



ZPRÁVA
o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
a státních zaměstnanců ve služebních úřadech
za rok 2017



Obsah

1.	Úvod	3
2.	Právní rámec pravidel vzdělávání	5
3.	Interní akty řízení a služební předpisy v oblasti vzdělávání.....	6
4.	Identifikace vzdělávacích potřeb	8
5.	Komplexní plán vzdělávacích akcí.....	12
6.	Využití interních a externích vzdělávacích akcí	13
7.	Vyhodnocování vzdělávacích akcí	16
8.	Evidence absolvovaného vzdělávání	19
9.	Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 4 zákona o státní službě	21
10.	Služební volno k individuálním studijním účelům	23
11.	Zvýšení kvalifikace a vzdělání	25
12.	Závěr	27
13.	Přílohy.....	29
	Vzor dotazníku ke vzdělávání	29



1. Úvod

Usnesením vlády ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (dále jen „usnesení vlády“) je uloženo ministru vnitra předložit vládě k 30. dubnu každého kalendářního roku informaci – **Zprávu o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech** (dále jen „Zpráva“). Dle ustanovení § 13 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“) Ministerstvo vnitra koordinuje vzdělávání státních zaměstnanců a připravuje vzdělávací programy a rámcová pravidla pro vzdělávání státních zaměstnanců. Z toho důvodu byl vydán služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9 ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech (dále jen „služební předpis“).

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, který byl odeslán státním tajemníkům a vedoucím dalších ústředních správních úřadů a jejich cestou též jim podřízeným úřadům. Dotazník byl rozeslán také ústředním správním úřadům, pro které není závazný služební předpis dle § 11 odst. 4 zákona o státní službě, ani usnesení vlády. Konkrétně se jedná o těchto 7 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a Úřad pro ochranu osobních údajů. Tyto úřady byly vyhodnoceny zvlášť v samostatné kapitole (č. 9). Tři úřady, které vznikly během roku 2017 (Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře a Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost), nebyly do vyhodnocení zahrnuty.

Termín pro odevzdání dotazníků byl stanoven na 15. února 2018. Došlé odpovědi z dotazníkového šetření byly zanalyzovány a vyhodnoceny, a sloužily jako podkladový materiál pro vypracování této souhrnné informace.



Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit stav implementace usnesení vlády a služebního předpisu, resp. zjistit stav realizace vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v úřadech v období od 1. 1. do 31. 12. 2017. 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, jak jsou realizovány jednotlivé druhy vzdělávání (resp. 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 vzdělávání.

Ústřední správní úřady zaslaly vyplněné dotazníky komplexně i za své podřízené úřady. Návratnost vyplněných dotazníků byla stoprocentní, byť jeden úřad (Archiv bezpečnostních složek) zaslal podkladový materiál se zpožděním. Celkový počet odevzdaných dotazníků byl 124, přičemž 122 z nich se týkal jak státních zaměstnanců ve služebním poměru tak zaměstnanců v pracovním poměru a 2 z nich pouze vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru. Pro účely této Zprávy je v celém textu jak pro správní, tak pro služební úřady používáno jednotné označení „úřad“.



2. Právní rámec pravidel vzdělávání

Vzdělávání zaměstnanců v úřadech bylo do října roku 2015 stanoveno usnesením vlády ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. S přijetím zákona o státní službě vznikla potřeba stanovit pravidla vzdělávání zvlášť pro státní zaměstnance a zvlášť pravidla vzdělávání pro zaměstnance, na které se vztahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Pravidla vzdělávání stanovená jak na základě usnesení vlády tak služebního předpisu byla koncipována tak, aby komplexně pojmulu problematiku vzdělávání v úřadech, a to v co největší míře podobnosti pro obě kategorie zaměstnanců. Což konkrétně znamená, že u obou kategorií zaměstnanců se identifikují vzdělávací potřeby, vytváří se vzdělávací plány, zpracovává se komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu, realizuje se a vyhodnocuje vzdělávání a vede se náležitá spisová dokumentace ke vzdělávacím akcím. Vzdělávání se pro obě skupiny zaměstnanců člení shodně na vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců, resp. představených a jazykové vzdělávání. Přesto existují některé odlišnosti. Například vstupní vzdělávání následné, které je u skupiny státních zaměstnanců pojato jako jedna z forem přípravy k vykonání úřednické zkoušky a je nepovinné, je u skupiny zaměstnanců v pracovním poměru (s výjimkou dělnických profesí) povinné.



3. Interní akty řízení a služební předpisy v oblasti vzdělávání

Dle čl. 4 odst. 3 služebního předpisu stanoví služební orgán svým služebním předpisem podrobnosti k obsahu, rozsahu a časové dotaci, způsobu realizace a formě ukončení všech druhů vzdělávání. Dle čl. 4 odst. 3 usnesení vlády tento požadavek není povinný a vedoucí správního úřadu může stanovit svým vnitřním předpisem podrobnosti ke vzdělávání zaměstnanců. Další požadavky úřadů ke vzdělávání nad rámec usnesení vlády a služebního předpisu jsou přípustné, je ale zapotřebí upravit je interním aktem řízení (v případě státních zaměstnanců služebním předpisem).

Dotazníkovým šetřením se zjišťovalo, zda úřady vydaly vlastní služební předpisy, jak jim to ukládá služební předpis (zda byl vydán služební předpis státního tajemníka či vedoucího služebního úřadu). Vydání jiného interního aktu řízení, nazvaného jako směrnice, metodického pokynu, nařízení apod. bylo považováno za přípustné za podmínky, že tyto interní akty řízení splňují požadavky dané služebním předpisem. Pokud úřad vydal vlastní služební předpis v návaznosti na již neplatné usnesení vlády č. 1542/2005, o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, takový služební předpis zohledněn nebyl. Vzhledem k tomu, že usnesení vlády neukládá správním úřadům za povinnost vydání vnitřního předpisu ke vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru, nebylo jeho případné vydání předmětem hodnocení.

Vlastní služební předpis ke vzdělávání vydán	Počet úřadů
Ano	62
Ne	55

Tab. č. 1 Počet úřadů, ve kterých byl vydán vlastní služební předpis ke vzdělávání



Graf č. 1 Procentuální vyjádření vydání vlastního služebního předpisu ke vzdělávání dle služebního předpisu

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 53 % úřadů vydalo vlastní služební předpis ke vzdělávání státních zaměstnanců a 47 % jej nevydalo.

4. Identifikace vzdělávacích potřeb

Potřeba identifikace vzdělávacích potřeb u zaměstnanců v pracovním poměru vychází z čl. 7 usnesení vlády a z čl. 7 služebního předpisu. Předmětem průzkumu bylo zjistit, zda vůbec a jakým způsobem úřady identifikují vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců. Konkrétně se zjišťovalo, zda jsou vzdělávací potřeby identifikovány na základě hodnocení zaměstnance jeho přímým nadřízeným vedoucím zaměstnancem, nebo na základě služebního hodnocení státního zaměstnance¹. Dále zda je zohledněn dopad realizovaných či připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance a státního zaměstnance, nebo zda se vzdělávací potřeby identifikují prostřednictvím hodnocení požadavků kladených na zaměstnance při výkonu činností na pracovním místě či státního zaměstnance při výkonu státní služby.

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

Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	Počet úřadů
Ano	116
Ne	1

Tab. č. 2 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců dle usnesení vlády

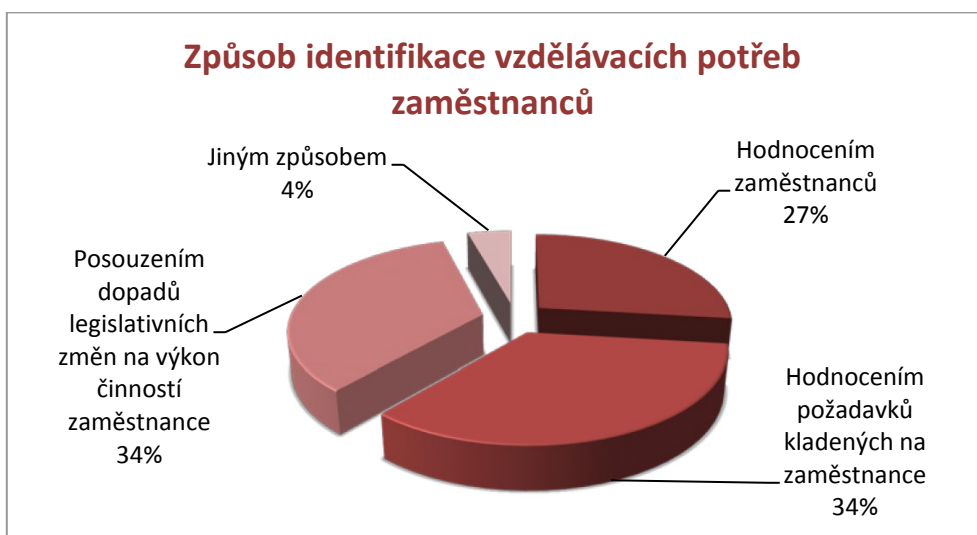


Graf č. 2 Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců dle usnesení vlády

¹ Viz ustanovení § 155 zákona o státní službě.

Způsob identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	Počet případů
Hodnocením zaměstnanců	75
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce	96
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance	96
Jiným způsobem (např. doporučení nadřízeného, hodnotící zprávy)	12

Tab. č. 3 Četnost výskytu různých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců

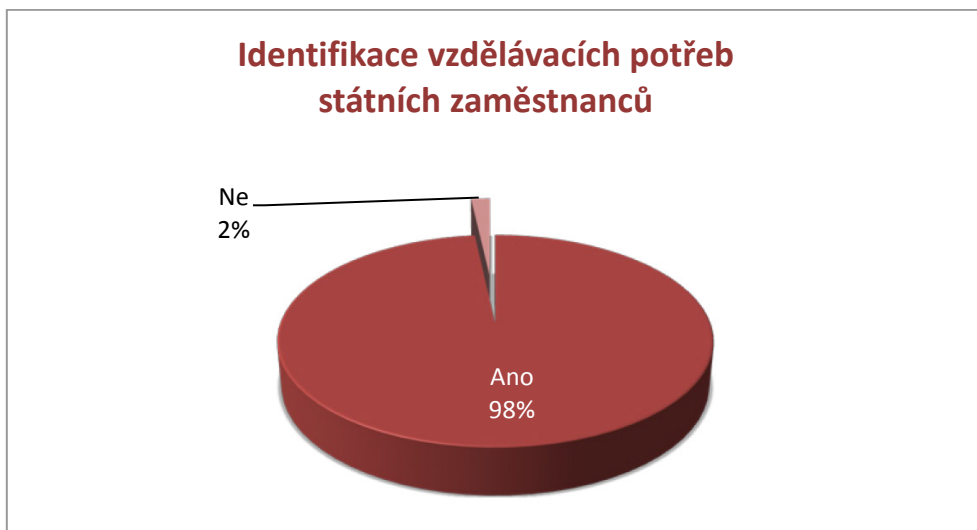


Graf č. 3 Procentuální vyjádření četnosti způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců dle usnesení vlády

Ze zaslanych 117 odpovědí vyplynulo, že ve 116 úřadech (99 %) jsou identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců alespoň jedním ze způsobů uvedených v čl. 7 usnesení vlády. Pouze 1 úřad neidentifikuje vzdělávací potřeby zaměstnanců vůbec.

Identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	Počet úřadů
Ano	113
Ne	2

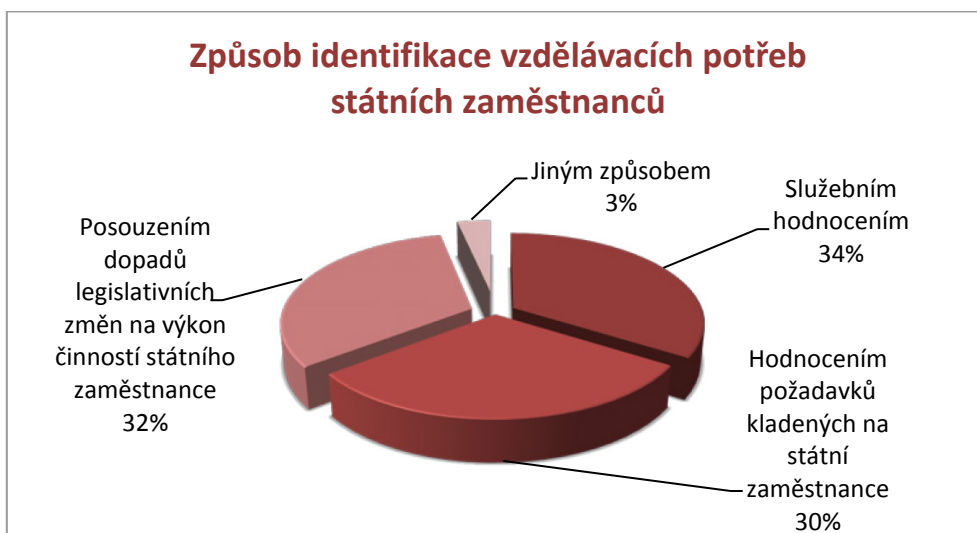
Tab. č. 4 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby státních zaměstnanců dle služebního předpisu



Graf č. 4 Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců dle služebního předpisu

Způsob identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	Počet případů
Služebním hodnocením státních zaměstnanců	111
Hodnocením požadavků kladených na státní zaměstnance při výkonu práce	100
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností státního zaměstnance	105
Jiným způsobem (např. doporučení představeného, hodnotící zprávy)	11

Tab. č. 5 Četnost výskytu různých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců



Graf č. 5 Procentuální vyjádření četnosti způsobů identifikace potřeb státních zaměstnanců dle služebního předpisu

Ze 115 zaslaných odpovědí bylo zjištěno, že 113 úřadů (98 %) identifikuje vzdělávací potřeby státních zaměstnanců, alespoň jedním ze způsobů uvedených v čl. 7 služebního



předpisu. Jen 2 úřady (2 %) nevedly žádný relevantní způsob, kterým by identifikovaly vzdělávací potřeby státních zaměstnanců.

5. Komplexní plán vzdělávacích akcí

Dle čl. 7 odst. 5 usnesení vlády a dle čl. 7 odst. 5 služebního předpisu vypracuje úřad nejméně jednou ročně komplexní plán vzdělávacích akcí (dále jen „komplexní plán“), a to přehledně rozčleněný podle jednotlivých druhů vzdělávání. Jedná se o vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců/představených a jazykové vzdělávání.

Dotazníkem bylo šetřeno, zda úřad zpracoval komplexní plán.

Komplexní plán vzdělávacích akcí zpracován	Počet úřadů
Ano	99
Ne	18

Tab. č. 6 Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány komplexní plány vzdělávacích akcí dle daných požadavků usnesení vlády a služebního předpisu



Graf č. 6 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů dle daných požadavků usnesení vlády a služebního předpisu

Komplexní plán zpracovaný v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem byl zjištěn u 99 úřadů (85 % úřadů), v 18 případech (15 %) nebyl zpracován vůbec. Několik úřadů uvedlo i důvod, proč tento plán nemají. Například považují vyhotovení komplexního plánu za irelevantní vzhledem k nízkému počtu zaměstnanců.

6. Využití interních a externích vzdělávacích akcí

Interní vzdělávací akcí se rozumí vzdělávání pořádané interně v sídle úřadu jen pro vlastní zaměstnance nebo státní zaměstnance (i v případě zabezpečení vzdělávání externím lektorem) a za externí vzdělávací akci se naopak pro účely dotazníkového šetření považovala vzdělávací akce, kdy zaměstnanec nebo státní zaměstnanec vzdělávací akci absolvoval mimo úřad a vzdělávací akce nebyla určena výhradně pro daný úřad.

Cílem dotazníku bylo zjistit, kolik zaměstnanců, resp. státních zaměstnanců se účastnilo interních nebo externích vzdělávacích akcí daného úřadu a jaké bylo celkové zastoupení jednotlivých druhů vzdělávání.

Druhy vzdělávání	Interní vzdělávání zaměstnanců	Externí vzdělávání zaměstnanců	Celkem
Vstupní vzdělávání úvodní	2 290	435	2 725
Vstupní vzdělávání následné	1 026	343	1 369
Průběžné vzdělávání	7 181	4 102	11 283
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců	240	196	436
Jazykové vzdělávání	677	194	871
Celkem	11 414	5 270	16 684

Tab. č. 7 Počet zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 7 Procentuální vyjádření účasti zaměstnanců v jednotlivých druzích vzdělávání (v rámci interního a externího vzdělávání)

Druhy vzdělávání	Interní vzdělávání státních zaměstnanců	Externí vzdělávání státních zaměstnanců	Celkem
Vstupní vzdělávání úvodní	5 343	702	6 045
Vstupní vzdělávání následné	2 505	676	3 181
Průběžné vzdělávání	96 522	38 491	135 013
Vzdělávání představených	5 483	4 177	9660
Jazykové vzdělávání	2 439	1 242	3 681
Celkem	112 292	45 288	157 580

Tab. č. 8 Počet státních zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 8 Procentuální vyjádření účasti státních zaměstnanců v jednotlivých druzích vzdělávání (v rámci interního a externího vzdělávání)

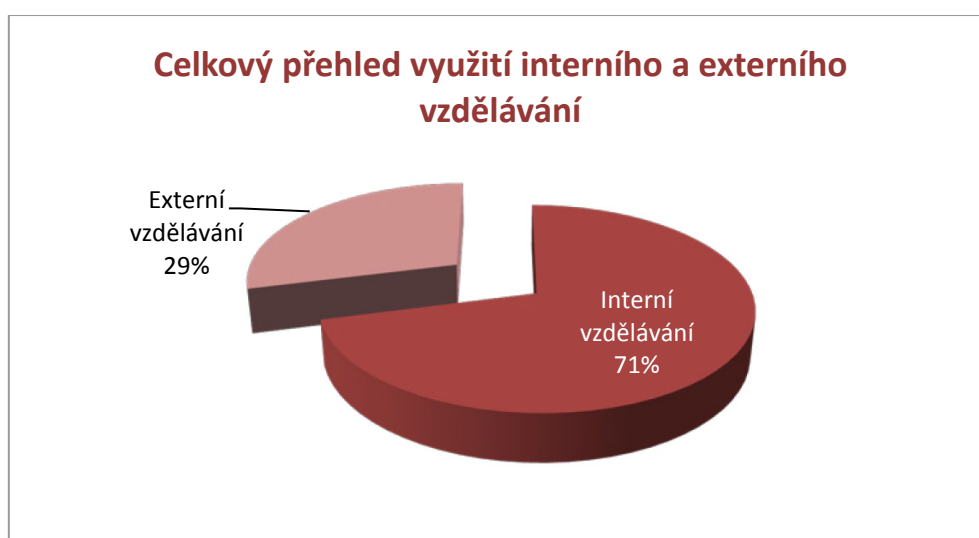
Z výše uvedených grafů (č. 7 a č. 8) je patrné, že nejvíce zastoupeným druhem vzdělávání bylo v roce 2017 vzdělávání průběžné, které tvořilo téměř tři čtvrtiny všech druhů vzdělávání. Takový výsledek byl očekáván, neboť do průběžného vzdělávání spadá veškeré vzdělávání, které zajišťuje prohlubování znalostí zaměstnanců a státních zaměstnanců v návaznosti na již absolvované vzdělávání a za účelem odborného a osobního rozvoje zaměstnanců a státních zaměstnanců, a navazuje na absolvované vstupní vzdělávání úvodní a případně následné. Přibližně dvě třetiny všech vzdělávacích akcí spadajících do průběžného vzdělávání byly v roce 2017 zabezpečovány v rámci interního vzdělávání přímo v úřadech.

Ze zaslanych údajů dále vyplynulo, že vstupní vzdělávání úvodní, které slouží k seznámení nového zaměstnance, resp. státního zaměstnance s chodem úřadu a seznámení s agendou, si úřady zabezpečují v drtivé většině pomocí interního vzdělávání přímo v úřadu. Také v případě vstupního vzdělávání následného a vzdělávání vedoucích zaměstnanců

a představených je situace obdobná. Rovněž jazykové vzdělávání je převážně zajišťováno interně.

Vzdělávání	Počet účastníků interních vzdělávacích akcí	Počet účastníků externích vzdělávacích akcí
Zaměstnanci	11 414	5 270
Státní zaměstnanci	112 292	45 288
Celkem	123 706	50 558

Tab. č. 9 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 9 Celkový přehled využití interního a externího vzdělávání v procentech

Závěrem lze konstatovat, že po sečtení počtu všech interních a externích vzdělávacích akcí u zaměstnanců a státních zaměstnanců převažovala v roce 2017 interní forma vzdělávání, která byla využívána dvakrát častěji než externí vzdělávání (71 %).

7. Vyhodnocování vzdělávacích akcí

Dle čl. 11 odst. 2 usnesení vlády a dle čl. 11 služebního předpisu a odůvodnění ke služebnímu předpisu provádí personální útvar příslušného úřadu vyhodnocování vzdělávacích akcí. Podkladem pro celkové vyhodnocení je statistický souhrn odpovědí zaměstnanců nebo státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávací akce, a to jak vyhodnocované ihned po skončení vzdělávací akce nebo případně s odstupem času po přenesení získaných poznatků do praxe. Dále usnesení vlády a služební předpis shodně uvádějí, že při vyhodnocování vzdělávací akce se posuzuje zejména použití vzdělávacích metod, dosažení vzdělávacího cíle a dodržení stanoveného obsahu, vhodnost uplatnění didaktických pomůcek, technik a studijních materiálů, organizační zabezpečení a kvalita lektorského zajištění. Přičemž platí, že vyhodnocení vzdělávací akce jako součást vedení spisové dokumentace vzdělávacích akcí je povinná jen pokud vzdělávání realizuje úřad nebo třetí osoba výhradně pro daný úřad.



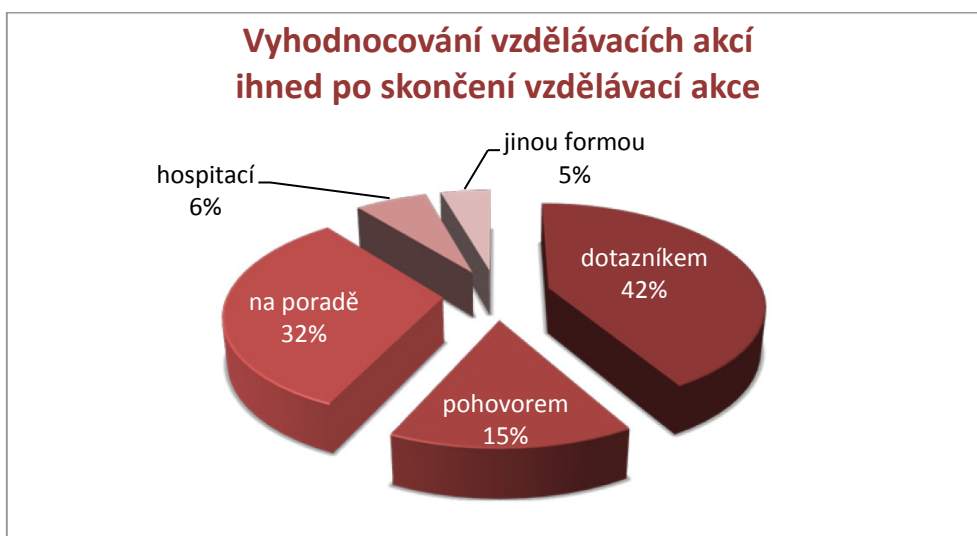
Graf č. 10 Procentuální vyjádření počtu úřadů, které provádějí vyhodnocování vzdělávacích akcí

Ze 117 úřadů provádí vyhodnocování vzdělávacích akcí (ať již ihned po skončení vzdělávací akce či s odstupem času) celkem 115 z nich (98 %), jen ve 2 zbylých případech (2 % úřadů) se vyhodnocování neuskutečňuje vůbec.

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

Způsob vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce	Počet úřadů
dotazníkem	85
pohovorem	31
na poradě	66
hospitací	13
jinou formou	9

Tab. č. 10 Počet úřadů, ve kterých se provádí vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce

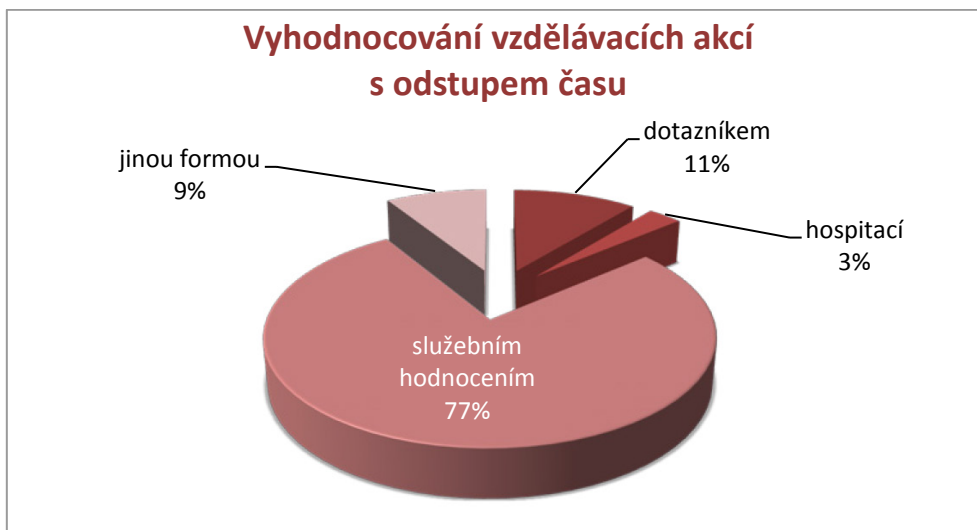


Graf č. 11 Procentuální vyjádření způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce

Z celkového počtu úřadů jich 85 (42 %) uvedlo, že vyhodnocují vzdělávací akce ihned po skončení vzdělávání formou dotazníkového šetření. 31 úřadů (15 %) uvedlo, že vzdělávání vyhodnocují prostřednictvím ústního sdělení účastníka vzdělávání nebo jeho pohovoru se svým vedoucím zaměstnancem. V 66 případech (32 %) se objevila informace, že zpětná vazba k vyhodnocení je poskytována na poradách vedení nebo poradách vedoucího zaměstnance se svými zaměstnanci. 9 úřadů (5 %) informovalo, že provádějí vyhodnocování jinou formou, například formou zprávy ze vzdělávací akce, ověřením znalostí testem apod.

Způsob vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času	Počet úřadů
dotazníkem	11
hospitací	3
služebním hodnocením	78
jinou formou	9

Tab. č. 11 Počet úřadů, ve kterých se provádí vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času



Graf č. 12 Procentuální vyjádření způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času

Rovněž vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času probíhala na úřadech hojně, a to nejčastěji formou služebního hodnocení v 78 případech (77 %), případně dotazníkem v 11 případech (11 %) a popřípadě jinou formou jako je kontrolní činnost, ověření znalostí apod. (v 9 případech – 9 %).

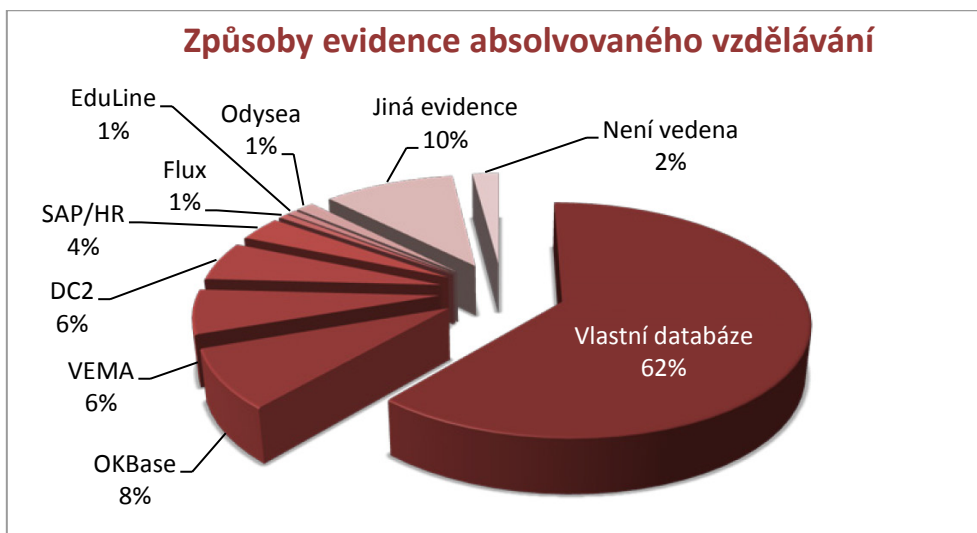
Dle získaných údajů je patrné, že některé úřady kombinují několik forem vyhodnocování vzdělávacích akcí (dotazník, pohovor, hodnocení/služební hodnocení apod.) a vesměs všechny úřady (98 %) vzdělávací akce vyhodnocují v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem.

8. Evidence absolvovaného vzdělávání

V návaznosti na čl. 12 usnesení vlády a čl. 12 služebního předpisu úřady vedou evidenci absolvovaných vzdělávacích akcí zaměstnanců a státních zaměstnanců. Dotazníkové šetření se zaměřilo na způsob, jakým je tato evidence vedena.



Graf č. 13 Procentuální vyjádření evidence absolvovaného vzdělávání zaměstnanců



Graf č. 14 Procentuální vyjádření způsobů evidence absolvovaného vzdělávání



Způsoby evidence absolvovaného vzdělávání		Počet úřadů
Vlastní databáze		89
Personální informační systém	OKBase	12
	VEMA	9
	DC2	8
	SAP/HR	5
	FLUX	1
	EduLine	1
	ODYSEA	2
	Jiná evidence	15
Není vedena		3

Tab. č. 12 Přehled způsobů evidování absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců

Průzkum ukázal, že 97 % úřadů (114) vede evidenci absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem, pouze 3 % z nich (ve 3 případech) nejsou vzdělávací akce nijak evidovány. Jedná se buď o databáze informačních personálních systémů (například OKBase, SAP/HR, VEMA, FLUX a EduLine), nebo o vlastní databáze vytvořené nejčastěji v MS Excel. Dokonce některé úřady mají zavedeno několik elektronických databázových evidencí. Nejčastěji se však objevuje případ, kdy úřad využívá elektronickou databázi (ať vlastní nebo informační personální systém) a zároveň eviduje vzdělávací akce v listinné podobě a osvědčení o absolvovaném vzdělávání zakládá do osobního spisu zaměstnance, resp. státního zaměstnance.



9. Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 4 zákona o státní službě

V rámci dotazníkového šetření byly osloveny rovněž ústřední správní úřady, pro které není závazný služební předpis dle § 11 odst. 4 zákona o státní službě, ani usnesení vlády. Konkrétně se jedná o těchto 7 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a Úřad pro ochranu osobních údajů.

Otázka směřující k vydání vlastního služebního předpisu ukázala, že 4 úřady mají vydaný vlastní služební předpis ke vzdělávání. Na otázku, zda úřady mají zpracovaný komplexní plán vzdělávacích akcí, odpověděly 4 úřady kladně, přičemž při identifikaci vzdělávacích potřeb vycházely tyto úřady zejména z hodnocení zaměstnanců a služebního hodnocení státních zaměstnanců, z potřeb vedoucích zaměstnanců nebo představených, z potřeb vzdělávat o novelizacích právních předpisů, z revize předešlého plánu vzdělávání a ze zpětné vazby z proběhlých vzdělávacích akcí.

Na otázku jakým způsobem vyhodnocují vzdělávací akce, 6 úřadů odpovědělo na základě dotazníků ihned po skončení vzdělávací akce, 6 z nich na základě služebního hodnocení, 4 na základě porady a 3 z nich na základě ústního pohovoru představeného se státním zaměstnancem, resp. zaměstnancem.

Ač jsou odpovědi těchto úřadů většinou shodné, evidence absolvovaného vzdělávání je různorodé. Využívány jsou personální systémy jako je OKBase, FLUX nebo vlastní databáze.

Vzdělávání	Počet účastníků interních vzdělávacích akcí	Počet účastníků externích vzdělávacích akcí
Zaměstnanci	466	295
Státní zaměstnanci	5 121	4 394
Celkem	5 587	4 689

Tab. č. 13 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 15 Celkový přehled využití interního a externího vzdělávání v procentech

Co se týká využívání interních nebo externích vzdělávacích akcí, úřady dávají celkově přednost interní formě vzdělávání před externí.

Průzkumem se ukázalo, že ačkoliv tyto úřady nemají povinnost řídit se v oblasti vzdělávání služebním předpisem ani usnesením vlády, jsou jimi pravidla vzdělávání v obecném slova smyslu dodržována.

10. Služební volno k individuálním studijním účelům

Státní zaměstnanec se může vzdělávat i zcela **individuálně**². Za tím účelem mu přísluší v kalendářním roce služební volno k individuálním studijním účelům v rozsahu 6 dnů výkonu služby. Služební volno k individuálním studijním účelům je vzdělávání, které směřuje k získání znalostí a dovedností, které nejsou nezbytně nutné pro výkon služby, ale umožní státnímu zaměstnanci obnovit, udržet, prohloubit či zvýšit si kvalifikaci, jež je v zájmu státní služby (např. příprava na úřednickou zkoušku, získávání jazykových či měkkých dovedností). Náklady související se služebním volnem k individuálním studijním účelům, s výjimkou platu státního zaměstnance, nese státní zaměstnanec.

Průzkum zjišťoval, do jaké míry je tento institut služebního volna služebními úřady využíván.

Počet úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům	
Využilo	100
Nevyužilo	15

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



Graf č. 16 Procentuální vyjádření využití institutu služebního volna k individuálním studijním účelům

Celkem byl institut služebního volna k individuálním studijním účelům využit v 87 % úřadů (100), nevyužilo jej 13 % (15 úřadů). Což znamená, že celkem 6 506 státním

² Viz ustanovení § 108 zákona o státní službě a stanovisko k aplikaci § 108 zákona o státní službě.



zaměstnancům umožnil služební orgán daného úřadu v roce 2017 čerpat toto služební volno pro individuální vzdělávání.



11. Zvýšení kvalifikace a vzdělání

Svoji kvalifikaci a vzdělání si může zaměstnanec a státní zaměstnanec zvýšit či rozšířit například studiem na vyšší odborné škole nebo vysoké škole anebo vysláním na studijní pobyt. **Zvýšením kvalifikace a vzdělání**³ se rozumí získání kompetencí, které zaměstnanec a státní zaměstnanec nezbytně nutně nepotřebuje pro výkon práce a služby na příslušném místě, avšak jejich získání je v zájmu úřadu.

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

Dotazníkový průzkum se věnoval rovněž tomu, do jaké míry zaměstnanci a státní zaměstnanci využili v roce 2017 možnosti zvýšit si svou kvalifikaci a vzdělání.

Zvýšení kvalifikace	Počet zaměstnanců
Počet zaměstnanců zvyšujících si kvalifikaci na náklady úřadu (např. studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	23
Počet zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením kvalifikace na náklady úřadu	1
Počet zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení kvalifikace jim bylo povoleno na novém úřadu	0
Počet zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení kvalifikace jim nebylo povoleno na novém úřadu	0

Tab. č. 15 Míra zvyšování kvalifikace zaměstnanců

Z tabulky č. 15 je patrné, že v roce 2017 bylo 23 zaměstnanců, kteří si zvyšovali svou kvalifikaci na náklady úřadu.

³ Viz ustanovení § 231 zákoníku práce a ustanovení § 109 zákona o státní službě.



Zvýšení vzdělání	Počet státních zaměstnanců
Počet státních zaměstnanců zvyšujících si vzdělání na náklady úřadu (např. studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	182
Počet státních zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat ve služebním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením vzdělání na náklady úřadu	5
Počet státních zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení vzdělání jim bylo povoleno na novém úřadu	5
Počet státních zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení vzdělání jim nebylo povoleno na novém úřadu	0

Tab. č. 16 Míra zvyšování vzdělání státních zaměstnanců

Tabulka č. 16 ukazuje, že v roce 2017 bylo ve státní službě 182 státních zaměstnanců, kteří si zvyšovali své vzdělání na náklady úřadu.

Zaměstnanec a státní zaměstnanec, kterému bylo povoleno zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a vzdělání, je povinen setrvat po ukončení studia ve služebním poměru po dobu odpovídající době trvání studia. Nesplní-li zaměstnanec a státní zaměstnanec povinnost setrvat v pracovním/služebním poměru po uvedenou dobu, je povinen uhradit úřadu náklady spojené se studiem nebo vysláním na studijní pobyt. Tabulky č. 15 a č. 16 ukazují, že jen v minimální míře (v počtu jednotlivců) došlo k situaci, že zaměstnanec a státní zaměstnanec tuto povinnost nedodržel.

Závěrem lze uvést, že možnost zvýšení kvalifikace či zvýšení vzdělání na náklady úřadu není, s ohledem na celkové množství zaměstnanců, příliš často využívána a jedná se spíše o okrajovou záležitost.



12. Závěr⁴

Cílem předkládaného materiálu je poskytnout vládě souhrnnou informaci o stavu vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců jednotlivých úřadů dle usnesení vlády a služebního předpisu za rok 2017 a informaci o opatřeních Ministerstva vnitra v oblasti vzdělávání v rámci jeho koordinační role.

Výsledkem dotazníkového průzkumu bylo pozitivní zjištění, že 99 % úřadů identifikuje vzdělávací potřeby zaměstnanců dle čl. 7 usnesení vlády a 98 % úřadů identifikuje vzdělávací potřeby státních zaměstnanců dle čl. 7 služebního předpisu. Dalším pozitivním zjištěním bylo, že drtivá většina úřadů vyhodnocuje vzdělávací akce (celkem 98 %), 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.

Positivní se dále jeví skutečnost, že ve všech úřadech jsou realizovány jednotlivé druhy vzdělávání (jak upravuje § 107 odst. 1 zákona o státní službě, čl. 13 usnesení vlády a čl. 13 služebního předpisu), přičemž nejčteněji je zastoupeno průběžné vzdělávání, které zahrnuje odborné a specifické vzdělávání zaměstnanců nebo státních zaměstnanců pro jejich další odborný a osobní růst. Po sečtení počtu interních a externích vzdělávacích akcí převažuje interní forma vzdělávání, která je využívána dvakrát častěji než externí vzdělávání.

Deficit byl však zjištěn u vydání vlastního služebního předpisu, jehož povinnost je stanovena čl. 4 odst. 3 služebního předpisu. 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

⁴ Údaje nezahrnují výsledky průzkumu z ústředních správních úřadů, které jsou uvedeny v kapitole 9.



nekoresponduje s ustanovením § 107 zákona o státní službě, jež upravuje oblast prohlubování vzdělávání státních zaměstnanců.

V souvislosti se závěry z dotazníkového šetření bude Ministerstvo vnitra nadále zdůrazňovat nezbytnost role vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců pro jejich další odborný a osobní rozvoj a apelovat na úřady, aby docházelo k řádnému dodržování jednotlivých procesů vzdělávání dle usnesení vlády a služebního předpisu. Mimoto se zaměří na kontrolní činnost prováděnou na základě § 13 odst. 7 zákona o státní službě. Dále v návaznosti na navrhované změny zákona o státní službě zpracuje Ministerstvo vnitra novelizaci pravidel vzdělávání.

Ministerstvo vnitra nabídne úřadům využití vzdělávání e-learningovou formou, například v rámci vstupního vzdělávání následného pro zaměstnance v pracovním poměru a státní zaměstnance ve služebním poměru. Nadále bude každoročně předkládat vládě pro informaci Zprávu o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech, jak to ukládá usnesení vlády ze dne 26. října 2015 č. 865 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.



13. Přílohy

Vzor dotazníku ke vzdělávání

DOTAZNÍK

ke vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech za kalendářní rok 2017

pro účely zpracování Zprávy o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
a státních zaměstnanců ve služebních úřadech

Název úřadu (a případně název nadřízeného úřadu):

Odpovědná osoba, útvar:

Kontaktní osoba, e-mail, telefon:

1. Vnitřní/služební předpis ke vzdělávání

Přiložte k dotazníku váš vnitřní předpis ke vzdělávání zaměstnanců (aktuální, platné vydání), v případě, že byl ve vašem úřadu vydán v návaznosti na usnesení vlády ze dne 26. října 2015 č. 865, o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Do tabulky uveďte název vašeho vnitřního předpisu a datum jeho aktuálního vydání.

Název vnitřního předpisu	Datum vydání

Přiložte k dotazníku váš služební předpis ke vzdělávání státních zaměstnanců (aktuální, platné vydání), který byl ve vašem úřadu vydán v návaznosti na služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9 ze dne 29. října 2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech. Do tabulky uveďte název vašeho služebního předpisu a datum jeho aktuálního vydání.

Název služebního předpisu	Datum vydání

2. Identifikace vzdělávacích potřeb

Zaškrtněte možnost(i), jakým způsobem identifikujete vzdělávací potřeby zaměstnanců.

Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	
--	--



Hodnocením zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce	<input type="checkbox"/>
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Jiným způsobem – uveďte jakým	
Neidentifikujeme	<input type="checkbox"/>

Zaškrtněte možnost(i), jakým způsobem identifikujete vzdělávací potřeby státních zaměstnanců.

Identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	
Služebním hodnocením státního zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Hodnocením požadavků kladených na státního zaměstnance při výkonu služby	<input type="checkbox"/>
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností státního zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Jiným způsobem – uveďte jakým	
Neidentifikujeme	<input type="checkbox"/>

3. Komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu

Přiložte k dotazníku komplexní plán vzdělávacích akcí vašeho úřadu na dané období.

4. Interní a externí vzdělávání

Do tabulky uveďte počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávacích akcí v rámci interního vzdělávání (tj. vzdělávání probíhající interně v úřadu) a v rámci externího vzdělávání (tj. vzdělávání probíhající mimo úřad).

Druh vzdělávání	Počet zaměstnanců interní vzdělávací akce	Počet zaměstnanců externí vzdělávací akce
vstupní vzdělávání úvodní		
vstupní vzdělávání následné		
vzdělávání průběžné		
vzdělávání vedoucích zaměstnanců		
jazykové vzdělávání		



Druh vzdělávání	Počet státních zaměstnanců interní vzdělávací akce	Počet státních zaměstnanců externí vzdělávací akce
vstupní vzdělávání úvodní		
vstupní vzdělávání následné		
vzdělávání průběžné		
vzdělávání představených		
jazykové vzdělávání		

5. Vyhodnocování vzdělávání

Zaškrtněte možnost(i), jakým způsobem vyhodnocujete absolvované vzdělávací akce zaměstnanců a státních zaměstnanců.

Vyhodnocování vzdělávacích akcí		
Ihned po skončení vzdělávání	Formou dotazníku	<input type="checkbox"/>
	Formou pohovoru	<input type="checkbox"/>
	Na poradě (např. útvaru/vedení)	<input type="checkbox"/>
	Formou hospitace	<input type="checkbox"/>
	Jinou formou – uveďte jakou	
S odstupem času	Formou dotazníku	<input type="checkbox"/>
	Formou hospitace	<input type="checkbox"/>
	(Služebním) hodnocením zaměstnance	<input type="checkbox"/>
	Jinou formou – uveďte jakou	
Nevyhodnocujeme		<input type="checkbox"/>

6. Evidence absolvovaného vzdělávání

Zaškrtněte možnost(i), jakým způsobem evidujete absolvované vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců (vedle zakládání osvědčení do osobních spisů zaměstnanců a do osobních spisů státních zaměstnanců).

Evidence absolvovaného vzdělávání	
Vlastní databáze	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém OKBase	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém VEMA	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém DC2	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém SAP/HR	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém Flux	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém Eduline	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém Odysea	<input type="checkbox"/>
Jiná evidence – uveďte jaká	



Neevidujeme	<input type="checkbox"/>
-------------	--------------------------

7. Služební volno k individuálním studijním účelům

Uvedte počet státních zaměstnanců, kteří ve vašem úřadu v roce 2017 čerpali studijní volno k individuálním studijním účelům.

Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali studijní volno k individuálním studijním účelům	
---	--

8. Zvýšení kvalifikace/vzdělání

Do tabulky doplňte údaje týkající se zvýšení kvalifikace zaměstnanců.

Zvýšení kvalifikace	Počet zaměstnanců
Počet zaměstnanců zvyšujících si kvalifikaci na náklady úřadu (např. studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	
Počet zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením kvalifikace na náklady úřadu	
Počet zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení kvalifikace jim bylo povoleno na novém úřadu	
Počet zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení kvalifikace jim nebylo povoleno na novém úřadu	

Do tabulky doplňte údaje týkající se zvýšení vzdělání státních zaměstnanců.

Zvýšení vzdělání	Počet státních zaměstnanců
Počet státních zaměstnanců zvyšujících si vzdělání na náklady úřadu (např. studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	
Počet státních zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat ve služebním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením vzdělání na náklady úřadu	
Počet státních zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení vzdělání jim bylo povoleno na novém úřadu	
Počet státních zaměstnanců, kteří přešli na úřad v době trvání studia, a zvýšení vzdělání jim nebylo povoleno na novém úřadu	

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku a jeho odeslání na Ministerstvo vnitra, sekci pro státní službu.