

Státní služba

Červen 2018

Pod názvem obsaženým v titulku se 10. května 2018 uskutečnila v pražském hotelu Don Giovanni první konference pořádaná sekci pro státní službu, realizovaná v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy. Cílem konference bylo seznámit státní zaměstnance s aktivitami projektu, jeho plánovanými a již dosaženými výsledky a zároveň vytvořit prostředí, v němž služební úřady budou moci prostřednictvím dobré praxe sdílet své zkušenosti a poznatky z rozvoje služebních úřadů.

Konference Státní služba

Úvodního slova se ujal náměstek ministra vnitra pro státní službu RNDr. Josef Postránecký, který realizaci výše zmíněného projektu inicioval. Součástí jeho příspěvku bylo nejen shrnutí dosavadních činností a nastínění činností budoucích, ale zároveň i poděkování služebním úřadům, které se dobrovolně přihlásily k realizaci vybraných aktivit projektu a pomáhají tak svou vstřícností a nadšením tyto klíčové aktivity projektu realizovat. Na jeho úvodní slova plynule navázala Ing. Štěpánka Cvejnová, vedoucí kanceláře náměstka ministra vnitra pro státní službu a zároveň ředitelka projektu, která ve svém úvodním vystoupení stručně přiblížila jednotlivé klíčové aktivity projektu a zároveň se následně zhostila role moderátorky celé konference.

Novela zákona o státní službě

Vzhledem k tomu, že se právě v Poslanecké sněmovně projednává novela zákona o státní službě, byl příspěvek Mgr. Ivy Hřebíkové, ředitelky odboru systemizace, organizace a koordinace státní služby, věnován právě tomuto tématu. Novela je zaměřená primárně na zjednodušení organizace výběrových řízení a jejich otevření širší veřejnosti.

Dalším jejím nosným pilířem je úprava systému služebního hodnocení, které by po změně mohlo pružněji reagovat na



potřeby běžného služebního života. Jednou ze zásadních změn je změna pravidelnosti služebního hodnocení, kdy by již nebylo potřeba hodnotit státní zaměstnance každý rok, vždy v prvním čtvrtletí kalendářního roku, ale státní zaměstnanec by mohl být hodnocen minimálně jednou za tři roky. Zároveň by měl představený možnost v případě potřeby hodnotit i více než jednou ročně. V tomto případě bude dán prostor služebním úřadům, aby si systém hodnocení nastavily podle svých možností, potřeb a požadavků, v souladu s platnými právními předpisy.

Analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU

Následující program konference byl již věnován uvedenému projektu. Jednou z klíčových aktivit výše zmíněného projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy je analytická činnost. Prvním typem analýzy je analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU, kdy v rámci konference došlo k představení několika nejzajímavějších právních úprav dílčích institutů státní služby ve vybraných státech.

Z analýzy je patrné, že země západní Evropy, které mají s legislativní úpravou státní služby mnohaleté, někdy i téměř stoleté zkušenosti, v poslední době buď kompletně reformují svůj dosavadní systém jako například Belgie, jež v roce 1999 udělala zásadní



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

systemovou změnu, která se především dotkla vrcholového řízení státní služby, kdy například vrcholným představitelům státní služby změnila pracovní smlouvy na dobu určitou a zásadně upravila jejich kompetence, a nebo Francie, která se maximálně snaží systém státní služby udělat flexibilní pro své zaměstnance a tím státní službu zatraktivnit pro mladší generace.

Naopak země patřící do bývalého východního bloku v posledních letech spíše hledají správný směr. Některým z nich se to daří formou silné decentralizace a minimalizace administrativní zátěže v oblasti řízení ve věcech služby, což je případ Estonska, anebo se vydávají cestou nevyzkoušeného a odvážně vytvářejí ve svém systému nové a nápadité instituty, kterým je například mediace v oblasti služebního hodnocení, kterou zavedlo do své státní služby Chorvatsko. V současné době jsou dopracovávány vybrané instituty státní služby v zemích Evropské unie do ještě většího detailu, než jen za využití informací získaných z veřejně dostupných zdrojů.

Srovnání zákona o státní službě a zákona o úřednících územních samosprávných celků

Další zajímavou analýzou je srovnání zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Oba zákony jsou v mnohém odlišné, což plyne především z veřejnoprávní povahy služebního poměru státních zaměstnanců a soukromoprávní povahy pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků.

Úvodem analýza poukazuje na rozdílnou koncepci obou srovnávaných právních předpisů a zaměřuje se mimo jiné na vztah zákona o státní službě a zákona o úřednících územně samosprávných celků k zákoníku práce. Dále se analýza zabývá srovnáním vybraných oblastí, jež jsou obsaženy jak v zákoně o státní službě, tak v zákoně o úřednících samosprávných celků. Mezi tyto oblasti patří výběr nových zaměstnanců, systém vzdělávání a úřednická zkouška. V oblasti výběru



nových zaměstnanců lze konstatovat, že oba zákony naplňují plnou měrou principy otevřenosti, transparentnosti a rovného přístupu ve veřejné správě. Projevem uplatnění těchto zásad je podrobná úprava výběrových řízení, která je v případě zákona o úřednících územních samosprávných celků doplněna o flexibilnější formu výběru nových zaměstnanců prostřednictvím takzvané veřejné výzvy.

Novelou zákona o státní službě dojde však ke zvýšení flexibility výběru nových státních zaměstnanců i ve státní službě. Právní úprava systému vzdělávání ve státní službě a v samosprávě je obdobná, především s ohledem na rozčlenění do kategorie prohlubování a zvyšování vzdělání. Ovšem postavení úřednické zkoušky či zkoušky odborné způsobilosti je v obou systémech odlišné. Aktuálně je připravována další část analýzy, a to porovnání zákona o státní službě s jinou, procesně obdobnou normou.

Analýza účinnosti zákona o státní službě

Analýza, která je v současné době před spuštěním, je analýza účinnosti zákona o státní službě s využitím postupů definovaných v Obecných zásadách hodnocení dopadů regulace schválených vládou usnesením ze dne 3. února 2016 č. 76. Součástí analýzy

účinnosti zákona o státní službě bude tedy závěrečná zpráva ex-post RIA.

Analýza bude obsahovat vyhodnocení naplnění základních cílů zákona o státní službě (*příčemž cíli zákona jsou odpolitizování státní správy, posílení efektivnosti a výkonnosti služebních úřadů a státních zaměstnanců, zvýšení transparentnosti, profesionalizace státní správy a zvýšení stability státní správy*) ve vazbě na principy stanovené pro komplexní právní úpravu státní služby (*příčemž principy jsou institucionální působnost zákona o státní službě, osobní působnost zákona o státní službě, práva a povinnosti státních zaměstnanců, systém odměňování státních zaměstnanců, kompenzace, garance státní služby prostřednictvím jednoho útvaru, transparentnost výběrových řízení, protikorupční mechanismy, systém komplexního vzdělávání, ucelená personální koncepce, strukturovaná systemizace*).

Předmětem přezkumu bude samotný zákon o státní službě v platném znění, prováděcí právní předpisy zákona o státní službě, související právní předpisy (*například zákoník práce, správní řád*), služební předpisy náměstka ministra vnitra pro státní službu a v neposlední řadě stanoviska sekce pro státní službu, metodické pokyny a závěry poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu.



FOTO: LUCIE ČERMÁKOVÁ 2x

Součástí přezkumu bude rovněž naplnění Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014 – 2020, Strategického cíle č. 4 Professionalizace a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě. V současné době byla podepsána smlouva s externím zpracovatelem analýzy účinnosti zákona o státní službě. Tato forma zpracování byla zvolena s ohledem na požadavek získat externí a nezávislou zpětnou vazbu nejen na právní úpravu státní služby. Výstupy analýzy budou k dispozici nejpozději do konce roku 2018.

Elektronizace procesu obecné části úřednické zkoušky, ELTES

V rámci dalšího bloku konference byl představen nový softwarový program, který bude služebními úřadům sloužit k elektronizaci procesu obecné části úřednické zkoušky. Program se nazývá ELTES, představující zkratku slov „elektronické testování“, a je vyvíjen zaměstnanci sekce pro státní službu. Cílem této aktivity je primárně zjednodušit práci osobám zajišťujícím průběh úřednické zkoušky a zároveň minimalizovat faktor lidské chyby při vyhodnocování testů a zautomatizovat úřednickou zkoušku pro uchazeče.

Nový program bude úzce provázán s Informačním systémem o státní

službě, takzvaným ISOSS, ve kterém se v současné chvíli vypisují termíny úřednické zkoušky, přihlašují se do nich uchazeči o zkoušku a generují se z něho potřebné dokumenty náležející k úřednické zkoušce. V programu ELTES bude docházet k samotnému testování zkoušených v rámci obecné části úřednické zkoušky, k vyhodnocení testu a generování potřebných materiálů, kterými jsou například záznam o průběhu úřednické zkoušky, protokol o průběhu úřednické zkoušky a osvědčení. Zároveň se v tomto systému budou shromažďovat data pro statistické analýzy včetně analýz obtížnosti jednotlivých otázek obecné části úřednické zkoušky.

Jednou z výhod programu ELTES bude generování testů a matic správných odpovědí i v případě, že služební úřad nebude disponovat počítačovou učebnou, tudíž již nebude nutná asistence sekce pro státní službu v podobě zaslání zabezpečených testů a matic pomocí e-mailu. V současné chvíli se program ELTES nachází ve fázi dokončování vývoje a komunikace s ISOSS. Na podzim tohoto roku jsou plánována školení pro zabezpečující osoby, které budou program ELTES obsluhovat a ostré spuštění tohoto programu se plánuje na začátek roku 2019.

Inovace e-learningového vzdělávání

Jedna z aktivit projektu je zaměřena rovněž na inovaci forem vzdělávání, konkrétně na oblast e-learningu. I to byl jeden z příspěvků na konferenci. V minulých týdnech proběhl v rámci státní služby průzkum, který byl zaměřen právě na oblast e-learningového vzdělávání, které je často skloňováno jako vhodná a finančně nenáročná forma primárně pro periodicky se opakující vzdělávání.

Služebními úřadům byly položeny tři otázky:

Jaké aplikace v současné době pro e-learningové vzdělávání na vašem služebními úřadě užíváte?

Jakými nástroji a v jakém formátu obsah e-learningových vzdělávacích akcí obvykle vytváříte?

Uvítali byste jednotné e-learningové prostředí s možností sdílení vybraných kurzů pro státní službu?

Výsledky průzkumu byly poměrně překvapující. Na první otázku většina úřadů odpověděla, že pro formu e-learningu, pokud si služební úřad vytváří svůj e-learningový kurz sám, využívá aplikace dostupné na webu anebo si kupuje e-learningové kurzy přes Institut pro veřejnou správu, případně soukromé externí dodavatele. Téměř žádný úřad si nevytváří své vlastní e-learningové prostředí, i když, jak je známo i zde výjimka potvrzuje pravidlo, a našli bychom několik zajímavých příkladů dobré praxe. A na poslední otázku, zda by služební úřady uvítaly e-learningové prostředí, do kterého by si mohly nahrávat svoje vlastní e-learningové kurzy, a navíc by toto prostředí umožňovalo i ke sdílení školení napříč státní službou, například na témata, která jsou pro úřady povinná nebo zobecnitelná nebo průřezová, všechny služební úřady odpověděly kladně. V současné chvíli se začíná pracovat na koncepci tohoto prostředí ze strany sekce pro státní službu. Jak bude nové e-learningové prostředí využíváno a kolik školení v něm bude sdíleno, už bude záležet na přístupu všech služebních úřadů, sekce pro státní službu v rámci projektu pro toto vytvoří vhodné prostředí.

Aplikace pro správu a řízení předpisů, včetně prokazatelného seznamování

Dalším tématem konference a klíčovou aktivitou, jejímž výstupem je plánováno určité softwarové řešení, je systém či aplikace zajišťující správu a řízení služebních předpisů včetně zajištění povinnosti prokazatelně s nimi seznámit státní zaměstnance.

Tato aplikace bude vytvořena tak, aby byla jednak použitelná pro celou státní službu v případě služebních předpisů náměstka ministra vnitra pro státní službu, a jednak poskytla vlastní a oddělené prostředí pro správu a řízení interních aktů řízení jednotlivého služebního úřadu. Jako dobrá praxe a prakticky i vzor pro realizaci této aktivity je brána již funkční aplikace Generálního finančního ředitelství a rovněž zkušenosti z pilotního provozu této aplikace na Ministerstvu financí.

Právě představení systému seznamování se s vnitřními řídicími akty

bylo předmětem dalšího konferenčního příspěvku, konkrétně Mgr. Pavly Janků, vedoucí oddělení interních aktů řízení sekce personální Generálního finančního ředitelství. Vzhledem k tomu, že celý resort finanční správy se všemi úřady je co do počtu zaměstnanců velkým subjektem, vyvstává o to větší potřeba procesy a systém řízení dělat efektivně a pokud možno jednoduše.

Z tohoto důvodu v rámci finanční správy vyvinuli program, ve kterém jsou nahrány všechny vnitřní řídicí akty a tento program je nastaven tak, že zaměstnanec a státní zaměstnanec o nových či novelizovaných vnitřních řídicích aktech informuje pomocí avíza do e-mailu, na které poté musí zaměstnanec reagovat a s daným vnitřním řídicím aktem se seznámit. Informaci o seznámení daného zaměstnance s daným vnitřním předpisem obdrží příslušný přímý nadřízený. Stejně tak je informace o seznámení zapsána do systému a tudíž odpadá administrativní činnost takzvaných podpisových archů k jednotlivým vnitřním aktům řízení. Aby každý zaměstnanec nebyl zahlcen i předpisy, které se jeho agendy netýkají, je systém nastaven tak, že vnitřní akty řízení filtruje podle příslušnosti k dané agendě. Zároveň je aplikace napojena na aktuální systemizaci, podle které jsou vnitřní akty řízení rovněž distribuovány.

Řízení kvality ve služebních úřadech

Odpolední blok byl kompletně věnován problematice řízení kvality ve služebních úřadech, konkrétně představení Metodického pokynu pro řízení kvality ve služebních úřadech schválený vládou 4. 4. 2018 usnesením č. 214, tedy představení deseti takzvaných kritérií zlepšování a třech metodách kvality, v detailu pak normě podle ISO 9001 v aktuální verzi aktuální verze ČSN EN ISO 9001:2016. Problematice řízení kvality podle kritérií zlepšování a uvedenému metodickému pokynu jsme se již v newsletteru věnovali, evropskému standardu pro kvalitu podle ISO 9001

se budeme více věnovat v některém z jeho následujících čísel.

V návaznosti na vybraná kritéria zlepšování, konkrétně kritérium zlepšování 7 Politika lidských zdrojů a kritérium zlepšování 8 Adaptační proces, jako příklady dobré praxe zazněly další dva velmi zajímavé příspěvky, které konferenci příjemně obohatily a sklidily pozitivní ohlas. První příspěvek se týkal adaptačního procesu a druhý systému takzvané cafeterie – obou příspěvků se zhostil Mgr. Stanislav Měšťan, ředitel personálního odboru Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V době, kdy je nezaměstnanost v České republice na svém historickém minimu a o dobré zaměstnanec je opravdu nouze, je potřeba řízení lidských zdrojů inovovat a přizpůsobovat požadavkům. Je nutné, aby se státní služba stala silným a zajímavým zaměstnavatelem a přilákala do svých řad nové a schopné kolegy. Vhodným nástrojem je státní správu stabilizovat a zároveň zatraktivnit. K tomuto účelu mimo jiné slouží dva výše uvedené instituty řízení lidských zdrojů, které se mohou stát zajímavým lákadlem.

Adaptační proces v praxi

Adaptační proces je institut, který je v soukromém sektoru běžně používán a i kdybychom mohli namítat, že i ve státní správě máme adaptační proces zavedený, je nutné podotknout, že každý úřad ho má zavedený ve větší či menší míře a nevěnuje mu tolik pozornosti, kolik si zaslouží. Kolegové na MŠMT začali s adaptačním procesem již před deseti lety, kdy adaptační systém zavedli do systému řízení lidských zdrojů procesně a systémově, včetně ve státní správě prozatím systémově nezavedeného mentoringu. Po deseti letech fungování, kdy zavádění a samotný vývoj nebyl vždy úplně hladký, hodnotí adaptační proces jako silný stabilizační prvek pro fungování úřadu a jako velmi vhodný nástroj snížení fluktuace nejen ve zkušební době.

Cafeteria - nové způsoby využívání FKSP

Pro zatraktivnění úřadu využili kolegové z MŠMT poměrně nový prvek, který se v současné době spíše vidí v soukromém sektoru, a to systém cafeterie. I když název evokuje spíše prostředí, kde se dá příjemně vychutnat šálek dobré kávy, jedná se o systém čerpání finančních prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb, takzvaného FKSP.

Státní zaměstnanec má možnost čerpat přidělené finanční prostředky napřímo, bez zbytečné administrativy, kdy má každý zaměstnanec vytvořeno vlastní konto, v rámci kterého může sledovat průběžné čerpání a i zůstatek. Zaměstnanec si čerpá prostředky plynu celý rok do vyčerpání svého konta. Možnosti typů a druhů čerpání jsou v souladu s vyhláškou Ministerstva financí o FKSP.

Svoji přednáškou účastníky konference ředitel Stanislav Měšťan přesvědčil, že v rámci MŠMT se podařilo spustit vysoce propracovaný systém, jehož cílem je zejména přitáhnout nové zaměstnance a motivovat a zvýšit loajalitu těch stávajících.

Závěrem

Konference Státní služba, která se konala 10. května pod taktovkou sekce pro státní službu, byla zaměřena na seznámení se s aktivitami projektu, ať už těmi ukončenými, probíhajícími, nebo naplánovanými a mohla být díky příkladům dobré praxe pro mnohé účastníky inspirací. V každém případě se setkala s pozitivními ohlasy, které projektový tým a zapojené zaměstnanec sekce pro státní službu naplnily pozitivní energií a chutí do další práce v oblasti řízení státní služby. V případě, že vás čtenáře některé z témat zaujalo více, je možné si na stránkách státní služby www.statnisluzba.cz otevřít nebo stáhnout jednotlivé prezentace, a to v záložce Aktuality a pod odkazem „Konference Státní služba“. ■

Hlavní autor: **Mgr. Anna Kafková**, MPA, Kancelář náměstka MV pro státní službu sekce pro státní službu, 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.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost