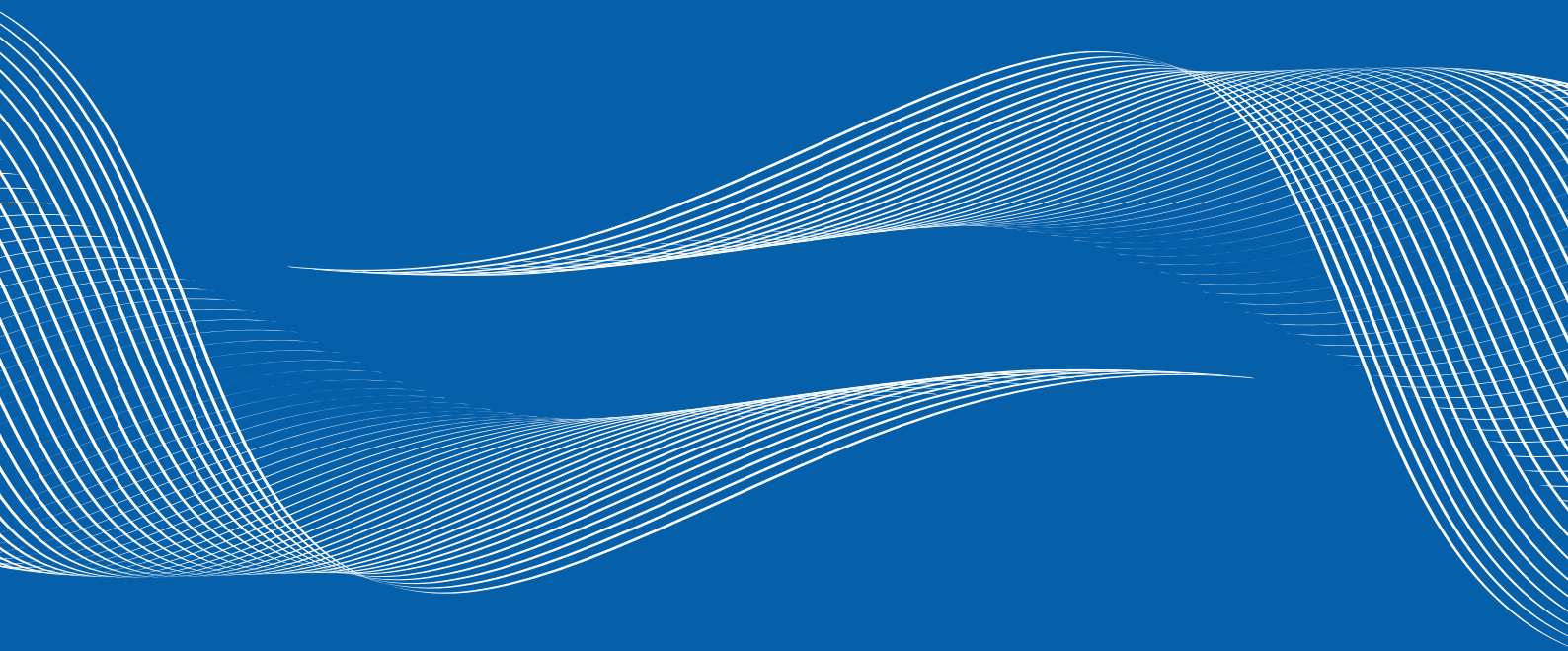
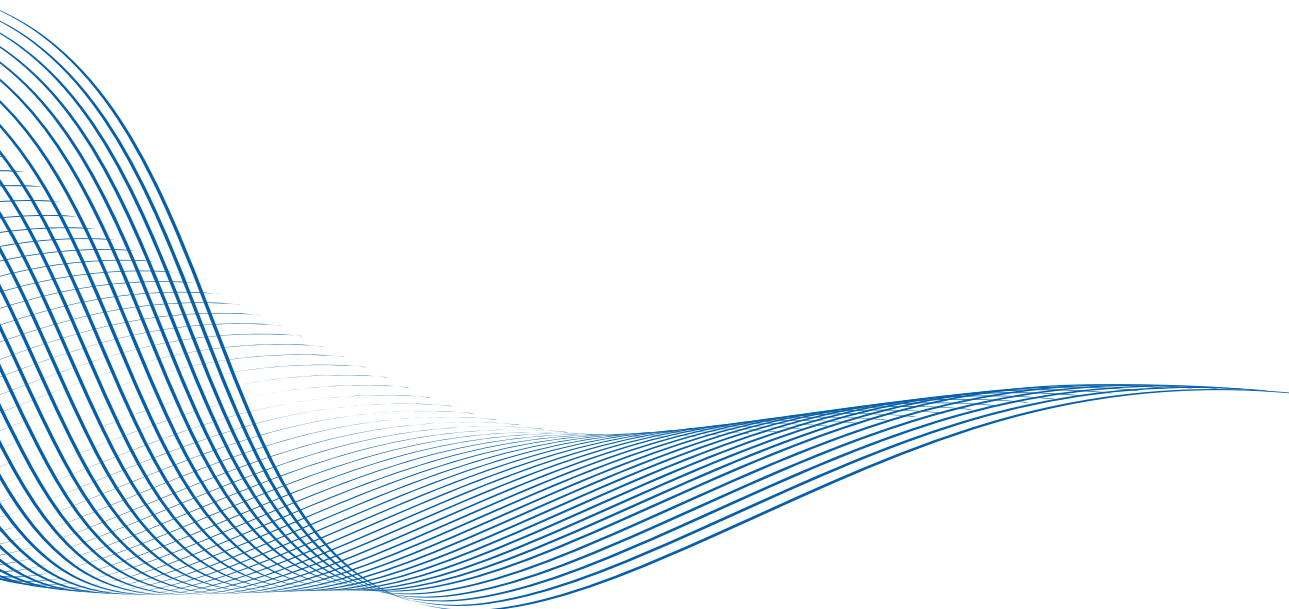


Výroční zpráva
o státní službě za rok
2017







Výroční zpráva o státní službě za rok **2017**

OBSAH

Úvodní slovo náměstka ministra vnitra pro státní službu	7
1 Zákon o státní službě a související právní předpisy	9
1.1 Dílčí novelizace zákona o státní službě v roce 2017	10
1.2 Obsáhlá novela zákona	10
1.2.1 Dosavadní zaměstnanci, kteří nebyli přijati do služebního poměru z důvodu neplnění předpokladu vzdělání (§ 190 a)	10
1.2.2 Proces přijímání nových státních zaměstnanců	10
1.2.3 Obsazování služebních míst a použití pracovního poměru	11
1.2.4 Rozhodování ve věcech, o nichž se nevede řízení ve věcech služby	12
1.2.5 Zastupování služebního orgánu	12
1.2.6 Další vybrané změny	12
1.3 Novela zákona o státní službě	13
1.3.1 Otevření výběrových řízení	13
1.3.2 Omezení počtu oborů služby, jež je možné stanovit pro služební místo	13
1.3.3 Změna systému služebního hodnocení	13
1.3.4 Další vybrané změny	14
1.4 Související právní předpisy	14
1.4.1 Zákon o zahraniční službě	14
1.4.2 Nařízení vlády o katalogu správních činností	14
1.4.3 Nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců	15
1.4.4 Navýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy	15
1.4.5 Vyhláška o vzoru služebního průkazu státního zaměstnance	15
2 Činnost sekce pro státní službu	16
2.1 Rozhodovací činnost	17
2.2 Metodická a koordinační činnost	17
2.2.1 Služební předpisy	17
2.2.2 Metodické pokyny	18
2.2.3 Výkladová stanoviska	18
2.2.4 Metodické porady	18
2.2.5 Poradní sbor	19
2.2.6 Přednášková činnost	19
2.3 Informační a publikační činnost	19
2.4 Kontrolní činnost	19
3 Stav státní služby	20
3.1 Služební úřady	21
3.2 Státní zaměstnanci	21
4 Systemizace a její změny	27
4.1 Systemizace v roce 2017	28
4.2 Služební místa a jejich atributy	29
4.3 Změny systemizace a organizační struktury	32
4.4 Příprava systemizace 2018	32
5 Sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby	33
6 Vzdělávání	35
6.1 Proces a druhy vzdělávání	36

6.2	Realizace vzdělávání v roce 2017	36
7	Výběrová řízení	37
8	Úřednická zkouška	40
8.1	Organizace úřednické zkoušky	41
8.2	Statistika úřednických zkoušek za rok 2017 a celkové vyhodnocení	41
9	Služební hodnocení	44
9.1	Srovnávací přezkum účinnosti regulace	45
9.2	Vyhodnocení srovnávacího přezkumu služební hodnocení za rok 2016	45
9.3	Výsledky služební hodnocení za rok 2016 a porovnání s rokem 2015	46
10	Oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání	51
11	Etika	53
12	Řízení kvality ve služebních úřadech	55
13	Informační systém o státní službě	57
14	Informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborové organizace a kolektivní dohody	59
15	Mezinárodní spolupráce ve státní správě	61
15.1	EUPAN	62
15.2	EUPAE a Výbor pro sociální dialog	62
15.3	Pracovní skupina Rady EU B-15 (pro zaměstnanecké předpisy)	62
15.4	Síť expertů EPSO na výběrová řízení	62
15.5	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	62
15.6	Mezinárodní vzdělávání a stáže	63
15.6.1	Program Erasmus for Public Administration	63
15.6.2	Program profesionálních stáží pro národní experty (NEPT)	63
15.6.3	Evropský institut veřejné správy (EIPA)	63
15.6.4	Jednání správní rady College of Europe	63
15.6.5	Young Leaders' Program	63
16	Vyhodnocení naplňování cílů státní služby	64
16.1	Systém obsazování služebních míst	65
16.2	Revize požadavků na dosažené vzdělání	66
16.3	Obory služby a jejich stanovení	67
16.4	Systém služební hodnocení a jeho dopady na státní zaměstnance a služební úřady	67
16.5	Systém odměňování státních zaměstnanců	69
16.6	Úřednická zkouška a její důsledky jejího nevykonání	69
16.7	Změny služební poměru	70
16.8	Omezení nadbytečné zátěže členů vlády a vedoucího Úřadu vlády	70
16.9	Vydávání služebních předpisů a seznamování s nimi	70
16.10	Postavení státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě	71
17	Souhrnný pohled na státní službu v roce 2017	72
18	Přílohy	75
18.1	Seznam právních předpisů upravujících výkon státní služby k 31. 12. 2017	76
18.2	Seznam služebních úřadů k 31. 12. 2017	77
18.3	Tabulky a grafy	80
18.4	Přehled tabulek	85
18.5	Přehled grafů	85



Úvodní slovo

náměstka ministra vnitra pro státní službu

Vážené dámy a vážení pánové,

již podruhé je mi ctí představit Vám výroční zprávu o státní službě v České republice.

Zpráva shrnuje informace o činnosti služebních úřadů a sekce pro státní službu Ministerstva vnitra za uplynulý rok 2017, obsahuje informace o aktuálním vývoji i plánech pro rozvoj a zlepšování státní služby v České republice. Samozřejmostí je i přehled statistických dat, která tyto informace doplňují.

Z té pestré škály informací, se kterými se můžete dále seznámit, bych zde zmínil tři oblasti, které s sebou přináší zásadnější změny.

První započala již v roce 2016, kdy bylo v Poslanecké sněmovně zahájeno projednávání senátního návrhu zákona, jehož prioritou bylo najít řešení výjimky z předpokladu vzdělání u určité skupiny státních zaměstnanců a zjednodušit přijímací proces do státní služby. To se nakonec společně s přijetím dalších potřebných úprav, stejně jako přijetí zákona o zahraniční službě, podařilo a mohlo tak dojít k vyřešení nelehké životní situace některých státních zaměstnanců, ale i k přijetí kroků vedoucích k zefektivnění postupů ve státní službě. Za to patří poděkování oběma zákonodárným sborům.

Ke zvýšení efektivity a kvality veřejné správy směřuje i druhý významný krok, a to nastavení systému řízení kvality ve státní službě v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy. V průběhu roku 2017 byla zpracována a usnesením vlády schválena Metodika zavádění řízení kvality ve služebních úřadech a v ní, definována kritéria zlepšování, která by měla být v letech 2018 až 2021 zavedena na všech služebních úřadech. Dále byl zpracován Metodický pokyn pro řízení kvality ve služebních úřadech, který byl zároveň na několika služebních úřadech ověřen pilotním testováním a na základě výsledků do konce roku ještě aktualizován. Tento Metodický pokyn stanovuje rozsah míry řízení kvality, která bude na služebních úřadech v následujících letech zaváděna, a doporučuje rozsah tzv. optimální míry řízení kvality směřující k zavedení komplexních metod řízení kvality.

V neposlední řadě zmíním přípravu další rozsáhlejší novely zákona o státní službě, jejíž projednání se předpokládá v průběhu roku 2018. Jejím cílem je zvýšit otevřenost státní služby pro odborníky zvenčí, odstranit byrokratické překážky při získávání vzdělaných a motivovaných pracovníků, i přehodnotit administrativní náročnost celého systému a zajistit pružnější pravidla, včetně např. omezení počtu oborů služby stanovených pro služební místo, nebo změny systému služebního hodnocení. Novela by měla nejen reagovat i na některé praktické problémy s implementací zákona o státní službě, ale hlavně směřuje k vytvoření předpokladů pro další profesionalizaci státní služby a zvýšení motivace státních zaměstnanců k jejich dalšímu osobnímu i profesnímu rozvoji i zvyšování kvality výkonu státní služby.

Velmi si vážím pozornosti a úsilí, které věnuje vláda České republiky zavádění státní služby a řešení obtíží, které tento proces v praxi přináší.

Rád bych využil této příležitosti a poděkoval státním zaměstnancům za odvedenou kvalitní práci, což dokazují i výsledky služebního hodnocení, podle kterého dosahovalo 25 % státních zaměstnanců vynikajících výsledků a 66 % dobrých výsledků. Každý z nich přispěl k tomu, jaké výsledky můžeme prostřednictvím této výroční zprávy prezentovat. Moje poděkování patří i externím odborníkům, zástupcům akademické obce a mnoha dalším spolupracovníkům i zahraničním partnerům, se kterými se setkáváme, ať již při konání úřednických zkoušek, v poradním sboru pro státní službu, na konferencích nebo při jiných příležitostech.



1

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 2017 novelizován pětikrát, přičemž ve čtyřech případech se jednalo o dílčí změny zákona, z čehož v jednom případě o novelu související s přijetím zákona o zahraniční službě, a v jednom případě se jednalo o obsáhlejší novelu, jež byla očekávána již od roku 2016. Koncem roku 2017 rovněž započaly práce na další rozsáhlejší novele, jejíchž dokončení se předpokládá během roku 2018.

1.1 Dílčí novelizace zákona o státní službě v roce 2017

První novela zákona o státní službě v roce 2017 byla provedena zákonem č. 24/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím právní úpravy rozpočtové odpovědnosti, jenž rozšířil výčet překážek přijetí do služebního poměru tím, že stanovil, že do služebního poměru nelze přijmout předsedu a člena Národní rozpočtové rady.

Zákon č. 66/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 378/2007 Sb., o léčivech a o změnách některých souvisejících zákonů (zákon o léčivech), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, rozšířil okruh osob, na něž se zákon o státní službě nevztahuje, když stanovil, že se nevztahuje na člena Etické komise Státního ústavu pro kontrolu léčiv.

Obdobnou změnu provedl i zákon č. 205/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 181/2014 Sb., o kybernetické bezpečnosti a o změně souvisejících zákonů (zákon o kybernetické bezpečnosti), ve znění zákona č. 104/2017 Sb., a některé další zákony, jenž stanovil, že zákon o státní službě se nevztahuje rovněž na zaměstnance zařazeného v Národním úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost.

Nabytím účinnosti zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), byly provedeny související změny zákona o státní službě, jež reflektovaly přijetí speciální úpravy s ohledem na specifika zahraniční služby. Z těch významných lze zmínit rozšíření činností, jež zahrnuje služba, o přípravu k výkonu zahraniční služby, dále přijetí nového ustanovení § 67b zákona, jež upravuje vyslání státního zaměstnance do mezinárodní organizace, nebo přijetí ustanovení, jež ruší výjimku ze skončení služebního poměru v souvislosti s dovršením věku 70 let pro státního zaměstnance na služebním místě vedoucího zastupitelského úřadu.

1.2 Obsáhlá novela zákona

V březnu 2016 bylo senátním návrhem zahájeno projednávání významné novely zákona o státní službě. Základním impulsem pro její předložení bylo řešení situace dosavadních zaměstnanců ve správních úřadech, kteří nemohli být přijati do služebního poměru, neboť nesplňovali předpoklad vzdělání a nemohla jim v tomto směru být udělena ani výjimka podle § 201 zákona o státní službě. Senátní návrh byl posléze doplněn o několik poslaneckých pozměňovacích návrhů, přičemž na přípravě některých z nich se podílelo i Ministerstvo vnitra. Novelizační zákon byl publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 144/2017, nabyl účinnosti dne 1. června 2017 a přinesl změny zejména v následujících oblastech.

1.2.1 Dosavadní zaměstnanci, kteří nebyli přijati do služebního poměru z důvodu neplnění předpokladu vzdělání (§ 190a)

Pracovní poměr dosavadních zaměstnanců, kteří byli v roce 2015 (v době přijímání dosavadních zaměstnanců do služebního poměru) v pracovním poměru na dobu neurčitou a vykonávali činnosti, jež podle § 5 zákona o státní službě zahrnuje služba, avšak nebyli přijati do služebního poměru z důvodu, že neplnili předpoklad vzdělání nebo nepožádali o přijetí do služebního poměru a neplnili předpoklad vzdělání, podle novely zákona zaniká uplynutím 31. prosince 2021.

Oproti předchozí právní úpravě došlo k prodloužení trvání pracov-

ního poměru o několik let (původně měl zaniknout uplynutím 30. června 2017), což by mělo zaměstnancům poskytnout dostatečný časový prostor pro doplnění stupně vzdělání, jež se pro výkon služby na příslušném služebním místě požaduje. Dosavadním zaměstnancům, kteří si doplní chybějící vzdělání, tak vznikne nárok na přijetí do služebního poměru na základě písemné žádosti, již je třeba podat nejpozději do 31. srpna 2021.

Podle údajů zaslanych služebními úřady ke dni 31. října 2017 však pracovní poměr uplynutím 30. června 2017 zanikl celkem 243 zaměstnancům; nejvíce v úřadech správy sociálního zabezpečení. Jednalo se o zaměstnance, kteří byli v roce 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou a vykonávali správní činnosti, avšak nebyli přijati do služebního poměru z důvodu, že neplnili (i) jiný předpoklad, než (jen) předpoklad vzdělání, nebo nepožádali o přijetí do služebního poměru a předpoklad vzdělání plnili nebo neplnili i jiný předpoklad, než jen předpoklad vzdělání.

Pracovní poměr dosavadních zaměstnanců, kteří byli v roce 2015 v pracovním poměru na dobu neurčitou a vykonávali činnosti, jež podle § 5 zákona o státní službě zahrnuje služba, avšak nebyli přijati do služebního poměru z důvodu, že neplnili předpoklad vzdělání nebo nepožádali o přijetí do služebního poměru a neplnili předpoklad vzdělání, a kteří dosáhli věku 50 let a vykonávali ve správním úřadu, v obecním úřadu obce s rozšířenou působností, krajském úřadu, institutci Evropské unie nebo mezinárodní organizaci činnosti podle § 5 zákona (správní činnosti) nebo činnosti obdobné nejméně po dobu 20 let, podle novely zákona rovněž zaniká uplynutím 31. prosince 2021.

Této skupině dosavadních zaměstnanců však vznikl nárok na přijetí do služebního poměru nabytím účinnosti této novely na základě písemné žádosti podané nejpozději do 31. srpna 2017 bez povinnosti doplnit si chybějící stupeň vzdělání, jenž se pro výkon služby na příslušném služebním místě požaduje. Podle údajů zaslanych služebními úřady ke dni 31. října 2017 se vztahovala právě uvedená úprava celkově na 165 státních zaměstnanců, nejvíce v úřadech správy sociálního zabezpečení a v katastrálních úřadech, a z nich 134 požádalo o přijetí do služebního poměru. Kedni 31. října 2017 bylo do služebního poměru přijato zatím 122 z nich.

Vznikem služebního poměru státního zaměstnance výše uvedeným způsobem platí, že úspěšně vykonal úřednickou zkoušku, očemž mu služební orgán vystaví osvědčení. Přijetím do služebního poměru zároveň zaniká nárok na odstupné podle § 190 odst. 5 zákona o státní službě.

1.2.2 Proces přijímání nových státních zaměstnanců

Červnová novela zákona o státní službě přinesla významné změny úpravy přijímání nových státních zaměstnanců.

Žadatelé o přijetí do služebního poměru dokládají splnění předpokladu zdravotní způsobilosti při podání žádosti čestným prohlášením (§ 26 odst. 3 zákona), přičemž služební orgán ověří u žadatele, jenž bude na služební místo zařazen nebo jmenován na základě výsledku výběrového řízení, splnění předpokladu zdravotní způsobilosti tak, že po uzavření dohody s bezprostředně nadřízeným představeným o výběru nejvhodnějšího žadatele zajistí pro tohoto žadatele vstupní lékařskou prohlídku podle zákona o specifických zdravotních službách (§ 28 odst. 5 věta první

zákona). Pokud vyjde najevo, že vybraný žadatel nemá potřebnou zdravotní způsobilost, považuje se dohoda služebního orgánu s bezprostředně nadřízeným představeným o výběru nejhodnějšího žadatele od počátku za neplatnou a takový žadatel na příslušné služební místo zařazen nebo jmenován nebude (§ 28 odst. 5 věta druhá zákona).

Rovněž došlo červnovou novelou k otevření některých kol výběrových řízení na obsazení volných služebních míst představených, a to například třetího kola na služební místo ředitele odboru (§ 57 odst. 6 zákona) a zejména prvního kola na služební místo vedoucího oddělení (§ 58 odst. 3 písm. a) zákona), jehož se mohou nově účastnit všichni státní zaměstnanci, kteří mají složenou úřednickou zkoušku; dříve pouze státní zaměstnanci ve služebním poměru na dobu neurčitou. Dále je ve výběrových řízeních na obsazení volných služebních míst představených umožněna širší účast vedoucích zaměstnanců z Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Poslanecké sněmovny, Kanceláře Senátu, mezinárodních organizací nebo Evropské unie.

Novela zákona o státní službě podstatně zasáhla i do procesní úpravy provádění výběrových řízení (§ 164 zákona), kdy vyloučila užití ustanovení správního řádu upravující řízení o výběru žádosti. Byla stanovena lhůta pro podání žádosti, která nesmí být kratší než deset dnů, a rovněž byla stanovena lhůta pro dokončení výběrového řízení, jež se zpravidla dokončí do 90 dnů od uplynutí lhůty pro podávání žádostí. Byl stanoven postup provádění výběrového řízení, pokud se jej účastní deset a více žadatelů a ústní pohovor je doplněn písemnou zkouškou (§ 27 odst. 4, § 28 odst. 2). Písemná zkouška může předcházet provedení ústních pohovorů, přičemž výběrová komise provede pohovor nejméně s pěti žadateli, kteří podle kritérií stanovených v jednacím řádu výběrové komise vykonali písemnou zkoušku nejlépe; žadatelé, se kterými nebyl proveden pohovor, se považují za neúspěšné. Nová úprava tak zefektivnila a administrativně zjednodušila náročné provádění pohovorů při větším počtu žadatelů. Podle údajů zaslaných služebními úřady bylo výběrové řízení v mezidobí od 1. června do 31. října 2017 doplněno písemnou zkouškou za účelem konání pohovoru s nižším počtem uchazečů ve 37 případech; nejvíce v Úřadu práce České republiky.

Dále byl novelou zákona o státní službě stanoven postup výběrové komise pro případ, že se žadatel k výběrovému řízení nedostaví (§ 164 zákona). Zákon toleruje jednu omluvenou neúčast, kdy výběrové komisi ukládá stanovit žadateli náhradní termín pohovoru. Pokud se žadatel pro trvající objektivní překážky nemůže pohovoru účastnit ani v náhradním termínu a pohovor nelze dokončit ve lhůtě 90 dnů od uplynutí lhůty pro podávání žádostí, může výběrová komise stanovit náhradní termín pohovoru po odpadnutí překážek pouze se souhlasem služebního orgánu. Pokud se však žadatel z pohovoru náležitě neomluví nebo se na pohovor nedostaví opakovaně, neposkytuje součinnost anebo je z jeho jednání jinak zřejmé, že již nemá zájem o účast ve výběrovém řízení, má se za to, že z výběrového řízení odstoupil. Novela dále upravila situaci, kdy o svém odstoupení z výběrového řízení žadatel neinformuje služební orgán nebo výběrovou komisi písemně – o odstoupení žadatele z výběrového řízení se učiní záznam do spisu.

Úspěšné žadatele, kteří nebyli vybráni jako nejhodnější, a nejhodnější žadatele, o nichž nebyla uzavřena dohoda mezi služebním orgánem a bezprostředně nadřízeným představeným, služební orgán vyrozumí o tom, že rozhodl o přijetí jiného uchazeče. Námitky proti protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení mohou podat nejen neúspěšní žadatelé, ale i ti z úspěšných, kteří nebyli vybráni jako tři nejhodnější. Služební orgán také zruší výběrové řízení v případě, že nikdo nepodal žádost nebo všichni žadatelé z výběrového řízení odstoupili.

Zrušením § 29 odst. 3 zákona o státní službě již nedochází k zařazení státního zaměstnance přijatého do služebního poměru do nejnižšího platového stupně, dokud nevykoná úřednickou zkoušku. Nově mu přísluší platový tarif podle jeho započitatelné praxe. Související přechodné ustanovení novely zákona o státní službě stanovilo, že státním zaměstnancům, kterým podle dosavadní úpravy přísluší nejnižší platový tarif, protože dosud úspěšně nevykonali úřednickou zkoušku, přísluší od prvního dne kalendářního měsíce, v němž nabývá novela zákona o státní službě účinnosti, tj. od 1. června 2017, platový tarif odpovídající platovému stupni dle jejich započitatelné praxe.

Nová úprava tedy vyžadovala, aby služební orgány v předstihu identifikovaly všechny dotčené státní zaměstnance, kterým muselo být bezodkladně po nabytí účinnosti novely zákona o státní službě vydáno rozhodnutí o platu, kterým budou zařazeni do odpovídajícího platového stupně a bude jim změněn platový tarif s účinností od 1. června 2017.

Zrušením § 59 zákona o státní službě se odstranilo pravidlo, na jehož základě byl představený, který byl nově přijatý do služebního poměru a doposud nevykonal úřednickou zkoušku, jmenovaný pouze na dobu určitou s trváním dvou měsíců, po kterou mu nepřislušel příplatek za vedení. Obecný režim § 29 odst. 1 zákona o státní službě se nově vztahuje i na představené, přičemž jim od začátku přísluší i příplatek za vedení. Související přechodné ustanovení stanovilo, že představeným, kteří byli podle dosavadní úpravy přijati do služebního poměru na dobu určitou s trváním 2 měsíců, protože dosud úspěšně nevykonali úřednickou zkoušku, se dnem nabytí účinnosti novely zákona o státní službě, tj. od 1. června 2017, mění doba trvání služebního poměru na dobu určitou s trváním 12 měsíců ode dne vzniku služebního poměru, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení uvedena doba kratší.

Dále stanoví, že příplatek za vedení přísluší představenému ke dni nabytí účinnosti novely zákona o státní službě. I v tomto případě nová úprava vyžadovala, aby služební orgány v předstihu identifikovaly všechny dotčené představené a bezodkladně po nabytí účinnosti novely zákona o státní službě jim vydaly rozhodnutí o platu, kterým budou s účinností od 1. června 2017 zařazeni do odpovídajícího platového stupně, bude jim změněn platový tarif, viz výše ke zrušení § 29 odst. 3 zákona, a přiznán příplatek za vedení. V rozhodnutí o platu pak měl být uveden i deklaratorní výrok, že doba trvání služebního poměru dotčených představených se ze zákona prodlužuje na dobu 12 měsíců ode dne vzniku služebního poměru, nebyla-li v oznámení o vyhlášení výběrového řízení uvedena doba kratší.

1.2.3 Obsazování služebních míst a použití pracovního poměru

Novelizace § 49 odst. 2 zákona o státní službě umožnila obsazování služebních míst státními zaměstnanci bez výběrových řízení. Nově se totiž státní zaměstnanec zařadí se svým souhlasem na jiné služební místo v témže služebním úřadu 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.

Tím je usnadněn přechod osvědčených státních zaměstnanců na služební místa, na nichž je nezbytné urychleně zajistit nepřetržitý výkon státní služby.

Obdobně lze podle § 51 odst. 5 zákona o státní službě postupovat i u představených, kteří mohou být stejným postupem jmenováni na služební místo představeného ve stejném nebo nižším stupni řízení za stejných podmínek, jako bylo uvedeno výše.

Celkový počet státních zaměstnanců, kteří byli v mezidobí od 1. června do 31. října 2017 zařazeni na jiné služební místo podle

§ 49 odst. 2 zákona o státní službě, byl 294; nejvíce v úřadech Finanční správy České republiky a v Úřadu práce České republiky, z ministerstev pak na Ministerstvu životního prostředí. Celkový počet představených, kteří byli v témže období jmenováni na jiné služební místo představeného podle § 51 odst. 5 zákona o státní službě, byl 17.

V souvislosti se změnou ustanovení § 178 odst. 1 zákona o státní službě je možné obsadit služební místo osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, jestliže státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu na služebním místě po dobu delší než jeden kalendářní měsíc.

Dále podle druhého odstavce může služební orgán, je-li vážně ohrožen řádný výkon působnosti služebního úřadu, obsadit služební místo, s výjimkou služebního místa představeného, osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, a to s trváním do doby, než bude toto místo obsazeno státním zaměstnancem postupem, jenž předpokládá zákon o státní službě, nejdéle však na šest měsíců. Případů, kdy bylo v souladu s § 178 odst. 2 zákona o státní službě služební místo obsazeno osobou v pracovním poměru, bylo v období od 1. června do 31. října 2017 celkem 561; nejvíce na Ministerstvu vnitra, Úřadu práce České republiky a v úřadech správy sociálního zabezpečení.

1.2.4 Rozhodování ve věcech, o nichž se nevede řízení ve věcech služby

Za účelem zmírnění administrativní zátěže služebních orgánů a odformalizování některých rozhodovacích procesů se novelou změnila úprava rozhodování ve věcech, o nichž se nevede řízení ve věcech služby, a tedy i okruh pravomocí, které je služební orgán oprávněn služebním předpisem přenést na představené (§ 159 odst. 2 zákona).

Nově se nevede řízení ve věcech služby o povolení služebního volna, s výjimkou rozhodování o povolení služebního volna a zastavení poskytování služebního volna v souvislosti se zvýšením vzdělání státního zaměstnance na náklady služebního úřadu. Dále o stanovení platu, je-li předmětem rozhodnutí změna výše platového tarifu v důsledku změny výše platových tarifů stanovených nařízením vlády, nebo zařazení státního zaměstnance do vyššího platového stupně v důsledku dosažení délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň.

To neplatí pro postup podle § 3 odst. 3 nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců po provedeném služebním hodnocení. Nově se rovněž nevede řízení ve věcech služby, rozhoduje-li se o odměně, což neplatí pro rozhodování o cílových odměnách.

1.2.5 Zastupování služebního orgánu

Novelou zákona o státní službě se umožnilo služebním orgánům, tj. státním tajemníkům a vedoucím služebních úřadů, pověřit výkonem svých pravomocí svého zástupce, a to až na stanovené výjimky rozhodování ve věci přijetí do služebního poměru, jmenování na služební místo představeného, odvolání ze služebního místa představeného nebo skončení služebního poměru (§ 14 a 15 zákona). Zástupcem vedoucího služebního úřadu může být nově rovněž tzv. uvolněný zástupce (§ 9 odst. 7 zákona). V době nepřítomnosti služebního orgánu pak zástupci vykonávají všechny pravomoci služebního orgánu až na výjimky uvedené výše, jejichž rozhodování přechází na nadřízený služební orgán.

1.2.6 Další vybrané změny

Novela přinesla i změny dalších ustanovení zákona o státní službě, jakož i legislativně technické změny reagující na problémy s dosa-
vadní aplikací zákona.

Změnou § 29 odst. 2 zákona o státní službě došlo k řešení situací, kdy státní zaměstnanec ve zkušební době nekoná službu z důvodu celodenních překážek ve službě na jeho straně nebo z důvodu celodenní dovolené. Byla využita konstrukce, kterou používá zákoník práce, a bylo stanoveno, že v takových případech se zkušební doba o předmětnou dobu prodlužuje. V rozhodnutích o přijetí do služebního poměru se tedy už zkušební doba nestanovuje pevným datem.

Změnou § 35 odst. 4 zákona o státní službě byl přiznán nárok na úhradu nákladů na vykonání úřednické zkoušky státnímu zaměstnanci, který úřednickou zkoušku vykonal jako samoplátce, jako osoba, která splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru podle § 35 odst. 3 zákona, pro obor státní služby, k jehož výkonu byl na služební místo zařazen nebo jmenován. Úhradu nákladů poskytuje služební úřad, ve kterém státní zaměstnanec vykonává službu, po uplynutí zkušební doby v nejbližším výplatním termínu. Ke dni 31. října 2017 byly na základě § 35 odst. 4 zákona o státní službě uhrazeny náklady na vykonání úřednické zkoušky třem státním zaměstnancům.

V § 48 došlo k rozšíření užití institutu zproštění výkonu služby, a to rozhodnutím služebního orgánu na návrh kárné komise za podmínky, že bylo proti státnímu zaměstnanci zahájeno kárné řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvlášť závažného kárného provinění, např. pokud státní zaměstnanec porušoval služební kázeň dlouhodobě, svým jednáním způsobil zvlášť závažný následek nebo jednal ze zvlášť zavrženíhodných pohnutek, a za podmínky, že by ponechání státního zaměstnance ve výkonu služby ohrožovalo řádný výkon služby nebo opatřování podkladů pro rozhodnutí v kárném řízení. Tento postup byl v mezidobí od 1. června do 31. října 2017 podle údajů zaslaných služebními úřady aplikován v osmi případech.

Změnou § 66 zákona o státní službě byly přiznány platové nároky při zastupování po dobu delší než čtyři týdny nejen zástupci představeného, ale rovněž zástupci při zastupování státního zaměstnance ve vyšší platové třídě.

Část změn se týkala vysílání národních expertů do orgánu nebo instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí. Ke dni 31. října 2017 bylo vysláno již 14 státních zaměstnanců jako národní experti dle § 67a zákona o státní službě a sedm státních zaměstnanců do mezinárodních organizací dle § 67b zákona o státní službě. Celkem 14 státním zaměstnancům vyslaným před 1. červnem 2017 jako národní experti nebo do mezinárodních organizací zanikly podle přechodných ustanovení novely zákona o státní službě účinky rozhodnutí vydaných podle § 109 odst. 2 zákona o státní službě.

V § 72 upravujícím skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu došlo k úpravě počátku běhu doby, jejíž uplynutí má za následek skončení služebního poměru, s tím, že tato doba se nově odvíjí ode dne doručení rozhodnutí o skončení služebního poměru, nikoliv ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru.

Další část změn se týkala vysílání státních zaměstnanců do řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. V § 81 odst. 1 zákona o státní službě došlo k nahrazení pojmu obchodní korporace pojmem právnické osoby provozující podnikatelskou činnost tak, aby právní úprava neodůvodněně nezužovala okruh právnických osob, ve kterých nesmí být, pokud do nich není vyslán služebním orgánem, státní zaměstnanec členem řídicích nebo kontrolních orgánů, na obchodní korporace provozující podnikatelskou činnost, ale zahrnovala např. rovněž státní podniky.

Dále došlo k odstranění zákazu pobírat od právnické osoby

provozující podnikatelskou činnost odměnu, byli-li do jejich řídicích nebo kontrolních orgánů státní zaměstnanci služebními orgány vysláni. Byl stanoven nejvyšší možný celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok a zároveň byla stanovena povinnost státního zaměstnance bezodkladně informovat služební orgán o každém peněžitém plnění, které mu bude právnickou osobou vyplaceno. Pro doplnění lze uvést, že k 31. říjnu 2017 bylo do řídicích nebo kontrolních orgánů podnikajících právnických osob vysláno celkem 114 státních zaměstnanců, z čehož 46 bylo vysláno do více řídicích nebo kontrolních orgánů podnikajících právnických osob.

Třetí odstavce doplněný do § 149 zákona o státní službě umožňuje, aby služební orgán přiznal, zvýšil nebo snížil osobní příspěvek státnímu zaměstnanci též v souvislosti s jeho zařazením, převedením nebo jmenováním na jiné služební místo.

V odůvodnění tohoto ustanovení bylo uvedeno, že ve všech výše uvedených případech může dojít k podstatným změnám ve vykonávaných správních činnostech a s tím souvisejících služebních úkolů a že při ponechání stávající úpravy by mohlo vlivem změny služebního poměru docházet k nerovnosti v odměňování, neboť státní zaměstnanec vykonávající v rámci stejného zařazení totožné činnosti a ve stejné kvalitě a se stejným přístupem k výkonu služby jako státní zaměstnanec zařazený na obdobném služebním místě by mohl mít podstatně odlišný osobní příspěvek.

Postup podle § 149 odst. 3 byl v mezidobí od 1. června do 31. října 2017 podle údajů zaslanych služebními úřady aplikován a zařazení na jiné služební místo ve 124 případech, kdy ve 21 případech došlo k přiznání osobního příspěvku, v 81 případech k jeho zvýšení a ve 22 k jeho snížení. Pokud šlo o jmenování, byl tento postup aplikován ve 42 případech, kdy ve třech případech došlo k přiznání osobního příspěvku, ve 33 případech k jeho zvýšení a v šesti k jeho snížení. U převedení došlo v pěti případech k přiznání osobního příspěvku, v 19 případech k jeho zvýšení a v deseti k jeho snížení.

Smyslem úpravy § 154 bylo umožnit, aby nové služební průkazy státních zaměstnanců mohly komplexně nahradit dosavadní průkazy, neboť tyto průkazy v současné době neplní pouze funkci identifikační, ale zároveň často fungují jako elektronické nosiče informací pro konkrétní údaje, např. docházka, stravování, a také jako průkazy zmocňující jejich držitele provádět kontrolní činnosti podle jiných právních předpisů. Byla tedy doplněna možnost, aby služební průkaz obsahoval kontaktní elektronický čip nebo jiný nosič informací, přičemž do kontaktního čipu nebo jiného nosiče informací bude možné nahrát pouze elektronické aplikace využívané při výkonu státní služby nebo v souvislosti s ním, a možnost, aby služební průkaz obsahoval kromě již uvedených i jiné údaje, stanoví-li tak jiný právní předpis.

Účelem úpravy § 181 a 182 bylo rozšířit výčet údajů vedených v rejstříku státních zaměstnanců o datum narození, evidenční číslo státního zaměstnance, státní občanství a služební působíště a výčet údajů vedených v evidenci provedených úřednických zkoušek o základní údaje o osobách, kterým bylo umožněno vykonání úřednické zkoušky, s tím, že způsobem umožňujícím dálkový přístup budou tyto údaje přístupné pouze služebnímu orgánu; služebním orgánem se pro tento účel rozumí služební orgán každého služebního úřadu, kde taková osoba vykonala úřednickou zkoušku, anebo kde si podala žádost o její vykonání.

Novelou zákona o státní službě konečně došlo k prodloužení služebního či pracovního poměru lékařů orgánu sociálního zabezpečení, jimž by končil dovršením věku 70 let nebo dnem 30. června 2017, a to do 31. prosince 2018 (§ 190 odst. 4, § 192 odst. 4 a § 195a).

1.3 Novela zákona o státní službě

Na základě programového prohlášení vlády projednávaného koncem roku 2017, v němž vláda uvedla, že připraví a prosadí novelu zákona o státní službě s tím, že státní služba musí být otevřená odborníkům zvenčí, že je nutné odstranit byrokratické překážky při získávání vzdělaných a motivovaných pracovníků, a že přehodnotí administrativní náročnost celého systému a zajistí pružnější pravidla, započaly přípravné práce na vládní novele zákona o státní službě. Novela by měla reagovat na praktické problémy s implementací zákona o státní službě. Jejím cílem by mělo být vytvoření předpokladů pro další profesionalizaci státní služby, pro větší motivaci státních zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji za účelem nejenom kvalitnějšího výkonu státní služby, ale například i pro posílení odpovědnosti představených.

Na některé z otázek řešených připravovanou novelizací, zejména pak na problém administrativní zátěže, složitého výběrového řízení a omezenou schopnost přilákat do státní služby odborníky z akademické sféry či ze soukromého sektoru, Českou republiku upozornila rovněž Evropská komise v dokumentu „Country Report on the Czech Republic 2018“, který byl vypracován v rámci Evropského semestru.

1.3.1 Otevření výběrových řízení

Novela by měla reagovat na nedostatek odborníků ve státní správě, proto by se měla zaměřit na tzv. otevření výběrových řízení na služební místa představených. Nově by výběrová řízení měla být dvoukolová, přičemž hlásit se do druhých kol výběrových řízení by mělo být umožněno širší skupině odborníků a kvalifikovaných uchazečů působících nejen ve veřejném sektoru, ale rovněž v akademické nebo soukromé sféře. Měl by se posílit aspekt výkonnosti a odbornosti uchazeče oproti stávajícímu stavu, kdy je upřednostněn požadavek konkrétního druhu praxe a délky jejího vykonávání.

1.3.2 Omezení počtu oborů služby, jež je možné stanovit pro služební místo

Novela by měla reagovat na problém u služebních míst, na nichž je vykonávána služba ve větším počtu oborů služby, zejména u služebních míst představených, na nichž je dnes stanovováno i nad deset oborů služby, což, vzhledem k povinnosti státního zaměstnance složit úřednickou zkoušku pro všechny obory služby do 12 měsíců ode dne přijetí do služebního poměru nebo ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiných nebo dalších oborech služby, vede ke sníženému zájmu o obsazování těchto služebních míst. Nově by měla být na služebních místech představených služba vykonávána nejvýše ve čtyřech oborech služby, na ostatních služebních místech ve třech oborech služby.

1.3.3 Změna systému služebního hodnocení

Novela si klade za cíl eliminovat nedostatečnou flexibilitu systému služebního hodnocení, kdy, vzhledem k roční periodicitě provádění služebního hodnocení, nelze bezprostředně reagovat na změny ve výkonu služby státního zaměstnance. Podle návrhu by se mělo služební hodnocení provádět nejen jako pravidelné, ve stejném termínu u všech státních zaměstnanců zařazených v témže služebním úřadu, ale též podle potřeby. To zejména v případech, kdy se výkon státního zaměstnance zlepšil nebo zhoršil a hodnotitel tak bude navrhopvat změnu, přiznání nebo odnětí osobního příspěvku.

Dalším důvodem pro provedení služebního hodnocení by mohla být nově vyvstalá potřeba stanovit individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance. Služební hodnocení by se mělo dále provádět i na žádost státního zaměstnance a rovněž opakovaně i v případech, kdy státní zaměstnanec dosáhl nevyhovujících výsledků. Termín pro provádění pravidelného služebního hodnocení stanoví služební orgán služebním před-

pisem, jeho interval by mohl být až tříletý.

Navržené změny zahrnují snížení počtu hodnocených oblastí a zvýšení počtu výsledků, jichž je možné ve služebním hodnocení dosáhnout, a to o velmi dobré výsledky. Novela zavádí námítky jako opravný prostředek proti služebnímu hodnocení, měla by umožnit odvolání z místa představeného nejen v případě, kdy představený dosáhne nevyhovujících výsledků, ale rovněž v případě, kdy představený dosáhne dostačujících výsledků, neboť zavedením pětistupňové výsledkové škály budou dostačující výsledky představovat podprůměrnou kvalitu výkonu státní služby. Mělo by dojít i ke změnám v úpravě hodnotitelů některých vysoce postavených státních zaměstnanců, kdy stěžejní role přejde ze služebních orgánů na bezprostředně nadřazené představené.

1.3.4 Další vybrané změny

Při současném zachování transparentních pravidel kariérního postupu by novela měla posílit motivaci státních zaměstnanců a umožnit jim profesně a platově růst. Navrhuje se rozšířit úpravu tzv. přechodu bez výběrového řízení v témže služebním úřadu, v témže oboru služby a u představených v témže stupni řízení.

Pokud státní zaměstnanec dvakrát po sobě dosáhl vynikajícího služebního hodnocení a splňuje předpoklady (vzdělání) a požadavky pro služební místo, lze mu umožnit přechod na služební místo i o jednu platovou třídu výše.

Další změny v návrhu novely se týkají převedení státního zaměstnance tak, aby bylo možné převést státního zaměstnance, který odmítl uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti, a státního zaměstnance, který nevykoná úspěšně úřednickou zkoušku nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu v jiném nebo dalším oboru služby.

Konečně by novela měla promítnout i změny předpisů upravujících pracovnělékařské služby.

1.4 Související právní předpisy

1.4.1 Zákon o zahraniční službě

Nedostatečná komplexnost právní úpravy zákona o státní službě vedla k přijetí právního předpisu, který by obsahoval pravidla výkonu zahraniční státní služby. Dne 1. července 2017 nabyt účinnosti zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (o zahraniční službě), jenž lze považovat za speciální úpravu k zákonu o státní službě. Zákon o státní službě má v případě aplikace zákona o zahraniční službě spolu se zákoníkem práce subsidiární použití.

Předmětem této speciální úpravy je výkon státní služby diplomatických nebo administrativních pracovníků v zahraničí či diplomatických pracovníků v České republice, zařazených v Ministerstvu zahraničních věcí. Dále obsahuje úpravu zastupitelských úřadů, přiznávání a propůjčování diplomatických a konzulárních hodností, úpravu služebních a pracovněprávních vztahů v souvislosti s výkonem zahraniční služby a pravidla výkonu konzulární služby.

Přijetí tohoto právního předpisu bylo žádoucí i vzhledem k rychlému střídání místa výkonu služby zaměstnanců v zahraničí a v České republice, na Ministerstvu zahraničních věcí, což s sebou nese řadu právních konsekvencí.

V zákoně o státní službě nadále zůstala vzhledem k systematické provázanosti obecná ustanovení upravující výkon zahraniční služby. Zákon o zahraniční službě se nevztahuje na státní zaměstnance zařazené v jiném ministerstvu a vyslané k výkonu služby v zahraničí podle § 67 zákona o státní službě přímo dotčeným služebním orgánem.

1.4.2 Nařízení vlády o katalogu správních činností

Zákon o státní službě ukládá v § 145 odst. 2 vládě, aby na základě charakteristik platových tříd uvedených v příloze č. 1 k tomuto

zákonu stanovila nařízením zařazení správních činností do jednotlivých platových tříd. Zařazení správních činností do platových tříd vláda stanovila svým nařízením č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, které nabylo účinnosti dnem 1. ledna 2015.

Za dobu účinnosti tohoto nařízení vlády nastala v podmínkách výkonu správních činností řada změn, které ovlivňují i jejich složitost, odpovědnost a namáhavost, a tím i zařazení do platových tříd.

Některé změny podmínek výkonu správních činností vyplývají přímo z právních předpisů, které byly schváleny po nabytí účinnosti uvedeného katalogu, například v oblasti projednávání a vedení řízení o přestupcích, v oblasti vojenské standardizace, katalogizace a ověřování jakosti, v oblasti kybernetické bezpečnosti nebo ochrany osobních údajů. Další změny se zásadním vlivem na zařazení do platových tříd vyplývají ze změn v organizaci výkonu správních činností, například v oblasti poskytování pojistných a nepojistných sociálních dávek, při provádění odborné asistence posudkovému lékaři, ve výkonu správních činností sociálním pracovníkem nebo v oblasti potravinové bezpečnosti.

Vzhledem k meziodvětvovým návaznostem bylo nezbytně nutné, aby novelizace proběhla současně s novelizací nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízením vlády č. 399/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nařízením vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a nařízením vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2018.

Za nejvýznamnější změny v katalogu správních činností lze považovat:

- zařazení činnosti spočívající v provádění úkonů v řízení o přestupcích, projednávání přestupků a rozhodování o nich do 10. platové třídy;
- změny v zařazení do platových tříd v oblasti zajišťování výplaty a vyúčtování nepojistných sociálních dávek a dávek důchodového pojištění, nemocenského pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vyplývající ze změněné organizace výkonu těchto správních činností a dále v oblasti přípravy odborných podkladů pro posudky o zdravotním stavu žadatelů o dávky nepojistných systémů sociálního zabezpečení. Nově se specifikovaly správní činnosti vykonávané sociálními pracovníky. Obdobné změny nastaly i ve výkonu správních činností v oblasti zaměstnanosti;
- zařazení správních činností z oblasti tvorby metodik, pravidel, procedurálních postupů a manuálů pro projektové a programové řízení pro potřeby ústředního správního úřadu do platových tříd,
- rozsáhlé zpřesnění formulací a doplnění chybějících správních činností v oblasti zemědělství, potravinářské výroby a bezpečnosti potravin. Zcela zásadně byla revidována oblast rostlinolékařské péče a nově byly doplněny správní činnosti z oblasti financování, řízení a sledování společné zemědělské politiky;
- doplnění dosud neuvedeného zařazení správních činností z oblasti obranné standardizace, katalogizace nebo státního ověřování jakosti;
- nové vymezení správních činností v dílu Hospodářská soutěž, významná tržní síla, dohled nad poskytováním veřejné podpory a dozor nad zadáváním veřejných zakázek;

- nové vymezení správních činností v dílu Jaderná bezpečnost a radiační ochrana;
- doplnění činnosti spočívající v zajišťování systému řízení bezpečnosti informací (manažer kybernetické bezpečnosti), zajišťování návrhu a implementace bezpečnostních opatření (architekt kybernetické bezpečnosti) nebo provádění auditu kybernetické bezpečnosti (auditor kybernetické bezpečnosti);
- doplnění činností pověřence pro ochranu osobních údajů u správce a zpracovatele osobních údajů, který plní povinnosti a úkoly při výkonu veřejné moci.

1.4.3 Nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců

Novelou nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, která byla publikována ve Sbírce zákonů pod č. 115/2017 Sb., došlo k doplnění čtyř oborů služby v příloze č. 1 k tomuto nařízení vlády, ve kterých mohou být služební místa označena za klíčová podle § 1 odst. 3 nařízení vlády. Jedná se o obory služby: finance; audit; veřejné investování a zadávání veřejných zakázek; organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání. Cílem uvedené změny bylo zvýšení atraktivity státní služby v oborech, v nichž se podle dosavadních zkušeností služebních úřadů nedaří získávat dostatečně kvalifikované odborníky. Tato novela nařízení vlády nabyla účinnosti dnem 28. dubna 2017.

Další novelou nařízení vlády, která byla publikována ve Sbírce zákonů pod č. 342/2017 Sb., zejména došlo:

- u příplatku za službu ve ztíženém prostředí, který stanoví § 5 nařízení vlády, ke zvýšení horní hranice z 1 400 Kč měsíčně na 1 800 Kč měsíčně;
- u zvláštního příplatku, který stanoví § 6 nařízení vlády, ke zvýšení horní hranice ve všech skupinách správních činností;
- k valorizaci stupnic platových tarifů státních zaměstnanců o 10 %, a to v návaznosti na zvýšení platových tarifů pro zaměstnance ve veřejných službách a správě.

Nařízení vlády č. 342/2017 Sb. nabylo účinnosti dnem 1. listopadu 2017, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 5, týkající se valorizace stupnic platových tarifů lékařů orgánu sociálního zabezpečení nebo orgánu ochrany veřejného zdraví, které nabylo účinnosti dnem 1. ledna 2018.

1.4.4 Navýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy

Nařízením vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, došlo s účinností od 1. ledna 2017 k navýšení minimální mzdy z 9 900 Kč za měsíc a 58,70 Kč za hodinu, na 11 000 Kč za měsíc a 66 Kč za hodinu.

Nařízením vlády č. 286/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb. došlo s účinností od 1. ledna 2018 k navýšení minimální mzdy z 11 000 Kč za měsíc a 66 Kč za hodinu, na 12 200 Kč za měsíc a 73,20 Kč za hodinu.

V obou uvedených případech také došlo k navýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy, které jsou uvedené v ustanovení § 3 citovaného nařízení vlády. V důsledku uvedených navýšení se změnil počet platových tarifů státních zaměstnanců pod úrovní minimální, resp. zaručené mzdy.

1.4.5 Vyhláška o vzoru služebního průkazu státního zaměstnance

Zákon o státní službě ukládá v § 154 a v § 204 služebnímu úřadu, v němž státní zaměstnanec vykonává službu, povinnost vystavit státnímu zaměstnanci služební průkaz do 31. prosince 2019, a zároveň zmocňuje Ministerstvo vnitra stanovit vzor služebního průkazu státního zaměstnance vyhláškou.

Přípravné práce k vydání vyhlášky o vzoru služebního průkazu státního zaměstnance zahájila sekce pro státní službu Ministerstva vnitra již na počátku roku 2016. Z odpovědí služebních úřadů získaných za účelem provedení posouzení rozsahu právní úpravy týkající se služebních průkazů vyplynulo, že většina z oslovených úřadů již v současné době využívá zaměstnanecké průkazy, které neplní pouze funkci identifikační, ale zároveň slouží jako elektronické nosiče informací pro konkrétní funkcionality, např. vstupy do objektů, evidence docházky, autentizace k počítačové síti, nosiče elektronického podpisu. Za tím účelem mají služební úřady zpravidla vybudováno odpovídající technické zázemí. Některé průkazy vydané ve služebních úřadech zmocňují i jejich držitele provádět kontrolní činnost podle jiných právních předpisů.

S ohledem na tento stav bylo z možných řešení zvoleno takové, které počítá pouze s minimálním zásahem do současného stavu, kdy si každý služební úřad řeší vydávání vlastních průkazů samostatně a na vlastní náklady. K tomu aby případně mohl nový služební průkaz státního zaměstnance nahradit dosud užívané zaměstnanecké průkazy a došlo k rozšíření možnosti využití služebního průkazu nad rámec plnění pouze identifikační funkce, bylo nutné legislativně upravit znění § 154 zákona o státní službě. Od 1. června 2017 tedy může služební průkaz obsahovat kontaktní elektronický čip nebo jiný nosič informací, do něj lze nahrát pouze elektronické prostředky využívané při výkonu služby nebo v souvislosti s ním. Zároveň může obsahovat i jiné údaje za předpokladu, že tak stanoví jiný právní předpis.

Dne 1. ledna 2018 nabylo účinnosti vyhláška Ministerstva vnitra č. 388/2017 Sb., o vzoru služebního průkazu státního zaměstnance. Jedná se o poslední vyhlášku, která měla být v návaznosti na zákon o státní službě přijata.

Vzor služebního průkazu je vyhláškou stanoven ve dvou variantách podle toho, zda v souladu s § 154 odst. 2 zákona o státní službě obsahuje kontaktní elektronický čip nebo jiný nosič informací, nebo jej neobsahuje. Služební úřad, v němž státní zaměstnanec vykonává službu, tak není omezen v rozhodnutí, zda služební průkaz bude vybaven elektronickým čipem či nikoliv a zda nahradí dosavadní ve služebním úřadu používané zaměstnanecké průkazy nebo je nahradí pouze zčásti, s přihlédnutím k využívání jejich různých funkcionalit v daném služebním úřadu.

Případný výběr vhodného technického řešení, tedy kontaktního elektronického čipu nebo jiného nosiče informací, například bezkontaktního elektronického čipu, zůstává v dispozici konkrétního služebního úřadu, u něhož je nejlepší předpoklad, že vybrané technické řešení bude odpovídat jeho skutečným potřebám, možnostem a již vybudovanému technickému zázemí, popř. připraveným investicím do technického zázemí nového. Tím není dotčeno plnění podmínek vyplývajících z nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES (tzv. nařízení eIDAS).

Vzhledem k tomu, že služební průkaz může obsahovat i jiné údaje, stanoví-li tak jiný právní předpis, lze služebním průkazem nahradit, rovněž průkazy zmocňující jejich držitele provádět kontrolní činnosti podle jiných právních předpisů. K tomuto účelu lze využít rubovou stranu služebního průkazu. Takový přístup však vyžaduje odpovídající legislativní opatření, jehož iniciativa je v dispozici konkrétního služebního úřadu, resp. příslušného rezortu.

Služební úřady nejsou omezeny ani v možnosti vybavit služební průkaz ochrannými prvky, například hologramem, bezpečnostní folií, za podmínky, že nebude narušena čitelnost údajů uváděných ve služebním průkazu. Volba úrovně ochranných prvků zůstává na služebních úřadech, které nejlépe vyhodnotí skutečné potřeby s přihlédnutím ke svým režimovým opatřením.



2



ČINNOST SEKCE
PRO STÁTNÍ SLUŽBU

2.1 Rozhodovací činnost

Podle § 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 personální ředitelce sekce pro státní službu. Podle § 162 odst. 4 zákona o státní službě je náměstek ministra vnitra pro státní službu rovněž nadřízeným služebním orgánem těchto osob, a současně je i nadřízeným služebním orgánem ve věcech, v nichž sám rozhodl v I. stupni.

V roce 2017 rozhodl náměstek ministra vnitra pro státní službu o odvolání státních zaměstnanců v celkem 86 případech, přičemž ve třech případech napadené rozhodnutí nebo jeho část zrušil a řízení zastavil, ve 30 případech napadené rozhodnutí nebo jeho část zrušil a vrátil věc služebnímu orgánu I. stupně k novému projednání, v šesti případech napadené rozhodnutí změnil, ve 39 případech odvolání zamítnul a napadené rozhodnutí potvrdil, v sedmi případech bylo odvolání zamítnuto jako opožděné a v jednom případě vzal státní zaměstnanec své odvolání zpět.

Oproti roku 2016, kdy bylo řešeno 136 odvolání, je tak znatelný určitý pokles v celkovém počtu odvolacích řízení. Ten byl způsoben především tím, že v roce 2017 již nebyla v takové míře řešena odvolání spojená s přijímáním státních zaměstnanců do služebního poměru, která představovala významnou část řešených odvolání v roce 2016. Je však třeba poznamenat, že o co se snížil počet odvolacích řízení ve věcech služby, o to složitější a časově náročnější případy se jedná. Právě s ohledem na skutečnost, že již nebyla v takové míře řešena odvolání spojená s přijímáním státních zaměstnanců do služebního poměru, odpadly případy odvolacích řízení, které mají obdobný charakter, a řešená odvolání jsou specifitější. Navíc je třeba poznamenat, že oproti roku 2016 se rozhodovací činnost, kterou zajišťuje sekce pro státní službu, soustředila též na činnost kárné komise II. stupně zřízené v Ministerstvu vnitra, kdy oproti roku 2016, v němž kárná komise II. stupně vydala jedno rozhodnutí, v roce 2017 rozhodovala již ve 21 případech.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu v roce 2017 nejčastěji rozhodoval o odvoláních státních zaměstnanců proti rozhodnutí o snížení osobního příplatku ve vazbě na služební hodnocení, a to celkem v 18 případech, přičemž v jednom případě napadené rozhodnutí zrušil a řízení zastavil, v 11 případech napadené rozhodnutí nebo jeho část zrušil a vrátil věc služebnímu orgánu I. stupně k novému projednání, v pěti případech odvolání zamítnul a napadené rozhodnutí potvrdil a v jednom případě bylo odvolání zamítnuto jako opožděné. Dále náměstek ministra vnitra pro státní

službu nejčastěji rozhodoval zejména v otázkách týkajících se převedení státních zaměstnanců (deset případů) a stanovení zvláštního příplatku (osm případů).

V hodnoceném roce byla v rámci 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 projekt PROAK) vybraná rozhodnutí náměstka ministra vnitra pro státní službu anonymizována a připravena pro jejich cílené zveřejnění na webových stránkách www.statnisluzba.cz. Jejich spuštění se předpokládá v 1. pololetí 2018.

Následující Graf 1 ukazuje, kolik obdržel náměstek ministra vnitra odvolání v jednotlivých měsících roku 2017 a kolik jich bylo v těchto měsících vyřízeno.

2.2 Metodická a koordinační činnost

Sekce pro státní službu plní v souladu s § 13 zákona o státní službě celostátně koordinační roli v oblasti státní služby. Za účelem jejího řádného naplnění vyvíjí přímou koordinační a metodickou činnost, a to zejména následujícími nástroji.

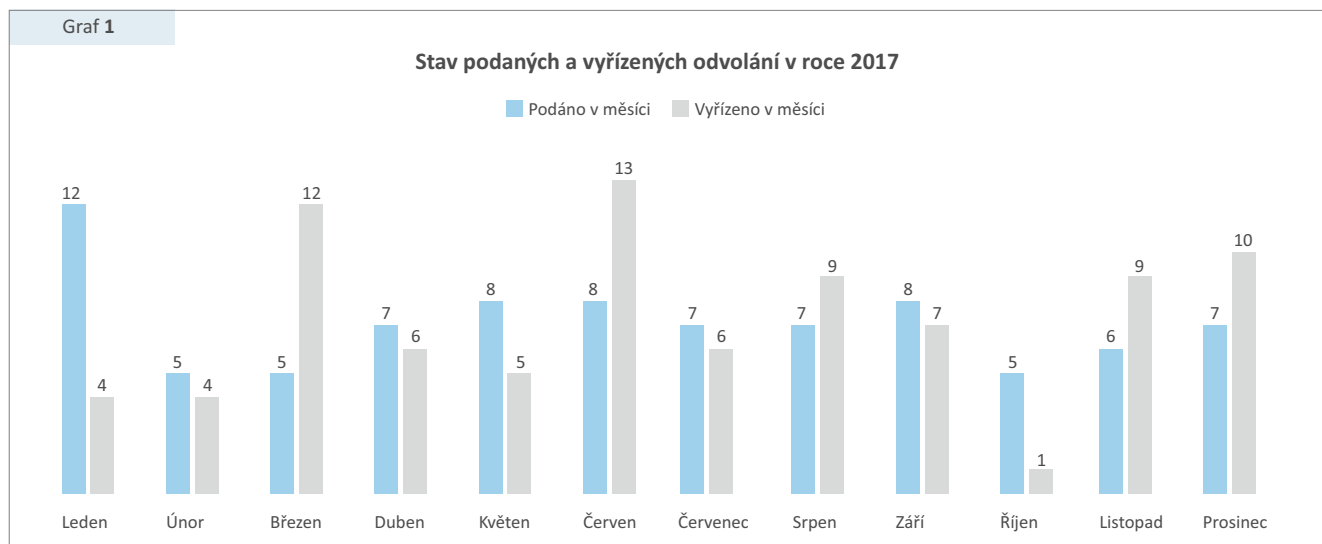
2.2.1 Služební předpisy

Náměstek pro státní službu vydává v souladu s § 11 odst. 4 zákona o státní službě služební předpisy, jimiž stanoví organizační věci služby. V roce 2017 bylo vydáno celkem pět služebních předpisů.

Služební předpis č. 1/2017, kterým se stanoví pravidla pro práci v Informačním systému o státní službě, upravil povinnosti při práci v Informačním systému o státní službě (dále také ISOSS), základní předpoklady užívání a podmínky přístupu do ISOSS, zásady nakládání s údaji vedenými v ISOSS a zásady bezpečnosti a ochrany osobních údajů vedených v ISOSS.

Služební předpis č. 2/2017, kterým se stanoví pravidla pro systemizaci služebních a pracovních míst financovaných z evropských fondů z hlediska doby, na kterou jsou zřizována, upravil pravidla pro určení, ve kterých případech budou systemizovaná služební a pracovní místa financovaná z Evropských strukturálních a investičních fondů zřizována na dobu určitou a ve kterých na dobu neurčitou.

Služební předpis č. 3/2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu, upravil pravidla pro předkládání návrhů systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu prostřednictvím modulu organizační struktura a systemizace (OSYS) v ISOSS.



Služební předpis č. 4/2017, o charakteristice služebních míst, upravil postup při zpracování a změně popisu služebního místa, popisu činností, jejichž výkon se na něm požaduje, a popisu povinností s výkonem těchto činností spojených, včetně jejich obsahu.

Služební předpis č. 5/2017 byl pouze novelizačním předpisem, který změnil služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví další požadavky pro služební místa státních tajemníků v ministerstvech a v Úřadu vlády, ve znění pozdějších předpisů.

2.2.2 Metodické pokyny

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra v rámci své metodické činnosti vypracovává metodické pokyny náměstka pro státní službu, které sjednocují aplikaci zákona o státní službě. V roce 2017 byly vydány dva metodické pokyny.

Metodický pokyn č. 1/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky, poskytl metodickou podporu v oblasti organizace úřednické zkoušky, přičemž upravuje zejména organizační zajištění úřednické zkoušky, kdy popisuje činnosti zabezpečující osoby, koordinátora úřednické zkoušky a personalisty. Významná část metodického pokynu je věnována zkušební komisi, a to od jejího jmenování až po její činnost v průběhu úřednické zkoušky a způsobu hodnocení včetně postupu v mimořádných situacích, jež mohou v průběhu úřednické zkoušky nastat. Metodický pokyn zahrnuje sedm vzorů úkonů a dokumentů, jež souvisejí s konáním úřednické zkoušky.

Metodický pokyn č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení, popsal a metodicky upravil celý proces výběrového řízení – jeho vyhlášení, otevírání obálek, jmenování výběrové komise, průběh pohovoru a výběr nejvhodnějšího uchazeče. Metodický pokyn se rovněž zabývá předpoklady pro přijetí do služebního poměru nebo nástupem do služby a je doplněn o 25 vzorů úkonů a dokumentů souvisejících s výběrovým řízením. Při jeho zpracování bylo třeba reagovat na novelu zákona o státní službě, již provedl zákon č. 144/2017 Sb.

2.2.3 Výkladová stanoviska

Mezi činnosti sekce pro státní službu lze zařadit i zpracovávání výkladových stanovisek k vybraným ustanovením zákona o státní službě, jež mělo významný podíl v plnění úkolů sekce pro státní službu zejména v době krátce po nabytí plné účinnosti zákona o státní službě.

V roce 2017 bylo na internetových stránkách sekce pro státní službu zveřejněno několik výkladových stanovisek, přičemž ta nejdůležitější reflektovala novinky ve státní službě, jež přinesla červnová novela zákona o státní službě. Jednalo se zejména o stanoviska k aplikaci § 190a zákona o státní službě, týkajícího se dosavadních zaměstnanců, kteří nebyli přijati do služebního poměru pro neplnění předpokladu vzdělání a k aplikaci přechodných ustanovení souvisejících se zrušením § 29 odst. 3 zákona o státní službě a se zrušením § 59 zákona o státní službě. Dále bylo publikováno stanovisko k § 67a a § 67b zákona o státní službě k vyslání národního experta a vyslání do mezinárodní organizace.

Rovněž bylo třeba reagovat na skutečnost, že se v roce 2017 konaly volby do Senátu a Poslanecké sněmovny, a tak bylo zpracováno a zveřejněno stanovisko týkající se členství státních zaměstnanců v okrskových volebních komisích.

V neposlední řadě bylo významně aktualizováno stanovisko týkající se jiné výdělečné činnosti než služby (§ 81 zákona o státní službě), které reagovalo zejména na změnu v odměňování státních zaměstnanců vyslaných služebním orgánem do řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, a stanovisko týkající se služebního volna k individuálním studijním účelům (§ 108 zákona o státní službě), které zohlednilo zejména skutečnost, že o povolení tzv. studijního volna se již nevede řízení ve věcech služby.

2.2.4 Metodické porady

Zástupci sekce pro státní službu se věnují aktuálním tématům spojeným s aplikací zákona o státní službě již tradičně na metodických poradách, konaných pravidelně ve vzdělávacím středisku *Institutu pro veřejnou správu Praha v Benešově*. Zde se v roce 2017 diskutovaly problematické oblasti zákona o státní službě, mezi něž patřily například změny služebního poměru, pravidla etiky státních zaměstnanců, služební hodnocení, úřednická zkouška, systemizace, řízení ve věcech služby, výběrová řízení a další. Účastnickou a posluchačskou základnu metodických porad tvoří zejména zástupci personálních útvarů služebních úřadů.

Sekce pro státní službu také pravidelně organizuje porady se státními tajemníky, které slouží mimo jiné k výměně zkušeností s dosavadní implementací zákona o státní službě. Pro podrobnější diskusi řešených témat byla využita i dvě dvoudenní pracovní zasedání.

Tabulka 1

Souhrnný přehled hlavních akcí

Přehled akcí pořádaných nebo za účasti zástupců sekce pro státní službu v roce 2017	Počet akcí
Pravidelné metodické porady pro zástupce služebních úřadů pořádané v Institutu pro veřejnou správu Praha v Benešově	4
Porady se státními tajemníky	8
Setkání poradního sboru náměstka pro státní službu	4
Aktivní účast zástupců sekce pro státní službu na konferencích a jednáních v rámci zahraničních institucí	25

2.2.5 Poradní sbor

V roce 2017 pokračoval ve své činnosti i poradní sbor náměstka pro státní službu k zákonu o státní službě (dále také poradní sbor), jehož cílem je sjednocení výkladové a aplikační praxe zákona o státní službě napříč všemi služebními úřady. Členská základna poradního sboru se v roce 2017 mírně proměnila, stále však platí, že všichni členové jsou přední odborníci na problematiku služebních poměrů a pracovněprávních vztahů, jmenování z okruhu státních zaměstnanců klíčových rezortů i odborníků z akademické sféry.

V roce 2017 se uskutečnila čtyři zasedání, při kterých bylo přijato osm závěrů, v nichž se poradní sbor vyjádřil například k právním účinkům rozhodnutí o povolení zvýšení vzdělání při zařazení nebo jmenování státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadu, k nezákonnému skončení služebního poměru, k hmotné odpovědnosti státního zaměstnance, k plněním poskytovaným při skončení služebního poměru v důsledku pozbytí zdravotní způsobilosti potřebné pro výkon státní služby nebo k platu nebo náhradnímu volnu za službu přesčas představených.

2.2.6 Přednášková činnost

Sekce pro státní službu nabízí pravidelně v rámci své koordinační a metodické činnosti řadu přednášek nebo workshopů pro státní zaměstnance zařazené v ostatních služebních úřadech. V roce 2017 se soustředila školení především na témata služebního hodnocení státních zaměstnanců, kárného řízení, výběrového řízení, pravidel etiky státních zaměstnanců a několik školení se rovněž věnovalo červnové novele zákona o státní službě. Z uvedených témat se uskutečnilo celkem 21 seminářů pod hlavičkou projektu PROAK. Další semináře, přednášky v rámci různých konferencí i individuálních workshopů pro jednotlivé služební úřady jsou uvedeny v Tabulce 1.

2.3 Informační a publikační činnost

Při implementaci zákona o státní službě je kladen důraz i na otevřenost a zajištění vysoké míry poskytování informací.

Na webových stránkách Ministerstva vnitra, sekce pro státní službu www.mvcr.cz/služba/ 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.

Vybrané informace o státní službě jsou veřejně přístupné v Informačním systému o státní službě. Zde lze ověřit, jaké úřednické zkoušky vykonali státní zaměstnanci, zjistit informace ke konání úřednických zkoušek nebo o výběrových řízeních na obsazení volných služebních míst na všech služebních úřadech.

V *Národním katalogu otevřených dat* byly od prosince 2017 zpřístupněny informace o výběrových řízeních ve formě otevřených dat, tj. způsobem umožňujícím dálkový přístup v otevřeném a strojově čitelném formátu, jejichž způsob ani účel následného využití není omezen.

Další aktuální informace přináší newsletter Státní služba, který vychází měsíčně v rámci časopisu Veřejná správa a věnuje se tématům i aplikačním otázkám k zákonu o státní službě a souvisejícím právním předpisům.

Informace o státní službě lze najít na těchto stránkách:

- Sekce pro státní službu www.mvcr.cz/služba/, 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/otevrenadata/datove-sady/2017-12>

2.4 Kontrolní činnost

Služební vztahy státních zaměstnanců mohou být na základě zákona o státní službě podrobeny kontrole vykonávané ve služebních úřadech ze strany náměstka ministra vnitra pro státní službu a jím písemně pověřených státních zaměstnanců. Jedná se o specifickou kontrolní činnost, která se řídí především pravidly zákona o státní službě a kontrolního řádu. Předmětem této kontroly jsou podle § 13 odst. 7 zákona o státní službě služební vztahy státních zaměstnanců. Jednotlivé kontroly se pak zaměřují na porovnání realizace institutů vycházejících ze zákona o státní službě v rámci služebních vztahů konkrétních státních zaměstnanců v souladu s tímto zákonem a příslušnými prováděcími a služebními předpisy.

V roce 2017 byly zahájeny čtyři kontroly, z toho byla jedna kontrola v témže roce rovněž ukončena, zbylé byly ukončeny v 1. čtvrtletí roku 2018. V roce 2017 došlo k ukončení také tří probíhajících kontrol z roku 2016. Předmětem kontrol zahájených v roce 2017 byla konkrétně oblast organizace, organizační struktury služebního úřadu a systemizace, provádění výběrových řízení, služební hodnocení státních zaměstnanců, rozhodování o osobních příplatcích, vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby a nakonec realizace a zabezpečení úřednických zkoušek.

Na základě provedených kontrol v roce 2017 byla u některých vybraných služebních úřadů v oblasti výběrových řízení zjištěna pochybení spočívající např. v nezařazení stejnopisu rozhodnutí o jmenování na služební místo do spisu vedeného pro výběrové řízení či nezabezpečení protokolů o hlasování výběrové komise pro případ nahlášení do spisu. Co se týče kontrol vybraných služebních hodnocení, které byly uskutečněny v předchozím roce, bylo u některých z nich zjištěno, že písemná vyhotovení služebního hodnocení nebyla podepsána služebním orgánem předtím, než byl státní zaměstnanec seznámen s jeho obsahem. Dalším zjištěným pochybením bylo např. stanovení obecných, neměřitelných a netermínovaných individuálních cílů v rámci služebního hodnocení.

V oblasti úřednických zkoušek bylo u jednoho z kontrolovaných služebních úřadů zjištěno, že došlo k pochybení v samotném průběhu jedné z úřednických zkoušek, a to že větší část ústního zkoušení proběhla bez přítomnosti jednoho člena z tříčlenné zkušební komise v rozporu se schváleným jednacím řádem. Kontrolou vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby byl u konkrétního služebního úřadu odhalen nedostatek ve sjednaných dohodách o výkonu služby z jiného místa spočívající v absenci úpravy časového rozmezí, v němž si příslušný státní zaměstnanec může volit začátek a konec služební doby.

Závěrem lze uzavřít, že žádná větší pochybení, která by vedla k uložení rozsáhlých, či systémových opatření k jejich nápravě, zjištěna nebyla.

Ze strany kontrolních skupin jsou kontrolovaným osobám, resp. kontrolovaným služebním úřadům, doporučována možná řešení zjištěných nedostatků a pochybení ve služebních vztazích, jež byly předmětem kontroly. Takový postup může být i určitým preventivním nástrojem pro vyvarování se obdobných chyb při výkonu státní služby do budoucna.



3

STAV STÁTNÍ SLUŽBY

Na konci roku 2017 vykonávalo státní službu 62 546 státních zaměstnanců ve 233 služebních úřadech. Následující stránky nabízí podrobné údaje o stavu státní služby v roce 2017.

3.1 Služební úřady

Služebním úřadem je podle § 4 zákona o státní službě správní úřad a dále státní orgán nebo právník osoba, o kterých tak stanoví jiný zákon.

V roce 2017 byly zřízeny tři nové služební úřady: Finanční analytický úřad, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí a Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře. Kompletní seznam služebních úřadů je uveden v příloze 18.2.

Finanční analytický úřad byl zřízen k 1. lednu 2017, zákonem č. 368/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Navázal na činnost Finančního analytického útvaru Ministerstva financí a je správním úřadem v podřízenosti Ministerstva financí.

Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí vznikl k 1. lednu 2017 na základě § 19 zákona č. 302/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Jeho sídlem je Brno.

Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře je regulačním subjektem zřízeným na základě článku 55 směrnice 2012/34/EU od 1. dubna 2017 a jeho činnost upravuje zákon č. 266/1994 Sb. o dráhách, ve znění pozdějších předpisů.

Jak Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, tak Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře patří podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky mezi ústřední orgány státní správy.

Výkon státní správy se v roce 2017 z celkového počtu 233 služebních úřadů zajišťovalo:

- 14 ministerstev a Úřad vlády,
- 175 služebních úřadů podřízených ministerstvům a jimi řízeným služebním úřadům,
- 12 dalších ústředních správních úřadů,
- 30 služebních úřadů podřízených dalším ústředním správním úřadům a
- Archiv bezpečnostních složek.

3.2 Státní zaměstnanci

Ustanovení § 6 zákona o státní službě stanovuje, že státním zaměstnancem je fyzická 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.

Z údajů vedených v Informačním systému o státní službě v prosinci 2017 vyplývá, že státní službu v České republice aktivně vykonávalo 62 546 státních zaměstnanců, z toho 9 365 představených a 53 181 státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými. Do statistiky nejsou zahrnuty údaje Finančního analytického úřadu, který údaje do ISOSS nezadal. V evidenci z roku 2016, kdy bylo evidováno 9 160 představených a 53 056 dalších státních zaměstnanců, nebyli zahrnuti státní zaměstnanci Ministerstva zahraničních věcí a nově vzniklých úřadů. Tabulka 2 ukazuje počet státních zaměstnanců v Archivu bezpečnostních složek a ústředních správních úřadech, přičemž uvedený počet zahrnuje i státní zaměstnance zařazené do jim podřízených služebních úřadů. Pro porovnání je uveden i stav v roce 2016. Podrobnější údaje jsou obsahem přílohy 18.3.

Tabulka 2

Počet státních zaměstnanců ve služebních úřadech k 31. 12. 2016 a 31. 12. 2017 (agregovaná data podle rezortů)

Rezort (agregované údaje za služební úřady zařazené pod ústředním správním úřadem)	Počet státních zaměstnanců	
	v roce 2016	v roce 2017
Archiv bezpečnostních složek	80	76
Český báňský úřad	128	128
Český statistický úřad	1 128	1 092
Český telekomunikační úřad	601	617
Český úřad zeměměřičský a katastrální	4 695	4 483
Energetický regulační úřad	191	206
Ministerstvo dopravy	748	781
Ministerstvo financí (mimo údajů z Finančního analytického úřadu)	15 923	15 724
Ministerstvo kultury 214200 Ministerstvo obrany	1 148	1 133
Ministerstvo práce a sociálních věcí	19 621	19 165
Ministerstvo pro místní rozvoj	906	1 031
Ministerstvo průmyslu a obchodu	1 457	1 463
Ministerstvo spravedlnosti	300	318
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 263	1 219

Rezort (agregované údaje za služební úřady zařazené pod ústředním správním úřadem)	Počet státních zaměstnanců	
	v roce 2016	v roce 2017
Ministerstvo vnitra	2 853	2 832
Ministerstvo zahraničních věcí (v roce 2016 v ISOSS nezadaná data)	–	1 608
Ministerstvo zdravotnictví	2 450	2 329
Ministerstvo zemědělství	5 510	5 253
Ministerstvo životního prostředí	1 920	1 832
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	38	33
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	173	167
Správa státních hmotných rezerv	132	130
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí (nový úřad)	–	7
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	180	168
Úřad pro ochranu osobních údajů	64	59
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře (nový úřad)	–	6
Úřad průmyslového vlastnictví	171	164
Úřad vlády České republiky	322	322
Celkem	62 216	62 546

Vzhledem k tomu, že v této kapitole uvádíme data z prosince 2017, pro zajímavost připojujeme i údaje za leden 2017. V lednu 2017 je evidováno 61 532 státních zaměstnanců, kteří aktivně vykonávají státní službu, a jejich počet má v průběhu roku mírně rostoucí tendenci s drobnými výkyvy v jednotlivých měsících.

Vedle státních zaměstnanců, kteří aktivně vykonávají státní službu, je v Informačním systému o státní službě evidováno i 3 311 státních zaměstnanců, kteří jsou zařazeni mimo výkon služby, např. z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, pro pozastavení služby apod. Od roku 2015 skočil služební poměr úhrnem 8 435 státních zaměstnanců, z toho v průběhu roku 2017 to bylo 4 534 státních zaměstnanců, z nichž 3 156 na vlastní žádost, dalších 636 zrušením služebního poměru ve zkušební době a 112 po marném uplynutí doby jejich zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Nově bylo v roce 2017 přijato do státní služby 6 116 zaměstnanců.

Celých 92 % státních zaměstnanců vykonávalo v roce 2017 státní službu na dobu neurčitou, 8 % bylo zařazeno k výkonu služby na dobu určitou.

Státní občanství státních zaměstnanců	
Státní občanství	Počet státních zaměstnanců
Česká republika	62 373
Slovensko	169
Bulharsko	2
Rakousko	1
Polsko	1

Státní službu vykonávají převážně občané České republiky, ale ojediněle působí ve služebních úřadech i občané z jiných zemí, viz **Tabulka 3**.

Převážná většina státních zaměstnanců vykonává státní službu průměrně v jednom až dvou oborech služby. Uvedený počet 62 546 státních zaměstnanců má stanoveno, aby vykonávali službu celkem v 78 911 oborech služby. Výběr těch nejčastěji vykonávaných je uveden v **Tabulce 4**, podrobné údaje obsahuje Příloha 18.3.

To, že někteří státní zaměstnanci ještě nesplnili požadavek na vykonání úřednické zkoušky v daném oboru služby, ukazuje rozdíl mezi údaji z **Tabulky 4** a **Tabulky 5**. V té jsou uvedeny počty oborů služeb vykonávaných státními zaměstnanci, k nimž mají státní zaměstnanci již vykonanu úřednickou zkoušku nebo jim byla uznána jiná rovnocenná zkouška podle § 36 odst. 4 zákona nebo jim byla přiznána právní fikcí podle zákona o státní službě. Uvedených 62 546 státních zaměstnanců tak, zjednodušeně řečeno, splnilo kvalifikaci pro 76 787 oborů státní služby. Vzniklý rozdíl 2 124 oborů služby, u nichž nebyla vykonána úřednická zkouška, neukazuje na porušení zákona, ale dokumentuje spíše skutečnost, že některým zaměstnancům ještě neuplynula lhůta, ve které musí úřednickou zkoušku pro příslušný obor služby vykonat.

Níže uvedené **Tabulky 4** a **5** také ukazují, že z hlediska četnosti výkonu je stejně jako v loňském roce na prvním místě obor 2 *Daně, poplatky a obdobná peněžitá plnění*, následuje obor 22 *Sociální pojištění* a obor 24 *Zaměstnanost*.

Tabulka 4

**Četnost oborů služby stanovených státním zaměstnancům k 31. 12. 2017
(obory služby, které mají četnost větší než 1000)**

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Četnost oborů státní služby stanovených státním zaměstnancům
2.	Daně, poplatky a obdobná peněžítá plnění	13 772
22.	Sociální pojištění	6 566
24.	Zaměstnanost	5 584
19.	Nepojistné sociální dávkové systémy	5 288
70.	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	4 197
47.	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3 603
29.	Legislativa a právní činnost	2 775
1.	Finance	2 553
36.	Informační a komunikační technologie	2 278
28.	Zdravotnictví a ochrana zdraví	2 125
9.	Zahraniční vztahy a služba	2 004
20.	Sociální služby a sociální práce	1 872
78.	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	1 847
58.	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1 582
46.	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1 351
69.	Státní statistická služba	1 083
35.	Archivnictví a spisová služba	1 074
67.	Ochrana přírody a krajiny	1 066
59.	Veterinární péče	1 033
31.	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	1 012

Tabulka 5

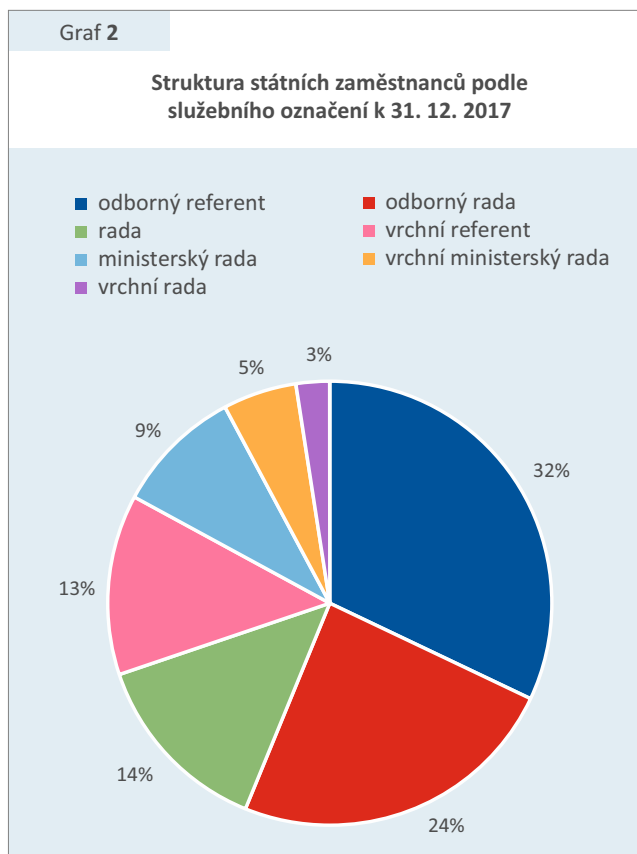
**Četnost oborů služby, pro které státní zaměstnanci k 31. 12. 2017 vykonali úřednickou zkoušku nebo jim byla úřednická zkouška pro daný obor služby uznána na základě rovnocennosti nebo právní fikcí
(obory služby, které mají četnost větší než 1000)**

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Četnost oborů státní služby se splněnou kvalifikací
2	Daně, poplatky a obdobná peněžítá plnění	13 574
22	Sociální pojištění	6 461
24	Zaměstnanost	5 253
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	4 848
70	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	4 170
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3 506

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Četnost oborů státní služby se splněnou kvalifikací
29	Legislativa a právní činnost	2 630
1	Finance	2 542
36	Informační a komunikační technologie	2 281
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	1 994
9	Zahraniční vztahy a služba	1 992
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	1 771
20	Sociální služby a sociální práce	1 763
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1 522
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1 314
69	Státní statistická služba	1 102
35	Archivnictví a spisová služba	1 062
59	Veterinární péče	1 052
67	Ochrana přírody a krajiny	1 011
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	1 004

Státním zaměstnancům přísluší služební označení, které souvisí se vzděláním a zařazením na určitém typu úřadu. Strukturu státních zaměstnanců podle služebního označení ukazuje **Graf 2** přičemž služební označení vládní rada, vrchní vládní rada a referent jsou zastoupeny v tak nízkých počtech, že nedosahují celkem ani 1 % a nejsou v grafu uvedeny. Nejčastěji, téměř jedné třetině případů státní zaměstnanců náleží služební označení *odborný referent*, následuje *odborný rada* a *rada*.

Četnost užití služebního označení představených v pořadí od nejčastěji stanoveného služebního označení ukazuje **Tabulka 6**.

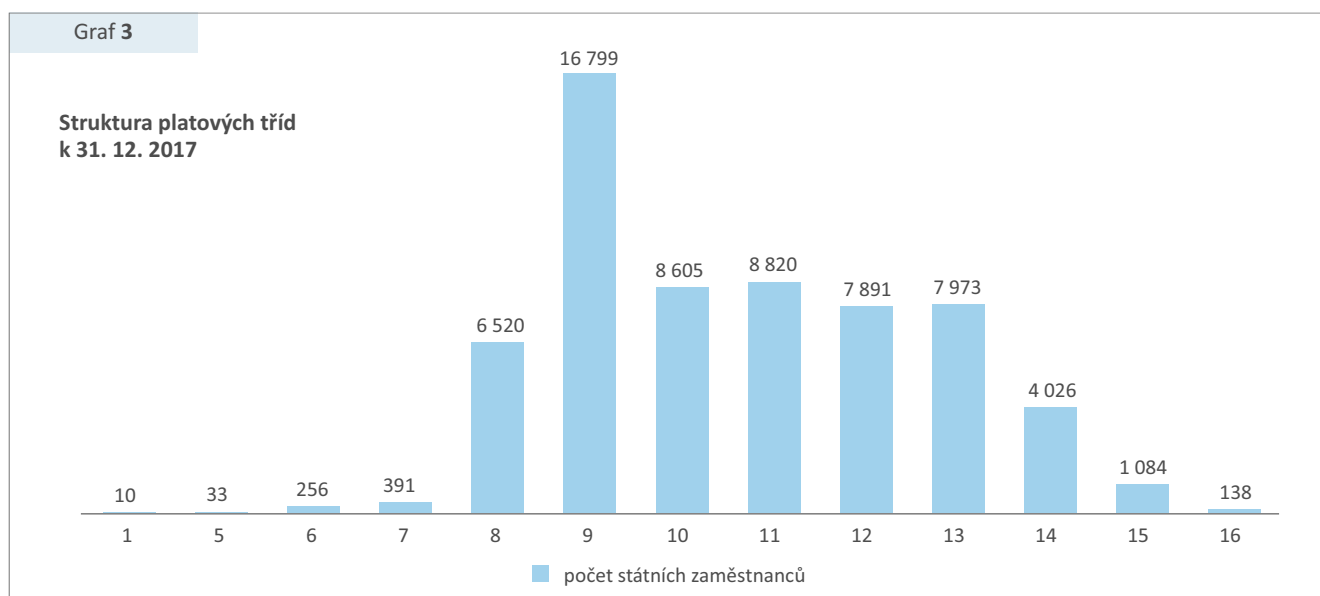


Tabulka 6

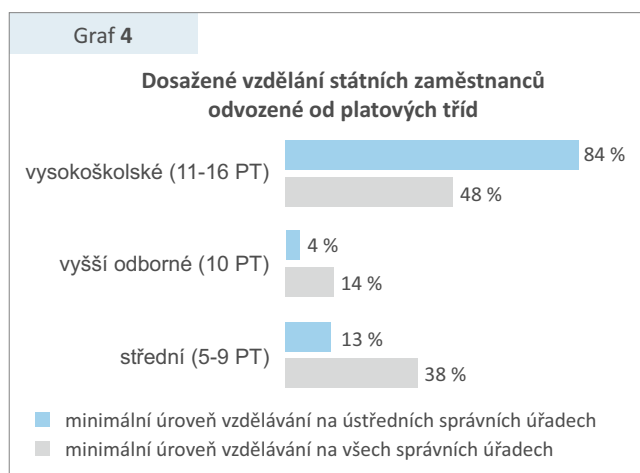
Služební označení představeného

Služební označení představeného	Počet představených
vedoucí oddělení	7 007
ředitel odboru	1 709
ředitel sekce	270
vedoucí služebního úřadu	188
vedoucí zastupitelského úřadu	91
náměstek pro řízení sekce	83
státní tajemník	15
personální ředitel sekce pro státní službu	1
náměstek pro státní službu	1

V přehledu platových tříd v Grafu 3 ukazuje, že nejčastěji jsou státní zaměstnanci zařazeni v 9. platové třídě. S velkým rozdílem následují 11. a 10. platová třída a s mírným odstupem potom 13. a 12. platová třída.

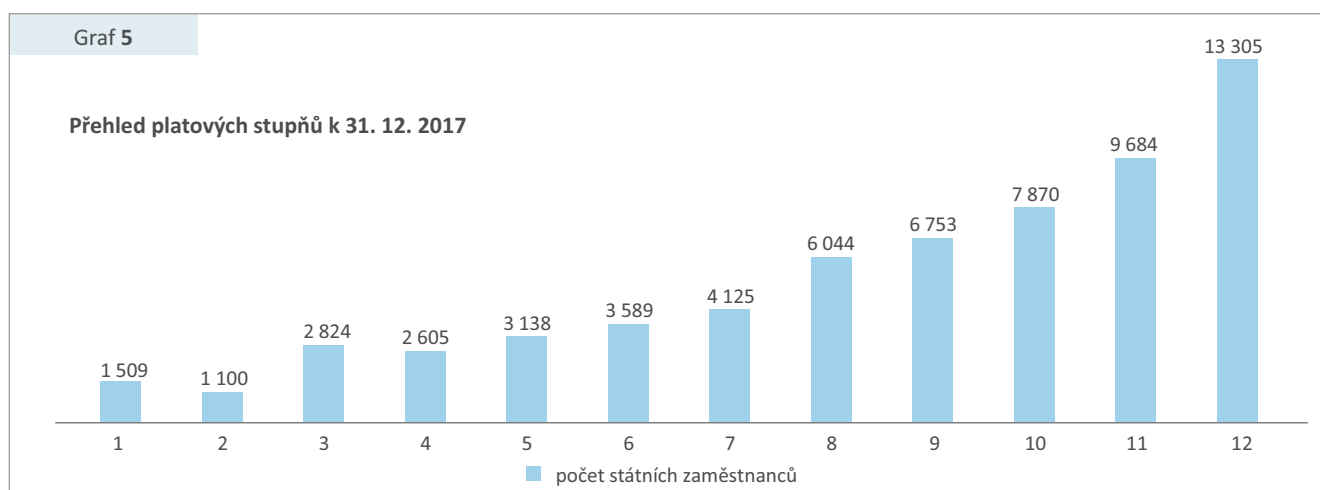


Pro každou platovou třídu je stanovený požadavek na dosažené vzdělání, na základě lze tedy dovodit informace o minimálním dosaženém stupni vzdělání státních zaměstnanců. Procentuální zastoupení státních zaměstnanců s vysokoškolským, vyšším odborným a středním vzděláváním ukazuje Graf 4. U 9. a 10. platové třídy jsou akceptovatelné dvě úrovně dosaženého vzdělání, ale statistika ISOSS vychází z vyšší požadované úrovně vzdělání. Z toho vyplývá, že zaměstnanců s vyšším dosaženým vzděláním, než jaké odpovídá platové třídě, ve které jsou zařazeni, může dosahovat ještě vyšší podíl.

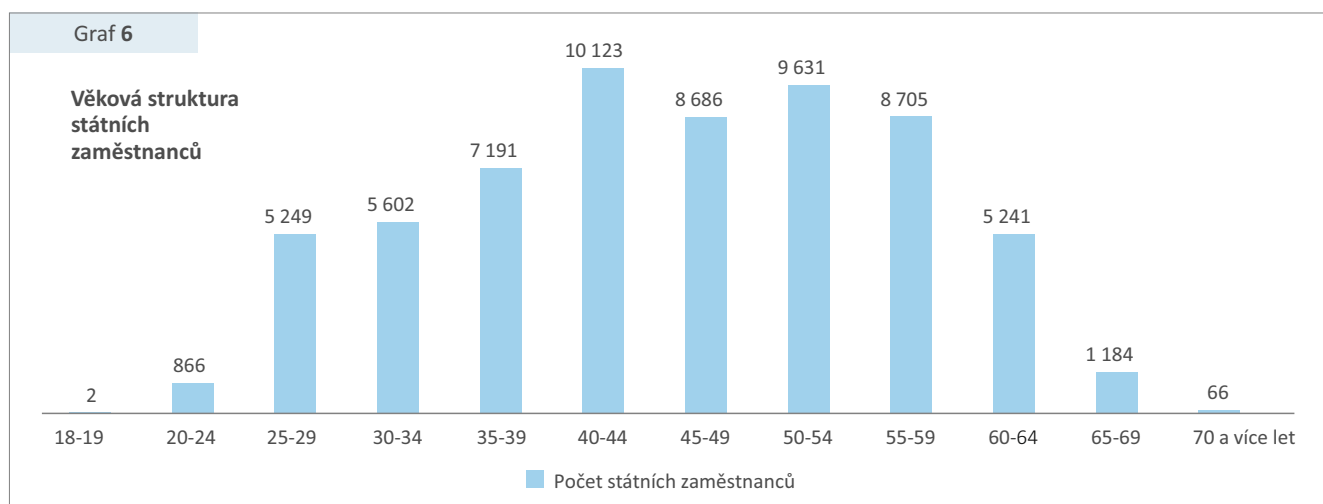


Pozn. Podle charakteristiky platových tříd státních zaměstnanců dle přílohy č. 1 k zákonu o státní službě je u 10. platové třídy stanoveno vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský program a u 9. platové třídy střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání. Údaje o vysokoškolském vzdělání představují minimální hodnotu, protože zaměstnanec v 10. platové třídě může mít i bakalářské vzdělání, ale je započítán, jakoby měl jen vyšší odborné vzdělání; obdobně to platí u 9. platové třídy a středoškolského a vyššího odborného vzdělání.

V případě platových stupňů zobrazených v Grafu 5, které zohledňují délku praxe státních zaměstnanců, případně kvalitu jejich výkonu státní služby, je patrné, že nejvíce je zastoupen 12. platový stupeň, následován 11. a 10. platovým stupněm. Z toho je patrné, že 49 % státních zaměstnanců splňuje podmínky pro zařazení do platového stupně, který odpovídá více jak 28 letům praxe.

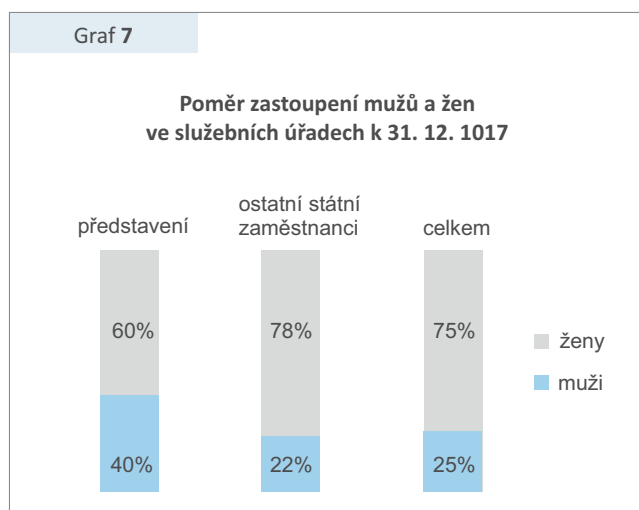


Rozložení platových stupňů odpovídá také věkové struktuře státních zaměstnanců, kdy 50 % státních zaměstnanců je starší 46 let a 40 % státních zaměstnanců je starší 50 let. Vedle toho 9,7 % státních zaměstnanců je mladší 30 let.



Průměrný věk vedoucího oddělení je 48 let, ředitele odboru 50 let, ředitele sekce 52 let, náměstka pro řízení sekce 46 let. Průměrný věk státního zaměstnance, který není představeným, je 45 let.

Z Grafu 7 je zjevný podíl zastoupení mužů a žen, a to jak na pozici představených, tak státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými. Ve státní službě podíl žen výrazně převyšuje zastoupení mužů, a to i na místech představených. Podrobnější údaje o zastoupení mužů a žen na pozici představených ukazuje Graf 8.

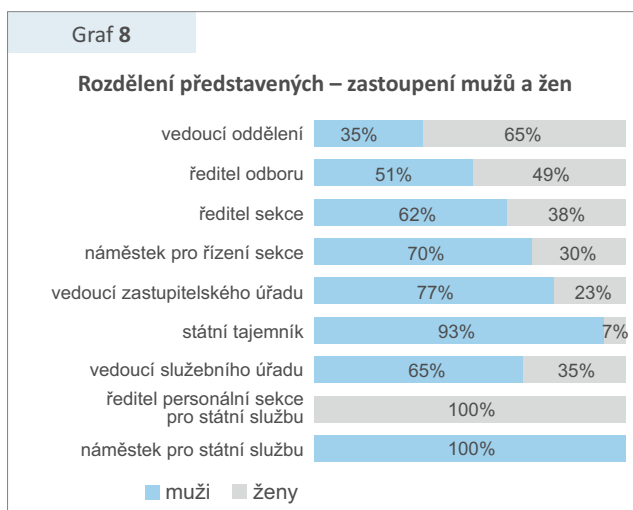


Služební úřady jsou rozmístěné po celé České republice, i když v některých městech je jejich koncentrace vyšší a službu vykonává vyšší počet státních zaměstnanců, jak ukazuje Tabulka 7.

Tabulka 7

Služební působiště (nad 1000 státních zaměstnanců)

Služební působiště	Počet státních zaměstnanců
Praha	25 914
Brno-město	3 442
Ostrava-město	1 728
Plzeň-město	1 492
Olomouc	1 253
Hradec Králové	1 155
České Budějovice	1 098
Ústí nad Labem	1 074



Státní zaměstnanci vykonávají také zahraniční službu. Zdaleka nejčastěji jsou státní zaměstnanci vysláni k výkonu zahraniční služby do Bruselu, který je služebním působištěm pro 24 státních zaměstnanců. Následují služební působiště Moskva, Vídeň, Berlín, Mnichov, New York, Rijád, Sao Paulo a mnoho další.

Převážná většina státních zaměstnanců vykonává službu v plném rozsahu stanovené služební doby, neboli na plný úvazek. Vedle toho čerpá malá část státních zaměstnanců i kratší služební dobu, jak ukazuje Tabulka 8, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

Tabulka 8

Rozsah stanovené služební doby (3 nejčastěji stanovené)

Rozsah stanovené služební doby (%)	Počet státních zaměstnanců
100	58 500
75	427
50	423



4

SYSTEMIZACE A JEJÍ ZMĚNY

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

4.1 Systemizace v roce 2017

Rámec pro přípravu návrhů systemizace vytvořila vláda České republiky svým usnesením č. 1006 ze dne 7. prosince 2015. V tomto usnesení uložila ministru vnitra ve spolupráci s 1. místopředsedou vlády pro ekonomiku a ministrem financí, aby připravili návrh systemizace služebních a pracovních míst ve služebních úřadech na rok 2017 v návaznosti na objemy prostředků na platy a počty míst podle vládou schváleného návrhu státního rozpočtu České republiky na rok 2017.

Příprava návrhů systemizace se řídila metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2016, kterým stanovil pravidla pro zpracování návrhu systemizace služebních

a pracovních míst ve služebním úřadu s účinností od 1. ledna 2017.

S účinností od 1. ledna 2017 bylo schváleno 77 970 služebních a pracovních míst. V porovnání se systemizací s účinností od 1. ledna 2016 se jedná o nárůst o 1 773 služebních a pracovních míst. Podrobné informace a porovnání údajů s první a druhou systemizací jsou uvedeny v **Tabulkách 9**.

Z celkového počtu systemizovaných míst bylo schváleno 70 527 míst služebních, tedy míst v režimu zákona o státní službě, a 7 443 míst pracovních, tedy míst v režimu zákoníku práce. V systemizaci s účinností od 1. ledna 2016 to bylo 69 175 služebních míst a 7 022 pracovních míst.

Tabulky 9						
Porovnání systemizací služebních a pracovních míst						
Služební a pracovní místa – resorty						
Název správního úřadu	První systemizace (1. 7. 2015)		1. 1. 2016		1. 1. 2017	
	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební
Úřad vlády ČR	600	335	695	387	779	370
Ministerstvo zahraničních věcí	1 938	1 750	1 949	1 775	1 990	1 810
Ministerstvo obrany	1 410	1 231	1 414	1 249	1 447	1 282
Ministerstvo financí	17 377	16 697	17 754	17 061	17 983	17 263
Ministerstvo práce a sociálních věcí	22 816	21 165	22 646	21 142	23 532	21 862
Ministerstvo vnitra	3 665	3 040	3 869	3 253	4 005	3 403
Ministerstvo životního prostředí	2 454	2 146	2 334	2 060	2 357	2 052
Ministerstvo pro místní rozvoj	981	853	1 197	1 068	1 313	1 182
Ministerstvo průmyslu a obchodu	1 660	1 464	1 917	1 699	1 972	1 739
Ministerstvo dopravy	1 047	914	1 050	912	1 076	933
Ministerstvo zemědělství	6 555	5 688	6 635	5 782	6 628	5 772
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 678	1 565	1 524	1 417	1 592	1 417
Ministerstvo kultury	275	218	275	221	301	235
Ministerstvo zdravotnictví	3 160	2 655	3 211	2 698	3 282	2 716
Ministerstvo spravedlnosti	527	340	552	391	485	396
Služební a pracovní místa – ministerstva						
Název správního úřadu	První systemizace (1. 7. 2015)		1. 1. 2016		1. 1. 2017	
	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební
Úřad vlády ČR	600	335	695	387	779	370
Ministerstvo zahraničních věcí	1 938	1 750	1 949	1 775	1 990	1 810
Ministerstvo obrany	1 154	1 025	1 164	1 035	1 163	1 034
Ministerstvo financí	1 611	1 453	1 634	1 472	1 624	1 436
Ministerstvo práce a sociálních věcí	1 400	1 219	1 442	1 191	1 638	1 233
Ministerstvo vnitra	2 473	2 216	2 673	2 431	2 791	2 570
Ministerstvo životního prostředí	612	502	612	510	623	507
Ministerstvo pro místní rozvoj	695	599	751	634	788	669
Ministerstvo průmyslu a obchodu	857	732	937	812	934	803
Ministerstvo dopravy	469	400	470	401	496	425
Ministerstvo zemědělství	803	664	794	662	811	649
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	1 100	1 050	1 017	963	1 020	952
Ministerstvo kultury	275	218	275	221	301	235
Ministerstvo zdravotnictví	464	377	510	422	558	411
Ministerstvo spravedlnosti	527	340	552	391	485	396

Služební a pracovní místa – ústřední úřady						
Název správního úřadu	První systemizace (1. 7. 2015)		1. 1. 2016		1. 1. 2017	
	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební	Systemizovaná místa celkem	Z toho místa služební
Český telekomunikační úřad	622	622	633	633	633	633
Úřad pro ochranu osobních údajů	104	75	104	68	109	73
Úřad průmyslového vlastnictví	228	185	229	186	230	186
Český statistický úřad	1 400	1 248	1 399	1 247	1 399	1 247
Český úřad zeměměřický a katastrální	5 291	4 879	5 280	4 870	5 283	4 875
Český báňský úřad	194	134	194	135	194	135
Energetický regulační úřad	254	198	294	240	318	253
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	251	207	251	204	259	212
Archiv bezpečnostních složek	157	96	157	89	157	88
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a hnutí	0	0	0	0	0	0
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	45	41	45	41	45	41
Úřad pro přístup k dopr. infrastruktuře	0	0	0	0	0	0
Správa státních hmotných rezerv	369	155	369	156	378	157
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	219	190	220	191	223	195

Jestliže v roce 2016 bylo z celkového počtu služebních míst systemizováno 9 911 míst představených, s účinností od 1. ledna 2017 bylo schváleno 10 001 míst představených. V celkovém počtu pracovních míst schválila vláda České republiky 380 míst vedoucích zaměstnanců oproti 345 místům vedoucích zaměstnanců v roce 2016.

Objem prostředků na platy všech systemizovaných míst ve služebních úřadech představuje celkem 30 474 658 733 Kč. Z této částky připadá na služební místa 27 895 047 682 Kč a na pracovní místa 2 579 611 051 Kč.

S ohledem na ochranu veřejného zájmu stanovila vláda požadavek státního občanství České republiky na 3 734 služebních místech, oproti 3 622 v systemizaci s účinností od 1. ledna 2016, a na 240 pracovních místech; v roce 2016 to bylo 262 míst. Tento požadavek byl v největším počtu stanoven na služebních místech v Ministerstvu zahraničních věcí (1 810 služebních míst) a v Ministerstvu vnitra (1 216 služebních míst).

Vláda České republiky stanovila také 63 služebních míst, oproti 70 služebním místům v systemizaci s účinností od 1. ledna 2016, 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.

4.2 Služební místa a jejich atributy

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, které přiřazuje správní činnosti k oborům státní služby podle působnosti vykonávané služebními úřady,

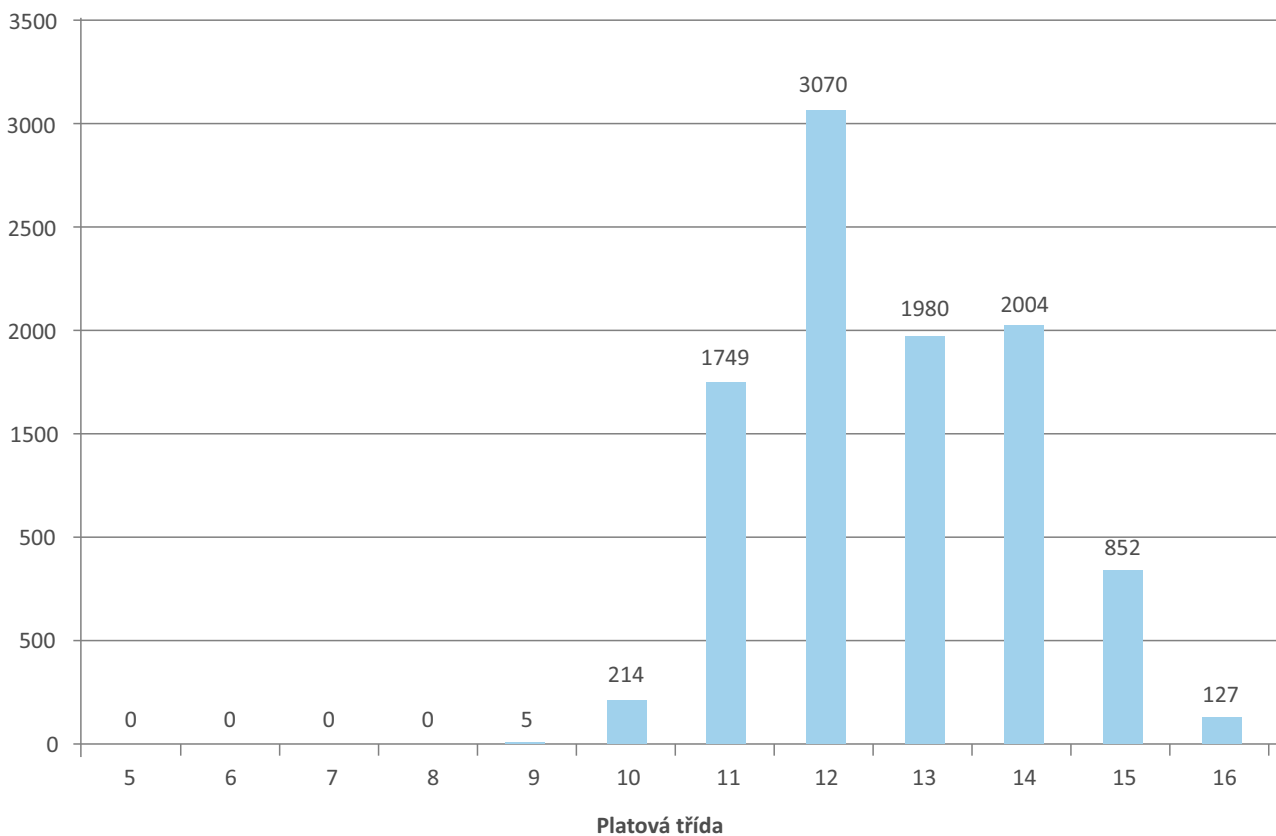
- c) nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu stanovící, že služební místo se klasifikuje platovou třídou, do které je v katalogu správních činností zařazena nejnáročnější správní činnost.

V systemizaci s účinností od 1. ledna 2017 schválila vláda celkem 70 527 služebních míst. Z tohoto počtu bylo 10 001 služebních míst představených.

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

Graf 9

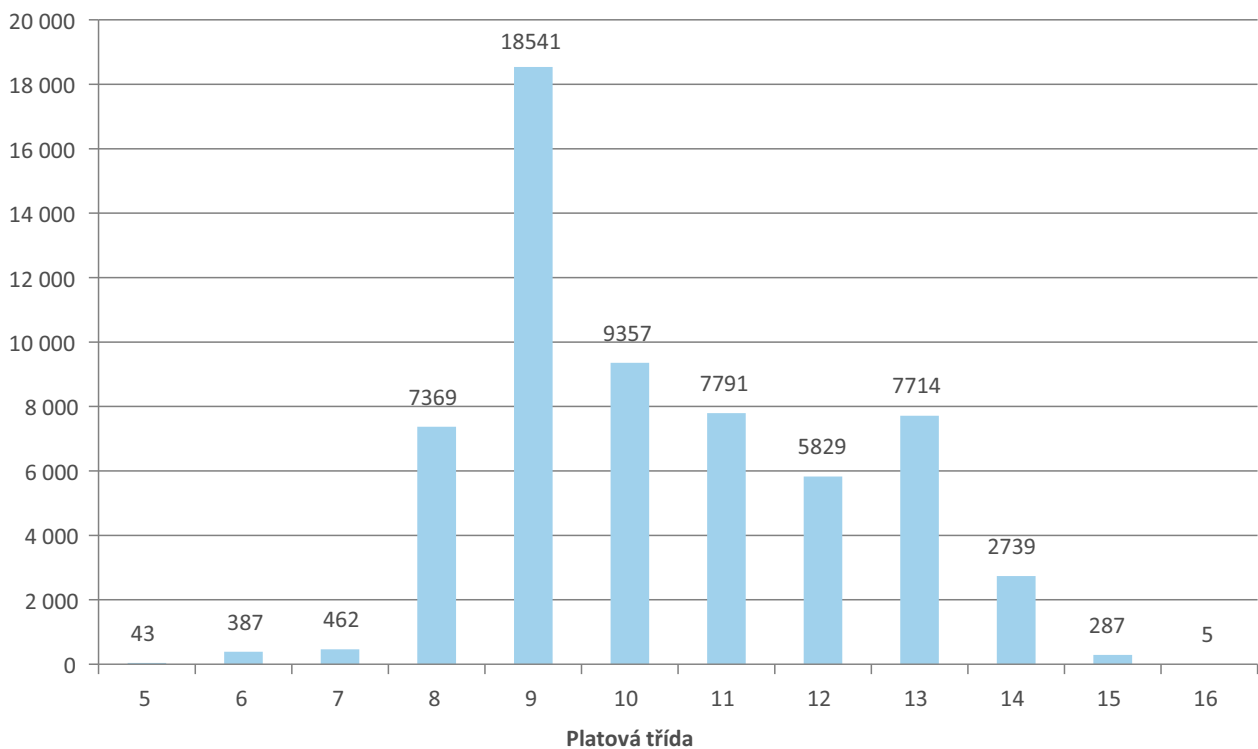
Počet služebních míst představených podle klasifikace platovou třídou schválených v systemizaci platné od 1. 1. 2017



Služební místa státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými, byla nejčastěji klasifikována 9. platovou třídou. Následuje 10. a 11. platová třída. Na rozdíl od představených je zde nejnižší použitou 5. platová třída, více viz Graf 10.

Graf 10

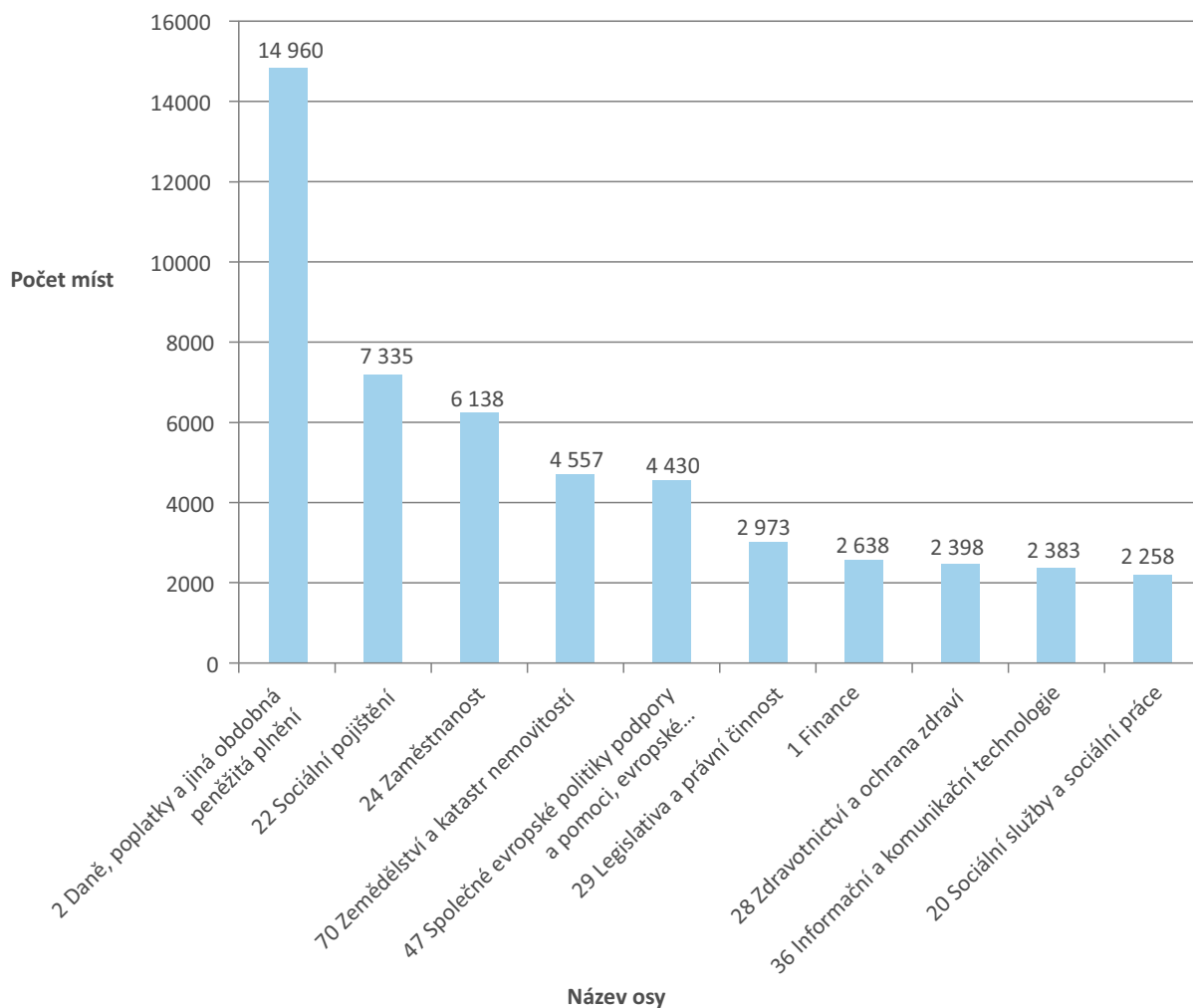
Počet služebních míst zaměstnanců, kteří nejsou představenými, podle klasifikace platovou třídou, schválených v systemizaci platné od 1. 1. 2017



Vedle platové třídy je dalším základním systemizačním atributem služebního místa obor služby. Nejčastěji je na služebních místech systemizován obor služby 2 *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění*, a to na 14 960 místech. Následuje obor služby 22 *Sociální pojištění*, který byl stanoven na 7 335 místech a obor služby 24 *Zaměstnanost* na 6 138 služebních místech, více viz **Graf 11**. Nejméně byl naopak využit obor 16 *Církev a náboženské společnosti*, který byl systemizován na 13 služebních místech nebo 56 *Rybářství a včelařství* a 15 *Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb* na 17 služebních místech.

Graf 11

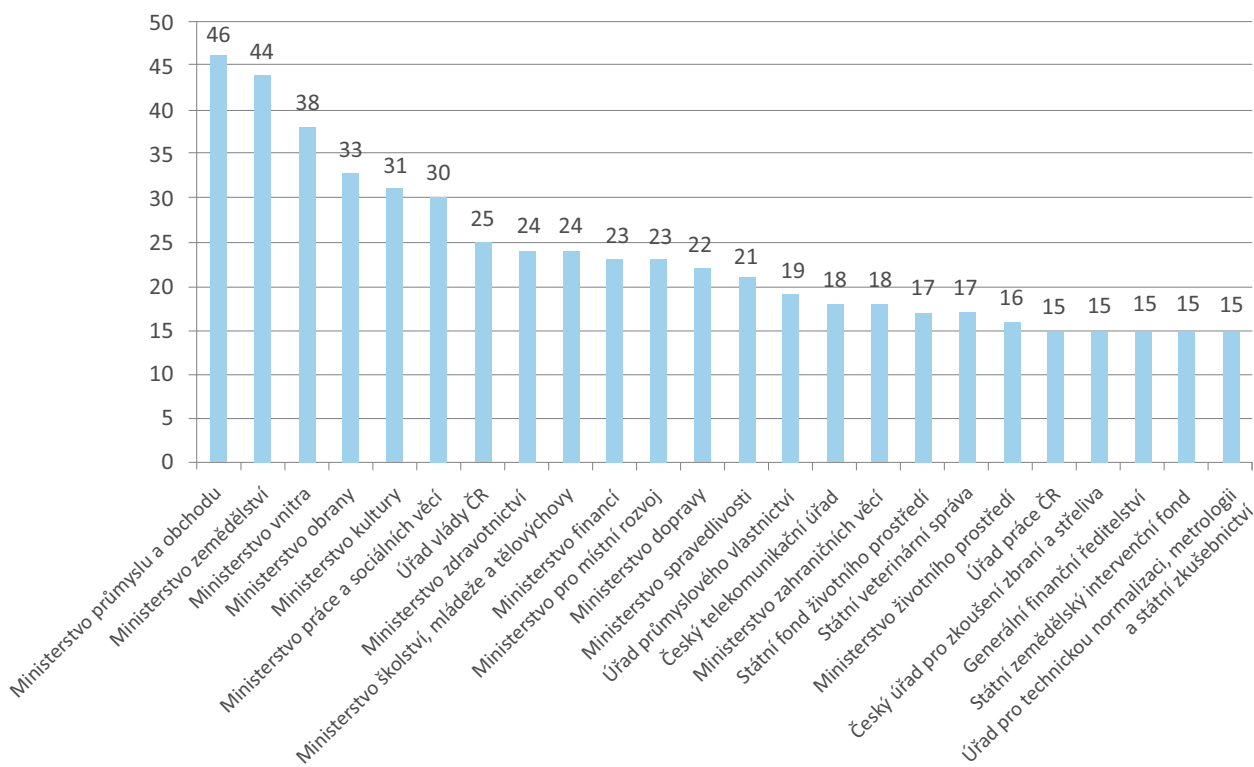
Nejčastěji stanovené obory služby na služebních místech dle systemizace platné od 1. 1. 2017



Z porovnání jednotlivých služebních úřadů v Grafu 12 vyplývá, že nejširší spektrum oborů služby bylo při systemizaci služebních míst využito v Ministerstvu průmyslu a obchodu. Na 803 systemizovaných služebních místech je to 46 oborů služby. Následuje Ministerstvo zemědělství s 44 obory služby na 649 služebních místech a Ministerstvo vnitra s 38 obory služby a 2 570 služebními místy. Na druhém pólu tohoto srovnání jsou některé z obvodních báňských úřadů nebo újezdních úřadů, kde lze zaznamenat jeden obor služby.

Graf 12

Počet oborů služby ve služebních úřadech stanovených dle systemizace platné od 1. 1. 2017



4.3 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 2017 předložil ministr vnitra vládě České republiky celkem devět návrhů na změnu systemizace. Návrh schválený s účinností od 1. listopadu 2017 změnil systemizaci všech služebních úřadů a spočíval ve změně objemu prostředků na platy.

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.

4.4 Příprava systemizace 2018

V souladu s usnesením vlády č. 829 ze dne 21. září 2016 byl na počátku března 2017 Ministerstvem vnitra a Ministerstvem financí projednán a schválen harmonogram pro přípravu systemizace služebních a pracovních míst služebních úřadů účinné od 1. ledna 2018.

Bylo dohodnuto, že příprava návrhů systemizace s účinností od

1. ledna 2018 bude probíhat paralelně s přípravou vládního návrhu státního rozpočtu na rok 2018 a oba návrhy budou společně předloženy vládě České republiky k projednání ve druhé polovině září 2017. Důvodem k tomuto rozhodnutí byla zejména snaha Ministerstva financí omezit předkládání návrhů systemizace, které by nebyly v souladu s návrhem státního rozpočtu.

Systemizace s účinností od 1. ledna 2018 byla zpracována elektronicky v prostředí Informačního systému o státní službě – v novém modulu Organizační struktura a systemizace (OSYS).

Systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2018 byla schválena usnesením vlády ze dne 23. října 2017 č. 737. Do doby, než nabyla tato systemizace účinnosti, byla třikrát upravena:

1. úprava byla schválena usnesením vlády ze dne 29. listopadu 2017 č. 821. Souvisela s realizací projektů a koncepčními změnami v organizačních strukturách služebních úřadů.
2. úprava byla schválena usnesením vlády ze dne 6. prosince 2017 č. 874. Souvisela s nařízením vlády č. 399/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů, v jehož důsledku došlo ke změnám klasifikace systemizovaných míst platovou třídou ve služebních úřadech.
3. úprava byla schválena usnesením vlády ze dne 22. prosince 2017 č. 895. Souvisela s reorganizací práce některých ministerstev.



5

SLADĚNÍ RODINNÉHO
A OSOBNÍHO ŽIVOTA
STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ
S VÝKONEM SLUŽBY

Sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby patří mezi efektivní nástroje, pomocí nichž je možné dosáhnout stavu určité harmonizace mezi soukromým a pracovním životem státního zaměstnance.

Při užití některého z nástrojů tohoto sladování dochází k zohlednění konkrétních potřeb státního zaměstnance v oblasti jeho rodinného a osobního života v nastavení jeho výkonu státní služby, avšak za podmínky dodržení řádného výkonu státní služby v souladu se zákony a ostatními příslušnými právními a služebními předpisy. Takový nástroj pak může sloužit i k udržení loajality státního zaměstnance a zmírnění případné fluktuace státních zaměstnanců v daném služebním úřadu. K tomu je nástroj sladění rodinného a osobního života s pracovním (služebním) životem prostředkem, který může přispět k rovnosti žen a mužů.

S ohledem na různorodost způsobů, kterými lze optimálně vyvažovat rodinný, osobní a pracovní život státních zaměstnanců, není dán zákonem o státní službě uzavřený výčet nástrojů sladování. Tento zákon mezi ně výslovně řadí rozvržení služební

doby včetně stanovení jejího začátku a konce, pružné rozvržení služební doby, kratší služební dobu (tzv. kratší úvazek), výkon státní služby z jiného místa, zřízení školských zařízení a poskytování péče o dítě v dětské skupině podle zvláštního zákona.

Z každoročního hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady ze strany sekce pro státní službu Ministerstva vnitra, je zřejmé, že služební úřady takové podmínky vytvářejí. Na základě dosud poskytnutých dat bylo zjištěno, že služební úřady různé nástroje sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby aplikují, a to i ty zákonem explicitně neuvedené, např. krátkodobé družiny, využívání rekreačních zařízení státními zaměstnanci a jejich rodinnými příslušníky a další, a podmínky a nastavení již zavedených nástrojů sladování dále zdokonalují.



6

VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání státních zaměstnanců, včetně jeho prohlubování a zvýšení je upraveno v § 107 až § 111 zákona o státní službě. Mimoto výše zmíněný zákon svěřuje Ministerstvu vnitra koordinační roli v oblasti vzdělávání státních zaměstnanců, přípravě vzdělávacích programů a přípravě rámcových pravidel vzdělávání.

V souladu s touto koordinační rolí v oblasti vzdělávání vydalo Ministerstvo vnitra služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech (dále jen *služební předpis ke vzdělávání*). Tím byly stanoveny podrobnosti k prohlubování vzdělávání státních zaměstnanců včetně jednotlivých druhů vzdělávání, které jsou definovány v § 107 odst. 1 zákona o státní službě, jako je vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání.

Pravidla vzdělávání pro zaměstnance správních úřadů, byla stanovena usnesením vlády ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen *usnesení vlády ke vzdělávání*).

Pravidla vzdělávání, tedy služební předpis ke vzdělávání i usnesení vlády ke vzdělávání, byla koncipována tak, aby komplexně pojmla problematiku vzdělávání v úřadech, a to v co největší míře podobnosti pro obě kategorie zaměstnanců.

6.1 Proces a druhy vzdělávání

Obě výše zmíněné normy stanovují shodný proces vzdělávání od identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců, zpracování plánů vzdělávání až po samotnou realizaci a vyhodnocení vzdělávání. Ke vzdělávání tak nedochází nahodile, ale v návaznosti na další procesy a využitelnosti získaných znalostí v praxi.

Vstupní vzdělávání se dělí na vstupní vzdělávání úvodní, které slouží k seznámení nového zaměstnance s chodem úřadu a je povinné pro obě skupiny zaměstnanců, a na vstupní vzdělávání následné. Pro státní zaměstnance je vstupní vzdělávání následné nepovinné a může být jednou z forem přípravy na obecnou a zvláštní část úřednické zkoušky. V případě zaměstnanců v pracovním poměru je vstupní vzdělávání následné povinné a prohlubuje jejich znalosti v oblasti organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie. Cílem průběžného vzdělávání je prohloubení znalostí všech zaměstnanců v návaznosti na již absolvované vzdělávání nebo pro jejich odborný a osobní rozvoj. Účelem vzdělávání představených nebo vedoucích zaměstnanců je osvojit si základní obecné kompetence pro výkon vedoucí pozice a jazykové vzdělávání slouží k osvojení si znalosti cizího jazyka pro prokázání úrovně znalosti požadované pro dané služební nebo pracovní místo.

6.2 Realizace vzdělávání v roce 2017

Usnesením vlády ke vzdělávání je ministru vnitra uloženo předložit vládě k 30. dubnu každého kalendářního roku Zprávu o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech.

Za účelem zjištění stavu vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru a státních zaměstnanců ve služebním poměru za kalendářní rok 2017 byl zpracován dotazník ke vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců. Návratnost vyplněných dotazníků byla stoprocentní. Celkový počet odevzdaných dotazníků byl 124, přičemž 122 z nich se týkalo jak státních zaměstnanců ve služebním poměru tak zaměstnanců v pracovním poměru a dva z nich pouze vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru. Došlé odpovědi z dotazníkového šetření byly zanalyzovány a vyhodnoceny, a sloužily jako podkladový materiál pro vypracování souhrnné informace pro vládu.

Dotazníkové šetření se zaměřovalo na nastavení vnitřních předpisů úřadů upravujících oblast vzdělávání, konkrétně se jednalo o zjištění způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců, zda úřady vytvářejí komplexní plány vzdělávacích akcí, do jaké míry je využíváno interní a externí vzdělávání a kolik zaměstnanců, resp. státních zaměstnanců se jich účastnilo. 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.

Výsledkem dotazníkového průzkumu bylo zjištění, že 99 % úřadů identifikuje vzdělávací potřeby zaměstnanců a 98 % úřadů identifikuje vzdělávací potřeby státních zaměstnanců. Dalším pozitivním zjištěním bylo, že 98 % úřadů vyhodnocuje vzdělávací akce, a to buď ihned po skončení vzdělávání nejčastěji formou dotazníků, nebo s odstupem času (případně v kombinaci obou), například formou služebního hodnocení, porad vedení nebo formou pohovoru vedoucího, resp. představeného se zaměstnancem či státním zaměstnancem, který se účastnil vzdělávání. Rovněž evidenci absolvovaného vzdělávání vedou téměř všechny úřady (97 %), ať se jedná o vlastní databáze nebo informační personální systémy. Také komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány u více než tří čtvrtin úřadů. Pozitivní se dále jeví skutečnost, že ve všech úřadech jsou realizovány jednotlivé druhy vzdělávání. Po porovnání počtu interních a externích forem vzdělávání převažuje interní, která je využívána dvakrát častěji než externí.

Nedostatky v naplňování služebního předpisu ke vzdělávání byly však zjištěny u vydání vlastního služebního předpisu, jen 53 % úřadů vydalo vlastní služební předpis, kterým si stanovují podrobnosti k obsahu, rozsahu a časové dotaci, způsobu realizace a formě ukončení jednotlivých druhů vzdělávání. Zbýlých 47 % úřadů buď vlastní služební předpis ke vzdělávání nevydalo, nebo vydalo ještě před účinností služebního předpisu, tudíž nekomponduje s ustanovením § 107 zákona o státní službě, jež upravuje oblast prohlubování vzdělávání státních zaměstnanců.

Ministerstvo vnitra připravilo v roce 2017 některé vzdělávací programy, které jsou úřadům nabízeny k využití. Jedná se například o kurz vstupního vzdělávání následného formou e-learningových kurzů pro zaměstnance v pracovním poměru a dále také pro státní zaměstnance ve služebním poměru, pro které je toto vzdělávání přípravou pro vykonání obecné části úřednické zkoušky.



7

VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ

První polovina roku 2017 byla spojena s dokončováním výběrových řízení na služební místa ředitelů odborů a vedoucích oddělení, která byla v souladu s § 188 odst. 6 zákona o státní službě vyhlášena nejpozději do 30. června 2016 a zpravidla pak měla být dokončena do 30. června 2017, jak tomu až na některé případy skutečně bylo. Vedle toho byla v rámci státní služby standardně vyhlášena i řada výběrových řízení na volná služební místa.

Z údajů vedených v Informačním systému o státní službě vyplývá, že ve všech služebních úřadech bylo v roce 2017 vyhlášeno celkem 12 366 výběrových řízení, tedy o bezmála sedm tisíc výběrových řízení méně než v roce 2016. Jedná se ovšem o předvídaný jev, neboť větší množství vyhlášených výběrových řízení v roce 2016 bylo způsobeno zejména nutností vyhlášení výběrových řízení podle přechodných ustanovení zákona o státní službě na místa představených, což samozřejmě znamenalo znatelný nárůst celkového počtu výběrových řízení.

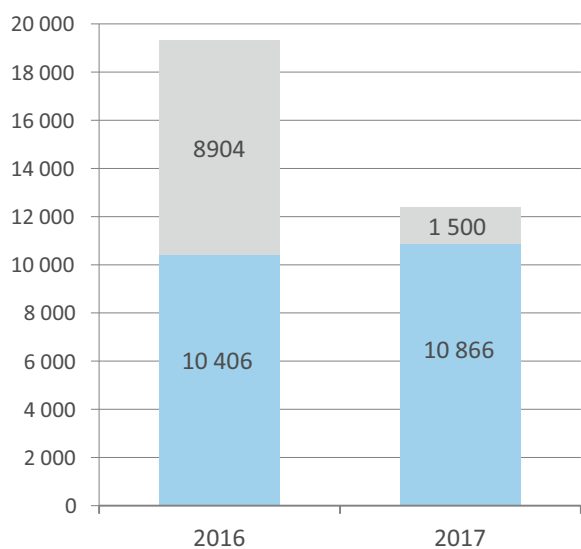
Z údajů vedených v ISOSS lze dále zjistit, že nejvíce výběrových řízení bylo stejně jako v roce 2016 vyhlášeno v rámci Generálního finančního ředitelství, konkrétně se jednalo o 2 715 výběrových

řízení, dále v rámci České správy sociálního zabezpečení (1 950 výběrových řízení) a v Ministerstvu vnitra (884 výběrových řízení).

Zajímavé může být i srovnání počtu výběrových řízení vyhlášených na služební místa řadových státních zaměstnanců (10 866) a na služební místa představených (1 500), jak dokládá **Graf 13**, a to i ve srovnání s rokem 2016. Ukazuje se, že pokles celkového počtu výběrových řízení oproti předchozímu roku byl opravdu způsoben menším počtem výběrových řízení na služební místa představených, kdy počet výběrových řízení vyhlášených na služební místa řadových státních zaměstnanců zůstal oproti minulému roku takřka nezměněn (10 406 výběrových řízení).

Graf 13

Srovnání struktury výběrových řízení na obsazení služebních míst podle označení státního zaměstnance v letech 2016 a 2017

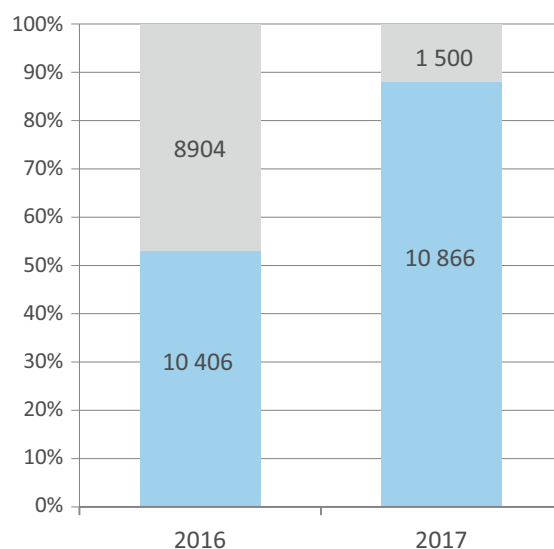


■ Výběrová řízení na služební místa představených

■ Výběrová řízení na služební místa řadových státních zaměstnanců

Graf 14

Poměr výběrových řízení na obsazení služebních míst podle označení státního zaměstnance v letech 2016 a 2017

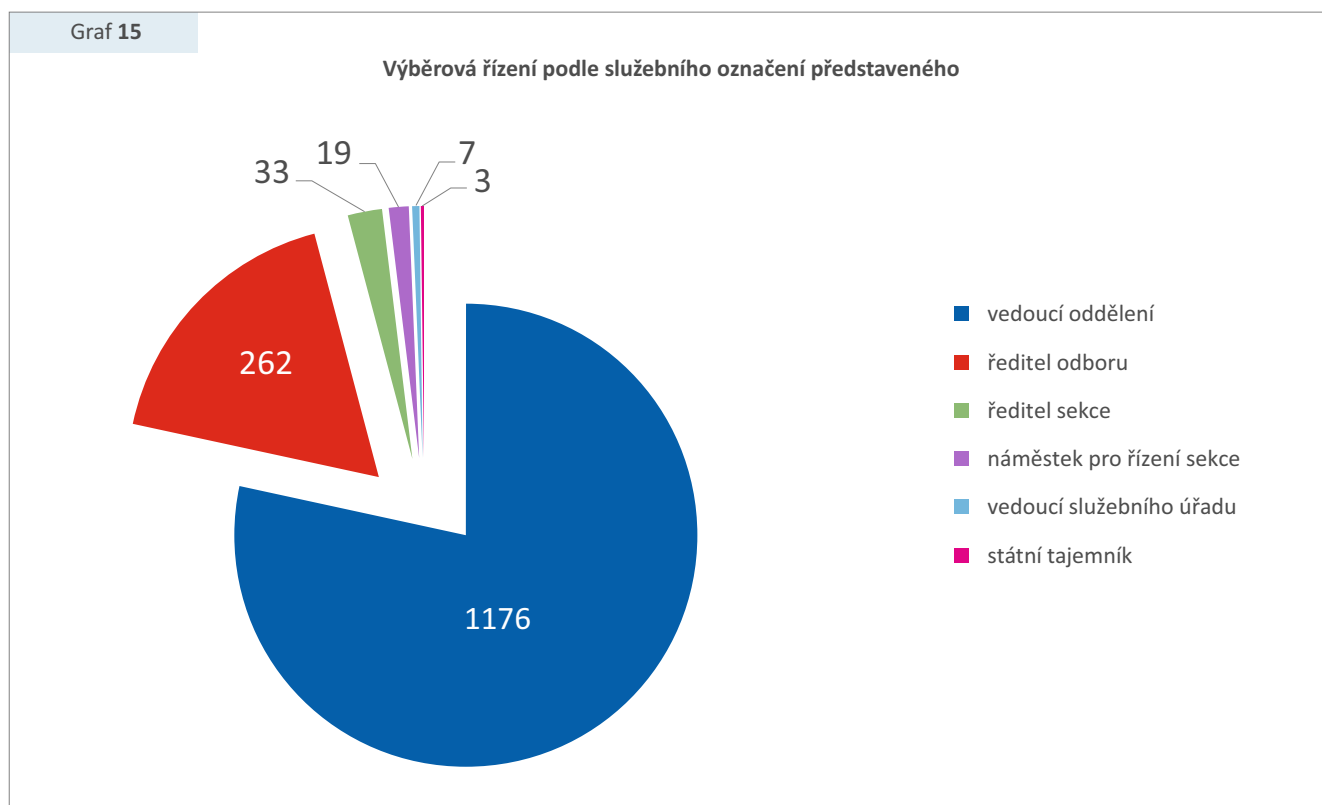


■ Výběrová řízení na služební místa představených

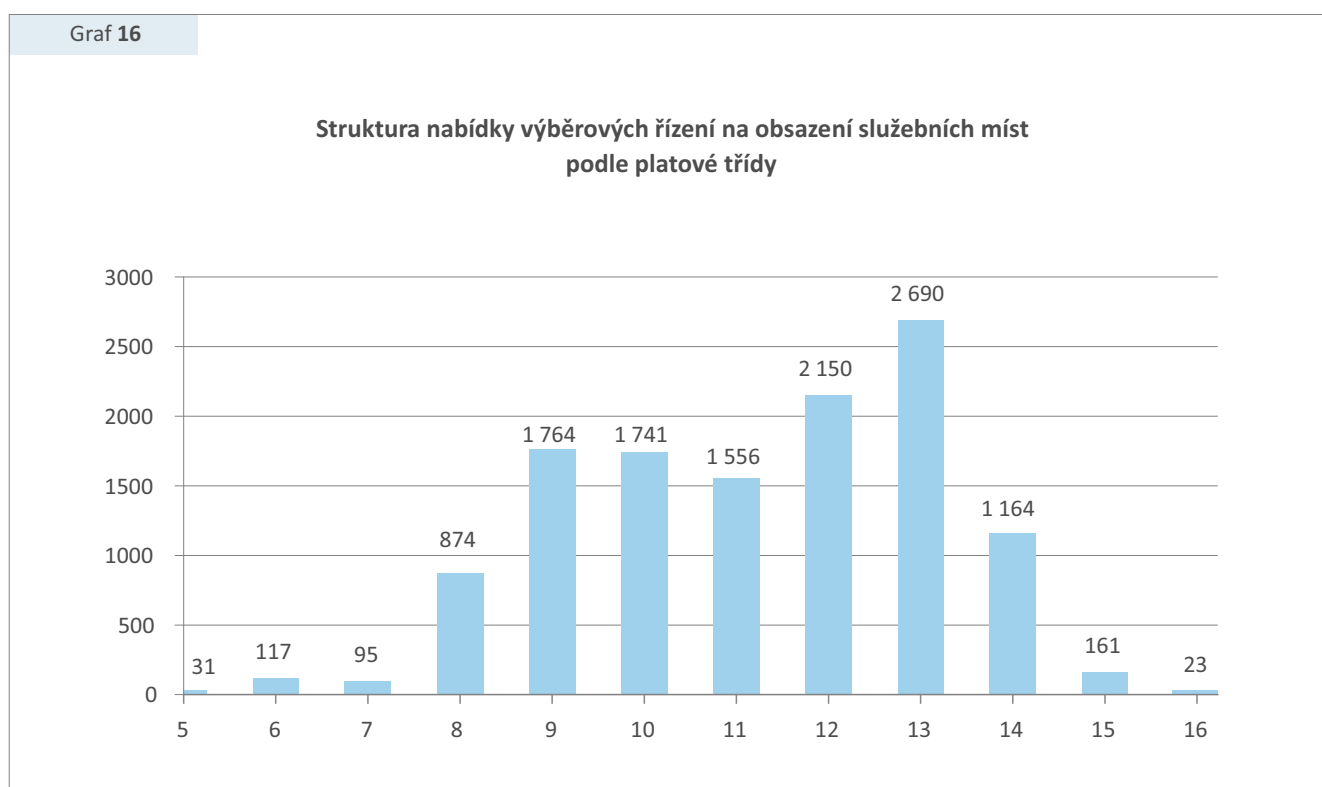
■ Výběrová řízení na služební místa řadových státních zaměstnanců

Oproti roku 2016, kdy tvořila výběrová řízení na místa představených 46 % vyhlášených výběrových řízení, klesl jejich počet v roce 2017 na pouhých 12 %, viz **Graf 14**.

Následující **Graf 15** nabízí srovnání počtu výběrových řízení dle služebního označení představeného. Ukazuje, že i v roce 2017 měla přechodná ustanovení zákona o státní službě vliv na celkový počet a složení výběrových řízení, o čemž svědčí vysoký počet výběrových řízení na služební místa vedoucích oddělení. I když lze očekávat, že i v příštích letech budou v rámci výběrových řízení na představené dosahovat nejvyššího počtu právě výběrová řízení na služební místa vedoucích oddělení, kteří jsou mezi představenými nejpočetněji zastoupeni, lze očekávat snížení jejich celkového počtu.



Jako zajímavá se může jevit i struktura vyhlášených výběrových řízení na obsazení služebních míst podle platových tříd systemizovaných na jednotlivých služebních místech, jak ukazuje **Graf 16**. Z tohoto grafu je patrné, že nejvíce výběrových řízení bylo vyhlášeno na služební místa ve 12. a 13. platové třídě.





8

ÚŘEDNICKÁ ZKOUŠKA

Problematiku úřednické zkoušky upravují § 35 až 42 zákona o státní službě. Při realizaci úřednických zkoušek se dále aplikuje prováděcí předpis, kterým je vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky.

8.1 Organizace úřednické zkoušky

Úřednická zkouška je časově i organizačně náročný proces, do kterého je zapojeno více státních zaměstnanců z různých služebních úřadů s pevně definovanými rolami. Činnosti v jednotlivých rolích a aktivity v oblasti úřednické zkoušky jsou více specifikovány v metodickém pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví další podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky.

Provedení úřednické zkoušky zabezpečují ústřední správní úřady, v jejichž gesci je příslušný obor státní služby, ve spolupráci se služebními úřady. Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, stanovilo celkem 79 oborů státní služby a ke každému z nich byly ustaveny nejméně dvě zkušební komise. Celkem je ustanoveno přibližně 430 zkušebních komisí a bylo služebními orgány jmenováno 1 200 členů těchto komisí, což je od loňského roku navýšení o jednu čtvrtinu.

V prvním pololetí roku 2017 byl očekáván intenzivnější zájem o obecnou část úřednické zkoušky u státních zaměstnanců, kteří

měli na základě přechodných ustanovení zákona o státní službě povinnost vykonat obecnou část úřednické zkoušky do 30. června 2017. Praxe ukázala, že se očekávání potvrdilo, jak je znázorněno v **Grafu 17**, navíc ve stejném období se účast na zvláštní části úřednické zkoušky zvýšila o více než sto procent.

V rámci projektu PROAK je připravována aplikace na podporu organizace a realizace zejména obecné části úřednické zkoušky, s napojením na Informační systém o státní službě. Jejím cílem je provedení obecné části úřednické zkoušky elektronickou formou, včetně její přípravy a zápisu výsledku do ISoS.

8.2 Statistika úřednických zkoušek za rok 2017 a celkové vyhodnocení

V roce 2017 bylo realizováno celkem 1 063 termínů úřednických zkoušek. Obecnou část úřednické zkoušky vykonalo celkem 4 831 osob, z toho 135 osob na vlastní náklady. Zvláštní část úřednické zkoušky vykonalo celkem 5 801 osob, z toho 248 osob na vlastní náklady. Bližší informace jsou obsahem níže uvedených tabulek a grafů.

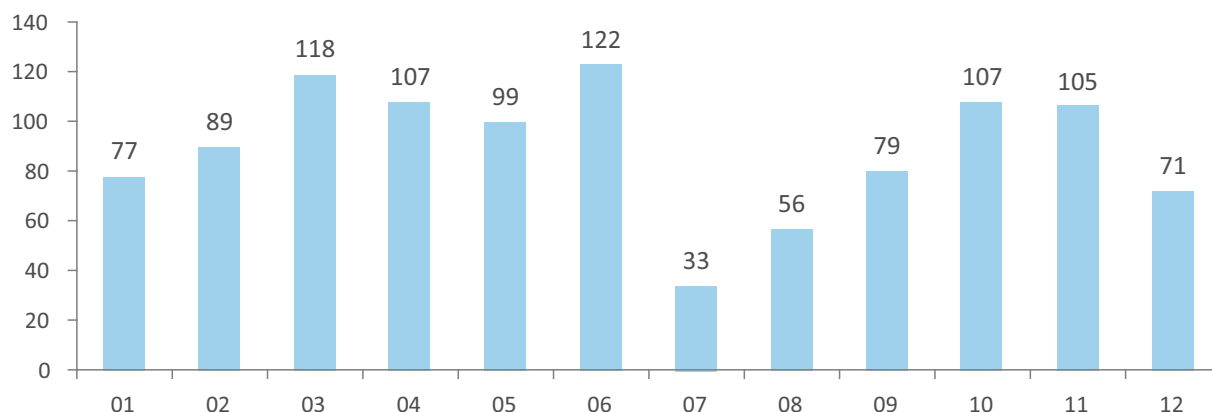
Tabulka 10

Počet účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 s jejich procentuální neúspěšností

	Počet účastníků – obecná část	Počet účastníků – zvláštní část
Vyhověl	4 756	5 507
Nevyhověl	75	294
Neúspěšnost	1,6 %	5,1 %

Graf 17

Počet konaných úřednických zkoušek v roce 2017 v jednotlivých měsících

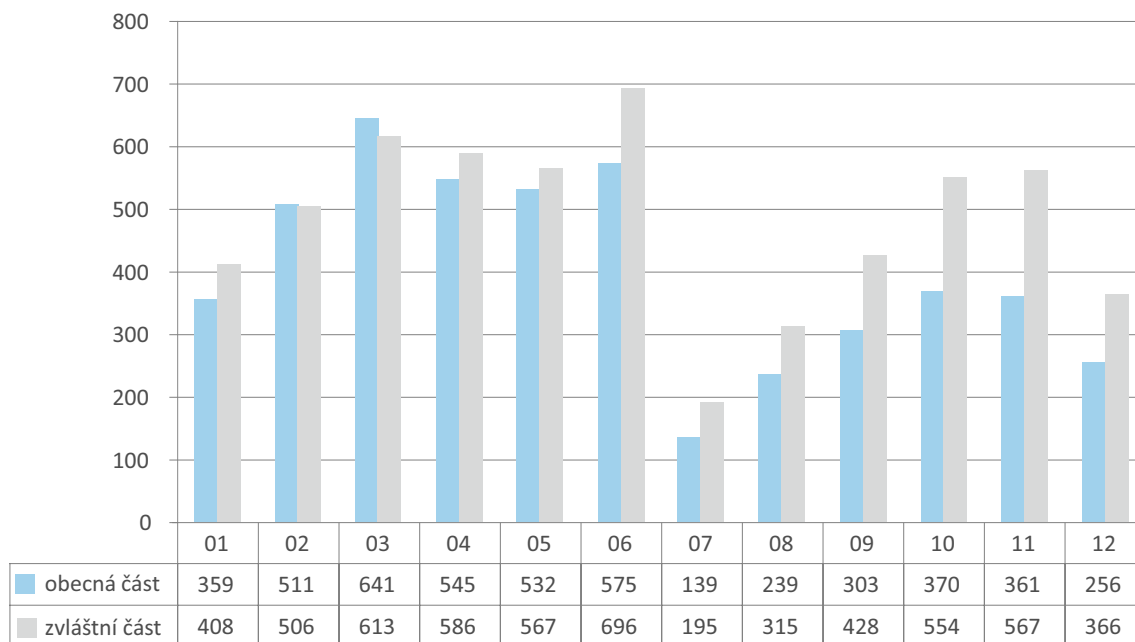


Intenzita konání úřednických zkoušek je v roce 2017 srovnatelná s loňským rokem. Nejvytíženějším měsícem pro pořádání úřednických zkoušek je červen.

Na rozdíl od první poloviny roku 2016, kdy poptávka ze strany státních zaměstnanců po obecné části úřednické zkoušky v souvislosti s § 191 odst. 3 zákona o státní službě byla větší, tak ve stejném období roku 2017 byl zaznamenán spíše zájem o vykonání zvláštní části úřednické zkoušky. Je patrné, že počet uchazečů o vykonání zvláštní části úřednické zkoušky převyšuje počet uchazečů o vykonání obecné části již od dubna 2017, viz **Graf 18**.

Graf 18

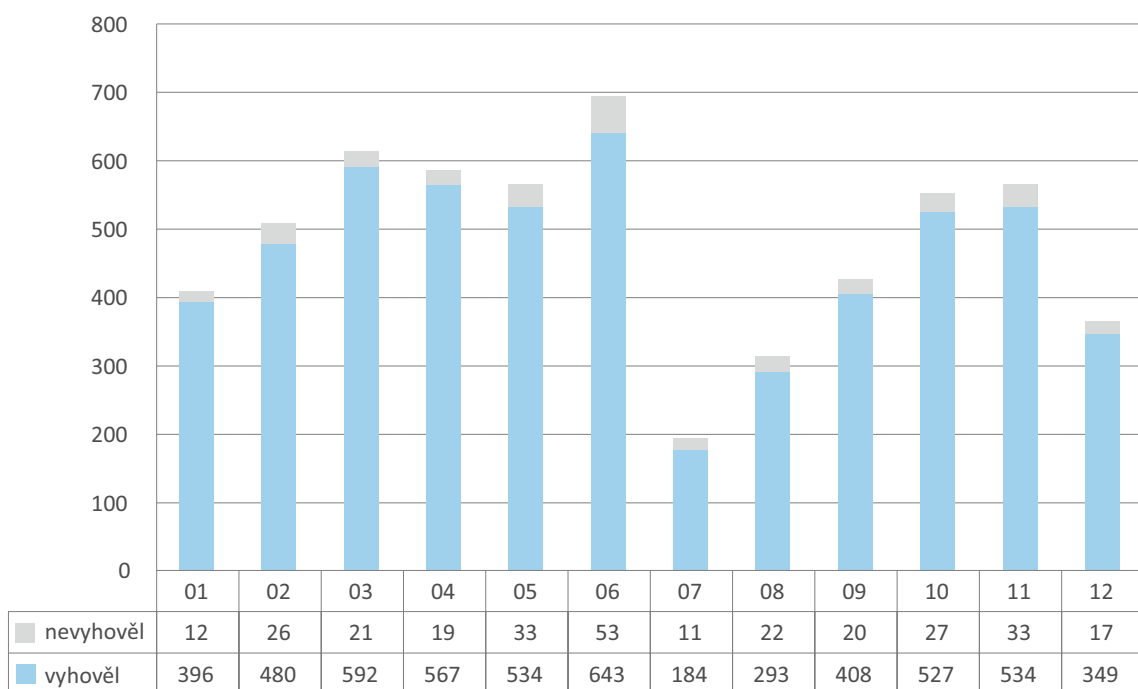
Počty účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 podle měsíců



Nejvyšší neúspěšnost v obecné i zvláštní části úřednické zkoušky je v Grafu 20 zaznamenána v červnu 2017. Graf 18 ukazuje v tomto měsíci rovněž nejvyšší počet uchazečů zvláštní části a druhý nejvyšší počet uchazečů obecné části úřednické zkoušky. Nová sada 300 zkušebních otázek k obecné části úřednické zkoušky byla zveřejněna v listopadu 2017, což nemělo významnější vliv na neúspěšnost.

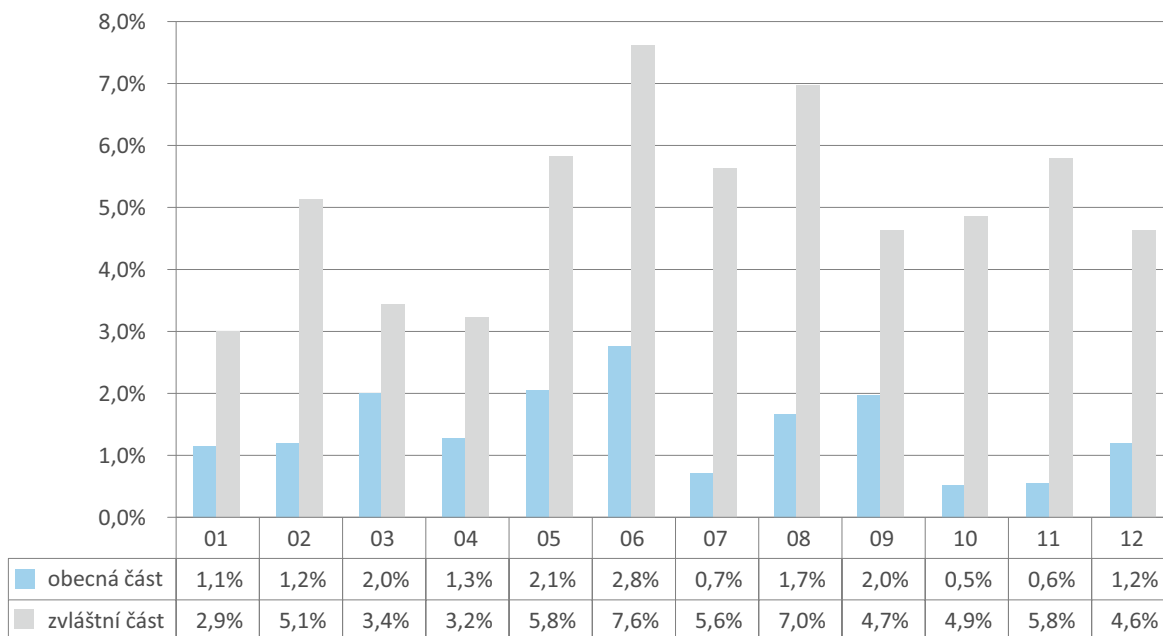
Graf 19

Počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 a jejich výsledky dle měsíců



Graf 20

Neúspěšnost obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017



V roce 2017 se konaly úřednické zkoušky ve všech oborech služby. Přehled počtu termínů a počtů uchazečů podle jednotlivých oborů státní služby, včetně výsledků procentuální neúspěšnosti, jsou uvedeny v Tabulce 11, kompletní údaje jsou v příloze 18.3.

Ani na druhý pokus nevykonali úspěšně státní zaměstnanci v sedmi případech obecnou část a ve 22 případech zvláštní část úřednické zkoušky.

Tabulka 11

Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 řazených podle počtu účastníků (zobrazeny jsou obory služby s počtem účastníků vyšším než 100)

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 jiná obdobná peněžítá plnění	172	918	39	4,2%
24	Zaměstnanost	84	531	20	3,8%
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	53	467	27	5,8%
22	Sociální pojištění	86	392	27	6,9%
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	67	360	10	2,8%
1	Finance	24	198	14	7,1%
29	Legislativa a právní činnost	22	196	20	10,2%
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	35	184	21	11,4%
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	31	153	8	5,2%
70	Zeměměřictví a katastr nemovitostí	40	144	2	1,4%
36	Informační a komunikační technologie	24	130	4	3,1%
9	Zahraniční vztahy a služba	23	118	12	10,2%
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	13	109	3	2,8%
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	13	104	7	6,7%
20	Sociální služby a sociální práce	26	104	0	0,0%
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	15	101	8	7,9%



9

SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ

Služebnímu hodnocení za rok 2016 bylo podrobeno o 18 373 státních zaměstnanců více než služebnímu hodnocení za rok 2015. Podrobnostem služebního hodnocení a detailnímu porovnání se věnují následující stránky.

9.1 Srovnávací přezkum účinnosti regulace

Vláda České republiky svým usnesením č. 992 ze dne 7. listopadu 2016 uložila ministru vnitra provést srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, a jeho výsledky předložit vládě do 30. září 2017.

Primárním cílem srovnávacího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády bylo vyhodnotit, zda stávající znění nařízení vlády vyhovuje potřebám služebních úřadů, nebo zda byly při provádění druhého služebního hodnocení státních zaměstnanců v praxi zaznamenány problémy spojené s jeho aplikací, jež by odůvodňovaly jeho případnou novelizaci. Součástí srovnávacího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády je srovnání údajů získaných z prvního služebního hodnocení za rok 2015 s údaji získanými z druhého služebního hodnocení za rok 2016, které bylo provedeno v prvním čtvrtletí roku 2017.

Ačkoliv bylo za rok 2016 hodnoceno o 18 373 státních zaměstnanců více než za rok 2015, srovnávací přezkum neprokázal žádné výraznější rozdíly výsledků v části I. – statistické otázky (výsledky služebního hodnocení), ani v části II. – postojové otázky (průběh služebního hodnocení) oproti předchozímu přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády.

Na základě opakujících se dílčích podnětů služebních úřadů k úpravě systému služebního hodnocení svolala v závěru roku 2017 sekce pro státní službu Ministerstva vnitra jednání mezirezortní pracovní skupiny, která identifikovala pět témat vycházejících ze zákonné úpravy, v nichž by bylo třeba se zaměřit na odstranění nejzávažnějších nedostatků úpravy služebního hodnocení. Jednalo se o tato témata:

- periodicitu provádění služebního hodnocení,
- hodnocené oblasti,
- výsledky,
- hodnotitelé, resp. součinnost při provádění služebního hodnocení,
- opravné prostředky.

Některé návrhy na úpravu systému služebního hodnocení, které zazněly v rámci prvního jednání mezirezortní pracovní skupiny, byly zapracovány do vládního návrhu novely zákona o státní službě.

9.2 Vyhodnocení srovnávacího přezkumu služebního hodnocení za rok 2016

Obdobně, jako v předchozích obdobích, i v roce 2017 byly v provádění služebního hodnocení shledávány opakující se obsahové nedostatky.

Mezi nejvýznamnější z nich patřil zejména nedostatek podkladů pro provedení služebního hodnocení. Ačkoliv se na provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců nevztahují ustanovení o řízení ve věcech státní služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení, vztahují se na ně, jako na jiný správní úkon, základní zásady činnosti správních orgánů. Jde např. o zásadu zákonnosti nebo zásadu materiální pravdy uvedené ve správním řádu. Na provádění služebního hodnocení lze přiměřeně aplikovat některá ustanovení správního řádu a dovodit, že podklady pro provedení služebního hodnocení zásadně opatřuje hodnotitel v součinnosti se služebním orgánem, přičemž jsou povinni zjistit

všechny okolnosti ve prospěch i v neprospěch státního zaměstnance.

Služební hodnocení musí obsahovat odůvodnění klasifikace jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí a příslušné podklady, jimiž se hodnotitel ve své klasifikaci řídil. S povinností hodnotitele opatřit podklady pro provedení služebního hodnocení koresponduje povinnost představeného řídit a kontrolovat výkon služby podřízenými státními zaměstnanci, průběžně hodnotit výkon služby státních zaměstnanců a podílet se na jejich služebním hodnocení.

Zákon o státní službě upravuje proces hodnocení státních zaměstnanců jako nepřetržitý proces, kdy hodnotitel posuzuje výkon státní služby státním zaměstnancem, plnění jeho služebních úkolů a dalších povinností průběžně za celé hodnocené období. Právě průběžné hodnocení je zdrojem podkladů pro provedení služebního hodnocení a také jeho přílohou. Bez příslušných podkladů z průběžného hodnocení postrádá hodnotitelovo tvrzení ve služebním hodnocení oporu v objektivních skutečnostech a ve své podstatě zpochybňuje základní zásady pro provádění služebního hodnocení, kterými jsou jeho nestrannost, nezaujatost a spravedlivost.

Průběžné hodnocení by měl hodnotitel provádět jak pravidelně, např. měsíčně, čtvrtletně, tak nepravidelně, např. byl-li nebo měl-li být splněn stěžejní služební úkol. I s průběžným hodnocením by měl hodnotitel státního zaměstnance seznamovat a zabránit tak tomu, aby služební hodnocení bylo pro státního zaměstnance nečekané a nepříjemně překvapivé. Podstata služebního hodnocení státních zaměstnanců spočívá v tom, že hodnotitel v průběhu hodnoceného období pozoruje a zaznamenává plnění služebních úkolů, jednání a chování hodnoceného státního zaměstnance, které následně porovnává s očekávaným standardem.

Není-li ze samotného služebního hodnocení zřejmé, na základě jakých skutečností a podkladů byly závěry služebního hodnocení učiněny, pak takové služební hodnocení nelze považovat za přezkoumatelné. Na to musí být kladen důraz zejména v situacích, kdy dochází meziročně ke změně v bodové klasifikaci plnění jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí, a/nebo kdy je plnění jednotlivých hodnotících kritérií, resp. hodnocených oblastí hodnoceno jako podprůměrné.

Druhým vážným nedostatkem, jenž byl shledán při přezkumu způsobu provedení služebního hodnocení, byla jeho nedostatečná individualizace. Zákon o státní službě ani nařízení vlády nestanoví výslovně, aby bylo služební hodnocení podloženo, odůvodněno či individualizováno. Tento požadavek však vyplývá, jak bylo uvedeno výše, z obecných správně-právních zásad a jeho naplnění je nezbytné i s ohledem na možnost přezkumu služebního hodnocení v zákonem definovaných případech.

Hodnotitelé jsou při zpracování služebního hodnocení povinni postupovat podle služebního předpisu, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců, podle kterého *služební hodnocení představuje slovní a bodovou klasifikaci plnění hodnocených oblastí (hodnotících kritérií) hodnoceným státním zaměstnancem za hodnocené období, přičemž slovní klasifikace je konkretizovaným slovním popisem úrovně plnění hodnocené oblasti (hodnotícího kritéria)*. Přitom je nezbytné, aby hodnotitelé zohlednili při slovním popisu úrovně plnění jednotlivých hodnocených oblastí (hodnotících kritérií) osobu hodnoceného státního zaměstnance, tedy popis indi-

vidualizovali, neboť právní úprava služební hodnocení státních zaměstnanců směřuje k tzv. formativnímu hodnocení, které poskytuje individualizovanou hodnotící informaci, tzv. zpětnou vazbu, a nabízí vedení a poučení zaměřené na zlepšování budoucích výkonů. Má poukázat na konkrétní klady, resp. nedostatky proto, aby bylo možné cíleně ovlivňovat průběh hodnocené činnosti.

V souvislosti s tím je třeba za závažný nedostatek při provádění služební hodnocení považovat i postup, kdy hodnotitel slovní klasifikaci vůbec neuvede, nebo kdy uvede pouze ilustrativní popis slovní a bodové klasifikace plnění jednotlivých hodnotících kritérií a hodnocených oblastí, jenž tvoří přílohu č. 2 ke služebnímu předpisu, kterým se stanoví postup při provádění služební hodnocení státních zaměstnanců, aniž by slovní popis sám individualizoval.

Konečně třetím nedostatkem byla nedostatečná konzistentnost služební hodnocení, kdy v některých případech bodová klasifikace jednotlivých hodnotících kritérií neodpovídala klasifikaci slovní.

Výše uvedené nedostatky služebních hodnocení byly nejčastějším důvodem, proč byly stížnosti proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců shledány důvodnými a proč byla v odvolacím řízení rozhodnutí o platu, respektive o změně osobního příplatku, vydaná právě v závislosti na výsledku služební hodnocení, zrušena a věc vrácena k novému projednání.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu je příslušným k vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení státních zaměstnanců v ministerstvech, Úřadu vlády a ve služebních úřadech, které nemají nadřízený služební úřad. V roce 2017 vyřídil celkem 18 stížností proti služebnímu hodnocení. V deseti případech byly stížnosti shledány důvodnými a služebnímu orgánu bylo uloženo napadené služební hodnocení usnesením podle § 156 odst. 2 správního řádu zrušit v celém rozsahu a zajistit provedení nového služební hodnocení státního zaměstnance, v osmi případech byly stížnosti shledány nedůvodnými.

Pokud jde o odvolání proti rozhodnutím o platu, resp. o změně osobního příplatku, vydaným v závislosti na výsledku služební hodnocení, rozhodoval náměstek ministra vnitra pro státní služby ve 14 odvolacích řízeních. V devíti případech bylo rozhodnutí služebnímu orgánu I. stupně zrušeno a věc vrácena k novému projednání, v jednom případě bylo rozhodnutí služebnímu orgánu I. stupně zrušeno a řízení zastaveno a ve dvou případech bylo odvolání zamítnuto a rozhodnutí služebnímu orgánu I. stupně potvrzeno. V jednom případě bylo odvolací řízení zastaveno z důvodu zpětvzetí odvolání a v jednom případě bylo odvolání zamítnuto, neboť bylo podáno opožděně; v daném případě však bylo následně rozhodnutí služebnímu orgánu I. stupně v přezkumném řízení zrušeno a věc vrácena k novému projednání. V jednom případě musel náměstek ministra vnitra pro státní službu v návaznosti na zrušení rozhodnutí o platu, resp. o změně osobního příplatku, vydaného v závislosti na výsledku služební hodnocení ve zkráceném přezkumném řízení změnit ve výroku rozhodnutí o platu i následně vydané rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného.

9.3 Výsledky služební hodnocení za rok 2016 a porovnání s rokem 2015

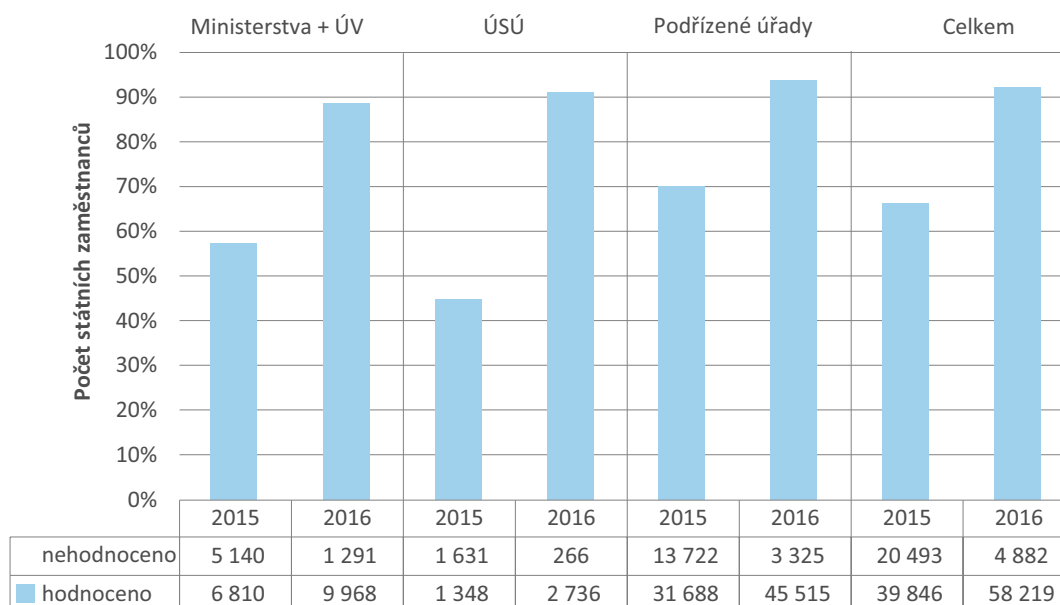
V prvním čtvrtletí roku 2017 proběhlo ve všech služebních úřadech služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016.

V následujících tabulkách a grafech jsou znázorněny výsledky služební hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016. Pro srovnání jsou služební úřady odlišeny na ministerstva a Úřad vlády, dále na úřady, které nemají nadřízený služební úřad, tedy ústřední správní úřady označené zkratkou ÚSÚ, a podřízené služební úřady. Podrobnější údaje jsou uvedeny v závěrečné zprávě o provedeném srovnávacím přezkumu účinnosti nařízení vlády č. 134/2015 Sb.

Za rok 2016 bylo provedeno služební hodnocení u 58 219 státních zaměstnanců, z toho bylo 9 381 představených a 48 838 ostatních státních zaměstnanců, více viz Graf 21. Z těchto údajů vyplývá, že regulace obsažená v nařízení vlády byla aplikována v roce 2016 na 92,26 % státních zaměstnanců, zatímco v roce 2015 byla aplikována na 66,04 % státních zaměstnanců.

Graf 21

Provedení služební hodnocení (všichni státní zaměstnanci)



Pouze malá část, 336 představených, což představuje 3,5 %, hodnocena nebyla. Jedná se o představené, jimž vznikl služební poměr až po 30. červnu 2016 na základě výsledku výběrového řízení na obsazení volného služebního místa představeného. Nebyli proto hodnoceni z důvodu, že v roce 2016 jejich služební poměr netrval po dobu delší než šest měsíců tak, jak předpokládá § 7 nařízení vlády. Dále se může jednat o představené, kteří nebyli hodnoceni z důvodu, že v roce 2016 nevykonávali službu po dobu delší než 60 pracovních dnů.

Ze stejných důvodů nebylo hodnoceno 4 546, což činí 8,52 % ostatních státních zaměstnanců.

Důvodem významného rozdílu počtu hodnocených ostatních státních zaměstnanců za roky 2015 a 2016 byla aplikace § 9 nařízení vlády, podle kterého služebnímu hodnocení za rok 2015 podléhali pouze ti státní zaměstnanci, kteří v roce 2015 byli ve služebním poměru po dobu delší než dva měsíce. Z údajů získaných v rámci předchozího přezkumu účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády vyplynulo, že cca 40 % ostatních státních zaměstnanců bylo přijato do služebního poměru až po 31. říjnu 2015, a protože nevykonávali službu po dobu delší než dva měsíce, nepodléhali služebnímu hodnocení za rok 2015.

Následkem výše uvedené skutečnosti nemá srovnání údajů získaných z prvního služebního hodnocení za rok 2015 s údaji získanými z druhého služebního hodnocení za rok 2016 vždy adekvátní vypovídací hodnotu, neboť v údajích za všechny státní zaměstnance hrály v roce 2015 větší váhu údaje vztahující se k hodnocení představených, než je tomu v roce 2016.

Ze zjištěných údajů, viz Graf 22, vyplývá, že 66,31 % hodnocených státních zaměstnanců za rok 2016 dosahovalo ve službě dobrých výsledků, 25,23 % vynikajících výsledků, 8,38 % dostačujících výsledků a nepatrné množství 0,07 %, tj. 39 hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo nevyhovujících výsledků.

Ačkoliv se celkový počet zpracovaných služebních hodnocení za rok 2016 navýšil oproti celkovému počtu zpracovaných služebních hodnocení za rok 2015 o více než čtvrtinu, rozvržení dosažených celkových výsledků služebního hodnocení se změnilo pouze minimálně.

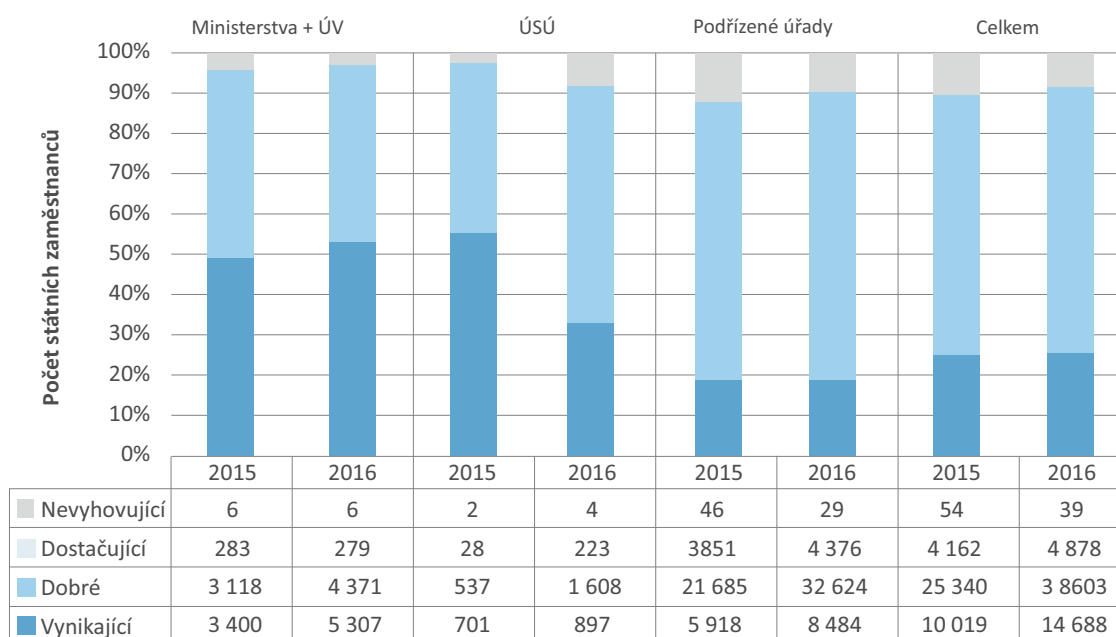
Dále z údajů vyplývá, že 63,86 % představených za rok 2016 dosahovalo vynikajících výsledků. Ve srovnání s celkovými výsledky služebního hodnocení za rok 2015 jde o procentní navýšení služebních hodnocení s vynikajícími výsledky o 8 %, a to na úkor služebních hodnocení s dobrými výsledky. Dobrých výsledků za rok 2016 dosahovalo 35,85 % představených. Jen nepatrné množství 0,5 %, tj. 49 představených dosahovalo dostačujících výsledků a pouze jeden představený v rámci celé státní služby obdržel služební hodnocení se závěrem, že ve službě dosahoval nevyhovujících výsledků.

V případě ostatních státních zaměstnanců jsou poměry vynikajících a dobrých výsledků opačné. Dobrých výsledků za rok 2016 dosahovalo 72,11 %, vynikajících 17,87 % a dostačujících 9,88 %, tj. 4 829 ostatních státních zaměstnanců. Nepatrné množství 0,07 %, tj. 38 ostatních státních zaměstnanců dosáhlo nevyhovujících výsledků. Ve srovnání s celkovými výsledky služebního hodnocení za rok 2015 jde o nepatrné procentní navýšení služebních hodnocení s vynikajícími výsledky o 1,96 % a služebních hodnocení s dobrými výsledky o 2,15 %. Zároveň došlo k nepatrnému procentnímu snížení služebních hodnocení s dostačujícími výsledky o 3,36 % a k výraznému poklesu služebních hodnocení s nevyhovujícími výsledky o 26,92 %.

Vzhledem k tomu, že nařízení vlády č. 134/2015 Sb. v ustanovení § 6 upravuje vazbu osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, byly zjišťovány i údaje o průměrné procentní výši osobních příplatků státních zaměstnanců stanovených podle výsledku jejich služebního hodnocení, viz Graf 23.

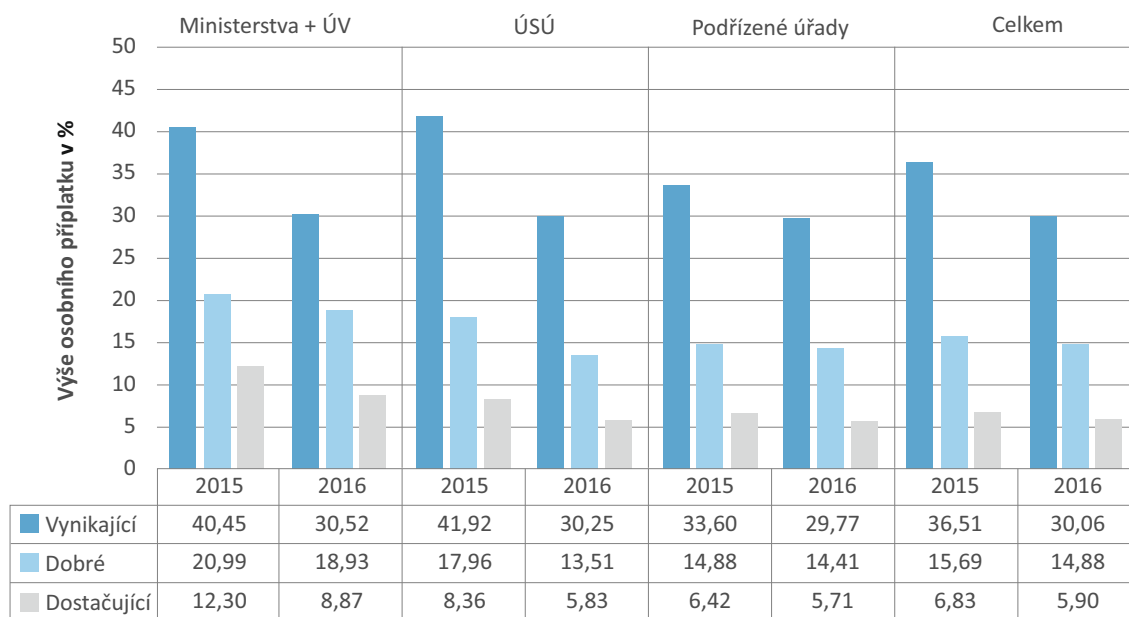
Graf 22

Porovnání výsledků služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)



Graf 23

**Průměrná procentní výše osobního příplatku podle výsledku služebního hodnocení
(všichni státní zaměstnanci)**



Srovnáním průměrné procentní výše osobních příplatků všech státních zaměstnanců stanovených dle výsledku jejich služebního hodnocení za rok 2015 a 2016 je zřejmý celkový pokles průměrné procentní výše osobních příplatků stanovených po provedení služebního hodnocení za rok 2016. U představených, kteří dosáhli vynikajících výsledků, došlo po provedení služebního hodnocení za rok 2016 ve srovnání s rokem 2015 ke snížení osobního příplatku v průměru o 8,55 %. U ostatních státních zaměstnanců to bylo o 1,76 % u těch, kteří dosahovali vynikajících výsledků.

Příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků nebylo provedení služebního hodnocení za rok 2016, resp. na ně navazující úprava osobních příplatků, ale platová valorizace s konvexním nárůstem úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy provedená novelou nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, s účinností od 1. listopadu 2016. Osobní příplatky jsou definovány v procentech

platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává službu. Další příčinou poklesu průměrné procentní výše osobních příplatků mohlo být i zvýšení počtu státních zaměstnanců, kteří dosáhli ve služebním hodnocení za rok 2016 lepších výsledků než ve služebním hodnocení za rok 2015, aniž by jim byly zároveň zvýšeny/významně zvýšeny osobní příplatky.

Zvláštní skupinu tvoří státní zaměstnanci, kteří byli služebními orgány označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky. Jedná-li se zároveň o státní zaměstnance, kteří vykonávají službu v <10. až 16. platové třídě a kteří dosahovali vynikajících výsledků, přičemž výpočet výsledku služebního hodnocení činil aspoň 5,6 bodu, lze jim podle § 6 odst. 2 výše uvedeného nařízení vlády přiznat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jejich služební místo. Stav dokumentuje Tabulka 12.

Tabulka 12

Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – všichni státní zaměstnanci

	Všichni státní zaměstnanci							
	Odborníci	Ø osobní příplatek v %	z vynikajících v %		z hodnocených v %			
			2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ministerstva a Úřad vlády	819	885	64,58	56,9	24,09	16,68	12,03	8,88
ÚSÚ	166	153	66,44	63,7	23,68	17,06	12,31	5,59
Podřízené úřady	803	1016	61,16	55,3	8,01	11,98	2,53	2,23
Celkové počty	1788	2054	---	---	17,85	13,98	4,49	3,53

Vysvětlivky k Tabulce 12:

Odborníci	Počet státních zaměstnanců, kteří byli označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky
Ø osobní příplatek v %	Průměrná výše osobního příplatku vyjádřená v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo, na kterém státní zaměstnanec vykonává státní službu.
z vynikajících v %	Kolik procent státních zaměstnanců, kteří dosáhli vynikajících výsledků, bylo označeno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.
z hodnocených v %	Kolik procent z celkového počtu hodnocených státních zaměstnanců bylo označeno za vynikající, všeobecně uznávané odborníky.

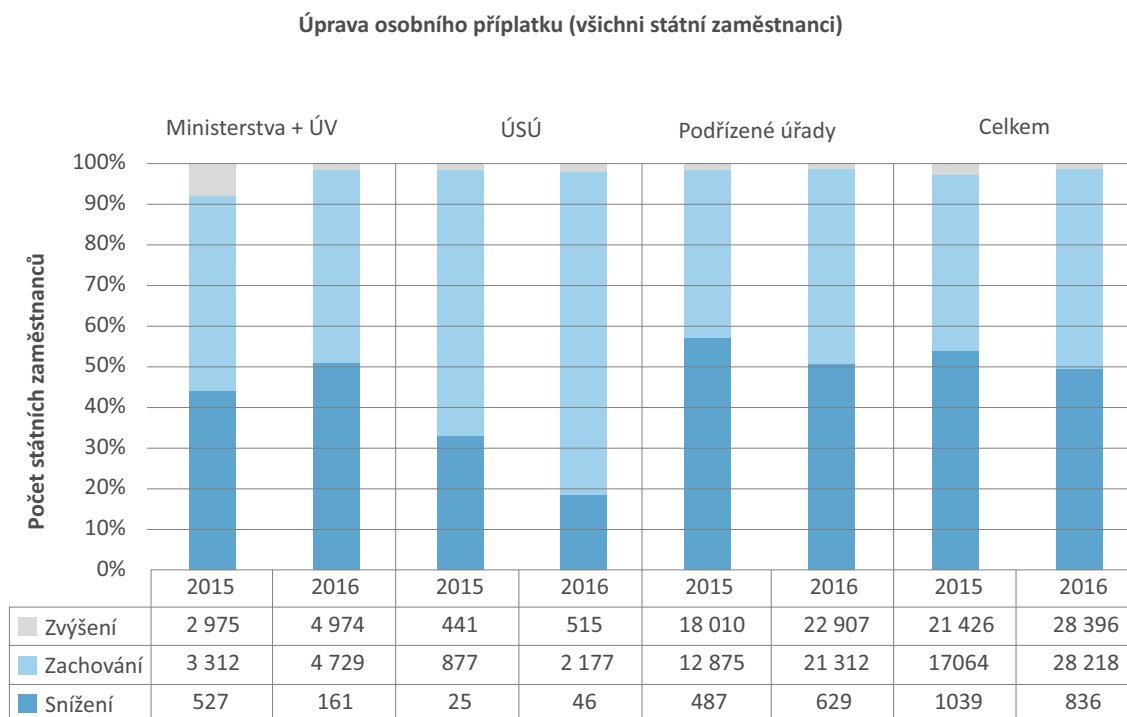
Výše uvedená tabulka poskytuje srovnání počtů státních zaměstnanců, kteří byli označeni za vynikající, všeobecně uznávané odborníky na základě služebního hodnocení za rok 2015 a služebního hodnocení za rok 2016, včetně procentní výše osobních příplatků, v členění dle ministerstev, služebních úřadů, které nemají nadřízený služební úřad, a podřízených služebních úřadů.

Na základě služebního hodnocení za rok 2016 došlo ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015 ke zvýšení počtu vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků o 266 státních zaměstnanců,

což odpovídá procentnímu navýšení o 12,9 %. Toto procentní navýšení je pouze poloviční ve vztahu ke zvýšení počtu provedených služebních hodnocení o 26,22 %. V celkovém souhrnu tedy došlo ke snížení zastoupení vynikajících, všeobecně uznávaných odborníků mezi hodnocenými státními zaměstnanci.

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. Využití těchto možností dokládá Graf 24.

Graf 24



Z údajů vyplývá, že na základě služebního hodnocení za rok 2016 byl osobní příplatek zvýšen celkem 28 396 státním zaměstnancům, tedy téměř u poloviny hodnocených státních zaměstnanců, konkrétně u 48,77 %. Skoro shodnému počtu, 48,47 % státních zaměstnanců byl osobní příplatek zachován. U 1,44 % hodnocených státních zaměstnanců byl osobní příplatek snížen a pouze 39 státním zaměstnancům, z nichž jeden byl představený a 38 ostatních státních zaměstnanců, byl odňat.

Ve srovnání se služebním hodnocením za rok 2015 jsou celkové procentní hodnoty téměř shodné s tím, že ve vztahu ke služebnímu hodnocení za rok 2016 zahrnují podstatně vyšší počet státních zaměstnanců. Výraznější procentní rozdíly jsou patrné ze srovnání mezi ministerstvy a jednotlivými služebními úřady, které

nemají nadřízený služební úřad. Tento trend je zachován rovněž u představených a s minimálními procentními rozdíly i u ostatních státních zaměstnanců.

Služebnímu hodnocení za rok 2016 bylo podrobena o 18 373 státních zaměstnanců více než služebnímu hodnocení za rok 2015. Z toho je zřejmé, že tento počet státních zaměstnanců byl služebnímu hodnocení podroben poprvé. 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.

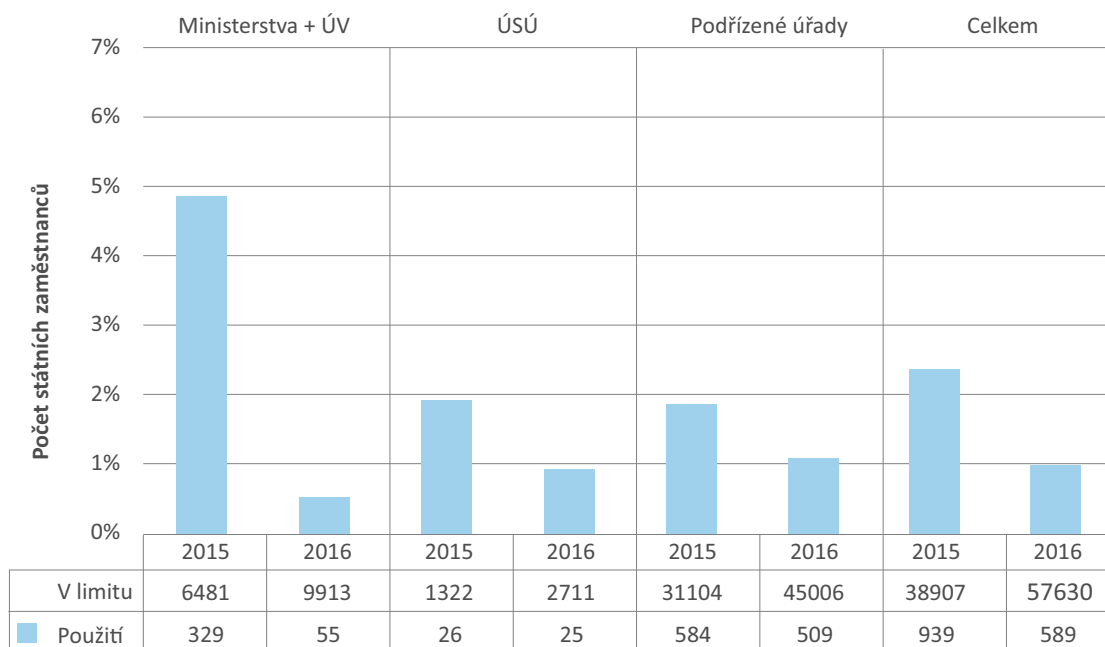
Za obdobných podmínek bylo možno zachovat osobní příplatek i státnímu zaměstnanci, jehož osobní příplatek byl vyšší než 10 %, avšak nepřesáhnul 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno jeho služební místo, dosáhl-li dostačujících výsledků.

K postupu podle § 8 nařízení vlády došlo ve služebním hodnocení za rok 2016 v minimálním počtu případů, jak ukazuje **Graf 25**. V rámci celé státní služby se tak stalo celkem u 589 státních zaměstnanců, což představuje 1,01 % státních zaměstnanců. Častěji byl tento postup aplikován v podřízených úřadech, kde dosáhl 1,12 %, v ministerstvech pouze v 0,55 % případů. Zároveň byl častěji aplikován vůči ostatním státním zaměstnancům, méně u představených.

Graf 25

Aplikace § 8 nařízení vlády (všichni státní zaměstnanci)

Použití "brzdy" dle § 8 NV 134/2015 Sb. (všichni státní zaměstnanci)





10

OZNAMOVÁNÍ
PODEZŘENÍ
ZE SPÁCHÁNÍ
PROTIPRÁVNÍHO
JEDNÁNÍ

Ve vazbě na ustanovení § 205 písm. d) zákona o státní službě bylo vládou přijato nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu, které řeší podrobnosti pro oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání v něm uvedenými osobami. Nařízení vlády umožňuje státním zaměstnancům učinit oznámení o podezření ze spáchání protiprávního jednání, a to i anonymně. V souvislosti s tímto oznámením potom nemohou být vystaveni postihům, znevýhodnění nebo nátlaku.

Podaná oznámení řeší prošetřovatelé, kteří mohou postupovat podle metodického pokynu 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.

Ustanovení § 8 nařízení vlády č. 145/2015 Sb. stanovuje všem služebním úřadům povinnost zaslat Ministerstvu vnitra písemnou zprávu o činnosti prošetřovatele za uplynulý rok nejdéle do 1. března následujícího roku.

Na základě zpráv o činnosti prošetřovatelů předložených za rok 2017 bylo zjištěno, že předpokládaný postup pro oznámení konkrétních podezření nebyl státními zaměstnanci využíván ve větší míře. Zpravidla byla prošetřovateli oznámení evidována pouze v jednotkách případů. Státní zaměstnanci také činili podání označená jako oznámení podle nařízení vlády č. 145/2015 Sb., která byla ovšem posouzena jako jiná podání. Na základě informací ze zaslaných závěrečných zpráv prošetřovatelů byl poměr případů, kdy bylo podezření ze spáchání protiprávního jednání důvodné, velmi malý (celkem šest).

Tabulka 13

Souhrnná statistika prošetřování za rok 2017 (zdroje ke dni 19. 4. 2018)

celkem služebních úřadů	107
celkem zaslaných zpráv prošetřovatelů	96
podání celkem	994
z toho oznámení	71
přijato v předchozím roce	100
z toho anonymní	14
e-mailem celkem	788
písemně celkem	8
spam apod.	796
prošetřeno	39
probíhající prošetření	2
postoupeno kompetentním správním orgánům	61
předáno jinému prošetřovateli	74
předáno správnímu orgánu příslušnému k projednání správního deliktu	10
oznámení státnímu zástupci nebo Polici České republiky	1
zjištěné nedostatky	11
učiněná opatření	11
důvodné podezření ze spáchání protiprávního jednání	6

Poznámka ke statistice – pouze některé služební úřady uvedly celkový počet anonymních podání, podání e-mailem, písemně a spam. Většina služebních úřadů tyto kategorie odděleně neuvedla, proto není možné podle výsledků vyvodit obecnější závěry pro takové typy podání.



11

ETIKA

Pravidla etiky státních zaměstnanců stanoví služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015, jenž byl vydán na základě zmocnění v § 77 odst. 1 písm. t) zákona o státní službě.

Služební předpis o pravidlech etiky státních zaměstnanců má specifickou povahu. Pravidla etiky státních zaměstnanců je třeba vnímat především jako soubor mravních pravidel, jež by měla být přirozeně respektována a naplňována při výkonu služby. Přirozenou sankcí v případě nedodržení mravních pravidel je společenské mravní odsouzení. Z tohoto důvodu je míra aplikace služebního předpisu o pravidlech etiky státních zaměstnanců odlišná od ostatních služebních předpisů. Je proto třeba činit další kroky, které přispějí k jeho jednotné aplikaci a interpretaci tak, aby se předešlo nežádoucím excesům při jeho praktickém použití. Dále a s ohledem na skutečnost, že pravidla etiky státních zaměstnanců předpokládají u představených vyšší míru erudice v oblasti služební etiky tak, aby byli schopni řešit etické otázky vyvstalé při

výkonu služby, je třeba zvážit přijetí opatření, jež by služební předpis o pravidlech etiky státních zaměstnanců vhodně doplnila.

Náměstek ministra vnitra pro státní službu proto zřídil pracovní skupinu, jejíž členskou základnu tvoří zaměstnanci sekce pro státní službu a odborníci v oblasti etiky z řad státních zaměstnanců, ale i pracovníků vědecké sféry. Úkolem této pracovní skupiny je provést analýzu dosavadního služebního předpisu, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců, a vyhodnotit zkušenosti služebních úřadů s jeho implementací a následně připravit jeho komplexní revizi. Cílem je připravit moderní etický kodex, jenž bude dostupný a srozumitelný všem adresátům. Předpokládá se, že nový služební předpis nabyde účinnosti v roce 2019.



12

ŘÍZENÍ KVALITY
VE SLUŽEBNÍCH
ÚŘADECH

Sekce pro státní službu od roku 2016 připravuje v rámci projektu PROAK systém řízení kvality ve státní službě. Tato aktivita naplňuje cíle a úkoly plynoucí ze Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014 – 2020, jehož aktualizace byla schválena vládou České republiky dne 5. prosince 2016 usnesením č. 1088.

V rámci realizace Strategického rámce odpovídá sekce pro státní službu mimo jiné za splnění úkolů vyplývajících ze strategického cíle 1 *Modernizace veřejné správy*, respektive specifického cíle 1.3 *Rozšíření řízení kvality a zlepšení strategického řízení ve veřejné správě*. Jeho cílem je zvýšení kvality veřejné správy a její efektivity, a to prostřednictvím koncepčního řízení kvality a zaváděním řízení kvality ve veřejné správě. Na základě závěrů Analýzy využívání metod kvality na úrovni státní správy byla v rámci projektu PROAK zpracována Metodika zavádění řízení kvality ve služebních úřadech, obsahující popis procesu a harmonogram zavádění principů řízení kvality ve služebních úřadech. Metodika byla projednána vládou a následně schválena usnesením vlády ze dne 10. dubna 2017 č. 275. V souladu s touto metodikou bylo v roce 2017 v oblasti řízení kvality stěžejním úkolem definovat takzvaná kritéria zlepšování, která by měla být v letech 2018 až 2021 zavedena na všech služebních úřadech. Následně byl zpracován Metodický pokyn pro řízení kvality ve služebních úřadech, který vláda vzala na vědomí dne 11. října 2017 a který se stal podkladem pro realizaci pilotního testování požadavků vyplývajících z navrhovaných kritérií zlepšování v rámci minimální míry řízení kvality. Pilotní projekty byly realizovány na dvou služebních úřadech v posledním čtvrtletí roku 2017 a zakončeny byly zpracováním hodnotících zpráv a aktualizovaného Metodického pokynu.

Cílem Metodického pokynu je stanovit rozsah míry řízení kvality, která bude zaváděna na služebních úřadech, a doporučit rozsah tzv. optimální míry řízení kvality směřující k zavedení komplexních metod řízení kvality. Takzvaná minimální míra řízení kvality, ve svém povinném rozsahu, je specifikována v následujících kritériích zlepšování:

- Kritérium zlepšování č. 1: Strategie rozvoje služebního úřadu
- Kritérium zlepšování č. 2: Systém definování měřitelných cílů služebního úřadu
- Kritérium zlepšování č. 3: Systém odpovědnosti a pravomocí ve služebním úřadě
- Kritérium zlepšování č. 4: Systém interních předpisů
- Kritérium zlepšování č. 5: Systém komunikace ve služebním úřadu
- Kritérium zlepšování č. 6: Systém řízení změn
- Kritérium zlepšování č. 7: Politika lidských zdrojů
- Kritérium zlepšování č. 8: Adaptační proces
- Kritérium zlepšování č. 9: Šetření spokojenosti zaměstnanců
- Kritérium zlepšování č. 10: Systém partnerství v rámci státní služby

V Metodickém pokynu je rovněž specifikován, respektive doporučen postup pro zavedení výše uvedených kritérií zlepšování, postup pro zavedení vybraných metod řízení kvality jakožto optimální míra řízení kvality (tedy Systém řízení kvality podle požadavků normy ISO 9001, Model CAF nebo benchmarking) a postup pro čerpání finanční podpory z Operačního programu Zaměstnanost.

Povinnost zavést principy řízení kvality v rozsahu povinné – minimální míry, tedy v rozsahu kritérií zlepšování, budou mít služební úřady od roku 2018 s požadovaným ukončením v červnu 2021. Sekce pro státní službu bude pro tuto aktivitu mít připraveno školení pro odpovědné státní zaměstnance, tým odborníků pro poskytování konzultací služebním úřadům a tým hodnotitelů pro závěrečné vyhodnocení naplnění požadavků Metodického pokynu.



13

INFORMAČNÍ SYSTÉM
O STÁTNÍ SLUŽBĚ

Informační systém o státní službě je zřizován na základě zákona o státní službě jako informační systém veřejné správy, jehož účelem je vedení údajů nezbytných pro správu organizačních věcí služby a služebních vztahů v rámci služebních úřadů i mezi nimi. Je přístupný na adrese <https://portal.iso.ss.cz>. ISoSS se skládá z pěti modulů a část údajů je přístupná i veřejnosti.

ISoSS byl spuštěn 1. července 2015 a od té doby dosáhl již přes 100 tisíc přístupů do části určené pouze pro služební úřady a jen za rok 2017 více jak 136 tisíc přístupů do veřejně přístupné části portálu ISoSS.

V souladu s novelou zákona o státní službě č. 144/2017 Sb. byla provedena zásadnější úprava Rejstříku státních zaměstnanců, do kterého byly doplněny údaje o datu narození, státním občanství, evidenční číslo státního zaměstnance, služební působiště a údaj o vyslání k výkonu služby jako národního experta a zařazení po jeho ukončení. V souvislosti s tím, ale i na základě získaných poznatků z praxe byly revidovány i způsoby nebo rozsah zadávání některých údajů do ISoSS.

ISoSS se stále rozvíjí o nové funkcionality. Po vytvoření modulu pro předkládání organizační struktury a systemizace služebních úřadů

(OSYS) jsou data vedená k systemizovanému služebnímu místu automaticky přebírána do formuláře k vyhlášení výběrového řízení na obsazení takového volného služebního místa, čímž došlo ke zjednodušení práce na portálu ISoSS. Na konci roku 2017 byla také připravena nová funkcionality pro generování čísla služebního průkazu.

Údaje z evidence obsazovaných služebních míst jsou od prosince 2017 publikovány ve formátu otevřených dat v *Národním katalogu otevřených dat* na *Portálu veřejné správy* i na veřejně přístupné části portálu ISoSS. Došlo tak k naplnění nařízení vlády č. 425/2016 Sb., o seznamu informací zveřejňovaných jako otevřená data, a zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Podmínky užití dat jsou zvoleny s maximální otevřeností a není stanovena žádná licence omezující použití dat.



14

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

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra nemá informaci o tom, že by v oblasti informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborových organizací a kolektivních dohod došlo v roce 2017 k jakýmkoliv změnám.

Pokud jde o Kolektivní dohodu vyššího stupně, vzhledem k tomu, že do konce roku 2017 neoznámila žádná z jejích smluvních stran, že platnost dohody nechce prodloužit, byla její platnost prodloužena do 31. prosince 2018. Rok 2018 je ovšem posledním rokem její platnosti, neboť tu lze prodloužit maximálně dvakrát.

V této souvislosti se koncem roku 2017 předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací spolu se zástupci Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády, Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky a Českomoravského odborového svazu pracovníků školství obrátil na náměstka ministra vnitra pro státní službu s žádostí o zahájení kolektivního vyjednávání o nové kolektivní dohodě vyššího stupně.

Provedením kolektivního vyjednávání o nové kolektivní dohodě vyššího stupně bylo vládou pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem financí a Ministerstvem vnitra, neboť Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro kolektivní vyjednávání, Ministerstvo financí ústředním orgánem pro státní rozpočet a Ministerstvo vnitra plní koordinační úlohu v oblasti státní služby. Obdobně postupovala vláda při sjednávání aktuálně platné Kolektivní dohody vyššího stupně.



15

MEZINÁRODNÍ
SPOLUPRÁCE VE
STÁTNÍ SPRÁVĚ

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

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

15.1 EUPAN

Evropská síť pro veřejnou správu (*European Public Administration Network*, EUPAN) je 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 v rámci svého předsednictví. Workshopy pořádané v rámci setkání poskytují jedinečnou možnost sdílet cenné poznatky a zkušenosti s odborníky z jiných členských států.

Maltské předsednictví v první polovině roku 2017 se soustředilo na témata z oblasti lidských zdrojů. V souvislosti se stárnutím populace bylo řešeno postavení starších státních zaměstnanců a mezigenerační vztahy na pracovišti. Jednou z diskutovaných forem usnadňujících mezigenerační komunikaci bylo zavedení tzv. *open space* pracovních prostor a flexibilních pracovních míst. Čeští zástupci se rovněž zapojili do workshopů věnovaných otázce zvýšení motivace zaměstnanců či možnostem zvýšení přeshraniční mobility státních zaměstnanců.

V druhé polovině roku 2017 Radě Evropské unie předsedalo Estonsko. Jako hlavní téma zvolili pořadatelé vlajkovou loď estonských reforem, tj. rozvoj digitální společnosti spočívající mimo jiné v zavádění principu *Once only*, kdy občan poskytuje úřadům údaje pouze jednou. Využitím moderních technologií jsou tato data sdílena mezi úřady, čímž dochází ke snižování administrativní zátěže pro občany, firmy i samotnou veřejnou správu. Čeští zástupci se dále zapojili do workshopů věnovaných oblasti lidských zdrojů, kde byl diskutován rozvoj kompetencí vedoucích zaměstnanců či zvýšení atraktivity státní správy jakožto zaměstnavatele, tzv. *employer branding*.

15.2 EUPAE a Výbor pro sociální dialog

Sdružení EUPAE (*European Public Administration Employers*) je nezisková organizace sdružující zástupce evropských zaměstnavatelů ve státní správě a Česká republika je jedním ze zakládajících členů. EUPAE je sociálním partnerem a protějškem k Delegaci odborových svazů národních státních správ TUNED (*Trade Unions' National and European Administration Delegation*, TUNED). Zástupci EUPAE a TUNED založili platformu pro společné vyjednávání, Výbor pro sociální dialog, který se zaměřuje na pracovní právní témata a setkává se podle potřeby i na pracovní úrovni.

V rámci činnosti Výboru pro sociální dialog došlo v roce 2017 k dokončení projektu *Psychosociální rizika v zaměstnání*, jehož výstupy v podobě příručky a krátkého filmu nabízejí návod, jak čelit stresu, šikaně, obtěžování a násilí v zaměstnání.

V červnu 2017 schválila Evropská komise nový projekt italského předsednictví EUPAE na téma digitalizace a sladování rodinného a osobního života s výkonem služby, jehož cílem je zmapovat působení nových technologií na státní zaměstnance. Ukončení projektu je plánováno v roce 2019.

Rovněž v roce 2017 evropská agentura Eurofound dokončila Studii reprezentativnosti, v níž konstatuje, že na evropské úrovni zastupuje Výbor pro sociální dialog více státních zaměstnanců než obdobné instituce sociálního dialogu v této oblasti.

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

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

Mezi její agendy patří reforma služebního a pracovního řádu Evropské unie, oblasti personální politiky institucí Unie, kterými jsou například kariérní postup, sladění práce a osobního života, či zastoupení úředníků z jednotlivých členských států v institucích Unie. Svou aktivní účastí na pracovní skupině se Česká republika podílí na vytváření rovnoprávných podmínek pro české občany působící v unijních institucích v souladu s cíli stanovenými v rámci *Strategie podpory Čechů v institucích Unie*.

V roce 2017 se projednávala zpráva Komise o finanční situaci systému zdravotního a nemocenského pojištění a zpráva Komise o prováděcích předpisech ke služebnímu a pracovnímu řádu. Diskutovalo se o naplnění cíle plošného snižování počtu zaměstnanců v institucích a agenturách v období 2013 – 2017 o 5 %, o výběrových řízeních do institucí EU pořádaných Úřadem EPSO a o následných krocích po přijetí Závěrů Rady ke *Studii Eurostatu o dlouhodobých dopadech nákladů na důchodový systém*.

15.4 Síť expertů EPSO na výběrová řízení

Úřad EPSO (*European Personnel Selection Office*, EPSO) představuje meziinstitucionální subjekt Evropské unie zodpovědný za plánování a organizaci výběrových řízení pro úředníky a další zaměstnance do evropských institucí. Pravidelná jednání Úřadu EPSO s experty členských států se věnují průběhu a výsledkům výběrových řízení do unijních institucí, plánovaným výběrovým řízením a připravovaným změnám. Informace o výsledcích výběrových řízení, tedy složení rezervních seznamů dle geografické příslušnosti, je důležitým ukazatelem pro zeměpisnou rovnováhu zastoupení občanů jednotlivých členských států na úřednických postech v orgánech a institucích EU v budoucnosti.

Česká republika účast na pravidelných setkávání Úřadu EPSO využívá k získávání aktuálních informací a zejména také k upozorňování na podmínky a další relevantní skutečnosti výběrových řízení. Zástupci České republiky se také zúčastnili jednání členských států, které mají dlouhodobě nedostatečný počet úspěšných uchazečů na rezervních seznamech tzv. *Focus countries* a kterým Úřad EPSO věnuje větší pozornost a podporu při svých aktivitách. Diskuse o výběrových řízeních na jednáních expertů jsou jedním z klíčových nástrojů pro naplňování vládní priority vedoucí k posílení české přítomnosti v evropských institucích v souladu se Strategií podpory Čechů v institucích EU (usnesení Výboru pro Evropskou unii ze dne 23. 2. 2015 č. 6).

15.5 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 jednotlivých odpovědných útvarů OECD.

Mezi ně patří Výbor pro veřejné vládnutí (PGC) a jeho pracovní skupina k zaměstnávání a řízení ve veřejném sektoru (PEM).

V rámci PEM proběhla dotazníková šetření, jejichž závěry budou sloužit jako podklady pro konkrétní návrh dokumentů této pracovní skupiny. Tato šetření se zabývala například dovednostmi a kompetencemi ve veřejné správě, strategickým řízením lidských zdrojů ve veřejné správě, řízením, vládnutím, zaměstnáváním a hodnotami ve veřejné správě.

15.6 Mezinárodní vzdělávání a stáže

15.6.1 Program Erasmus for Public Administration

Program Erasmus for Public Administration je stáž organizovaná Evropskou komisí v rozsahu 8,5 dne.

Stáž má za cíl seznámit účastníky se základním chodem institucí Evropské unie a jejich rozhodovacími mechanismy. Významnou součástí programu je tzv. *job-shadowing*, v rámci něž mají stážisté možnost navštívit vybranou instituci EU a konkrétní útvar, se kterým z vysílajícího úřadu přímo spolupracují, či navázat nové kontakty.

Stáže se mohou zúčastnit zaměstnanci veřejné správy s vysokoškolským vzděláním, jejichž agenda se týká problematiky Evropské unie. Česká republika má každoročně k dispozici čtyři místa, která jsou rozdělena do tří běhů. V roce 2017 se přihlásilo celkem 60 uchazečů a všechna místa byla obsazena.

15.6.2 Program profesionálních stáží pro národní experty (NEPT)

Program profesionálních stáží pro národní experty (*Program for National Experts in Professional Training, NEPT*) představuje tři až pět měsíců stáž ve zvoleném útvaru Evropské komise.

Cílem stáže je rozšířit odborné znalosti a zkušenosti národního experta v jednom ze sektorů Evropské komise. Stážisté mají příležitost zapojit se do činnosti dané instituce, pracovat v mezinárodním kolektivu, získat nové kontakty a seznámit se s fungováním institucí Evropské unie. Uchazeč sám navrhuje konkrétní útvar Evropské komise, ve kterém by chtěl stáž absolvovat. Činnost zvoleného útvaru však musí korespondovat s agendou, kterou expert vykonává v České republice.

Stáže se mohou zúčastnit zaměstnanci veřejné správy bez ohledu na typ pracovní smlouvy nebo služebního poměru. Česká republika má k dispozici devět míst na rok, každoročně je vyhlašován jarní a podzimní běh. V roce 2017 obsadila Česká republika pouze tři místa. Úspěšných kandidátů bylo celkem sedm, z toho se však čtyři odhlásili.

15.6.3 Evropský institut veřejné správy (EIPA)

Evropský institut veřejné správy (*European Institute of Public Administration, EIPA*) je nezávislou institucí sídlící v Maastrichtu (Nizozemsko), která se věnuje vzdělávání a výzkumu v oblasti veřejné správy. Na rozhodovací činnosti EIPA se členské státy podílí prostřednictvím svých zástupců ve Správní radě EIPA, která je řídicím orgánem institutu a zasedá dvakrát ročně.

V roce 2017 uspořádala EIPA celkem 633 školení, kterých se zúčastnilo více než 11 tisíc účastníků. Mezi nejčastější témata patřily evropské strukturální a investiční fondy, veřejné zakázky, lidské zdroje a inovace. Školení probíhají v centrále EIPA v Maastrichtu nebo na jedné z poboček v Lucemburku a Barceloně.

V listopadu 2017 proběhlo slavnostní vyhlášení Evropských cen veřejného sektoru (European Public Sector Award, EPSA). Porota hodnotila projekty na všech úrovních veřejné správy členských států a institucí Evropské unie a ocenila ty, které inovativním způsobem zkvalitňují poskytování veřejných služeb a tvorbu veřejných politik, čímž přispívají ke zlepšení života obyvatel. Z celkového počtu 149 přihlášených projektů, mezi nimiž byl také jeden projekt z České republiky, obdrželo 34 projektů Certifikát dobré praxe.

15.6.4 Jednání správní rady College of Europe

Česká republika je dlouholetým členem Správní rady College of Europe (dále jen *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 státních zaměstnanců a úředníků územních samosprávných celků s podporou vládního stipendia.

V roce 2017 byla diskuse Správní rady CoE věnována především náboru a počtům přijatých studentů, reakreditaci všech magisterských studijních programů CoE a spolupráci s European University Institute ve Florencii.

15.6.5 Young Leaders' Program

Young Leaders Program je roční magisterský studijní program na *National Graduate Institute for Policy Studies* v Tokiu (Japonsko), jehož cílem je rozvíjet znalosti a zdatnosti potřebné pro uplatnění ve vedoucích pozicích ve veřejné správě.

Japonská vláda nabízí tento program uchazečům z vybraných států z různých částí světa a poskytuje jim stipendium. Účast na programu je možná ve studijním programu *Veřejná správa a veřejné politiky* a v programu *Místní samospráva*, které probíhají v anglickém jazyce. Ke studiu v akademickém roce 2017/2018 nenastoupil žádný uchazeč z České republiky.



16

VYHODNOCENÍ
NAPLŇOVÁNÍ CÍLŮ
STÁTNÍ SLUŽBY

K základním cílům spojeným s přijetím zákona o státní službě se řadil zájem na posílení transparentnosti veřejné správy, na její depolitizaci, profesionalizaci, stabilizaci, ale i na vytváření podmínek pro zvýšení efektivity a výkonnosti státní správy.

Dosavadní zkušenosti s aplikací zákona o státní službě ukazují, že se v základním rámci daří sledované cíle postupně naplňovat, respektive vytvářet základní předpoklady pro jejich naplnění, na druhou stranu je však současně třeba reagovat na některé skutečnosti, jež se v průběhu jeho aplikace objevily. Na mnohé z nich již bylo reagováno novelou účinnou od 1. června 2017, díky které se postupy zejména v souvislosti s obsazováním volných služebních míst či zastupováním služebních orgánů již zčásti zefektivnily. V tomto postupu je ovšem třeba pokračovat a vytvořit předpoklady pro další profesionalizaci státní služby, zvýšení motivace státních zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji a kvalitnějšímu výkonu státní služby, ale i posílení odpovědnosti představených. Přitom je nutné stále reflektovat původní cíle státní služby při zachování základních parametrů nezbytných pro fungování státní služby.

Následující text se věnuje vybraným oblastem státní služby a jejich zhodnocení z hlediska naplňování cílů státní služby včetně možností jejich zlepšení a řešení identifikovaných problémů.

16.1 Systém obsazování služebních míst

V minulosti provedená novelizace zákona o státní službě týkající se výběrových řízení na služební místa představených neodstranila poměrně značnou uzavřenost systému státní služby pro kvalifikované odborníky zvenčí, která je důsledkem úzce vymezeného okruhu osob, jež se mohou výběrového řízení zúčastnit, a významnou slabinou vstupu do státní služby. Z hlediska praktické aplikace představuje tato uzavřenost to, že systém státní služby není schopný rychle reagovat na nové potřeby výkonu státní správy, na poptávku po odbornících specializujících se na oblasti, resp. majících dovednosti, kterými státní zaměstnanci zařazení k výkonu státní služby ve služebním úřadě nedisponují.

Jako omezující pro personální rozvoj státní služby a efektivní nábor odborníků, kteří nejsou státními zaměstnanci, se stále ukazují vymezení okruhu osob, jež se mohou účastnit výběrových řízení na jednotlivé stupně řízení ve státní službě, respektive na jednotlivé kategorie představených jako vedoucích státních zaměstnanců. To je České republice vytýkáno i Evropskou komisí v návrhu zprávy o České republice 2018 [(EU) č. 1176/2011 {COM(2018) 120 final}], v níž Evropská komise uvedla, že úprava v zákoně o státní službě je příčinou těžkopádného nábory státních zaměstnanců a že omezuje možnost přilákat odborníky z akademické sféry nebo ze soukromého sektoru.

Současná právní úprava zcela upřednostňuje požadavek konkrétního druhu praxe a délky jejího vykonávání. Oproti těmto požadavkům je nezbytné posílit aspekt výkonnosti a odbornosti daného uchazeče, a podpořit tak zájem širšího okruhu kvalifikovaných a zkušených odborníků hlásit se na služební místa představených. Jejich schopnosti potom mohou být posuzovány v rámci transparentního výběrového řízení nezávislou výběrovou komisí stejně jako skutečnost, zda tito uchazeči případný konkrétní druh praxe nezbytné pro kvalitní výkon služby na daném služebním místě mají či nikoliv. I nadále tak musí platit, že nebude-li uchazeč tím nejvhodnějším kandidátem, služební místo neobsadí.

Princip transparentnosti státní služby je žádoucí výslovně promítnout i do úpravy obsazování služebních míst vysokých státních úředníků. V zákoně o státní službě dosud není výslovně stanoveno, že služební místa služebních orgánů lze obsadit toliko výběrovým řízením, byť se tato povinnost dovozuje systematickým výkladem právě s odkazem na princip transparentnosti státní služby. V souladu s uvedeným by i služební místa náměstků pro řízení sekce a ředitelů sekcí, tj. služební místa vrcholných představených měla být obsazována toliko výběrovým řízením, nikoliv tzv. přesunem bez výběrového řízení nebo převedením či

zařazením na volné služební místo, což je třeba v zákoně o státní službě jako vhodnější řešení výslovně stanovit. Vzhledem ke kompetencím služebních orgánů a vrcholných představených je potřebné klást zvýšený důraz na zajištění transparentnosti obsazování těchto služebních míst. Současně se musí zohlednit skutečnost, že v případě části služebních orgánů náleží jejich jmenování do kompetence vlády.

Racionalizace počtu kol výběrových řízení na představené

Praxe ukázala, že zejména tříkolová výběrová řízení jsou již příliš komplikovaná, zdouhavá a administrativně náročná. Stávající jednokolová řízení jsou potom velmi rigidní a uzavřená. Do budoucna by proto měla být výběrová řízení v zásadě dvoukolová.

Prvních kol výběrových řízení by se oproti současnému stavu měli moci zúčastnit v zásadě všichni zaměstnanci v organizačních složkách státu splňující příslušné předpoklady. Druhých kol pak i další osoby z veřejného i soukromého sektoru splňující příslušné předpoklady, zejména určitý typ a délku praxe.

S ohledem na zpřístupnění obou kol výběrového řízení většímu počtu možných účastníků by mělo být docíleno efektivnějšího a časově a administrativně méně náročného výběru nejvhodnějšího žadatele.

Otevření výběrových řízení představeným, kterým skončil služební poměr

Okruh potenciálních uchazečů na služební místo představeného by se měl rozšířit také o bývalé představené, kteří by splňovali předpoklady pro účast ve výběrovém řízení, pokud by vykonávali službu na svém bývalém služebním místě představeného. Zákon o státní službě stanoví, že výběrového řízení se může zúčastnit státní zaměstnanec vykonávající službu. Tím jsou diskvalifikováni bývalí představení, jejichž služební poměr se změnil nebo skončil a oni mají zájem vrátit se znovu k výkonu státní služby ve stejném nebo nižším stupni řízení.

Dosavadní právní úprava § 51 odst. 4 zákona o státní službě se dosud v praxi aplikovala na představené, jimž vznikl služební poměr ze zákona podle přechodných ustanovení zákona o státní službě. Obdobně by se mělo stanovit, že osoba, která vykonávala státní službu na služebním místě představeného, se po ukončení výkonu státní služby na služebním místě představeného považuje po dobu 3 let za osobu splňující předpoklady pro účast ve výběrovém řízení na obsazení služebního místa náměstka ministra vnitra pro státní službu, státního tajemníka, vedoucího služebního úřadu, náměstka pro řízení sekce nebo ředitele sekce, personálního ředitele sekce pro státní službu, ředitele odboru

nebo vedoucího oddělení, jedná-li se o služební místo ve stejném nebo nižším stupni řízení než služební místo představeného, na němž dotčená osoba vykonávala státní službu.

Tento postup se však v zájmu zvyšování profesionality a výkonnosti neuplatní, pokud byla dotčená osoba ze služebního místa představeného odvolána z důvodů (např. dosažení nevyhovujících nebo dostačujících výsledků ve služebním hodnocení, kárného opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo kárného opatření propuštění ze služebního poměru, odsouzení pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody

Zařazení státního zaměstnance s jeho souhlasem na jiné služební místo v témže služebním úřadě

Vedle vyhlášení výběrových řízení lze pro rychlé a efektivní a přitom kvalitní obsazování služebních míst využít i institut zařazení státního zaměstnance na jiné služební místo.

V této oblasti lze navázat na dosavadní úpravu v § 49 odst. 2 zákona o státní službě, jež umožňuje státního zaměstnance s jeho souhlasem zařadit na jiné služební místo v témže služebním úřadě ve stejném oboru státní 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. Pokud státní zaměstnanec dosahoval podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení ve státní službě vynikajících výsledků, lze očekávat vysokou úroveň výkonu státní služby i na služebním místě s vyššími požadavky. Proto se i z hlediska stability a profesionality výkonu státní služby jeví jako možné řešení zařadit takového státního zaměstnance bez výběrového řízení na služební místo zařazené o 1 platovou třídu výš, než je jeho dosavadní služební místo. Takový státní zaměstnanec ale jinak musí splňovat stanovené předpoklady a požadavky pro výkon státní služby na novém služebním místě.

Tímto postupem lze nejen odstranit administrativní bariéry kariérního růstu státních zaměstnanců a zvyšovat jejich motivaci ke kvalitnímu, profesionálnímu a efektivnímu výkonu státní služby, ale i naplnit požadavek transparentnosti takového postupu, neboť ten je vázán na prokazatelnou kvalitu výkonu státní služby.

Zařazení státního zaměstnance na jiné služební místo v rámci rezortu

Výše uvedený postup zařazení státního zaměstnance s jeho souhlasem na jiné služební místo v témže služebním úřadě podle § 49 odst. 2 zákona o státní službě se osvědčil, což vede k úvaze o rozšíření této možnosti i v rámci celého rezortu, např. u zařazení státního zaměstnance z Generálního finančního ředitelství do některého z finančních úřadů nebo např. zařazení státního zaměstnance z Odvolacího finančního ředitelství do Ministerstva financí.

Současná právní úprava umožňuje zařadit státního zaměstnance na takové služební místo pouze na základě výběrového řízení, což se v případech, kdy se jedná o služební místo ve stejném oboru služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo, a kdy státní zaměstnanec splňuje předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo, jeví jako příliš formalistický a rigidní postup. Za účelem vyšší flexibility při obsazování služebních míst by mělo být možné zařadit státního zaměstnance s jeho souhlasem na jiné služební místo ve služebním úřadě v rámci téhož rezortu, tj. nadřízeného služebního úřadu a jemu (nikoliv pouze bezprostředně) podřízených služebních úřadů, 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.

Obsazení volného služebního místa představeného

Rovněž je žádoucí stanovit postup pro situace, při kterých mají představený i služební úřady zájem, aby byl tento představený zařazen na jiné služební místo v jiném služebním úřadu v rámci téhož rezortu obdobně, jako se výše hovoří o zařazení státního zaměstnance na jiné služební místo v rámci rezortu. Při obsazování služebních míst by mělo být možné jmenovat představeného s jeho souhlasem na jiné služební místo představeného ve stejném nebo nižším stupni řízení, ve služebním úřadě v rámci téhož rezortu, ve stejném oboru služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo představeného, splňuje-li předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo představeného. Takovým postupem lze podpořit mobilitu státních zaměstnanců a podporovat jejich profesionalizaci při současném zajišťování stability výkonu státní služby.

Za podmínky, že představený dosahoval podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení ve státní službě vynikajících výsledků, by mělo být možné také zvážit jeho zařazení bez výběrového řízení i na služební místo představeného zařazené v platové třídě o 1 platovou třídu vyšší, než je dosavadní služební místo představeného. Přitom by nebylo možné převést jej na služební místo ve vyšším stupni řízení. Tím by se dosáhlo snížení administrativní bariéry kariérního růstu při současném zachování transparentnosti postupu, když je tento postup vázán na kvalitu výkonu státní služby.

16.2 Revize požadavků na dosažené vzdělání

Během implementace zákona o státní službě se čím dál častěji objevuje požadavek služebních úřadů na obsazování služebních míst zaměstnanci, kteří nespĺňují vzdělání stanovené pro služební místo, ale např. splňují vzdělání stanovené pro služební místo zařazené v platové třídě o platovou třídu nižší nebo získávají studiem vzdělání stanovené pro služební místo nebo mají dlouhodobou praxi ve výkonu správních činností. Proti požadavku na zavedení určitých výjimek ze vzdělání ovšem stojí požadavek na profesionalizaci státní služby. Tyto požadavky je třeba vzájemně vážit a přijmout takovou úpravu, která nebude rezignovat na profesionální státní službu, a zároveň umožní pružnější obsazování služebních míst.

Opakujícím se požadavkem služebních úřadů je úprava vzdělání pro 12. platovou třídu, kterou by došlo k narovnání postavení státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě v souvislosti se stanovenými kvalifikačními požadavky podle § 2 odst. 1 písm. l) nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Přetrvávajícím požadavkem Finanční správy ČR je potom úprava kvazi-kariérního řádu, jež by měla umožnit, aby státní zaměstnanci s delší praxí v příslušném oboru státní služby a s dlouhodobými vynikajícími výsledky při výkonu státní služby mohli být zařazení na služební místo zařazené v platové třídě o 1 platovou třídu vyšší, a to i v případě, že pro toto služební místo nespĺňují stanovené vzdělání. S respektem k principu profesionalizace státní služby však není vhodné aplikovat takový postup zcela plošně, ale zvážit, do jaké míry může kompenzovat délka praxe v oboru požadavek stanoveného vzdělání. Jako možné se jeví tuto úpravu použít pouze ve vztahu ke státním zaměstnancům, kteří jsou zařazení na služebním místě v 9. nebo 10. platové třídě, pro které splňují stanovené vzdělání, tzn. umožnit výjimku z vyššího odborného vzdělání, resp. bakalářského studijního programu.

Rozsáhlejší úpravu tzv. výjimek ze vzdělání je možné stanovit pro obsazování služebních míst na dobu určitou osobami v pracovním poměru na dobu určitou za státní zaměstnance, kteří dočasně na

těchto služebních místech nevykonávají službu (například z důvodu mateřské a rodičovské dovolené). Z toho důvodu by mělo být možné obsadit dočasně takové místo osobou v pracovním poměru na dobu určitou i v případě, že tato osoba nespĺňuje vzdělání stanovené pro dané služební místo. Tento postup by však mělo být možné uplatnit jen za splnění určitých předem stanovených podmínek a zásadně by neměl být přípustný pro obsazení služebních míst představených.

Konečně by mělo být reflektováno na poptávku služebních úřadů, jimž se nedaří obsazovat volná služební místa, jež se na základě výběrového řízení opakovaně nepodařilo obsadit osobou splňující stanovené předpoklady a požadavky a dále na poptávku služebních úřadů, které aktivně vyhledávají zájemce o práci ve státní službě mezi končícími studenty vyšších a vysokých škol. Lze uvažovat o tom, že by taková služební místa mohla být obsazena i osobami v pracovním poměru na dobu určitou, které nespĺňují vzdělání stanovené pro služební místo, avšak dosáhly alespoň středního vzdělání s maturitní zkouškou, za předpokladu, že si vzdělání stanovené pro služební místo doplní. Po doplnění vzdělání stanoveného pro služební místo by se mělo umožnit přijetí těchto osob do služebního poměru.

16.3 Obory služby a jejich stanovení

Statistiky ukazují, že pro některá služební místa je stanoven nepřiměřený počet oborů služby; u cca 230 služebních míst představených je stanoveno 5 a více oborů služby, u více jak 400 služebních míst státních zaměstnanců, kteří nejsou představeni, jsou stanoveny 4 a více oborů služby. To do jisté míry blokuje jejich obsazení ve výběrovém řízení, neboť státní zaměstnanec je zatížen povinnostmi složit všechny zvláštní části úřednické zkoušky pro všechny obory státní služby.

Proto je účelné omezit počet oborů státní služby stanovených pro jedno služební místo, a přispět ke specializaci, a tím i ke zvýšení profesionalizace státní služby. Obory státní služby by tak měly být určovány podle převažujících a na služebním místě obvykle vykonávaných správních činností, přičemž nelze ustanovit takový obor státní služby, v němž je vykonávána nejnáročnější správní činnost, jež je rozhodující pro klasifikaci služebního místa platovou třídou. Za účelem stabilizace a profesionalizace výkonu státní služby by také nemělo docházet k provádění neodůvodněných nebo příliš častých změn v počtu oborů státní služby, které jsou stanoveny pro služební místo.

Výše uvedené opatření by také podpořilo řešení situace, kdy státní zaměstnanec odmítne vyřizovat služební úkol, který nepatří do oboru služby stanoveného na služebním místě, na kterém je zařazen. Důvodem pro využití tohoto práva státního zaměstnance by mělo být jen to, že služební úkol nespĺadá do působnosti organizačního útvaru, do kterého je státní zaměstnanec zařazen. S tím souvisí zdůraznění potřeby a důležitosti zpracování organizačních řádů a organizačních struktur služebních úřadů, resp. zpracování charakteristik služebních míst státních zaměstnanců.

Některé obory služby jsou stanovovány na služebních místech velice často (např. obor *Daně, poplatky a jiná obdobná peněžítá plnění* u 14 960 služebních míst), jiné naopak zřídka (např. obory *Rybářství a včelařství* nebo *Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb* na 17 služebních místech). Tato velká míra rozdílnosti a nevyváženosti využití oborů služby vyvolává potřebu analýzy a revize stávajících oborů služby, vyhodnocení jejich obsahu a využití. Na základě toho by měly být hledány možnosti pro jejich účelné spojení nebo jiné změny vedoucí k zvýšení efektivity i profesionality výkonu státní správy, a například i pro zvýšení dostupnosti mezi jednotlivými služebními místy.

16.4 Systém služebního hodnocení a jeho dopady na státní zaměstnance a služební úřady

Systém služebního hodnocení se každoročně vyhodnocuje a ukazuje se jako poměrně administrativně náročný a přitom nedostatečně flexibilní, protože neumožňuje hodnotitelům pružně reagovat na změny v kvalitě výkonu státní služby hodnoceného státního zaměstnance a dostatečně reflektovat potřebu zvyšování jeho profesionality.

Služební orgány v jednotlivých služebních úřadech by měly mít možnost stanovit delší interval pro provádění pravidelného služebního hodnocení podle personálního plánování (včetně možnosti uvolňovat peněžní prostředky na případné navýšení osobních příplatků ve svém služebním úřadu) a podle povahy činností ve služebním úřadu. To podle stávající právní úpravy, kdy se služební hodnocení provádí v ročních intervalech, není možné. Zejména u zaměstnanců, jejichž výkon je dlouhodobě stabilní, bez výkyvů, se roční frekvence hodnocení může jevit jako nadbytečná administrativní zátěž. Ve služebním hodnocení za rok 2016 přitom dosáhlo 60 % státních zaměstnanců stejných výsledků služebního hodnocení jako ve služebním hodnocení za rok 2015 a 50 % státních zaměstnanců nebyl změněn osobní příplatek.

Zároveň hodnotitelům by měla být dána možnost provádět služební hodnocení také podle aktuální potřeby a pružně a včas reagovat na změny ve výkonu státní služby, zejména v případech, kdy se bude výkon státního zaměstnance výrazně zlepšovat nebo zhoršovat a hodnotitel bude potřebovat tuto změnu reflektovat, včetně doporučení úpravy osobního příplatku. Provedení služebního hodnocení by také mělo zohledňovat potřebu stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance.

Rovněž lze uvažovat o tom, že by státní zaměstnanci měli možnost o provedení služebního hodnocení požádat. Lze předpokládat, že státní zaměstnanci požádají o provedení služebního hodnocení zejména v souvislosti se záměrem docílit přiznání vyššího osobního příplatku či splnit podmínky pro zařazení nebo jmenování na služební místo ve vyšší platové třídě, pokud bude tato možnost v zákoně obsažena. Povinnost provádět služební hodnocení na požádání státního zaměstnance by měla vést přirozeně ke zvýšení významu průběžného hodnocení výkonu služby ze strany představených.

Revizi by také mělo být podrobena stanovení hodnotitelů vysokých státních úředníků, kdy by stěžejní role měla přejít ze služebních orgánů na bezprostředně nadřízené představené, kteří jsou oprávněni ukládat těmto vysokým státním úředníkům služební úkoly a přicházejí s nimi častěji do služebního styku než státní tajemník, resp. náměstek ministra vnitra pro státní službu, a jsou, na rozdíl od služebních orgánů, primárně odpovědní za plnění úkolů v jim svěřených agendách.

Uvedené změny by měly zvýšit motivaci státních zaměstnanců, přispět k jejich profesionalizaci a zároveň zefektivnit řídicí a kontrolní úlohu představených. Změny systému služebního hodnocení by měly sledovat i snížení jeho administrativní náročnosti. Proto by měl být snížen počet oblastí hodnocených ve služebním hodnocení, zavedena širší, pětistupňová škála možných výsledků služebního hodnocení, zavedeny námitky, coby zvláštní, časově omezený opravný prostředek proti služebnímu hodnocení, které bude státní zaměstnanec povinen odůvodnit a navrhnout způsob úpravy služebního hodnocení.

Metodika hodnocení

Mezi nejčastěji používané metody provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců patří metoda zařazování a srovnávání, kdy hodnotitel porovnává výkony hodnocených státních zaměstnanců s požadovaným standardem a tvoří jejich pořadí. Právě požadovaný standard tvoří střed hodnotící škály, od

něhož se výkony státních zaměstnanců mohou odchylovat k lepším či horším výsledkům, v dosavadní právní úpravě chybí. Snaha o eliminaci tohoto nedostatku se projevila právě v nařízení vlády č. 134/2015 Sb., jež sice zavedlo pětistupňovou hodnotící škálu plnění hodnocených oblastí, avšak ve spojení s dosahováním celkových výsledků služebního hodnocení pouze ve čtyřech stupních (vynikající, dobré, dostačující a nevyhovující) docházelo k tomu, že ačkoli hodnocený státní zaměstnanec plnil jednotlivé hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených, v celkovém výsledku služebního hodnocení dosahoval „pouze“ dostačujících výsledků. Takové hodnocení považuje značná část státních zaměstnanců za dehonestující zejména ve spojení s vítou škálou používanou ve školství, kde „dostatečný“ znamenalo známku 4, tedy horší průměr. Řešením je zavést pětistupňovou škálu možných výsledků služebního hodnocení, která se slovním pojmenováním přibližuje vžitě hodnotící škále používané ve školství, a střed hodnotící škály – dosahování dobrých výsledků – tak bude představovat i požadovaný standard úrovně plnění jednotlivých hodnocených oblastí.

Vedle toho lze snížit počet oblastí hodnocených ve služebním hodnocení. Dodržování služební kázně bylo vždy hodnoceno podle toho, zda bylo plněno, nebo bylo plněno nedostatečně. Hodnotitel mohl dodržování služební kázně hodnotit jako nedostatečné pouze, pokud hodnocený státní zaměstnanec v hodnoceném období spáchal kárné provinění. Jelikož pro posouzení dodržování služební kázně slouží institut kárného řízení, jeví se zařazení hodnocené oblasti „Dodržování služební kázně“ do služebního hodnocení jako nadbytečné. Skutečnost, že státní zaměstnanec v hodnoceném období nedodržoval služební kázeň, také obvykle ovlivní klasifikaci plnění hodnocené oblasti „Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“, a tedy je již ve služebním hodnocení celkově promítnuta.

V praxi se také neosvědčila klasifikace hodnocené oblasti „Výsledky vzdělávání“, neboť se v zásadě zúžila na pouhé vyhodnocení účasti hodnoceného státního zaměstnance na vzdělávacích aktivitách, jež mu byly stanoveny v předchozím služebním hodnocení. Skutečnost, zda státní zaměstnanec využívá nabyté znalosti a dovednosti při výkonu služby, je vždy hodnocena i v rámci klasifikace hodnocených oblastí „Znalosti a dovednosti“ a „Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli“, proto je samostatné hodnocení oblasti „Výsledky vzdělávání“ rovněž nadbytečné. Dále je potřeba rozdělit oblasti „Znalosti a dovednosti“ na dvě samostatné hodnocené oblasti.

Zvýšení transparentnosti služebního hodnocení

Vedle těchto změn je nutné klást důraz i na zvýšení transparentnosti služebního hodnocení. Seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením by mělo probíhat formou rozhovoru hodnotitele se státním zaměstnancem, neboť prostřednictvím hodnotitele státní zaměstnanec dostává zpětnou vazbu, jak je jeho výkon státní služby vnímán ze strany služebního úřadu. Hodnotící rozhovor je významným zdrojem informací pro hodnoceného, ale i pro hodnotitele, neboť pro potřeby řízení lidských zdrojů je důležité, aby zpětnou vazbu obdržel i hodnotitel a zjistil, jak hodnocený státní zaměstnanec nahlíží na svůj výkon státní služby ve služebním úřadu a jak služební úřad prostřednictvím představených ovlivňuje plnění služebních úkolů státním zaměstnancem. Ukazuje se, že seznámení státního zaměstnance se služebním hodnocením by tedy nemělo probíhat pouze cestou formálního předání stejnopisu služebního hodnocení, tedy postupem, který evokuje stávající právní úprava.

Povinnost součinnosti při provádění služebního hodnocení

Dosavadní právní úprava zapovídala vedoucím služebních úřadů, resp. státním tajemníkům přenést na představené povinnost součinnosti při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců. To v praxi, zejména pak ve větších služebních úřadech s několika tisíci státními zaměstnanci (např. Úřad práce České republiky), přinášelo poměrně rozsáhlou (nejen) administrativní zátěž právě pro vedoucí služebních úřadů, resp. státní tajemníky, s nimiž je služební hodnocení státních zaměstnanců prováděno v součinnosti (§ 156 zákona o státní službě). Do budoucna by proto služební orgány měly mít možnost přenést součinnost při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců služebním předpisem na představené.

Trochu odlišný problém je řešen při služebním hodnocení státních zaměstnanců zařazených v sekci pro státní službu, které provádí personální ředitel sekce pro státní službu, avšak bez účasti bezprostředně nadřízeného představeného, což je v praxi obtížně proveditelné. Státní zaměstnanci zařazení v sekci pro státní službu by měli být služebně hodnoceni podobně jako ostatní státní zaměstnanci, tedy bezprostředně nadřízeným představeným v součinnosti s personálním ředitelem sekce pro státní službu, jakožto jejich služebním orgánem.

Opravné prostředky ke služebnímu hodnocení

Jelikož se na služební hodnocení nevztahují ustanovení o řízení ve věcech státní služby, ani ustanovení správního řádu o správním řízení, státní zaměstnanec se dosud mohl bránit proti provedenímu služebnímu hodnocení pouze podáním stížnosti podle § 157 zákona, jakožto obecného prostředku ochrany ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru. Státní zaměstnanec by měl mít možnost rychle a efektivně reagovat na hodnocení, ke kterému má výhrady, a podat proti provedenímu služebnímu hodnocení námítky. V současné době jsou stížnosti podávány i několik měsíců po provedení hodnocení. Stanovením lhůty pro podání námitek bude dosaženo provedení přezkumu v blízké časové souvislosti s provedením hodnocení.

V souvislosti s hodnocením dochází často k úpravám osobního příplatku. Při odvolání státního zaměstnance proti rozhodnutí o přiznání, zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku je vždy přezkoumáváno služební hodnocení, které bylo podkladem pro vydání rozhodnutí. V souvislosti s tím je potřeba upravit postup v případech, kdy odvolací orgán shledá, že služební hodnocení, které bylo podkladem pro vydání rozhodnutí, je v rozporu s právními předpisy, a stanovit, že v takovém případě se ve výroku rozhodnutí uvede povinnost provést nové služební hodnocení s tím, že k původnímu služebnímu hodnocení se nepřihlíží a vyřadí se z osobního spisu státního zaměstnance.

Nemožnost odvolání představených i v případě dosažení dostačujících výsledků služebního hodnocení

Dosavadní praxe ukazuje, že zákon o státní službě je v některých případech stále poměrně rigidní a neumožňuje v dostatečné míře reagovat na neodpovídající kvalitu výkonu státní služby státních zaměstnanců, a to i na pozici představených.

Většina představených je podle současného zákona jmenována na dobu neurčitou a odvolat je lze jen ze zákonem stanovených důvodů, což z hlediska kvality odváděné státní služby znamená, že jsou odvolatelní jen tehdy, dosahují-li nevyhovujících služebních výsledků. Představený, jehož výkon je alespoň dostačující (byť jinak podprůměrný), zůstává i nadále představeným jmenovaným na dobu neurčitou.

Nároky kladené na výkon státní služby představeného by měly být velmi vysoké, neboť tito státní zaměstnanci řídí a kontrolují výkon státní služby podřízených státních zaměstnanců, a je tedy v souladu s požadavkem na co nejvyšší kvalitu a profesionalitu

výkonu státní správy, aby pozici představených zastávali jen ti státní zaměstnanci, kteří podávají lepší než podprůměrné výsledky ve výkonu státní služby. V opačném případě to může mít demotivující vliv z hlediska profesního rozvoje státních zaměstnanců, kteří jsou takovému představenému podřízeni, a působit také jako nezanedbatelný destabilizační faktor.

Dosahuje-li tedy představený v oblastech znalostí a dovedností a výkonu státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli (zahrnujících i hodnocení jeho manažerských schopností) jen dostačujících nebo nevyhovujících výsledků, znamená to, že jeho znalosti a dovednosti a výkon státní služby nedosahují požadovaného standardu pro služební místo představeného. To se bezesporu negativně promítá do jeho organizační, řídicí a kontrolní práce a do plnění úkolů organizačního útvaru, v jehož čele stojí. Pro udržení požadovaného standardu pro služební místa představených a v zájmu posílení jejich profesionality by mělo být důvodem k odvolání představeného ze služebního místa vedle dosavadního dosažení nevyhovujících výsledků i dosažení dostačujících výsledků služebního hodnocení

Cílené prohlubování vzdělávání

Rozsah prohlubování vzdělání státního zaměstnance podle dosavadní úpravy určuje služební orgán na základě výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance, což se jeví jako neúplné. Služební hodnocení státního zaměstnance by mělo představovat východisko pro určování rozsahu prohlubování vzdělání státního zaměstnance, ale ne jediné. Služební orgán by jej měl určovat také na základě návrhů představeného dotčeného státního zaměstnance, neboť ten může nejlépe vyhodnotit vzdělávací potřeby státního zaměstnance a cíleně ho směřovat ke zvyšování profesionality a efektivity výkonu státní služby při zohlednění například legislativních změn nebo nových trendů, na které musí státní zaměstnanec při výkonu služby reagovat. Zajištění součinnosti představených by mělo služebním orgánům umožnit pružně reagovat na nově vzniklé potřeby prohlubování vzdělání státního zaměstnance v průběhu hodnoceného období a účelně vynakládat prostředky na vzdělávání.

16.5 Systém odměňování státních zaměstnanců

Problematika odměňování státních zaměstnanců je i přes opakované navyšování platů ve veřejné sféře v posledních letech stále aktuální. Služební úřady poukazují na to, že za současných platových pravidel je obtížné najít a udržet ve státní službě kvalifikované a schopné odborníky, zejména v některých oblastech výkonu služby, jakými jsou např. informatika, zdravotnictví nebo legislativa, ale i některých úzce profilovaných oborů, jakým je např. veterinární správa. Výše osobního příplatku, který je hlavním motivačním nástrojem, je limitovaná, a to nejen v návaznosti na výsledky služebního hodnocení, ale také rozsahem disponibilních finančních prostředků služebních úřadů. Přestože právní úprava již dnes umožňuje na základě vynikajícího výsledku služebního hodnocení, kterého státní zaměstnanec dosáhne opakovaně, zařadit státního zaměstnance do vyššího platového stupně připočtením pěti let praxe, služební úřad tyto zvýšené náklady musí pokrýt z finančních prostředků stávajícího rozpočtu. Také se stále ukazuje potřeba revidovat náročnost vykonávaných činností ve vztahu ke katalogu správních činností a zařadit státního zaměstnance do platových tříd podle katalogu správních činností tak, aby bylo možné náležitě finančně ohodnotit vysoce výkonné odborníky.

Systém odměňování by měl proto na tyto problémy reagovat včetně otázky nastavení pravidel pro distribuci finančních prostředků na platy na jednotlivé rozpočtové kapitoly.

16.6 Úřednická zkouška a důsledky jejího nevykonání

Povinnost vykonat úřednickou zkoušku při změně oboru služby

Dosavadní praxe ukázala potřebu výslovně stanovit, že je třeba vykonat do 12 měsíců příslušnou část úřednické zkoušky nejen při nástupu do státní služby, nýbrž i při změně oboru státní služby u stávajícího státního zaměstnance. Takový závěr je v souladu s principem profesionalizace státní služby a státní zaměstnanec musí úspěšně vykonat úřednickou zkoušku pro každý obor státní služby vykonávaný na služebním místě.

Opakování úřednické zkoušky

Právní úprava neobsahuje řešení situací, kdy státní zaměstnanci po prvním neúspěšném pokusu o vykonání úřednické zkoušky (resp. zvláštní části úřednické zkoušky v dalším či jiném oboru státní služby) nepožádali o opakování úřednické zkoušky nebo požádali o opakování úřednické zkoušky opožděně, tedy nedoručili služebnímu orgánu žádost o opakování úřednické zkoušky do 30 pracovních dnů po doručení zprávy o jejím neúspěšném vykonání, jak stanoví § 40 odst. 2 zákona o státní službě.

Marné uplynutí lhůty pro podání žádosti o opakování úřednické zkoušky má za následek zánik práva úřednickou zkoušku opakovat, aniž by byl zřejmý další postup. Tato situace je nežádoucí z pohledu státních zaměstnanců i z pohledu služebních orgánů, neboť omezuje státního zaměstnance v jejich povinnosti úspěšně vykonat úřednickou zkoušku do 12 měsíců od vzniku služebního poměru (§ 29 odst. 1 ve spojení s § 42 zákona o státní službě). Z tohoto důvodu by mělo dojít k vypuštění současného znění § 40 odst. 2 a podmínky pro opakování úřednické zkoušky omezit pouze dobou jednoho měsíce, která musí uplynout po prvním neúspěšném vykonání úřednické zkoušky. Jinak by se mělo postupovat obdobně jako v případě organizace řádného termínu úřednické zkoušky.

Skončení služebního poměru nebo převedení na jiné služební místo při neúspěšném vykonání úřednické zkoušky

Podle dosavadní úpravy § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě platí, že služební poměr skončí posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku. S ohledem na to, že není výslovně uvedeno, na kterou skupinu státních zaměstnanců se daný postup aplikuje, bylo by možné toto ustanovení aplikovat také na státního zaměstnance, kteří již úspěšně vykonali obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky a po kterých je v důsledku zařazení na jiné služební místo (§ 49 zákona o státní službě) nebo jmenování na jiné služební místo představeného (§ 51 a následující zákona o státní službě) nebo stanovení dalšího oboru státní služby pro služební místo, nově požadován výkon státní služby v oboru státní služby, ze kterého nemají úspěšně vykonanou zvláštní část úřednické zkoušky.

Pokud by tito státní zaměstnanci úspěšně nevykonali ani opakovanou zvláštní část úřednické zkoušky nebo pokud by po prvním neúspěšném pokusu o vykonání zvláštní části úřednické zkoušky v dalším či jiném oboru státní služby nepožádali o opakování zvláštní části úřednické zkoušky, mohlo by jim, v důsledku nejasného zákonného ustanovení, hrozit skončení služebního poměru. Z výkladu dosavadního § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě totiž nevyplývá, že postup zde uvedený nelze aplikovat také na státního zaměstnance, kteří již úspěšně vykonali obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky, a jejichž služební poměr se změnil na dobu neurčitou.

Proto je nutné rozlišit dopady neúspěšného vykonání úřednické zkoušky na trvání služebního poměru státních zaměstnanců. Jednoznačně by se mělo stanovit, že § 74 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě dopadá pouze na osoby přijaté do služebního poměru na dobu určitou, a to s trváním 12 měsíců, nebyla-li

v oznámení o vyhlášení výběrového řízení na obsazení volného služebního místa uvedena doba kratší. Pokud by tyto osoby nevykonaly úspěšně úřednickou zkoušku ve všech oborech, které jsou na služebním místě systemizovány, skončí jim služební poměr posledním dnem kalendářního měsíce, v němž nevykonaly úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku. Pokud by zvláštní část úřednické zkoušky úspěšně nevykonali státní zaměstnanci, kteří již v minulosti úspěšně vykonali obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky (v jiném oboru), např. v situaci, že byli zařazeni na jiné služební místo s novým oborem služby, jejich služební poměr by neskončil, ale byli by převedeni na jiné služební místo.

16.7 Změny služebního poměru

Okruh případů, kdy nelze státního zaměstnance po odpadnutí důvodu změny jeho služebního poměru zařadit na jeho původní místo

Aplikační praxe poukázala na potřebu rozšířit okruh případů, kdy nelze státního zaměstnance, po odpadnutí důvodu změny jeho služebního poměru, zařadit na jeho původní místo a je třeba ho zařadit na jiné volné služební místo. Jedná se o případy, kdy v době změny služebního poměru státního zaměstnance uplynula doba určitá, na kterou byl státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován na své původní služební místo, tedy služební místo, na kterém byl zařazen nebo jmenován před změnou služebního poměru. Státní zaměstnanec se přitom zařadí na volné služební místo, které je pro něj vhodné. Obor státní služby, který byl dosud dle zákona přednostním kritériem při zařazování státních zaměstnanců na volná služební místa, je nyní pouze jedním z kritérií vhodnosti služebního místa pro státního zaměstnance.

Nedostatečné vymezení důvodů pro převedení na jiné služební místo

Aplikační praxe upozornila na potřebu explicitního zakotvení dalších důvodů pro převedení na jiné služební místo, a to jako následek skutečnosti, že státní zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování nebo že státní zaměstnanec nevykoná úspěšně úřednickou zkoušku nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat státní službu v jiném nebo dalším oboru státní služby. Jak je také zmíněno výše, státní zaměstnanec, který takto nevykoná úřednickou zkoušku v novém oboru služby, bude převeden na jiné služební místo.

Pokud státní zaměstnanec odmítne uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených státnímu zaměstnanci k vyúčtování, mělo by se postupovat stejně jako v případě, že odmítne uzavřít dohodu o zákazu konkurence, tj. bude převeden na jiné služební místo.

Vzhledem k úpravě obsažené v zákoně o specifických zdravotních službách, je nutné provést zpřesnění právní úpravy týkající se převedení na jiné služební místo při pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti.

Vysílání státních zaměstnanců do mezinárodních organizací

Zákon o státní službě obsahuje v podstatě duplicitní ustanovení § 67a 67b ve věci vysílání národních expertů. Proto je potřeba úpravu vysílání státních zaměstnanců do mezinárodních organizací sjednotit.

16.8 Omezení nadbytečné zátěže členů vlády a vedoucího Úřadu vlády

Podle dosavadní právní úpravy § 15 odst. 4 zákona o státní službě má státní tajemník povinnost projednat jmenování na služební místo představeného, odvolání ze služebního místa představeného a skončení služebního poměru s příslušným členem vlády nebo s vedoucím Úřadu vlády. Povinnost projednat odvolání ze služebního místa představeného a skončení služebního poměru by se měla vypustit pro nadbytečnost, neboť k odvolání ze služebního

místa představeného a skončení služebního poměru dochází ex offo na základě zákonem stanovených důvodů, v nichž není dána diskrece služebního orgánu, ani člena vlády nebo vedoucího Úřadu vlády. Člen vlády nebo vedoucí Úřadu vlády si přitom může vyhradit, aby byl nadále o těchto skutečnostech informován. Zároveň by se měla ze zákona o státní službě vypustit i povinnost projednat jmenování na služební místo vedoucího oddělení, a to z důvodu nepřiměřené administrativní náročnosti takového opatření.

16.9 Vydávání služebních předpisů a seznamování s nimi

Oprávnění vydat služební předpis přímo závazný pro všechny státní zaměstnance

Oprávnění náměstka pro státní službu vydat služební předpis přímo závazný pro všechny státní zaměstnance, zaměstnance v pracovním poměru vykonávající správní činnosti podle § 5 zákona o státní službě a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu služby ve služebním úřadu se v současnosti pouze dovozuje z § 12 zákona o státní službě. Za účelem zvýšení přehlednosti a logické soudržnosti textu ustanovení § 11 zákona o státní službě je na zvážení toto oprávnění výslovně upravit a zároveň i vyloučit závaznost služebního předpisu vydaného náměstkem pro státní službu pro všechny státní zaměstnance, zaměstnance v pracovním poměru vykonávající správní činnosti podle § 5 zákona o státní službě a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu služby v taxativně vyjmenovaných služebních úřadech.

Jednotná úprava organizačních věcí služby v rámci rezortu

Vzhledem k tomu, že v rámci jedné soustavy podřízených a nadřízených služebních úřadů (v rámci jednoho rezortu) jsou často zřízena služební místa, na nichž je vykonávána státní služba totožného charakteru (např. okresní správy sociálního zabezpečení), nemělo by v rámci těchto služebních úřadů docházet k nedůvodným odchylkám v úpravě organizačních věcí služby. Z důvodu zajištění jejich jednotné úpravy a zajištění stability a efektivity výkonu státní služby se jeví jako přínosné stanovit oprávnění vedoucího služebního úřadu, resp. státního tajemníka, jakožto služebních orgánů nadřízených služebním orgánům v podřízených služebních úřadech, vydat služební předpis závazný i pro státní zaměstnance, kteří vykonávají službu v podřízeném služebním úřadu, zaměstnance v pracovním poměru vykonávající správní činnosti podle § 5 zákona o státní službě v podřízeném služebním úřadu a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu služby v podřízeném služebním úřadu. Toto rozšíření oprávnění služebního orgánu nadřízeného služebním orgánům v podřízených služebních úřadech přinese nepochybně mimo sjednocení a stabilizaci, rovněž zmírnění administrativní zátěže celé soustavy služebních úřadů.

Elektronická sbírka služebních a interních předpisů

Podle zákona o státní službě je služební úřad povinen zajistit řádné seznámení zaměstnanců se služebními předpisy a zajistit přístup k nim. Na základě zjištěných informací většina služebních úřadů povinnost prokazatelného seznamování zaměstnanců s interními předpisy zajišťuje listinnou formou nebo vyvěšením na intranetové stránky. V rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy (PROAK) je připravována aplikace, prostřednictvím které bude zajišťována správa interních předpisů státní služby s možností napojení ze strany služebních úřadů z hlediska jejich systému interních aktů řízení. Aplikace tedy bude představovat elektronickou sbírku interních předpisů, zároveň bude platformou pro prokazatelné seznamování státních zaměstnanců s interními předpisy. Přínos aplikace, vedle věcného řešení problému s interními akty řízení služebních úřadů, je rovněž v dosažení finanční úspory nákladů na straně služebních úřadů z hlediska zajištění centrálního řešení napříč státní správou.

16.10 Postavení státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Narovnání postavení státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Jak je již zmíněno výše v kapitole 16.2 podle § 2 odst. 1 písm. l) nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, je pro 12. platovou třídu stanoven kvalifikační požadavek v podobě vysokoškolského vzdělání získaného studiem v magisterském nebo bakalářském studijním programu. V Příloze č. 1 k zákonu o státní službě je stanoven požadavek na vzdělání na úrovni magisterského studijního programu. Neexistuje důvod, aby kvalifikační požadavky pro státní zaměstnance a zaměstnance ve veřejných službách a správě byly stanoveny odlišně, proto by mělo dojít i pro státní zaměstnance ke zmírnění předpokladu vzdělání stanoveného pro 12. platovou třídu, a stanovit alternativu požadovaného vzdělání v podobě vysokoškolského vzdělání získaného studiem v bakalářském studijním programu.

Další nerovnost se ukazuje v oblasti určení započitatelné praxe, což otevírá úvahy o novém stanovení podmínek pro určení započitatelné praxe v případech zařazení státního zaměstnance na služební místo, pro které nesplňuje předpoklad stanoveného vzdělání. Úpravou určení započitatelné praxe by byly zajištěny rovné podmínky v odměňování státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kteří jsou výjimečně zařazení do platové třídy, pro kterou nesplňují potřebné vzdělání, při odečtení stanovené doby ze započtené praxe a zařazení do nižšího platového stupně.

Informování státních zaměstnanců a projednávání věcí služby, odborové organizace, rady státních zaměstnanců a zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví

Právní úpravu zákona o státní službě je potřeba také uvést do souladu s aktuálním zněním zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v oblasti úpravy informování státních zaměstnanců a projednávání věcí služby, odborové organizace, rady státních zaměstnanců a zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví.

V ustanovení § 129 zákona o státní službě by měla být rozšířena povinnost služebního úřadu plnit povinnosti podle zákona o státní službě vůči všem odborovým organizacím, radám státních zaměstnanců nebo zástupcům státních zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které u služebního úřadu působí. Informování státních zaměstnanců by nemělo být svěřeno primárně odborovým organizacím, ale také radám státních zaměstnanců a zástupcům státních zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Také by měla být vypuštěna právní úprava obsažená v ustanovení § 138 odst. 1 písm. a) a c) zákona o státní službě, podle které je existence rady státních zaměstnanců a funkce zástupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby závislá na působení odborové organizace.

Obdobná ustanovení, která zákoník práce obsahoval, byla zrušena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. za účelem „zrovnoprávnění“ všech zástupců zaměstnanců, tedy odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Výsledky vyhodnocení zákona o státní službě i náměty na řešení identifikovaných problémů byly základním východiskem pro návrh novely zákona o státní službě připravené na základě programového prohlášení vlády na konci roku 2017.



17

SOUHRNNÝ POHLED
NA STÁTNÍ SLUŽBU
V ROCE 2017

Pro státní službu v roce 2017 je charakteristická intenzivní legislativní činnost, která přinesla několik změn. Tou nejpodstatnější bylo přijetí zákona č. 144/2017 Sb., kterým se s účinností od 1. června 2017 podstatně změnilly některé instituty zákona o státní službě. Kromě toho byly přijaty další čtyři novely zákona o státní službě, mezi něž patřila i novela související s přijetím zákona o zahraniční službě, který představuje speciální úpravu k zákonu o státní službě.

K dalším legislativním aktivitám patří rozsáhlá úprava nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů, která nabyla účinnosti 1. ledna 2018. Dále byly nařízením vlády č. 115/2017 Sb. doplněny čtyři obory služby, ve kterých mohou být služební místa označena za klíčová pro zvýšení jejich atraktivity, neboť se pro ně nedaří získávat dostatečně kvalifikované odborníky. Tato novela nařízení vlády nabyla účinnosti dnem 28. dubna 2017.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo také nařízení vlády č. 342/2017 Sb., kterým došlo k valorizaci stupnic platových tarifů lékařů orgánu sociálního zabezpečení nebo orgánu ochrany veřejného zdraví. Opakovaně také došlo k navýšení minimální mzdy a k navýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Dne 15. listopadu 2017 byla schválena poslední vyhláška, která měla být přijata podle zákona o státní službě. Ministerstvo vnitra tak stanovilo vyhláškou č. 388/2017 Sb. vzor služebního průkazu a konkrétní služební úřad si již sám rozhodne dle svých skutečných potřeb a možností o technickém řešení, ochranných prvcích, využití rubové strany i o samotném způsobu výroby služebního průkazu. Očekává se, že toto variabilní řešení přispěje k efektivnímu rozhodování o podobě a výrobě služebního průkazu a k úspoře nákladů na jeho pořízení.

Nelze opominout, že v roce 2017 bylo také vydáno pět služebních předpisů, dva metodické pokyny v oblasti provádění a organizaci úřednické zkoušky a k provádění výběrových řízení.

A nyní několik souhrnných čísel o státní službě v roce 2017. S účinností od 1. ledna 2017 bylo schváleno 77 970 služebních a pracovních míst. V porovnání se systemizací s účinností od 1. ledna 2016 se jedná o nárůst o 1 773 míst. Z celkového počtu systemizovaných míst bylo schváleno 70 527 služebních míst a 7 443 pracovních míst.

V roce 2017 byly zřízeny tři nové služební úřady: Finanční analytický úřad, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí a Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře. Počet služebních úřadů se tak zvýšil v roce 2017 na 233. Státní službu v nich podle údajů vedených v ISoSS na konci roku 2017 aktivně vykonávalo 62 546, z toho 9 365 představených a 53 181 státních zaměstnanců, kteří nejsou představenými. Vedle toho bylo evidováno i 3 311 státních zaměstnanců zařazeným mimo výkon službu, např. z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Z údajů vedených v ISoSS také vyplývá, že oproti loňskému roku výrazně poklesl počet vyhlášených výběrových řízení, i přesto, že v první polovině roku 2017 se ještě dokončovala výběrová řízení na služební místa vedoucích a ředitelů odborů podle přechodných ustanovení zákona o státní službě.

Naproti tomu, intenzita konání úřednických zkoušek byla v roce 2017 srovnatelná s rokem 2016. Obecnou část úřednické zkoušky vykonalo celkem 4 831 osob. Zvláštní část úřednické zkoušky vykonalo celkem 5 801 osob.

V oblasti kontrolní činnosti byly zahájeny čtyři kontroly, jedna z nich byla ukončena a také došlo k ukončení tří kontrol zahájených v roce 2016.

Bylo provedeno v pořadí již druhé služební hodnocení, tedy hodnocení státních zaměstnanců za rok 2016. Ze zjištěných údajů vyplývá, že 66 % hodnocených státních zaměstnanců dosahovalo ve službě dobrých výsledků, čtvrtina vynikajících výsledků, 8 % dostačujících výsledků a necelé 1 % hodnocených dosahovalo nevyhovujících výsledků.

V souladu s novelou zákona o státní službě č. 144/2017 Sb. musela být provedena úprava Rejstříku státních zaměstnanců v ISoSS a pro zvýšení transparentnosti poskytovaných informací jsou údaje z evidence obsazovaných služebních míst od prosince 2017 publikovány ve formátu otevřených dat v Národním katalogu otevřených dat.

K dalším agendám podporujícím zvýšení transparentnosti a boj proti korupci patří oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání, takzvaný whistleblowing. Na základě zpráv o činnosti prošetřovatelů předložených za rok 2017 bylo zjištěno, že předpokládaný postup pro oznámení konkrétních podezření nebyl obdobně jako v loňském roce státními zaměstnanci příliš využíván.

Ve druhé polovině roku 2017 byla paralelně s přípravou vládního návrhu státního rozpočtu na rok 2018 zahájena příprava návrhů systemizace s účinností od 1. ledna 2018. Systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2018 byla schválena usnesením vlády ze dne 23. října 2017 č. 737 a před nabytím účinnosti třikrát aktualizována.

Již na konci roku 2017 byla zahájena příprava návrhu novely zákona o státní službě, který byl dne 14. března 2018 schválen vládou a je projednáván v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky jako sněmovní tisk č. 132. Návrh zákona směřuje k vyšší flexibilitě a operativnosti státní služby. Významné opatření představuje otevření výběrových řízení na jednotlivé kategorie představených širšímu okruhu osob tak, aby byl umožněn vstup odborníků do státní služby. Dalším z navrhovaných opatření je možnost zařadit státního zaměstnance bez výběrového řízení na služební místo zařazené v platové třídě o jednu platovou třídu vyšší, než je jeho dosavadní služební místo, a to za podmínky, že státní zaměstnanec dosahoval podle závěrů dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení ve státní službě vynikajících výsledků. Mezi stěžejní změny patří též úprava systému služebního hodnocení, či snížení počtu oborů státní služby, které je možné stanovit pro služební místo. V souvislosti s těmito změnami budou upraveny i dotčené prováděcí předpisy. Cílem předloženého návrhu je tak vytvořit předpoklady pro další profesionalizaci státní služby, větší motivaci státních zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji s cílem nejenom kvalitnějšího výkonu státní služby, ale i posílení odpovědnosti představených. Vše je vedeno snahou o zachování základních parametrů nezbytných pro fungování státní služby, kterými jsou stabilizace, depolitizace a transparentnost.

Tím se dostáváme do roku 2018 a plánům pro tento rok. Mezi ně patří například pokračování legislativního procesu k novele zákona o státní službě, pokračování v činnosti pracovní skupiny, která se zabývá přípravou moderního etického kodexu. Také budou pokračovat práce v rámci projektu PROAK, a to například v oblasti zavádění systému řízení kvality ve služebních úřadech, dopracováním plánovaných analýz, srovnávacích studií nebo bude dokončována příprava spuštění aplikace ELTES pro elektronickou podporu procesu úřednické zkoušky. V roce 2018 bude také zahájeno kolektivní vyjednávání o nové kolektivní dohodě vyššího stupně za účasti Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva financí a Ministerstva vnitra.

V souvislosti se závěry Zprávy o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech bude Ministerstvo vnitra nadále zdůrazňovat nezbytnost role

vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců pro jejich další odborný a osobní rozvoj a také připraví novelizaci pravidel vzdělávání.

Vzdělávání je možné zajišťovat i ve vazbě na zahraniční instituce, se kterými Česká republika spolupracuje, např. například v programech Evropské unie, v rámci činnosti EIPA, College of Europe, Young Leaders' Program. Proto bude ministerstvo vnitra propagovat i tyto zajímavé zahraniční nabídky.

Oblast zahraniční spolupráce je ovšem širší a zaměřuje se také na odborné řešení otázek personální politiky a odměňování, práv a povinností státních zaměstnanců, výběrových řízení, etiky a řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, a to v rámci institucí, mezi něž patří například EUPAN, EUPEA, Úřad EPSO nebo OECD, se kterou se diskutuje o možné přípravě studie o veřejné správě v České republice.



18

PŘÍLOHY

18.1 Seznam právních předpisů upravujících výkon státní služby k 31. 12. 2017

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. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky	
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	

Služební předpisy náměstka ministra vnitra pro státní službu vydané v roce 2017

5/2017	služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu, ze dne 4. srpna 2017, kterým se mění služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2015, kterým se stanoví další požadavky pro služební místa státních tajemníků v ministerstvech a v Úřadu vlády, ve znění pozdějších předpisů
4/2017	služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 14. července 2017 o charakteristice služebních míst
3/2017	služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu, ze dne 17. března 2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu
2/2017	služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 6. února 2017, kterým se stanoví pravidla pro systemizaci služebních a pracovních míst financovaných z evropských fondů z hlediska doby, na kterou jsou zřizována
1/2017	služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu, ze dne 25. ledna 2017, kterým se stanoví pravidla pro práci v Informačním systému o státní službě

Metodické pokyny náměstka ministra vnitra pro státní službu vydané v roce 2017

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2017, kterým se stanoví podrobnosti k provádění a organizaci úřednické zkoušky

Závěry ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu v roce 2017

Závěr č. 12	Právní účinky rozhodnutí o povolení zvýšení vzdělání při zařazení nebo jmenování státního zaměstnance na služební místo v jiném služebním úřadu
Závěr č. 13	Služební předpisy
Závěr č. 14	Nezákonné skončení služebního poměru
Závěr č. 15	Hmotná odpovědnost státního zaměstnance
Závěr č. 16	Plnění poskytovaná při skončení služebního poměru v důsledku pozbytí zdravotní způsobilosti potřebné pro výkon státní služby
Závěr č. 17	Plat nebo náhradní volno za službu přesčas představených
Závěr č. 18	Služební volno k zařazení osobních záležitostí podle nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat, možnost jeho dělení a čerpání po částech
Závěr č. 19	Nesplnění povinnosti úspěšného vykonání zvláštní části úřednické zkoušky státním zaměstnancem, který již úspěšně vykonal obecnou i zvláštní část úřednické zkoušky v jiném oboru služby

18.2 Seznam služebních úřadů k 31. 12. 2017

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
<i>Krajské vojenské velitelství</i>	
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
<i>Újezdni úřady</i>	
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 n. 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	Český úřad zeměměřický a katastrální
Katastrální úřady	
212	Katastrální úřad pro hlavní město Prahu
213	Katastrální úřad pro Jihočeský kraj
214	Katastrální úřad pro Karlovarský kraj
215	Katastrální úřad pro Královéhradecký kraj
216	Katastrální úřad pro Liberecký kraj
217	Katastrální úřad pro Plzeňský kraj
218	Katastrální úřad pro Pardubický kraj
219	Katastrální úřad pro Středočeský kraj
220	Katastrální úřad pro Ústecký kraj
221	Katastrální úřad pro Jihomoravský kraj
222	Katastrální úřad pro Moravskoslezský kraj
223	Katastrální úřad pro Olomoucký kraj
224	Katastrální úřad pro Vysočinu
225	Katastrální úřad pro Zlínský kraj
Zeměměřické a katastrální inspektoráty	
226	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Brně
227	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Českých Budějovicích
228	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Liberci
229	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Opavě
230	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Pardubicích
231	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Plzni
232	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Praze
233	Zeměměřický úřad

18.3 Tabulky a grafy

Počet státních zaměstnanců ve služebních úřadech k 31. 12. 2017 (agregovaná data za podřízené služební úřady)

Služební úřad (v abecedním pořadí)	Počet státních zaměstnanců ve služebním úřadu
Agentura ochrany přírody a krajiny	492
Agentura pro podnikání a inovace	141
Archiv bezpečnostních složek	76
Centrum pro regionální rozvoj	490
Česká inspekce životního prostředí	432
Česká obchodní inspekce	384
Česká plemenářská inspekce ⁵	8
Česká správa sociálního zabezpečení	1 523
Česká školní inspekce	436
Český báňský úřad	41
Český statistický úřad	1 092
Český telekomunikační úřad	617
Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva	25
Český úřad zeměměřičský a katastrální	120
Drážní inspekce	36
Drážní úřad	99
Energetický regulační úřad	206
Generální finanční ředitelství	784
Krajská vojenská velitelství	80
Krajské hygienické stanice	1 693
Krajské finanční úřady	13 143
Krajské katastrální úřady	4 085
Ministerstvo dopravy	359
Ministerstvo financí	1 210
Ministerstvo kultury	200
Ministerstvo obrany	902
Ministerstvo práce a sociálních věcí	956
Ministerstvo pro místní rozvoj	541
Ministerstvo průmyslu a obchodu	707
Ministerstvo spravedlnosti	318
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	783
Ministerstvo vnitra	2 057
Ministerstvo zahraničních věcí	1 608
Ministerstvo zdravotnictví	282
Ministerstvo zemědělství	560
Ministerstvo životního prostředí	441
Národní archiv	80
Oblastní inspektoráty práce	583
Obvodní báňské úřady	87
Odvolací finanční ředitelství ²	48
Okresní správy sociálního zabezpečení	5 779
Puncovní úřad	68
Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	33
Specializovaný finanční úřad	339
Správa státních hmotných rezerv	130

Správa základních registrů	29
Státní a zemské oblastní archivy	666
Státní energetická inspekce	100
Státní fond dopravní infrastruktury	78
Státní fond životního prostředí	467
Státní plavební správa	63
Státní pozemkový úřad	1 165
Státní úřad inspekce práce	59
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	167
Státní ústav pro kontrolu léčiv	354
Státní veterinární správa	1 182
Státní zemědělská a potravinářská inspekce	448
Státní zemědělský intervenční fond	1 016
Úřad práce České republiky	10 238
Úřad pro civilní letectví	145
Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí	7
Úřad pro mezinárodní ochranu dětí	27
Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti	129
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	168
Úřad pro ochranu osobních údajů	59
Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře	6
Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví	38
Úřad průmyslového vlastnictví	164
Úřad vlády České republiky	322
Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod	1
Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv	55
Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský	769
Vojenské újezdní úřady	22
Zeměměřický úřad	206
Zeměměřičský a katastrální inspektorát	72
Celkem	62 546

Četnost oborů služby vykonávaných státními zaměstnanci k 31. 12. 2017

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Četnost oborů státní služby vykonávaných státními zaměstnanci
1	Finance	2 553
2	Daně, poplatky a obdobná peněžitá plnění	13 772
3	Audit	705
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	958
5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	189
6	Loterie a jiné podobné hry	64
7	Finanční trh	65
8	Ekonomická ochrana státu	40
9	Zahraniční vztahy a služba	2 004
10	Školství, výchova a vzdělávání	696
11	Mládež, tělovýchova a sport	65
12	Výzkum, vývoj a inovace	256
13	Umění	25
14	Ochrana kulturního dědictví, státní památková péče a péče o sbírky muzejní povahy	92
15	Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb	18
16	Círky a náboženské společnosti	14
17	Ochrana práv duševního vlastnictví	50
18	Média, audiovizí, regulace vysílání	65
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	5 288
20	Sociální služby a sociální práce	1 872
21	Sociálněprávní ochrana dětí a rodinná politika	79
22	Sociální pojištění	6 566
23	Lékařská posudková služba	416
24	Zaměstnanost	5 584
25	Pracovněprávní vztahy	993
26	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	821
27	Bezpečnost práce	322
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	2 125
29	Legislativa a právní činnost	2 775
30	Lidská práva	114
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	1 012
32	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a IZS	263
33	Systém veřejné správy	549
34	Všeobecná vnitřní správa	280
35	Archivnictví a spisová služba	1 074
36	Informační a komunikační technologie	2 278
37	Energetika	328
38	Surovinová politika	33
39	Průmysl	102
40	Stavebnictví	19
41	Licence a jiná povolení v oblasti zahraničního obchodu	36
42	Podnikání a živnosti	55
43	Ochrana spotřebitele a trhu	448
44	Obchod a mezinárodní ekonomické vztahy	175
45	Elektronické komunikace a poštovní služby	612
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	1 351

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Četnost oborů státní služby vykonávaných státními zaměstnanci
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	3 603
48	Regionální rozvoj	42
49	Cestovní ruch	22
50	Bydlení	26
51	Územní plánování	81
52	Stavební řád	123
53	Zemědělství	899
54	Lesní hospodářství	105
55	Myslivost	20
56	Rybářství a včelařství	7
57	Vodní hospodářství	59
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	1 582
59	Veterinární péče	1 033
60	Rostlinolékařská péče	281
61	Pozemková správa a krajinná úprava	666
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	988
63	Zabezpečování obrany státu a správa vojenských újezdů	929
64	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	83
65	Obranná standardizace, katalogizace a státní ověřování jakosti	128
66	Doprava	642
67	Ochrana přírody a krajiny	1 066
68	Technická ochrana životního prostředí	909
69	Státní statistická služba	1 083
70	Zeměměřičství a katastr nemovitostí	4 197
71	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny	136
72	Průmyslové vlastnictví	170
73	Hospodářská soutěž, dohled nad zadáváním veřejných zakázek a koncesí a dohled nad poskytováním veřejné podpory	174
74	Jaderná bezpečnost, radiační ochrana, správa ve věcech chemických a biologických zbraní	141
75	Ochrana utajovaných informací	305
76	Ochrana osobních údajů	91
77	Odborné zabezpečení činnosti vlády	90
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání ¹	847
79	Evropská politika vlády	172
	Celkem	78 911

Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednických zkoušek v roce 2017 řazených podle počtu účastníků

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 jiná obdobná peněžitá plnění	172	918	39	4,2%
24	Zaměstnanost	84	531	20	3,8%
47	Společné evropské politiky podpory a pomoci, evropské strukturální, investiční a obdobné fondy	53	467	27	5,8%
22	Sociální pojištění	86	392	27	6,9%
19	Nepojistné sociální dávkové systémy	67	360	10	2,8%
1	Finance	24	198	14	7,1%
29	Legislativa a právní činnost	22	196	20	10,2%
78	Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání	35	184	21	11,4%
31	Vnitřní pořádek a bezpečnost státu	31	153	8	5,2%
70	Zeměměřičtví a katastr nemovitostí	40	144	2	1,4%
36	Informační a komunikační technologie	24	130	4	3,1%
9	Zahraniční vztahy a služba	23	118	12	10,2%
46	Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	13	109	3	2,8%
4	Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	13	104	7	6,7%
20	Sociální služby a sociální práce	26	104	0	0,0%
28	Zdravotnictví a ochrana zdraví	15	101	8	7,9%
58	Potravinářská výroba a péče o potraviny	11	98	0	0,0%
25	Pracovněprávní vztahy	12	85	3	3,5%
62	Financování, řízení a sledování Společné zemědělské politiky	13	78	2	2,6%
63	Zabezpečování obrany státu a správa vojenských újezdů	15	76	13	17,1%
66	Doprava	12	76	0	0,0%
3	Audit	11	72	2	2,8%
10	Školství, výchova a vzdělávání	10	67	1	1,5%
59	Veterinární péče	7	67	1	1,5%
33	Systém veřejné správy	16	64	6	9,4%
53	Zemědělství	8	64	1	1,6%
12	Výzkum, vývoj a inovace	7	56	2	3,6%
67	Ochrana přírody a krajiny	10	55	9	16,4%
35	Archivnictví a spisová služba	11	54	3	5,6%
61	Pozemková správa a krajinná tvorba	6	51	1	2,0%
69	Státní statistická služba	9	51	0	0,0%
68	Technická ochrana životního prostředí	8	49	0	0,0%
26	Platy, mzdy a jiné odměny za práci	7	41	2	4,9%
43	Ochrana spotřebitele a trhu	6	35	2	5,7%
45	Elektronické komunikace a poštovní služby	5	35	2	5,7%
79	Evropská politika vlády	4	35	1	2,9%
37	Energetika	8	32	4	12,5%
5	Finanční a ekonomická spolupráce se zahraničím	5	27	2	7,4%
44	Obchod a mezinárodní ekonomické vztahy	8	26	0	0,0%
27	Bezpečnost práce	6	25	3	12,0%

Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednických zkoušek v roce 2017 řazených podle počtu účastníků

Číslo oboru	Název oboru státní služby	Počet termínů úřednické zkoušky	Počet všech účastníků zvláštní části úřednické zkoušky	Počet neúspěšných účastníků	% neúspěšnosti
32	Krizové řízení, ochrana obyvatelstva a integrovaný záchranný systém	8	22	1	4,5%
30	Lidská práva	4	18	1	5,6%
34	Všeobecná vnitřní správa	7	16	0	0,0%
75	Ochrana utajovaných informací	10	16	0	0,0%
11	Mládež, tělovýchova a sport	9	15	3	20,0%
39	Průmysl	5	14	0	0,0%
64	Hospodářská opatření pro krizové stavy a správa státních hmotných rezerv	5	14	2	14,3%
71	Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny	5	13	0	0,0%
65	Obranná standardizace, katalogizace a státní ověřování jakosti	5	12	0	0,0%
73	Hospodářská soutěž, dohled nad zadáváním veřejných zakázek a koncesí a dohled nad poskytováním veřejné podpory	3	12	0	0,0%
41	Licence a jiná povolení v oblasti zahraničního obchodu	3	10	0	0,0%
7	Finanční trh	4	9	0	0,0%
23	Lékařská posudková služba	5	9	1	11,1%
77	Odborné zabezpečení činnosti vlády	3	9	2	22,2%
42	Podnikání a živnosti	3	8	0	0,0%
74	Jaderná bezpečnost, radiální ochrana, správa ve věcech chemických a biologických zbraní	3	7	0	0,0%
76	Ochrana osobních údajů	2	7	1	14,3%
48	Regionální rozvoj	2	6	0	0,0%
51	Územní plánování	2	6	0	0,0%
21	Sociálněprávní ochrana dětí a rodinná politika	3	5	0	0,0%
60	Rostlinolékařská péče	1	5	0	0,0%
6	Loterie a jiné podobné hry	3	4	0	0,0%
38	Surovinová politika	2	4	0	0,0%
40	Stavebnictví	1	4	0	0,0%
49	Cestovní ruch	3	3	0	0,0%
52	Stavební řád	2	3	1	33,3%
8	Ekonomická ochrana státu	1	2	0	0,0%
14	Ochrana kulturního dědictví, státní památková péče a péče o sbírky muzejní povahy	1	2	0	0,0%
16	Círky a náboženské společnosti	1	2	0	0,0%
17	Ochrana práv duševního vlastnictví	1	2	0	0,0%
18	Média, audiovizí, regulace vysílání	1	2	0	0,0%
54	Lesní hospodářství	1	2	0	0,0%
56	Rybářství a včelařství	1	2	0	0,0%
57	Vodní hospodářství	1	2	0	0,0%
72	Průmyslové vlastnictví	1	2	0	0,0%
13	Umění	1	1	0	0,0%
15	Kulturně výchovná činnost, správa ve věcech knihovnických a informačních služeb	3	1	0	0,0%
50	Bydlení	2	1	0	0,0%
55	Myslivost	2	1	0	0,0%
Celkový výsledek		1063	5801	294	5,1%

18.4 Přehled tabulek

Tabulka 1	Souhrnný přehled hlavních akcí	18
Tabulka 2	Počet státních zaměstnanců ve služebních úřadech k 31. 12. 2016 a 31. 12. 2017 (agregovaná data podle rezortů)	21-22
Tabulka 3	Státní občanství státních zaměstnanců	22
Tabulka 4	Četnost oborů služby stanovených státním zaměstnancům k 31. 12. 2017 (obory služby, které mají četnost větší než 1000)	23
Tabulka 5	Četnost oborů služby, pro které státní zaměstnanci k 31. 12. 2017 vykonali úřednickou zkoušku nebo jim byla úřednická zkouška pro daný obor služby uznána na základě rovnocennosti nebo právní fikcí (obory služby, které mají četnost větší než 1000)	23-24
Tabulka 6	Služební označení představeného	24
Tabulka 7	Služební působiště (nad 1000 státních zaměstnanců)	26
Tabulka 8	Rozsah stanovené služební doby (3 nejčastěji stanovené)	26
Tabulky 9:	Porovnání systemizací služebních a pracovních míst	28-29
Tabulka 10	Počet účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 s jejich procentuální neúspěšností	41
Tabulka 11	Přehled počtů účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 řazených podle počtu účastníků (zobrazeny jsou obory služby s počtem účastníků vyšším než 100)	43
Tabulka 12	Vynikající, všeobecně uznávaní odborníci – všichni státní zaměstnanci	48
Tabulka 13	Souhrnná statistika prošetřování za rok 2017 (zdroje ke dni 19. 4. 2018)	52

18.5 Přehled grafů

Graf 1	Stav podaných a vyřízených odvolání v roce 2017	17
Graf 2	Struktura státních zaměstnanců podle služebního označení k 31. 12. 2017	24
Graf 3	Struktura platových tříd k 31. 12. 2017	25
Graf 4	Dosažené vzdělání státních zaměstnanců odvozené od platových tříd	25
Graf 5	Přehled platových stupňů k 31. 12. 2017	25
Graf 6	Věková struktura státních zaměstnanců	26
Graf 7	Poměr zastoupení mužů a žen ve služebních úřadech k 31. 12. 2017	26
Graf 8	Rozdělení představených- zastoupení mužů a žen	26
Graf 9	Počet služebních míst představených podle klasifikace platovou třídou schválených v systemizaci platné od 1. 1. 2017	30
Graf 10	Počet služebních míst zaměstnanců, kteří nejsou představenými, podle klasifikace platovou třídou, schválených v systemizaci platné od 1. 1. 2017	30
Graf 11	Nejčastěji stanovené obory služby na služebních místech dle systemizace platné od 1. 1. 2017	31
Graf 12	Počet oborů služby ve služebních úřadech stanovených dle systemizace platné od 1. 1. 2017	32
Graf 13	Srovnání struktury výběrových řízení na obsazení služebních míst podle označení státního zaměstnance v letech 2016 a 2017	38
Graf 14	Poměr výběrových řízení na obsazení služebních míst podle označení státního zaměstnance v letech 2016 a 2017	38
Graf 15	Výběrová řízení podle služebního označení představeného	39
Graf 16	Struktura nabídky výběrových řízení na obsazení služebních míst podle platové třídy	40
Graf 17	Počet konaných úřednických zkoušek v roce 2017 v jednotlivých měsících	41
Graf 18	Počty účastníků obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 podle měsíců	42
Graf 19	Počty účastníků zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017 a jejich výsledky dle měsíců	42
Graf 20	Neúspěšnost obecné a zvláštní části úřednické zkoušky v roce 2017	43
Graf 21	Provedení služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)	46
Graf 22	Porovnání výsledků služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)	47
Graf 23	Průměrná procentní výše osobního příplatku podle výsledku služebního hodnocení (všichni státní zaměstnanci)	48
Graf 24	Úprava osobního příplatku (všichni státní zaměstnanci)	49
Graf 25	Aplikace § 8 nařízení vlády (všichni státní zaměstnanci)	50

