

# **ZPRÁVA**

## **o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech za rok 2019**



## Obsah

1.	Úvod .....	3
2.	Právní rámec pravidel vzdělávání .....	5
3.	Interní akty řízení vydané na základě usnesení vlády a služební předpisy v oblasti vzdělávání ..	6
4.	Identifikace vzdělávacích potřeb .....	8
5.	Komplexní plán vzdělávacích akcí.....	11
6.	Využití interních a externích vzdělávacích akcí .....	12
7.	Vyhodnocování vzdělávacích akcí .....	14
8.	Evidence absolvovaného vzdělávání .....	17
9.	Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě .....	19
10.	Služební volno k individuálním studijním účelům .....	23
11.	Zvýšení kvalifikace a vzdělání .....	25
12.	Vzdělávací aktivity .....	27
13.	Srovnání vzdělávání v roce 2019 s předchozími roky .....	28
14.	Závěr .....	31
15.	Přílohy.....	33
	Vzor dotazníku ke vzdělávání .....	33



## 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, 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“). Vyhodnocení dodržování uvedených pravidel je předmětem této Zprávy. V roce 2019 byl vydán nový služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech. Nicméně s ohledem na jeho účinnost od 1. ledna 2020 bude jeho dodržování vyhodnoceno až v následujícím roce.

Za účelem zjištění stavu vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru a státních zaměstnanců ve služebním poměru za kalendářní rok 2019 byl zpracován dotazník ke vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců, který byl odeslán státním tajemníkům a vedoucím dalších ústředních správních úřadů a jejich cestou též jim podřízeným úřadům. Dotazník byl rozeslán také ústředním správním úřadům, pro které není závazný služební předpis dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě, ani usnesení vlády. Konkrétně se jedná o těchto 9 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Úřad pro ochranu osobních údajů, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí a Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře. Tyto úřady byly vyhodnoceny zvlášť v samostatné kapitole (č. 9).

Termín pro odevzdání dotazníků byl stanoven na 15. února 2020. Došlé odpovědi z dotazníkového šetření byly analyzovány 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. 2019.** 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 a do jaké míry je využíváno interní a externí vzdělávání. 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.

Ústřední správní úřady zaslaly vyplněné dotazníky i za své podřízené úřady. Celkový počet odevzdaných dotazníků byl 127, přičemž 9 z nich se týká úřadů uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě, na které se tedy služební předpis nevztahuje. Dále je nutno podotknout, že 116 z nich se týkalo jak státních zaměstnanců ve služebním poměru tak zaměstnanců v pracovním poměru a 2 z nich (za Národní bezpečnostní úřad a za Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost) pouze vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru. V roce 2019 byl celkový počet všech služebních úřadů 234, oslovenými ústředními správními úřady nebyly vždy dodány kompletní podklady za jimi řízené služební úřady, tudíž 108 úřadů se týká údaj v tabulkových částech jako „nezjištěno“. Návratnost dotazníků byla ale více než 50%, tudíž pro účely této zprávy dostatečná. V roce 2019 nově vzniklý služební úřad Národní sportovní agentura nebyl do dotazníkového šetření zahrnut.

Pro účely této Zprávy je v celém textu jak pro správní, tak pro služební úřady zpravidla používáno jednotné označení „úřad“.



## 2. Právní rámec pravidel vzdělávání

S přijetím zákona o státní službě vznikla potřeba stanovit pravidla vzdělávání zvláště pro státní zaměstnance a zvláště 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 pojala 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 vydané na základě usnesení vlády 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 není vedoucímu správního úřadu stanovena povinnost vydat svým vnitřním předpisem podrobnosti ke vzdělávání zaměstnanců, ale může tak učinit fakultativně. Další požadavky úřadů ke vzdělávání nad rámec usnesení vlády a služebního předpisu jsou přípustné, je ale zapotřebí upravit je interním aktem řízení.

Dotazníkovým šetřením se zjišťovalo, zda úřady vydaly vlastní služební předpisy, jak jim to ukládá služební předpis. Vydání jiného interního aktu řízení nazvaného jako směrnice, metodický pokyn, 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 služebních úřadů
Ano	72
Ne	44
Nezjištěno	108

Tab. č. 1 Počet služebních 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 ač se zvyšuje počet služebních úřadů, jež vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 38 % z těch, které dotazníky zaslaly, tuto povinnost nesplnilo, anebo vydalo interní předpis ještě před účinností služebního předpisu, tudíž takový postup nekoresponduje s ustanovením § 107 zákona o státní službě, jež upravuje oblast prohlubování vzdělání státních zaměstnanců.**



#### 4. Identifikace vzdělávacích potřeb

Potřeba identifikace vzdělávacích potřeb u zaměstnanců v pracovním poměru vychází z čl. 7 usnesení vlády a u státních zaměstnanců 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 zaměstnance<sup>1</sup>. 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	Počet úřadů
Ano	118
Ne	0
Nezjištěno	108

Tab. č. 2 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců

<sup>1</sup> Viz ustanovení § 155 zákona o státní službě.



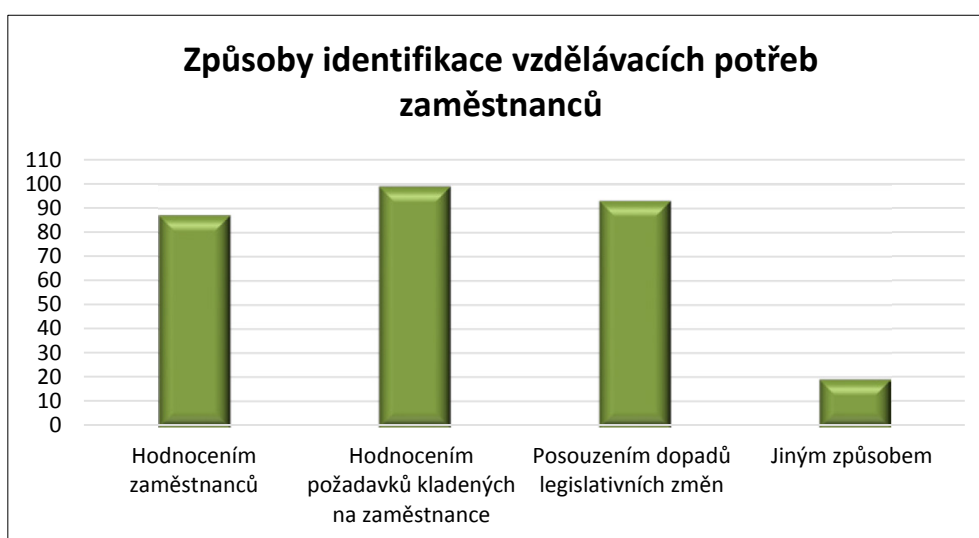


Graf č. 2 Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců

**Ze všech 118 zaslaných odpovědí vyplynulo, že ve všech těchto úřadech jsou identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců.**

Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	Počet případů
Hodnocením zaměstnance	87
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce (charakteristika pracovního místa)	99
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance	93
Jiným způsobem (např. doporučení nadřízeného, hodnotící zprávy)	19

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

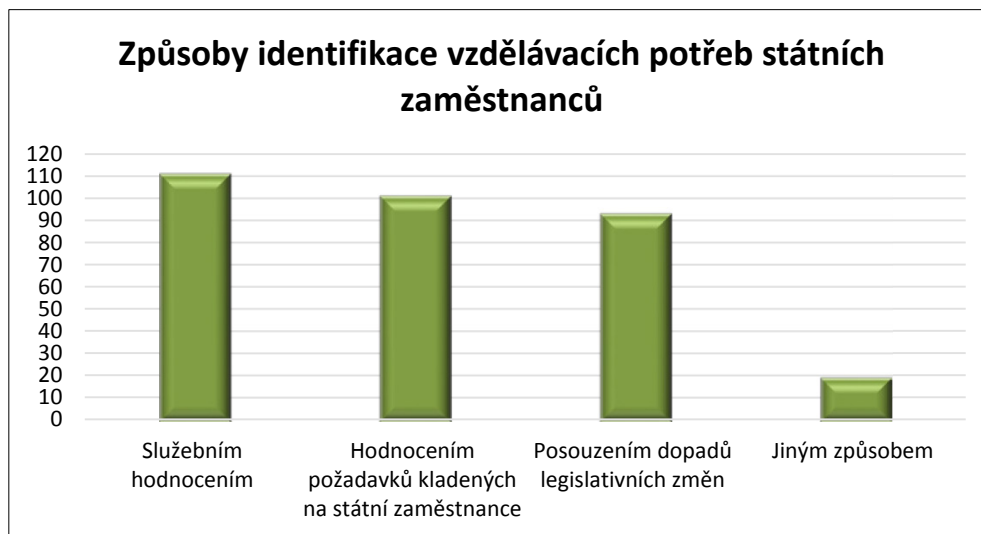


Graf č. 3 Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců



Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	Počet případů
Služebním hodnocením státního zaměstnance	111
Hodnocením požadavků kladených na státní zaměstnance při výkonu služby (charakteristika služebního místa)	101
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností státního zaměstnance	93
Jiným způsobem (např. doporučení představeného, hodnotící zprávy)	19

Tab. č. 4 Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců



Graf č. 4 Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců

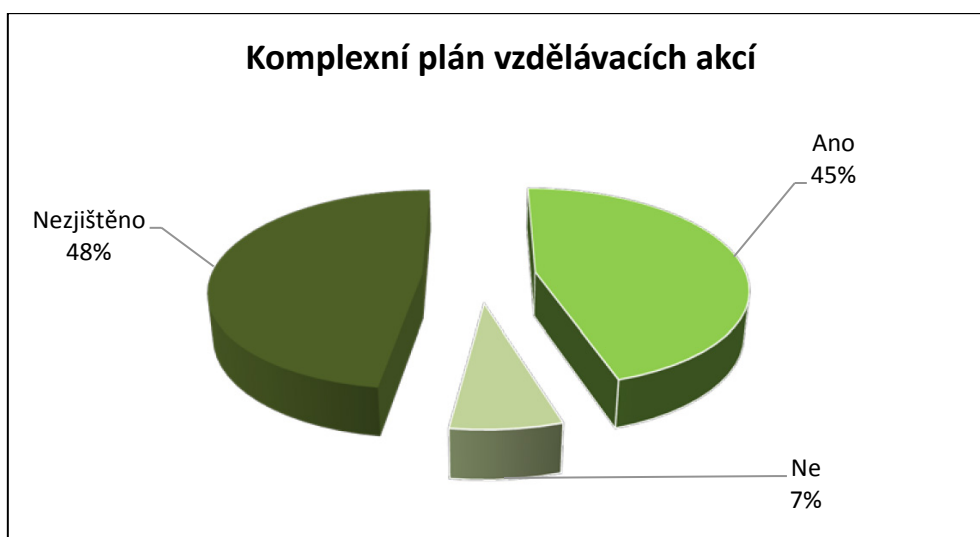
Tabulky č. 3 a č. 4 ukazují, v kolika případech (u kolika úřadů) jsou využity jednotlivé způsoby, identifikace vzdělávacích potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců. Mnohdy se jednotlivé způsoby identifikace překrývají, tedy používají v různých kombinacích. To znamená, že některý úřad využívá pro identifikaci vzdělávacích potřeb více způsobů najednou. Uvedené je také názorně zobrazeno v grafech č. 3 a 4.

## 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, členěný podle jednotlivých druhů vzdělávání. Jedná se o vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců/představených a jazykové vzdělávání. Dotazníkem bylo šetřeno, zda úřad zpracoval komplexní plán vzdělávacích akcí.

Komplexní plán vzdělávacích akcí zpracován	Počet úřadů
Ano	102
Ne	16
Nezjištěno	108

Tab. č. 5 Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány komplexní plány vzdělávacích akcí úřadů



Graf č. 5 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů

**Komplexní plán vzdělávacích akcí zpracovaný v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem je zpracován u 102 úřadů z těch, za které byla dodána data, v 16 případech nebyl zpracován vůbec.** Z grafu č. 5 je zřejmé, že komplexní plán vzdělávacích akcí je jednoznačně zpracovaný u 45 % úřadů.

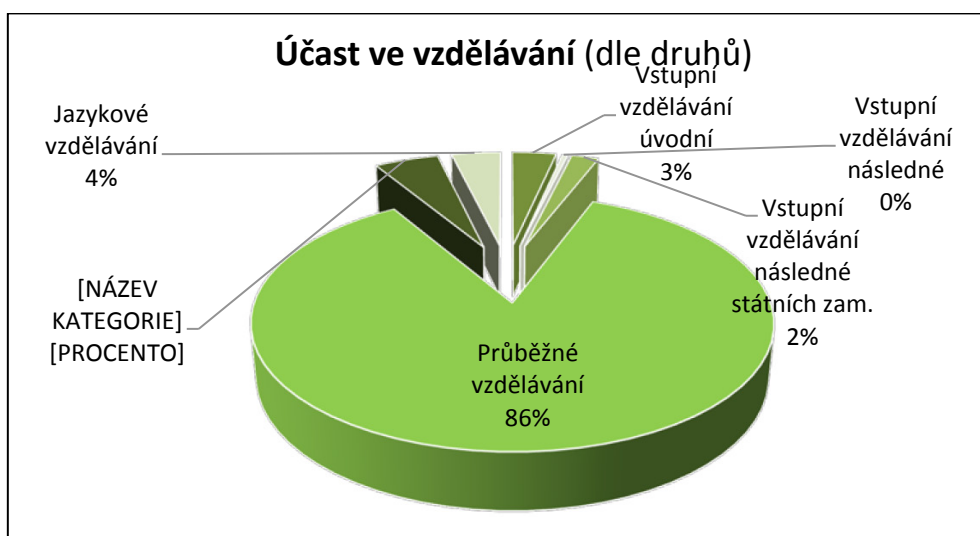
## 6. Využití interních a externích vzdělávacích akcí

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 a státních zaměstnanců se účastnilo interních nebo externích vzdělávacích akcí daného úřadu a jaké bylo celkové zastoupení jednotlivých druhů vzdělávání.

Druhy vzdělávání	Počet účastníků interní vzdělávací akce	Počet účastníků externí vzdělávací akce	Celkem
Vstupní vzdělávání úvodní	5 957	658	6 615
Vstupní vzdělávání následné	624	199	823
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	3 344	746	4 090
Průběžné vzdělávání	120 561	46 719	167 280
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců a představených	6 427	3 168	9 595
Jazykové vzdělávání	5 650	1 705	7 355
<b>Celkem</b>	<b>142 563</b>	<b>53 195</b>	<b>195 758</b>

Tab. č. 6 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



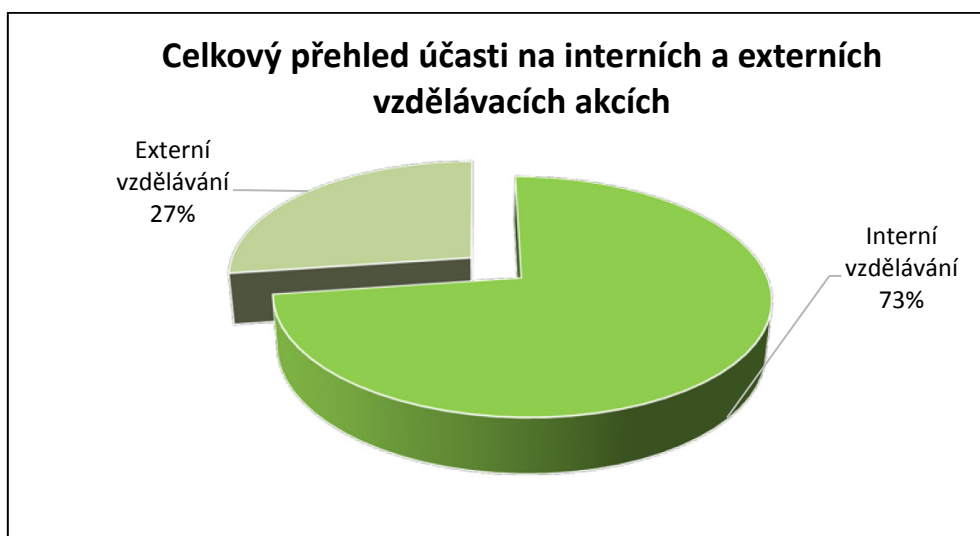
Graf č. 6 Procentuální vyjádření účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců v jednotlivých druzích vzdělávání (v rámci interního a externího vzdělávání)

Z výše uvedeného grafu č. 6 je patrné, že nejvíce zastoupeným druhem vzdělávání bylo v roce 2019 vzdělávání průběžné, které tvořilo téměř devadesát procent veškerého vzdělávání. Do průběžného vzdělávání spadá vzdělávání, které zajišťuje prohlubování znalostí zaměstnanců a státních zaměstnanců v návaznosti na již absolvované vzdělávání a za účelem odborného a osobního rozvoje zaměstnanců a státních zaměstnanců, a navazuje na absolvované vstupní vzdělávání úvodní a případně následné.

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

Vzdělávání	Počet účastníků interních vzdělávacích akcí	Počet účastníků externích vzdělávacích akcí	Celkem
Celkem	142 563	53 195	195 758

Tab. č. 7 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 7 Celkový přehled účasti na interních a externích vzdělávacích akcích v procentech

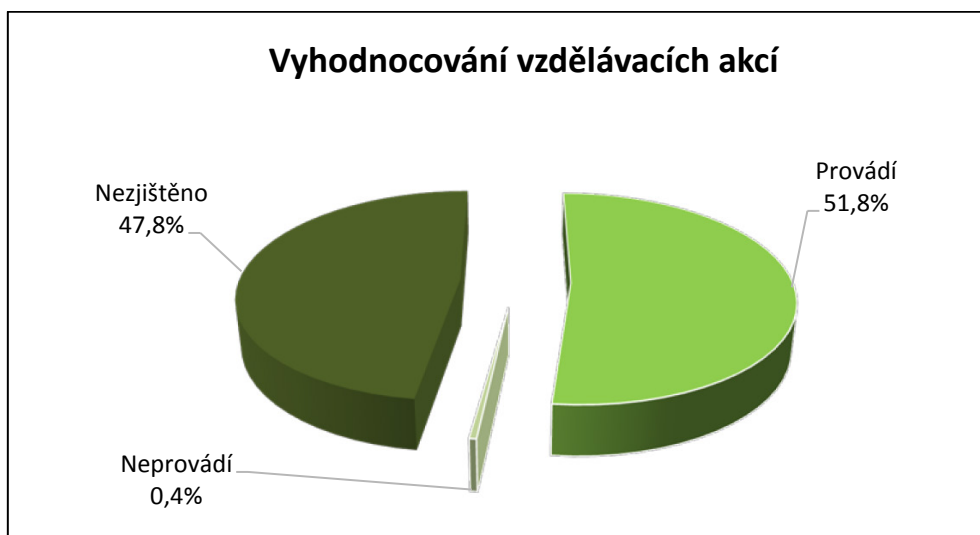
Závěrem lze konstatovat, že po sečtení počtu účastníků interních vzdělávacích akcí a počtu účastníků externích vzdělávacích akcí na úřadech, za které byla dodána data, převažovala v roce 2019 interní forma vzdělávání, která byla využívána téměř třikrát častěji (73 %) než externí vzdělávání (27 %).

## 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.

Vyhodnocování vzdělávacích akcí obecně	Počet úřadů
Ano	117
Ne	1
Nezjištěno	108

Tab. č. 8 Počet úřadů, které provádějí vyhodnocování vzdělávacích akcí



Graf č. 8 Procentuální vyjádření počtu úřadů, které obecně provádějí vyhodnocování vzdělávacích akcí



Z celkového počtu odevzdaných 118 dotazníků vyplynulo, že ve 117 úřadech se provádí vyhodnocování vzdělávacích akcí (ať již ihned po skončení vzdělávací akce či s odstupem času). Pouze v 1 případě se vyhodnocování neuskutečňuje vůbec.

Průzkumem bylo také zjišťováno, jakým způsobem úřady vyhodnocují vzdělávací akce, a to buď ihned po skončení vzdělávací akce anebo s odstupem času.

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce	Počet úřadů
Dotazníkem	88
Pohovorem	46
Na poradě	79
Jiným způsobem	11
Nevyhodnocuje	1

Tab. č. 9 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce



Graf č. 9 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce

Průzkum ukázal, že způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí úřady, za které byla dodána data, různě kombinují a vesměs jich využívají více najednou. Z celkového počtu úřadů, za něž byly odevzdané dotazníky, uvedlo 88 úřadů, že vyhodnocují vzdělávací akce ihned po skončení vzdělávání formou dotazníkového šetření. 46 úřadů uvedlo, že vzdělávání vyhodnocují prostřednictvím ústního sdělení účastníka vzdělávání nebo jeho pohovoru se svým vedoucím zaměstnancem. V 79 případech se objevila informace, že zpětná vazba k vyhodnocení je poskytována na poradách vedení nebo poradách vedoucího zaměstnance



se svými zaměstnanci. 11 úřadů informovalo, že provádí vyhodnocování jinou formou, například formou zprávy ze vzdělávací akce, ověřením znalostí testem apod.

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času	Počet úřadů
Dotazníkem	16
Služebním hodnocením	88
Jiným způsobem	14
Nevyhodnocuje	19

Tab. č. 10 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času



Graf č. 10 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času

Rovněž vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času probíhala na úřadech, za které byla dodána data, hojně, a to nejčastěji formou služebního hodnocení (v 88 případech), případně dotazníkem (v 16 případech), popřípadě jinou formou jako je kontrolní činnost, ověření znalostí (v 14 případech) apod. Vyhodnocování s odstupem času neprovádí vůbec 19 úřadů.

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

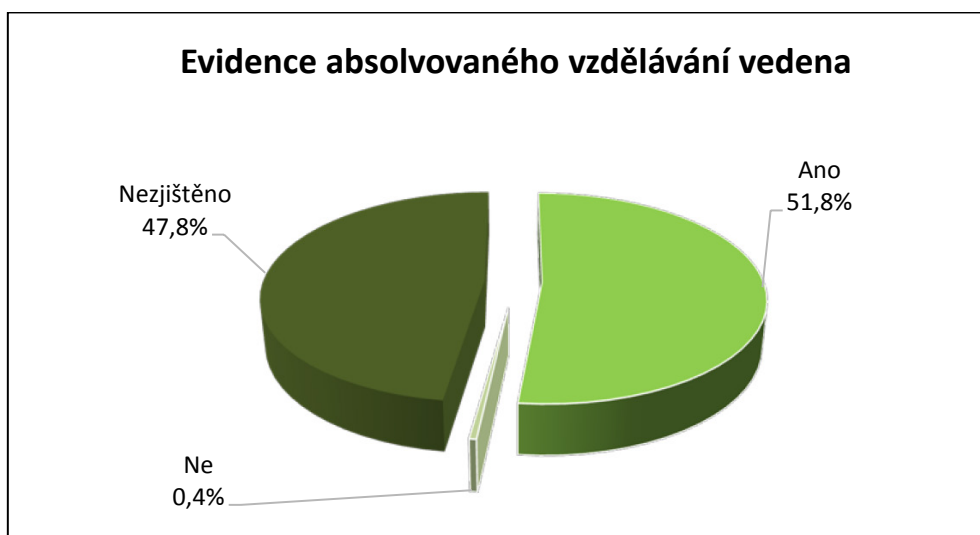


## 8. Evidence absolvovaného vzdělávání

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 to, zda vůbec a případně jakým způsobem je tato evidence souhrnně vedena. Předmětem šetření nebylo dodržování povinnosti zakládání příslušného osvědčení o absolvování vzdělávání v osobním spise státního zaměstnance<sup>2</sup>.

Evidence absolvovaného vzdělávání vedena	Počet úřadů
Ano	117
Ne	1
Nezjištěno	108

Tab. č. 11 Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání

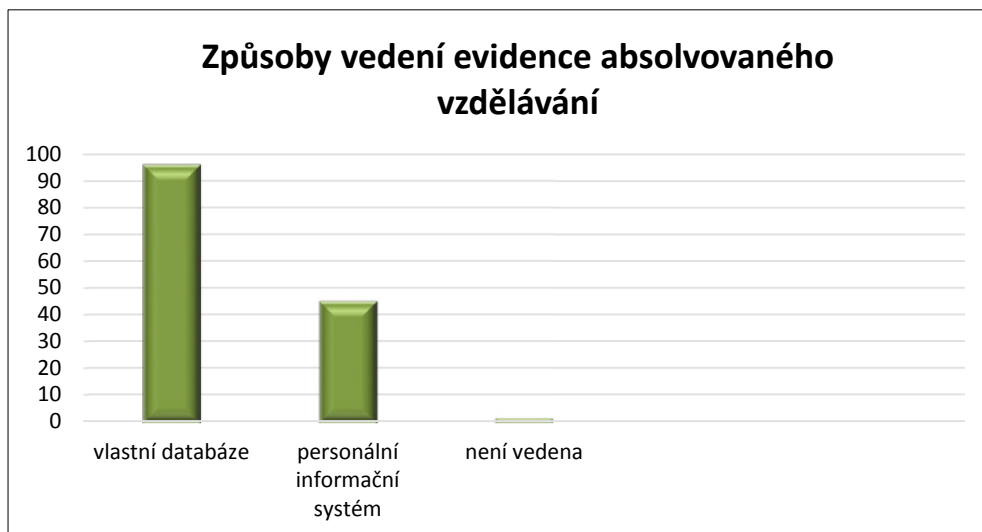


Graf č. 11 Procentuální vyjádření vedení evidence absolvovaného vzdělávání

Způsoby vedení evidence absolvovaného vzdělávání	Počet úřadů
Vlastní databáze	96
Personální informační systém (např. OKBase, VEMA, DC2, SAP/HR, Flux, Eduline, Odysea)	45
Není vedena	1

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

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



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

**Průzkum ukázal, že 117 úřadů z těch, za které byly zaslány dotazníky, vede evidenci absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem, pouze v 1 případě nejsou vzdělávací akce nijak evidovány.** Jedná se buď o databáze personálních informačních systémů (například OKBase, SAP/HR, VEMA, FLUX a EduLine), nebo o vlastní databáze vytvořené nejčastěji v MS Excel. Dokonce některé úřady mají zavedeno několik elektronických databázových evidencí. Nejčastěji se však objevuje případ, kdy úřad využívá elektronickou databázi (ať vlastní nebo personální informační systém).

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

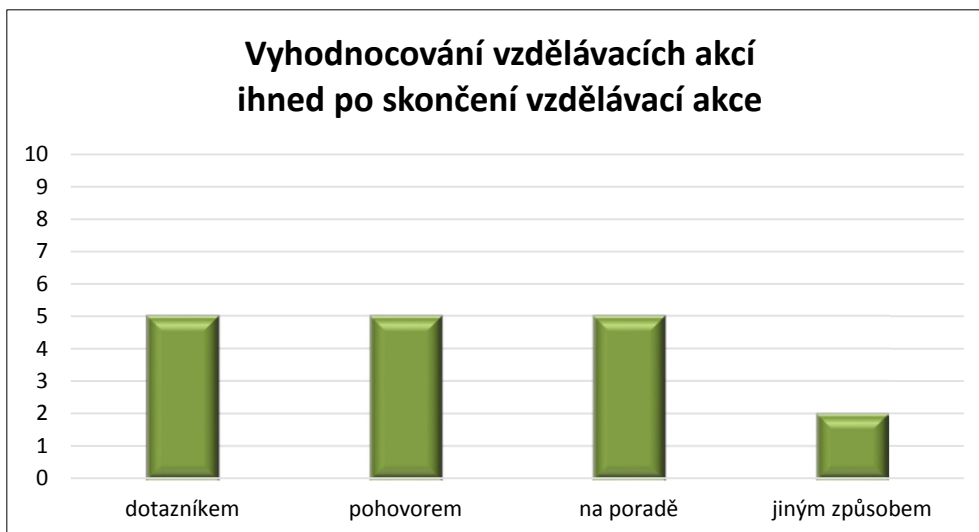
V rámci dotazníkového šetření byly osloveny rovněž ústřední správní úřady, pro které není závazný služební předpis dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě, ani usnesení vlády. Konkrétně se jedná o těchto 9 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro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

Otázka směřující k vydání vlastního služebního předpisu ukázala, že 6 úřadů má vydaný vlastní služební předpis ke vzdělávání.

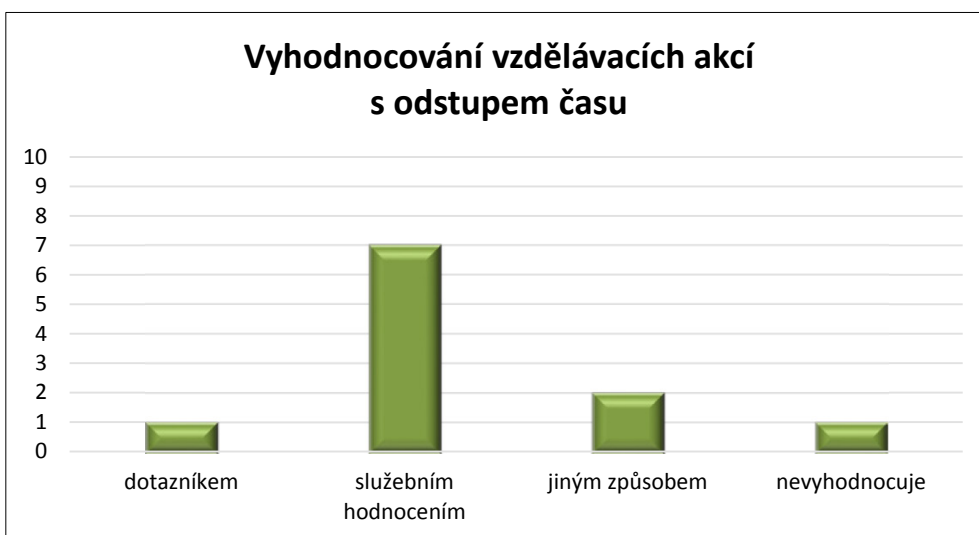
Na otázku, zda úřady mají zpracovaný komplexní plán vzdělávacích akcí, odpovědělo 5 úřadů kladně, přičemž při identifikaci vzdělávacích potřeb vycházely tyto úřady zejména z hodnocení zaměstnanců a služebního hodnocení státních zaměstnanců, z potřeb vedoucích zaměstnanců nebo představených, z potřeb vzdělávat o novelizacích právních předpisů, z revize předešlého plánu vzdělávání a ze zpětné vazby z proběhlých vzdělávacích akcí.



Graf č. 13 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů



Graf č. 14 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce

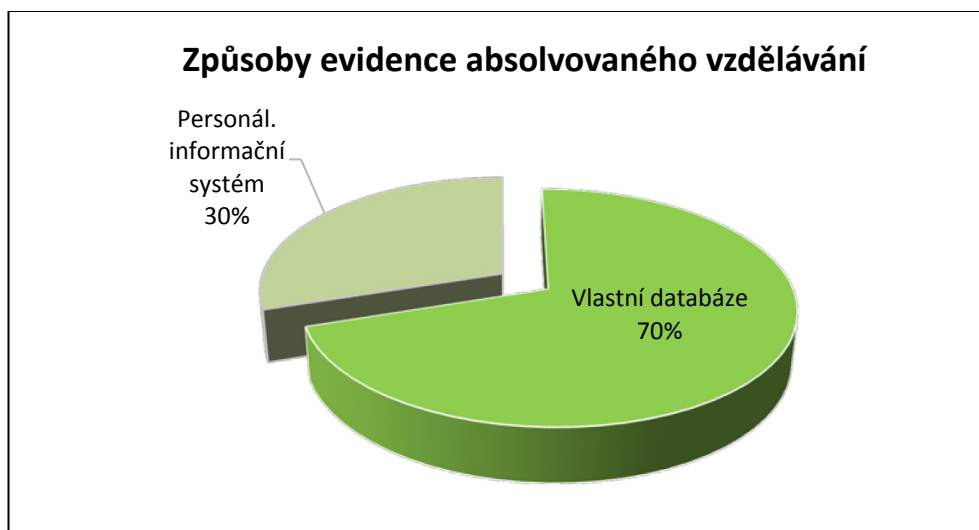


Graf č. 15 Četnost využití jednotlivých způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času

V otázce, jakým způsobem vyhodnocují úřady vzdělávací akce, průzkum ukázal, že jednotlivé způsoby různě kombinují a většinou jich využívají více najednou. Konkrétně 5 úřadů odpovědělo, že na základě dotazníků ihned po skončení vzdělávací akce, 5 na základě porady a 5 z nich na základě ústního pohovoru představeného se státním zaměstnancem, resp. zaměstnancem. Vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času je nejčastěji prováděno prostřednictvím služebního hodnocení, což uvedlo 7 úřadů.



Graf č. 16 Procentuální vyjádření evidence absolvovaného vzdělávání

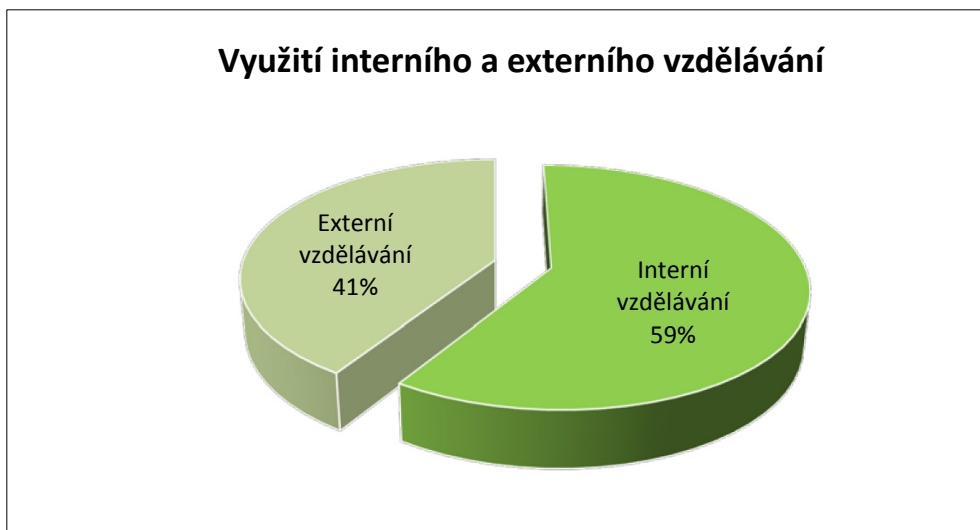


Graf č. 17 Procentuální vyjádření způsobů evidence absolvovaného vzdělávání

Absolvované vzdělávání je rovněž všemi těmito úřady evidováno. Využívány jsou personální informační systémy nebo vlastní databáze.

Vzdělávání	Počet účastníků interních vzdělávacích akcí	Počet účastníků externích vzdělávacích akcí	Celkem
Celkem	5 933	4 085	10 018

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



*Graf č. 18 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 aplikována obdobně.**

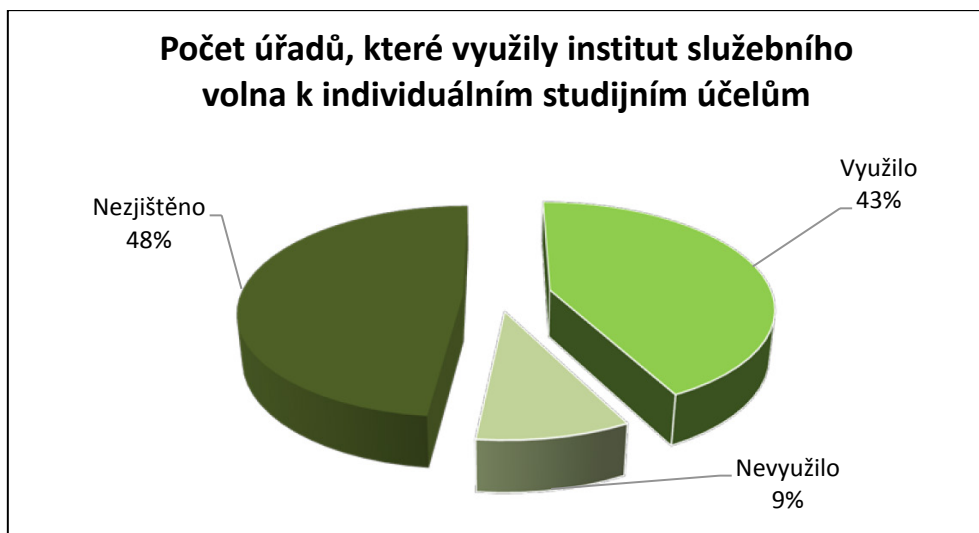
## 10. Služební volno k individuálním studijním účelům

Státní zaměstnanec se může vzdělávat i zcela **individuálně**<sup>3</sup>. 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 lze čerpat za účelem vzdělávání, které směřuje k získání znalostí a dovedností, které nejsou nezbytně nutné pro výkon služby, ale umožní státnímu zaměstnanci obnovit, udržet, prohloubit či zvýšit si kvalifikaci, jež je v zájmu státní služby (např. příprava na úřednickou zkoušku, získávání jazykových či měkkých dovedností). Náklady související se služebním volnem k individuálním studijním účelům, s výjimkou platu státního zaměstnance, nese státní zaměstnanec.

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	95
Nevyužilo	21
Nezjištěno	108

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



Graf č. 19 Procentuální vyjádření využití institutu služebního volna k individuálním studijním účelům

**Celkem byl institut služebního volna k individuálním studijním účelům využit v 82 % úřadů (95) z těch, za které byl zaslán dotazník, nevyužilo jej 18 % (21 úřadů) z těchto úřadů.**

<sup>3</sup> Viz ustanovení § 108 zákona o státní službě.



Celkem 6 805 státním zaměstnancům ve služebních úřadech, za které byla dodána data, umožnil jejich služební orgán v roce 2019 čerpat služební volno pro individuální vzdělávání. Celkem bylo těmito státními zaměstnanci čerpáno k individuálním studijním účelům 27 476 dnů, tedy v průměru 4 dny na 1 čerpajícího státního zaměstnance. Mezi hlavní témata, pro která bylo čerpáno služební volno k individuálním studijním účelům, patřila: příprava na vykonání úřednické zkoušky, studium právních, služebních předpisů a metodických pokynů, jazykové vzdělávání, příprava na jazykové zkoušky, koncipování dizertační práce, příprava na rigorózní zkoušku a příprava na konferenční vystoupení.





## 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<sup>4</sup>** 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 2019 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)	33
Počet zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením kvalifikace na náklady úřadu	1

Tab. č. 15 Míra zvyšování kvalifikace zaměstnanců

Z tabulky č. 15 je patrné, že v roce 2019 bylo v rámci úřadů, za které byla dodána data, celkem 33 zaměstnanců, kteří si zvyšovali svou kvalifikaci na náklady úřadu.

Zvýšení vzdělání	Počet státních zaměstnanců
Počet státních zaměstnanců zvyšujících si vzdělání na náklady úřadu (studiem na VOŠ, VŠ, vysláním na studijní pobyt)	359
Počet státních zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat ve služebním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením vzdělání na náklady úřadu	0

Tab. č. 16 Míra zvýšení vzdělání státních zaměstnanců

<sup>4</sup> Viz ustanovení § 231 zákoníku práce a ustanovení § 109 zákona o státní službě.



Tabulka č. 16 ukazuje, že v roce 2019 bylo ve státní službě na služebních úřadech, za které byla dodána data, celkem 359 státních zaměstnanců, jimž bylo umožněno zvýšit si své vzdělání na náklady úřadu.

Zaměstnanec a státní zaměstnanec, kterému bylo povoleno zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a vzdělání, je povinen setrvat po ukončení studia v pracovním/služebním poměru po dobu odpovídající době trvání studia. Nesplní-li zaměstnanec a státní zaměstnanec tuto povinnost, je povinen uhradit úřadu náklady spojené se studiem nebo vysláním na studijní pobyt. Tabulka č. 15 ukazuje, že pouze v jednom případě (v rámci úřadů, za které byla dodána data) došlo k situaci, že zaměstnanec tuto povinnost nedodržel.

**Závěrem lze uvést, že možnost zvýšení kvalifikace či zvýšení vzdělání na náklady úřadu není v rámci úřadů, za které byla dodána data, s ohledem na celkové množství zaměstnanců, příliš často využívána.**



## 12. Vzdělávací aktivity

Ministerstvo vnitra realizovalo v roce 2019 některé vlastní vzdělávací programy, které jsou úřadům nabízeny k bezplatnému využití. Jedná se například o **vstupní vzdělávání následné** formou e-learningových kurzů pro zaměstnance v pracovním poměru. Pro státní zaměstnance ve služebním poměru, pro které je vstupní vzdělávání následné přípravou pro vykonání úřednické zkoušky, zpracovalo Ministerstvo vnitra k samostudiu studijní materiály k obecné části úřednické zkoušky.

Rovněž v roce 2019 Ministerstvo vnitra (sekce pro státní službu) již tradičně organizovalo školení a vzdělávání prezenční formou, zejména prostřednictvím **projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy** s registračním číslem CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_019/0006173.

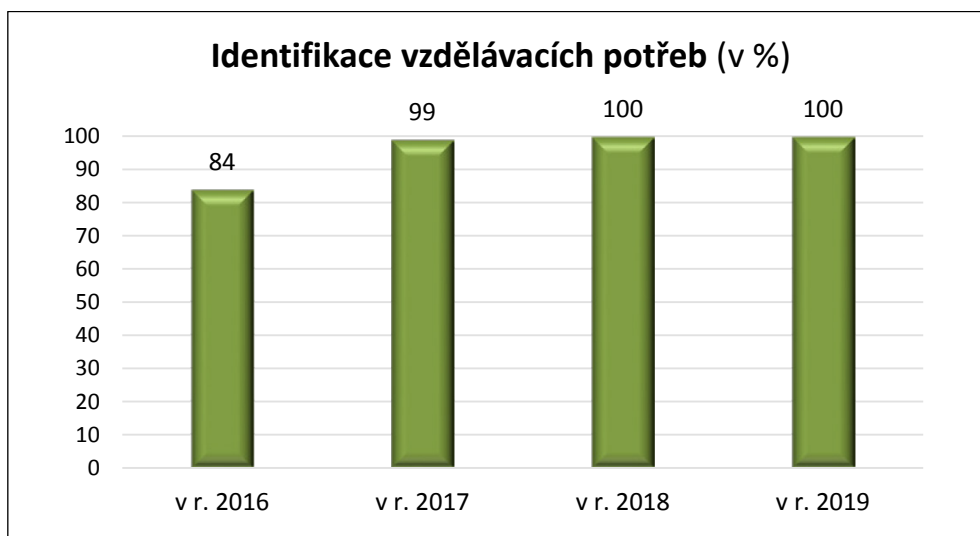
V rámci tohoto projektu se uskutečnilo celkem 34 odborných seminářů a školení s celkovým počtem 1543 účastníků. Tato školení byla zaměřena na výklad novely zákona o státní službě (11 běhů semináře), na rozhodování o změnách služebního poměru v návaznosti na zrušení služebního místa (3 semináře) a na služební hodnocení – školení hodnotitelů (4 semináře). Dále se dvakrát uskutečnil workshop k aplikaci eZkouška nebo také v tomto roce pokračovala realizace vzdělávacího programu pro členy zkušebních komisí, v celkovém počtu 14 dvoudenních seminářů.

Mezi témata, která byla proškolená v roce 2019 na vyžádání služebních úřadů a formou in-house, patřilo zejména služební hodnocení a ve větší míře dále zavádění systému řízení kvality.



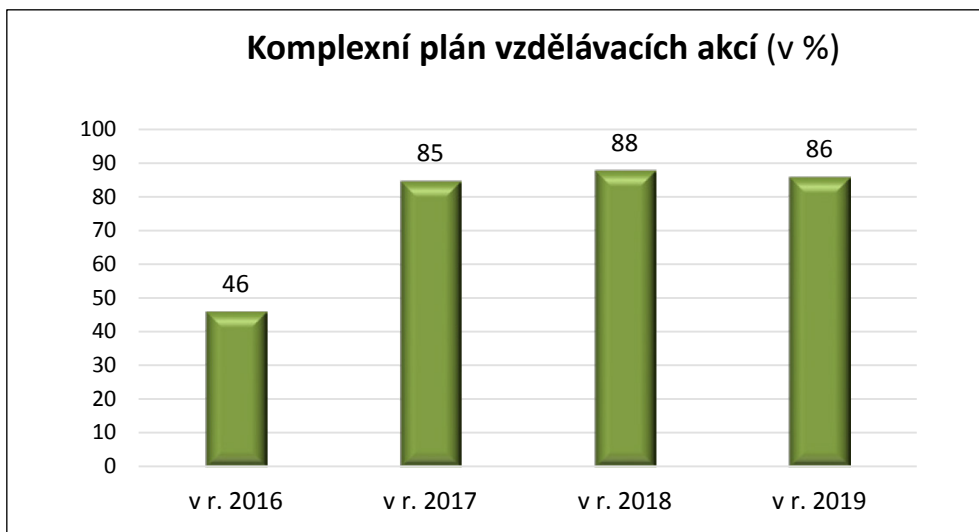
### 13. Srovnání vzdělávání v roce 2019 s předchozími roky

Ve srovnání vzdělávání v roce 2019 s předchozími lety 2016 až 2018 lze sledovat pozitivní vývoj v zajištění všech procesů vzdělávání. Například u identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců byla zaznamenána vzestupná tendence. Dle zaslaných dotazníků ji v roce 2016 provedlo 84 % úřadů, v roce 2017 již 99 % a v roce 2018 a 2019 všech 100 % úřadů, za které byla dodána data.



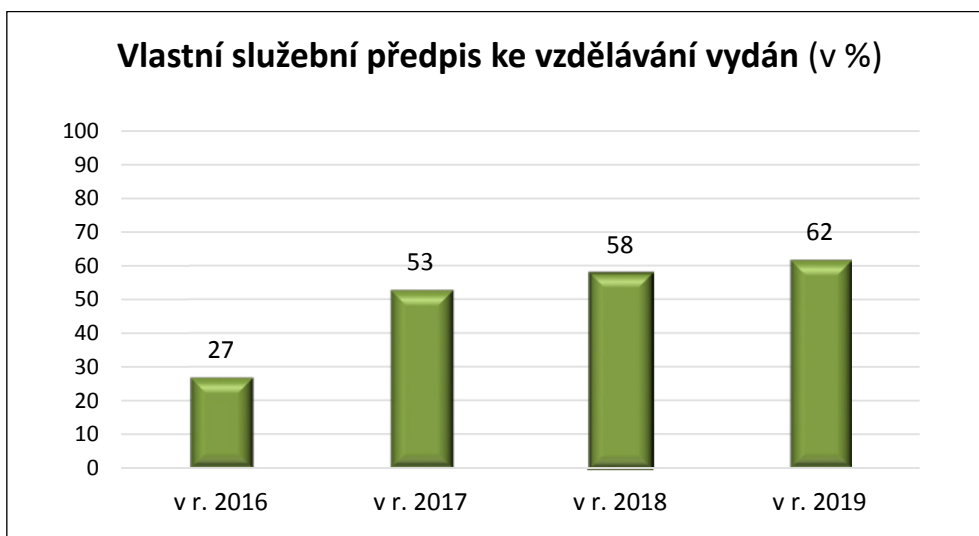
Graf č. 20 Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců

Komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány v roce 2016 u necelé poloviny úřadů, avšak v roce 2017, 2018 a 2019 to bylo u více než tří čtvrtin úřadů, za které byla dodána data.



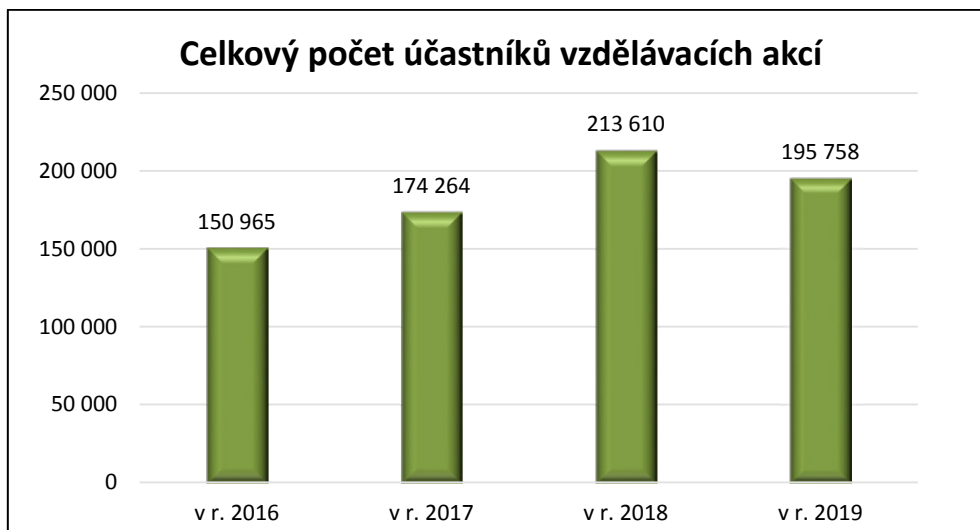
Graf č. 21 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů

Dalším pozitivním zjištěním bylo, že vesměs všechny úřady, za které byla dodána data, vyhodnocují vzdělávací akce, a to buď ihned po skončení vzdělávání, nebo s odstupem času (případně v kombinaci obou). Na druhé straně, ač se zvyšuje počet služebních úřadů, jež vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 38 % úřadů tuto povinnost nespĺnilo.

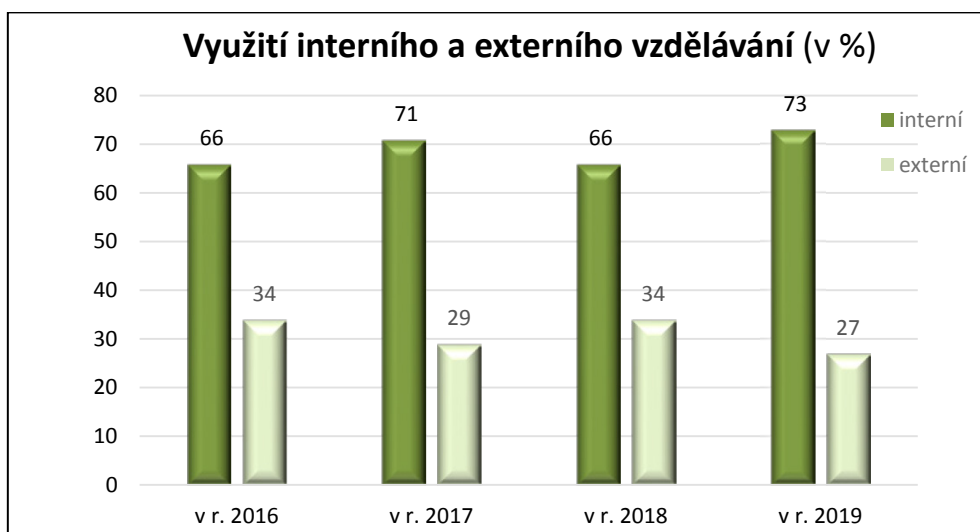


Graf č. 22 Procentuální vyjádření vydání vlastního služebního předpisu ke vzdělávání

Co se týká interního a externího vzdělávání, po porovnání počtu zaměstnanců a státních zaměstnanců absolvujících vzdělávání v interní a externí formě vzdělávání se nemění stav převažování interní formy vzdělávání, která je využívána téměř třikrát častěji než externí.



Graf č. 23 Celkový počet účastníků interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 24 Procentuální vyjádření využití interního a externího vzdělávání



## 14. Závěr<sup>5</sup>

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 2019 a informaci o opatřeních Ministerstva vnitra v oblasti vzdělávání v rámci jeho koordinační role.

Výsledkem dotazníkového průzkumu bylo pozitivní zjištění, že z celkového počtu 118 úřadů, za které byly poskytnuty údaje, je 100 % těch, které identifikují vzdělávací potřeby zaměstnanců dle čl. 7 usnesení vlády a státních zaměstnanců dle čl. 7 služebního předpisu. Dalším pozitivním zjištěním bylo, že vesměs všechny tyto úřady vyhodnocují vzdělávací akce, a to buď ihned po skončení vzdělávání nejčastěji formou dotazníků, nebo s odstupem času (případně kombinací obou způsobů), například formou služebního hodnocení, porad vedení nebo formou pohovoru vedoucího, resp. představeného se zaměstnancem či státním zaměstnancem, který se účastnil vzdělávání. Rovněž evidenci absolvovaného vzdělávání vedou téměř všechny tyto úřady, ať se jedná o vlastní databáze nebo personální informační systémy. Také komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány u více než tří čtvrtin vyhodnocených úřadů. Zvyšuje se také počet služebních úřadů, jež vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání.

Co se týká jednotlivých druhů vzdělávání, průzkum ukázal, že dle zaslaných dat je nejčastěji zastoupeno průběžné vzdělávání, které zahrnuje odborné a specifické vzdělávání zaměstnanců nebo státních zaměstnanců pro jejich další odborný a osobní růst. Po sečtení počtu účastníků interních vzdělávacích akcí a počtu účastníků externích vzdělávacích akcí těch úřadů, za které byly poskytnuty údaje, převažovala v roce 2019 interní forma vzdělávání, která byla využívána téměř třikrát častěji než externí vzdělávání.

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

---

<sup>5</sup> Údaje nezahrnují výsledky průzkumu z ústředních správních úřadů, které jsou uvedeny v kapitole 9.



Kromě toho se Ministerstvo vnitra více zaměří na kontrolní činnost prováděnou na základě § 13 odst. 7 zákona o státní službě a navrhování opatření k odstranění případných závad, a dále na metodickou podporu a výměnu zkušeností při implementaci nového služební předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech. V rámci vzdělávacích aktivit Ministerstvo vnitra nabídne úřadům i nadále využití e-learningového kurzu vstupního vzdělávání následného pro zaměstnance v pracovním poměru, vzdělávací program pro členy zkušebních komisí a další vzdělávací aktivity v rámci projektu Podpora profesionalizace a kvality státní služby a státní správy CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_019/0006173.





## 15. Přílohy

### Vzor dotazníku ke vzdělávání



## DOTAZNÍK

ke vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech  
za kalendářní rok 2019

Název úřadu:	
Odpovědná osoba, útvar:	
Kontaktní osoba, e-mail, telefon:	

### 1. Vnitřní/služební předpis ke vzdělávání

Do tabulky uveďte název a číslo vašeho vnitřního předpisu a datum jeho aktuálního vydání. Přiložte k dotazníku váš vnitřní předpis ke vzdělávání zaměstnanců pouze v případě, že byl ve vašem úřadu v roce 2019 vydán příp. novelizován (v návaznosti na usnesení vlády ze dne 26. října 2015 č. 865, o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech).

Vnitřní předpis vydán	Ano	Ne
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Název a číslo vnitřního předpisu		
Datum vydání		

Do tabulky uveďte název a číslo vašeho služebního předpisu a datum jeho aktuálního vydání. Přiložte k dotazníku váš služební předpis ke vzdělávání státních zaměstnanců pouze v případě, že byl ve vašem úřadu v roce 2019 vydán příp. novelizován (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).

Služební předpis vydán	Ano	Ne
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Název a číslo služebního předpisu		
Datum vydání		

### 2. Identifikace vzdělávacích potřeb

Zaškrtněte možnosti, jakým způsobem identifikujete vzdělávací potřeby zaměstnanců/státních zaměstnanců.

Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	
Hodnocením zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce (charakteristika pracovního místa)	<input type="checkbox"/>
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činnosti zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Jiným způsobem – uveďte jakým	
Neidentifikujeme	<input type="checkbox"/>
Identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	
Služebním hodnocením státního zaměstnance	<input type="checkbox"/>
Hodnocením požadavků kladených na státního zaměstnance při výkonu služby (charakteristika služebního místa)	<input type="checkbox"/>
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činnosti 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.

Komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu vydán	Ano	Ne
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 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), přičemž zaměstnanec/státní zaměstnanec je započten tolikrát, kolikrát absolvoval vzdělávací akci (např. pokud absolvoval 3 vzdělávací akce, pak bude započten třikrát).

Druh vzdělávání (dle usnesení vlády/služebního předpisu)	Počet zaměstnanců/ státních zaměstnanců interní vzdělávací akce	Počet zaměstnanců/ státních zaměstnanců externí vzdělávací akce	Celkem
--	---	---	--------



Vstupní vzdělávání úvodní			0
Vstupní vzdělávání následné pro zaměstnance v pracovním poměru			0
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance*			0
Vzdělávání průběžné			0
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců/představených			0
Jazykové vzdělávání			0
Celkový počet zaměstnanců/státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávání	0	0	0

\*Vstupní vzdělávání následné je u státních zaměstnanců pouhou přípravou k vykonání úřednické zkoušky (obecné či zvláštní části), nikoli jejím samotným vykonáním. Nelze tedy automaticky započítat počet vykonaných úřednických zkoušek.

## 5. Vyhodnocování vzdělávání

Zaškrtněte možnosti, 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"/>
	Jinou formou – uveďte jakou	
	Nevyhodnocujeme	<input type="checkbox"/>
S odstupem času	Formou dotazníku	<input type="checkbox"/>
	(Služebním) hodnocením zaměstnance	<input type="checkbox"/>
	Jinou formou – uveďte jakou	
	Nevyhodnocujeme	<input type="checkbox"/>

## 6. Evidence absolvovaného vzdělávání

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

Evidence absolvovaného vzdělávání	
Vlastní databáze	<input type="checkbox"/>
Personální informační systém (např. OKBase, VEMA, DC2, SAP/HR, Flux, Eduline, Odysea apod.)	<input type="checkbox"/>
Neevidujeme	<input type="checkbox"/>

## 7. Služební volno k individuálním studijním účelům

Uveďte počet státních zaměstnanců, kteří ve vašem úřadu v roce 2019 čerpali služební volno k individuálním studijním účelům, přičemž jeden státní zaměstnanec je započten pouze jednou.

Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům

Uveďte témata vzdělávání, pro která je čerpáno služební volno k individuálním studijním účelům.

Uveďte celkový počet dnů služebního volna čerpaných v roce 2019 k individuálním studijním účelům.

## 8. Zvýšení kvalifikace/vzdělání

Do tabulky doplňte údaje týkající se zvýšení kvalifikace zaměstnanců/zvýšení vzdělání státních 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 v souvislosti se zvýšením kvalifikace na náklady úřadu	
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 zaměstn., kteří nesplnili povinnost setrvat ve služebním poměru v souvislosti se zvýšením vzdělání na náklady úřadu	