

ZPRÁVA
o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech
a státních zaměstnanců ve služebních úřadech
za rok 2018



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.....	11
6.	Využití interních a externích vzdělávacích akcí	12
7.	Vyhodnocování vzdělávacích akcí	15
8.	Evidence absolvovaného vzdělávání	18
9.	Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě	20
10.	Služební volno k individuálním studijním účelům	24
11.	Zvýšení kvalifikace a vzdělání	26
12.	Vzdělávací aktivity	28
13.	Srovnání vzdělávání v roce 2018 s předchozími roky	29
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“).

Za účelem zjištění stavu vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru a státních zaměstnanců ve služebním poměru za kalendářní rok 2018 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 zvláště v samostatné kapitole (č. 9).

Termín pro odevzdání dotazníků byl stanoven na 15. února 2019. 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. 2018. 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 vzdělávání.

Ústřední správní úřady zaslaly vyplněné dotazníky komplexně i za své podřízené úřady. Návratnost vyplněných dotazníků byla stoprocentní. Celkový počet odevzdaných dotazníků byl 118, přičemž 116 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

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 pojmula 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.

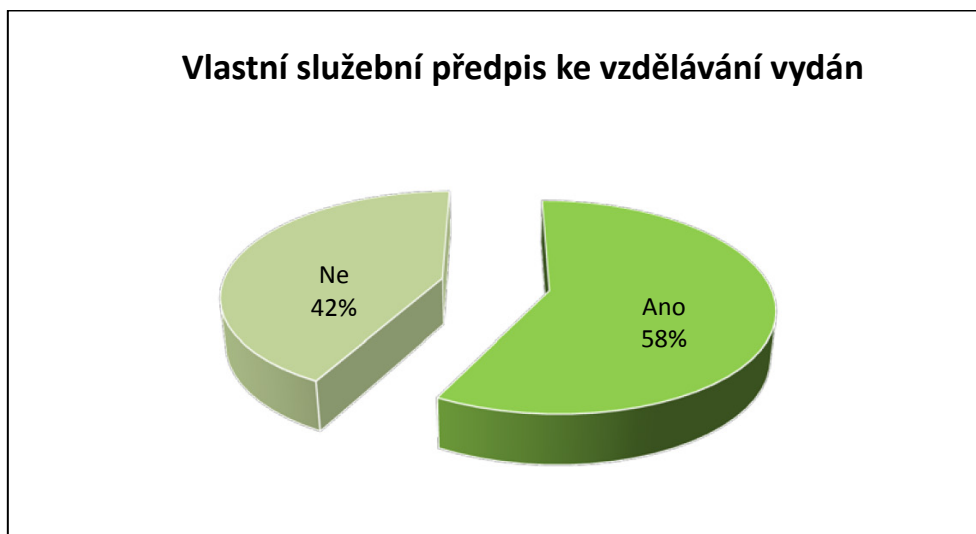
3. Interní akty řízení a služební předpisy v oblasti vzdělávání

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.

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 úřadů
Ano	67
Ne	49

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 ač se zvyšuje počet služebních úřadů, jenž vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 42 % z nich tuto povinnost nesplnilo, anebo vydalo interní předpis ještě před účinností služebního předpisu, tudíž nekorresponduje s ustanovením § 107 zákona o státní službě, jež upravuje oblast prohlubování vzdělání státních zaměstnanců.

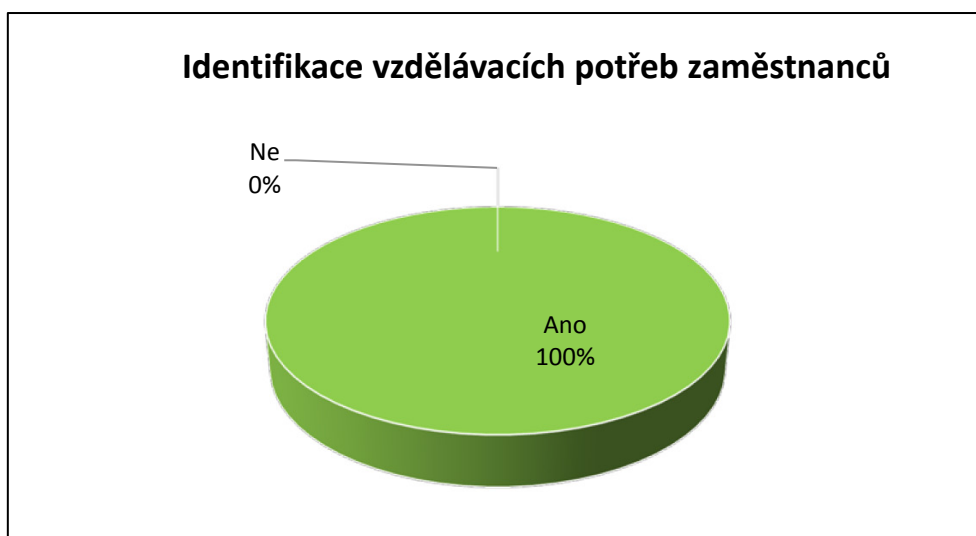
4. Identifikace vzdělávacích potřeb

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 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	118
Ne	0

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

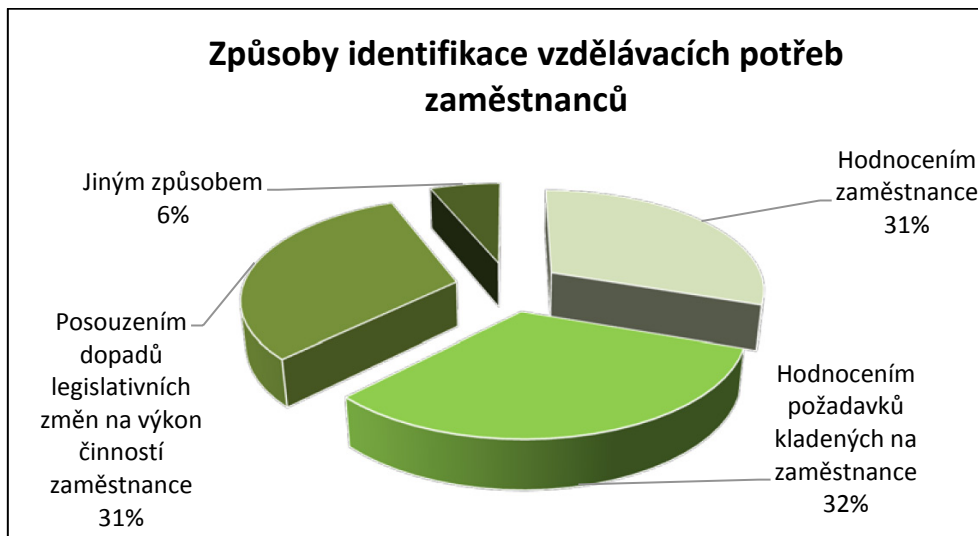


Graf č. 2 Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců dle usnesení vlády

¹ Viz ustanovení § 155 zákona o státní službě.

Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců	Počet případů
Hodnocením zaměstnance	92
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance při výkonu práce (charakteristika pracovního místa)	98
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance	95
Jiným způsobem (např. doporučení nadřízeného, hodnotící zprávy)	19

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

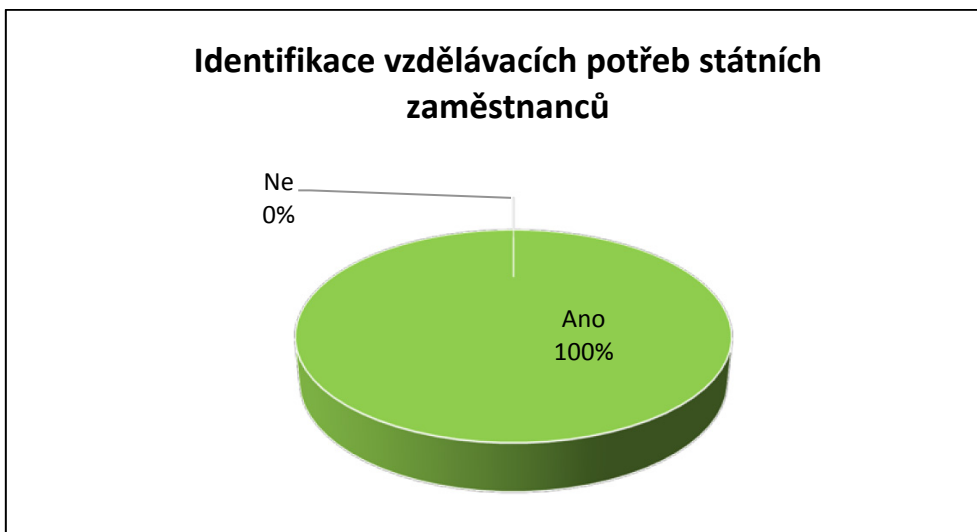


Graf č. 3 Procentuální vyjádření četnosti způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců dle usnesení vlády

Ze zaslaných 118 odpovědí vyplynulo, že ve všech úřadech jsou identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců alespoň jedním ze způsobů uvedených v čl. 7 usnesení vlády.

Identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	Počet úřadů
Ano	116
Ne	0

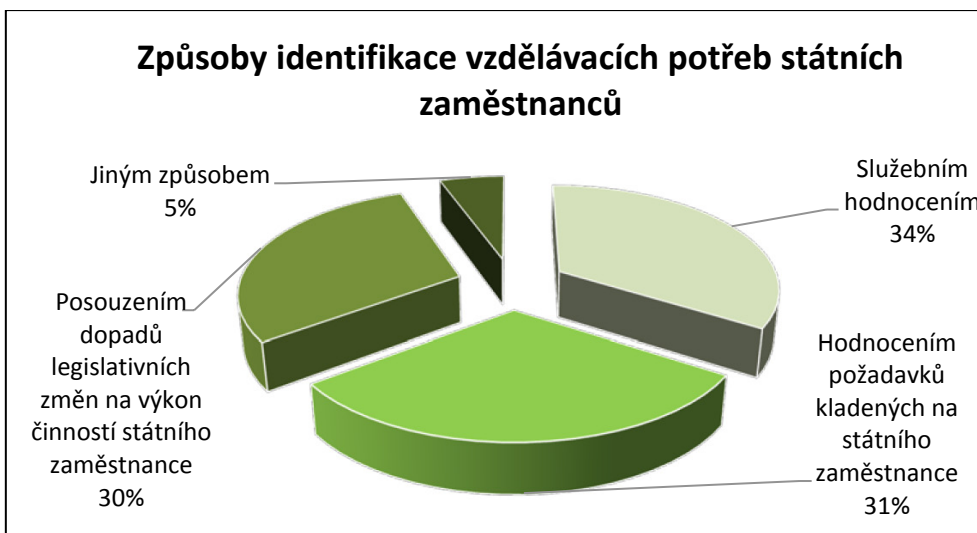
Tab. č. 4 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby státních zaměstnanců dle služebního předpisu



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

Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců	Počet případů
Služebním hodnocením státního zaměstnance	110
Hodnocením požadavků kladených na státní zaměstnance při výkonu služby (charakteristika služebního místa)	100
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností státního zaměstnance	96
Jiným způsobem (např. doporučení představeného, hodnotící zprávy)	18

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

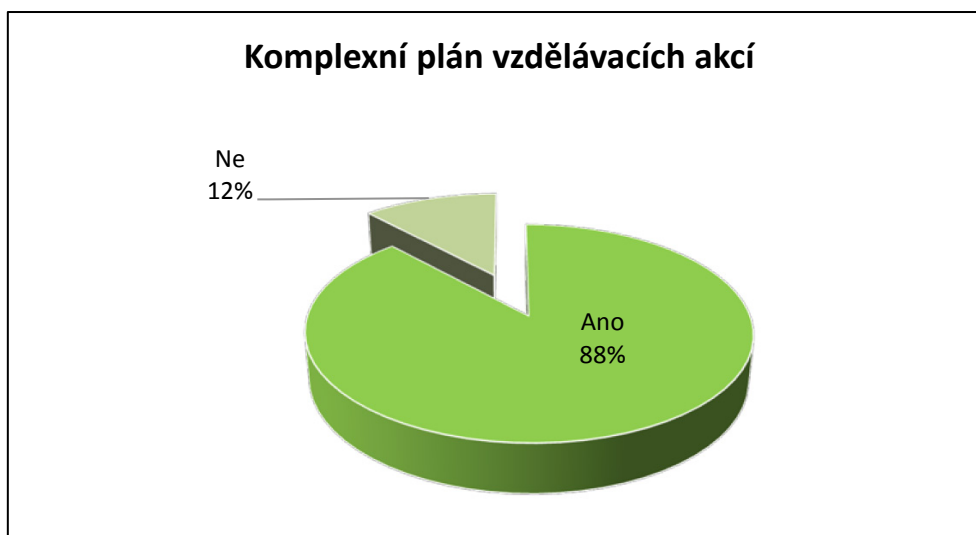
Ze 116 zaslaných odpovědí bylo zjištěno, že všechny úřady identifikují vzdělávací potřeby státních zaměstnanců alespoň jedním ze způsobů uvedených v čl. 7 služebního předpisu.

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	104
Ne	14

Tab. č. 6 Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány komplexní plány vzdělávacích akcí úřadů



Graf č. 6 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů

Komplexní plán vzdělávacích akcí zpracovaný v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem byl zjištěn u 104 úřadů (88 % úřadů), ve 14 případech (12 %) nebyl zpracován vůbec.

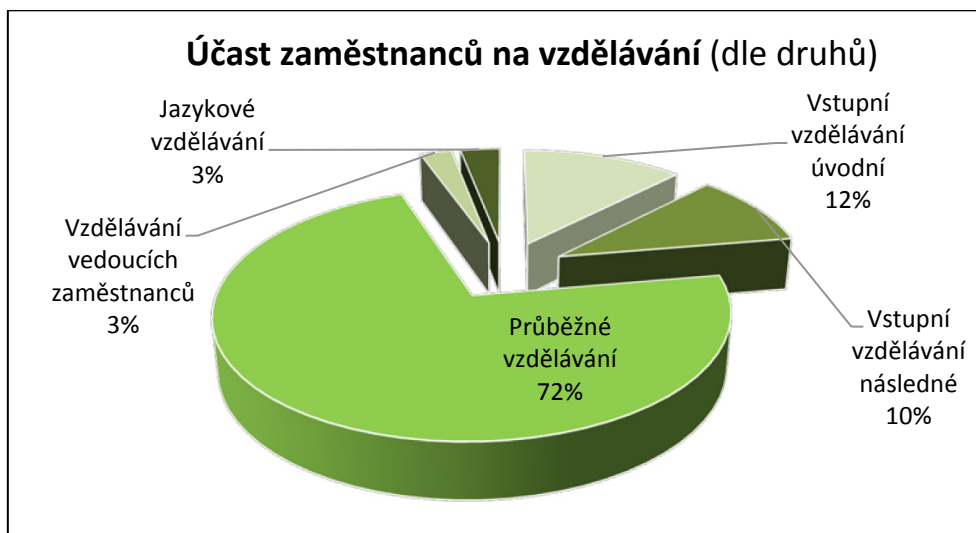
6. Využití interních a externích vzdělávacích akcí

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	2 286	93	2 379
Vstupní vzdělávání následné	932	996	1 928
Průběžné vzdělávání	8 446	5 489	13 935
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců	398	73	471
Jazykové vzdělávání	309	275	584
Celkem	12 371	6 926	19 297

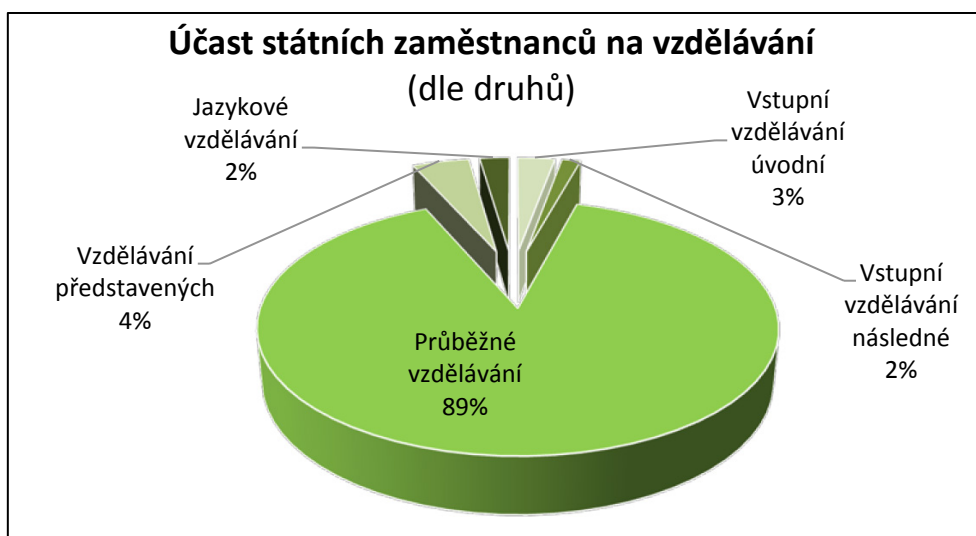
Tab. č. 7 Počet zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



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	5 055	511	5 566
Vstupní vzdělávání následné	2 251	561	2 812
Průběžné vzdělávání	112 987	60 026	173 013
Vzdělávání představených	5 594	2 900	8 494
Jazykové vzdělávání	2 471	1 957	4 428
Celkem	128 358	65 955	194 313

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 2018 vzdělávání průběžné, které tvořilo téměř tři čtvrtiny 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
Zaměstnanci	12 371	6 926	19 297
Státní zaměstnanci	128 358	65 955	194 313
Celkem	140 729	72 881	213 610

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 2018 interní forma vzdělávání, která byla využívána téměř dvakrát častěji (66 %) než externí vzdělávání (34 %).

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.



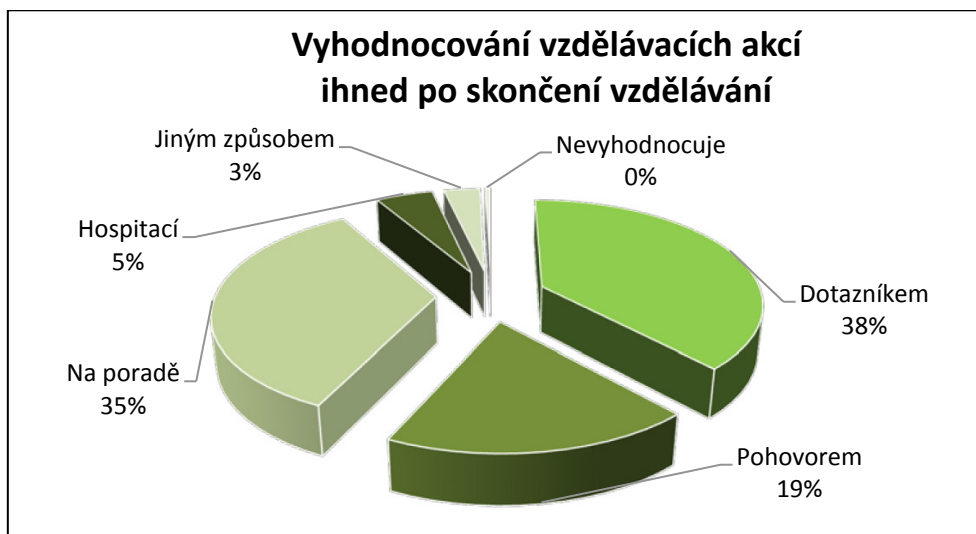
Graf č. 10 Procentuální vyjádření počtu úřadů, které provádějí vyhodnocování vzdělávacích akcí

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.

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce	Počet úřadů
Dotazníkem	85
Pohovorem	42
Na poradě	77
Hospitací	11
Jiným způsobem	7
Nevyhodnocuje	1

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

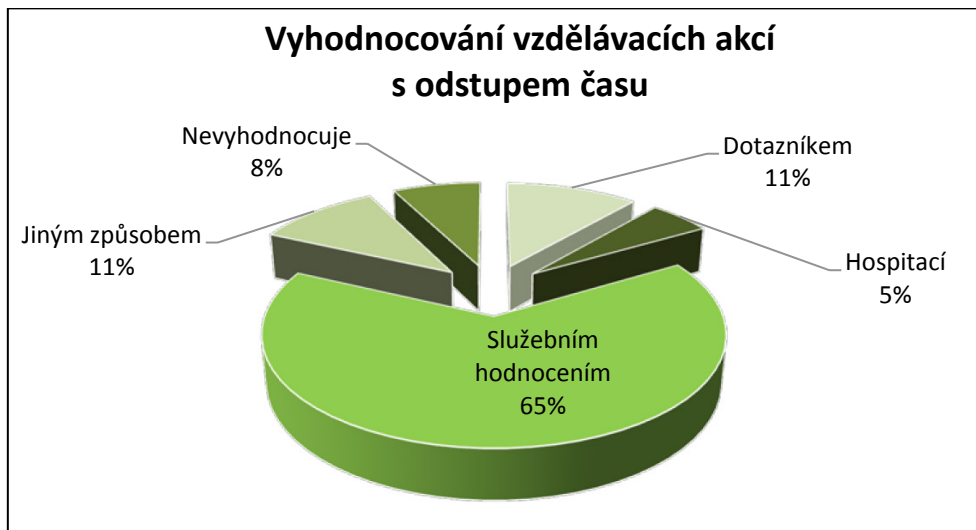


Graf č. 11 Procentuální vyjádření způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávací akce

Z celkového počtu úřadů jich 85 (38 %) uvedlo, že vyhodnocují vzdělávací akce ihned po skončení vzdělávání formou dotazníkového šetření. 42 úřadů (19 %) uvedlo, že vzdělávání vyhodnocují prostřednictvím ústního sdělení účastníka vzdělávání nebo jeho pohovoru se svým vedoucím zaměstnancem. V 77 případech (35 %) se objevila informace, že zpětná vazba k vyhodnocení je poskytována na poradách vedení nebo poradách vedoucího zaměstnance se svými zaměstnanci. 11 úřadů (5 %) provádí vyhodnocování na základě hospitací na vzdělávacích akcích. 7 úřadů (3 %) 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	15
Hospitací	7
Služebním hodnocením	86
Jiným způsobem	14
Nevyhodnocuje	10

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 86 případech (65 %), případně dotazníkem v 15 případech (11 %) a popřípadě jinou formou jako je kontrolní činnost, ověření znalostí (v 14 případech – 11 %) apod. 10 úřadů (8 %) neprovádí vyhodnocování s odstupem času vůbec.

Dle získaných údajů je patrné, že některé úřady kombinují několik forem vyhodnocování vzdělávacích akcí (dotazník, pohovor, hodnocení/služební hodnocení apod.) a vesměs všechny úřady (99 %) 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 jakým způsobem je tato evidence vedena.

Evidence absolvovaného vzdělávání vedena	Počet úřadů
Ano	117
Ne	1

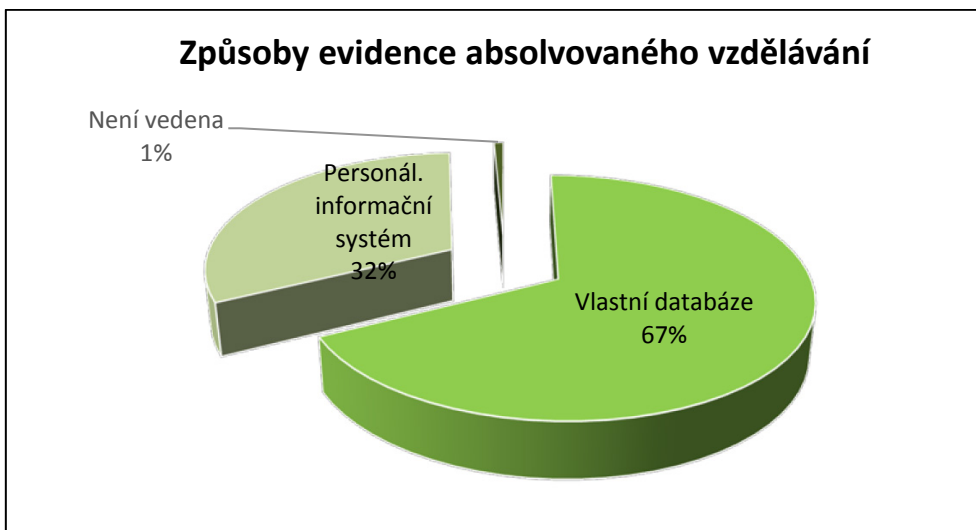
Tab. č. 12 Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání



Graf č. 13 Procentuální vyjádření vedení evidence absolvovaného vzdělávání

Způsoby 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. 13 Přehled způsobů evidování absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců



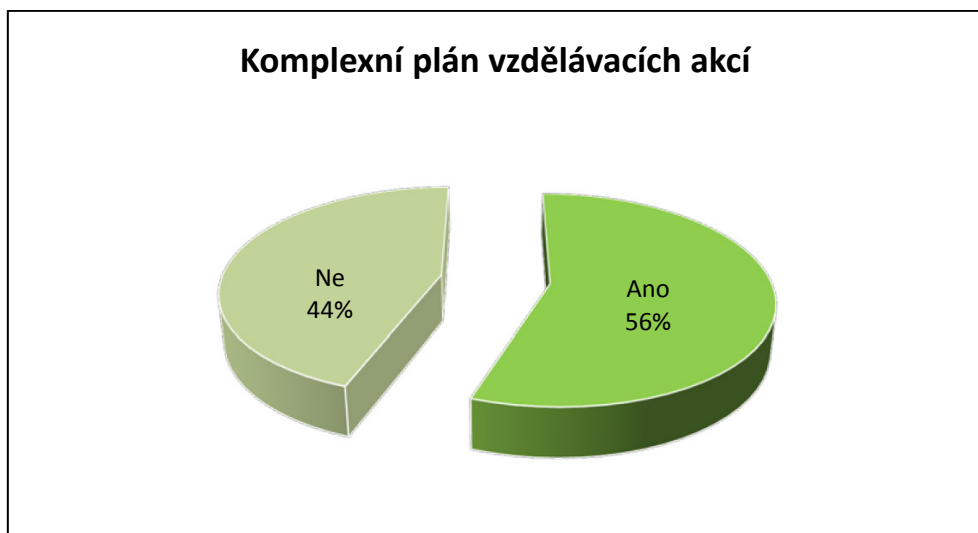
Graf č. 14 Procentuální vyjádření způsobů evidence absolvovaného vzdělávání

Průzkum ukázal, že 99 % úřadů (117) vede evidenci absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v souladu s usnesením vlády a služebním předpisem, pouze 1 % z nich (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) a zároveň eviduje vzdělávací akce v listinné podobě a osvědčení o absolvovaném vzdělávání zakládá do osobního spisu zaměstnance, resp. státního zaměstnance.

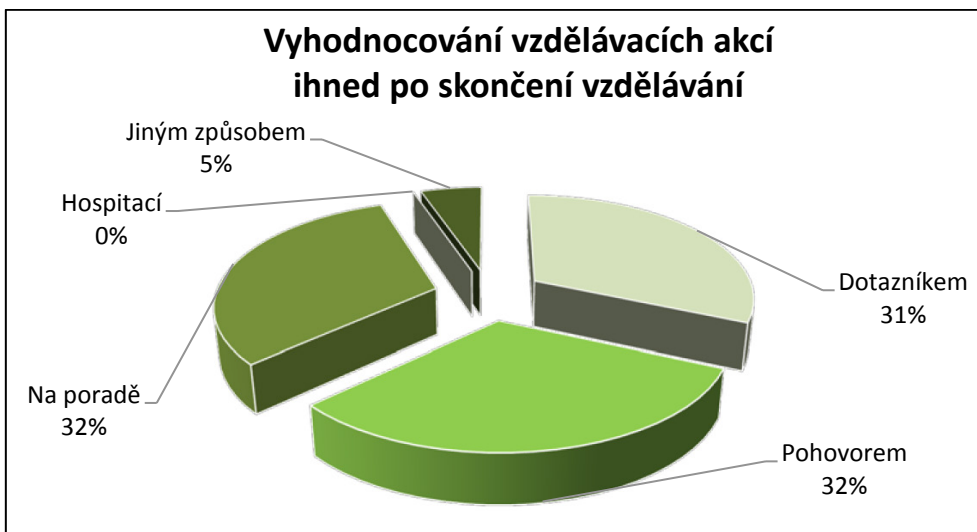
9. Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě

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.

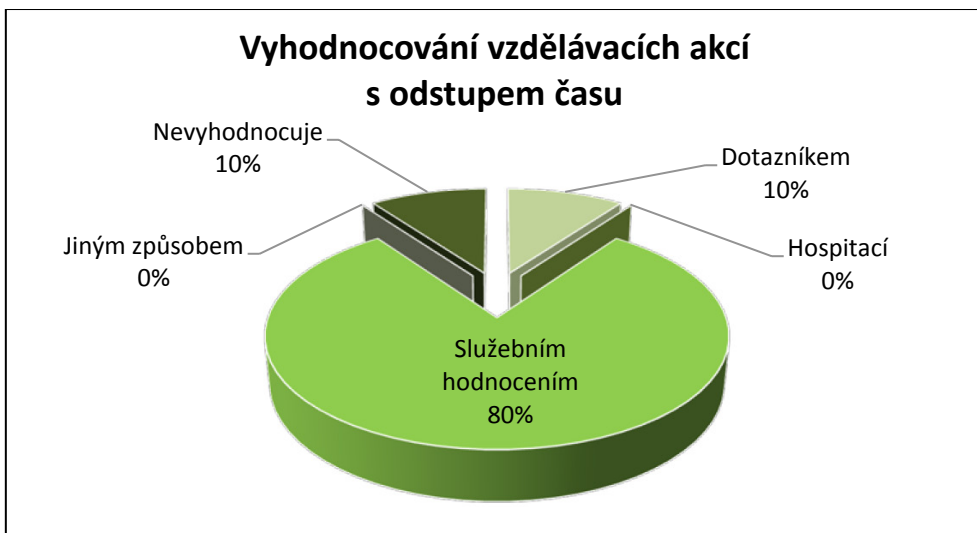
Otázka směřující k vydání vlastního služebního předpisu ukázala, že 6 úřadů má vydaný vlastní služební předpis ke vzdělávání. Na otázku, zda úřady mají zpracovaný komplexní plán vzdělávacích akcí, odpovědělo 5 úřadů kladně, přičemž při identifikaci vzdělávacích potřeb vycházely tyto úřady zejména z hodnocení 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. 15 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů



Graf č. 16 Procentuální vyjádření způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po skončení vzdělávání

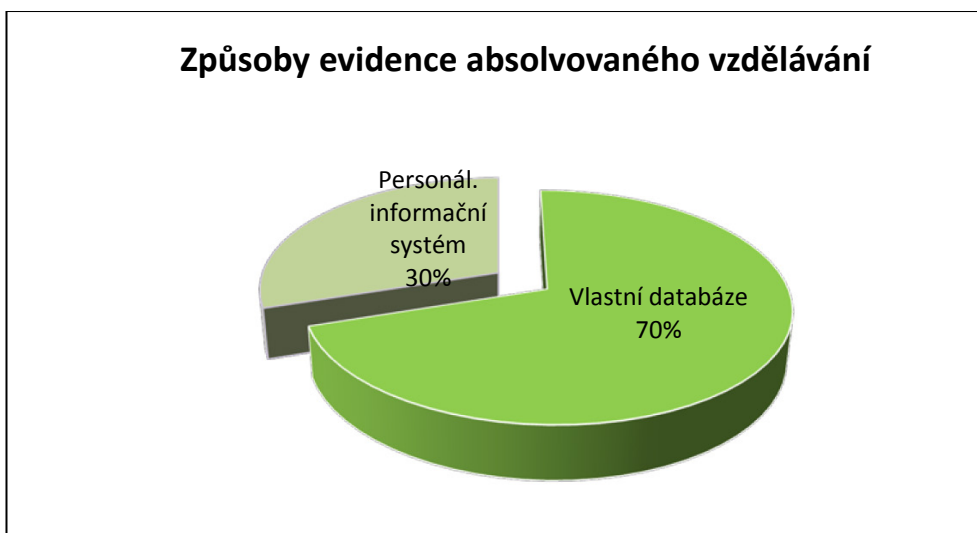


Graf č. 17 Procentuální vyjádření způsobů vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času

Na otázku jakým způsobem vyhodnocují vzdělávací akce, 6 úřadů odpovědělo, na základě dotazníků ihned po skončení vzdělávací akce, 8 z nich na základě služebního hodnocení, 6 na základě porady a 6 z nich na základě ústního pohovoru představeného se státním zaměstnancem, resp. zaměstnancem.



Graf č. 18 Procentuální vyjádření evidence absolvovaného vzdělávání

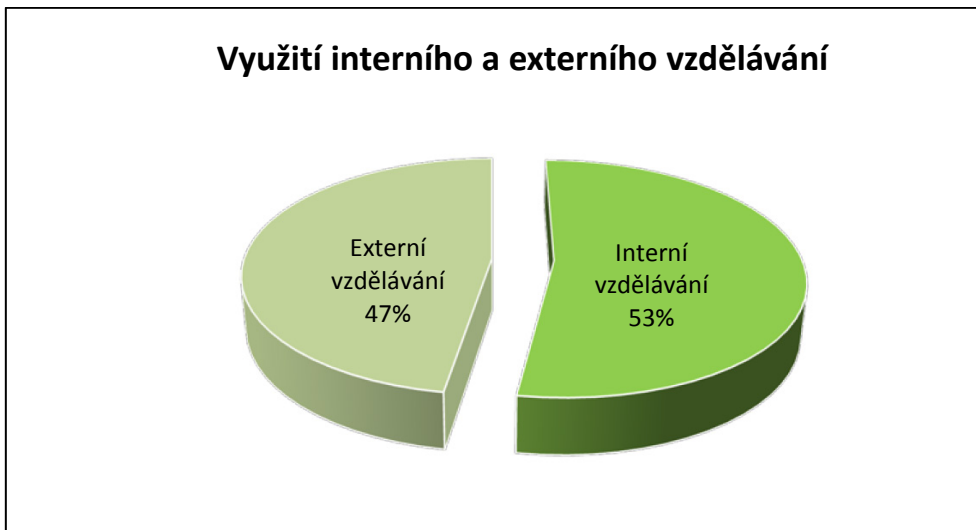


Graf č. 19 Procentuální vyjádření způsobů evidence absolvovaného vzdělávání

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
Zaměstnanci	468	429
Státní zaměstnanci	4 721	4 237
Celkem	5 189	4 666

Tab. č. 14 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili interních a externích vzdělávacích akcí



Graf č. 20 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.

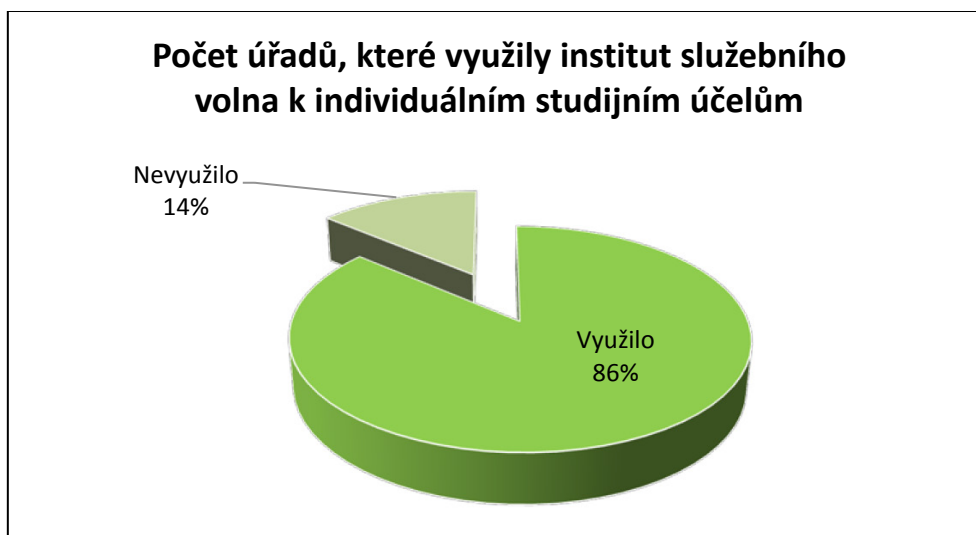
10. Služební volno k individuálním studijním účelům

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	16

Tab. č. 15 Počet úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům



Graf č. 21 Procentuální vyjádření využití institutu služebního volna k individuálním studijním účelům

Celkem byl institut služebního volna k individuálním studijním účelům využit v 86 % úřadů (100), nevyužilo jej 14 % (16 úřadů). Což znamená, že celkem 7 829 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 2018 čerpat 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 vzdělání³** 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 2018 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)	51
Počet zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením kvalifikace na náklady úřadu	4

Tab. č. 16 Míra zvyšování kvalifikace zaměstnanců

Z tabulky č. 15 je patrné, že v roce 2018 bylo 51 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)	299
Počet státních zaměstnanců, kteří nesplnili povinnost setrvat ve služebním poměru u zaměstnavatele v zaměstnání v souvislosti se zvýšením vzdělání na náklady úřadu	3

Tab. č. 17 Míra zvyšování vzdělání státních zaměstnanců

Tabulka č. 16 ukazuje, že v roce 2018 bylo ve státní službě 299 státních zaměstnanců, kterým bylo umožněno zvýšit si své vzdělání na náklady úřadu.

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



Zaměstnanec a státní zaměstnanec, kterému bylo povoleno zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a vzdělání, je povinen setrvat po ukončení studia v pracovním/služebném poměru po dobu odpovídající době trvání studia. Nesplní-li zaměstnanec a státní zaměstnanec tuto povinnost po uvedené době, 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.



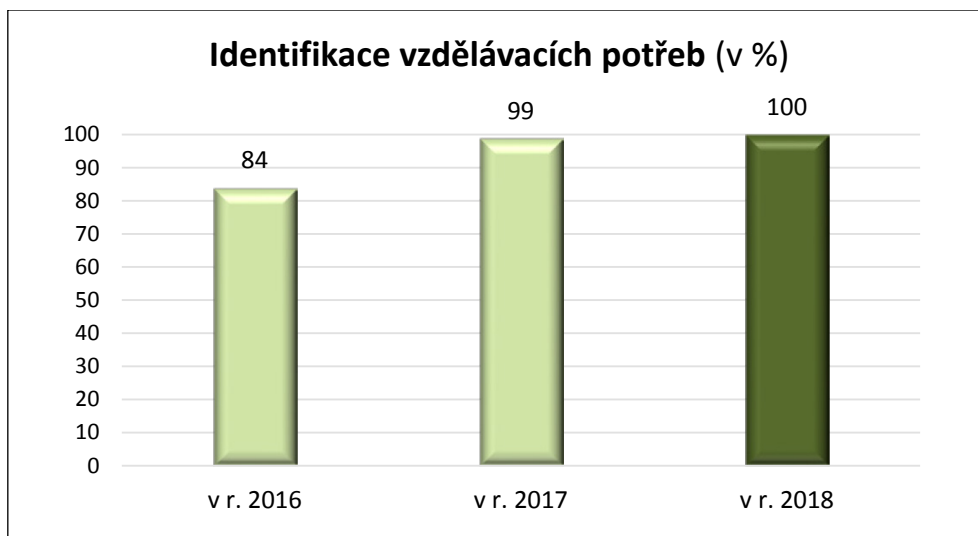
12. Vzdělávací aktivity

Ministerstvo vnitra realizovalo v roce 2018 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 a dále také pro státní zaměstnance ve služebním poměru, pro které je toto vzdělávání přípravou pro vykonání obecné části úřednické zkoušky. V roce 2018 proběhlo 5 běhů, které celkem absolvovalo 1 360 zaměstnanců v pracovním poměru.

Mimoto v roce 2018 probíhalo **vzdělávání členů zkušebních komisí zvláštní části úřednické zkoušky**, které je zaměřeno na znalosti a dovednosti v oblasti vzdělávání dospělých se zřetelem na hodnocení a zkoušení dospělých v rámci systému úřednické zkoušky. Jedná se o dvoudenní vzdělávací program, který zahrnuje jak teoretickou část vztahující se k vybraným právním institutům úřednické zkoušky a úvodu do vzdělávání dospělých, tak praktický nácvik modelových situací a využití lektorských přístupů. Celkem se v roce 2018 zrealizovalo 10 běhů. Proškoleny byly 89 členů zkušebních komisí. Vzdělávání bylo kladně hodnoceno. Účastníci zejména oceňovali praktický nácvik reálných situací z procesu úřednické zkoušky, nonverbální komunikaci, způsoby kladení otázek, zvládnutí konfliktních typů zkoušených apod.

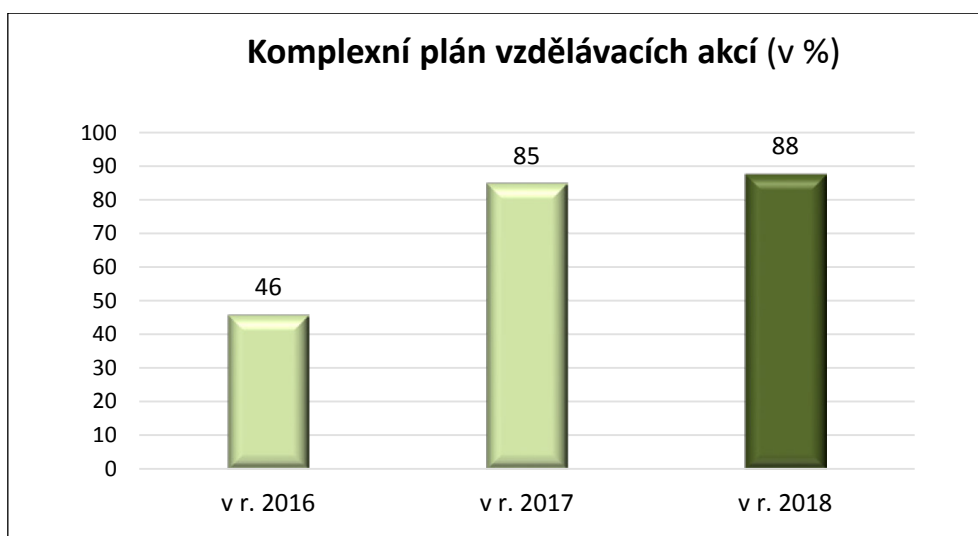
13. Srovnání vzdělávání v roce 2018 s předchozími roky

Ve srovnání vzdělávání v roce 2018 s předchozími lety 2016 a 2017 lze sledovat pozitivní vývoj v zajištění všech procesů vzdělávání. Například u identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců byla zaznamenána vzestupná tendence. V roce 2016 ji provedlo 84 % úřadů, v roce 2017 již 99 % a v roce 2018 - 100 % úřadů.



Graf č. 22 Procentuální vyjádření identifikace vzdělávacích potřeb státních zaměstnanců

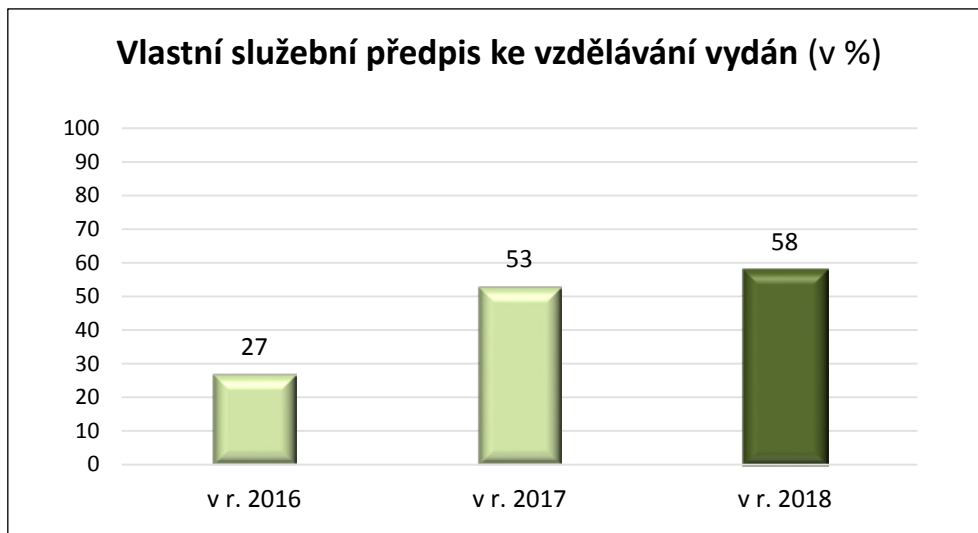
Komplexní plány vzdělávacích akcí byly dle usnesení vlády a služebního předpisu zpracovávány v roce 2016 u necelé poloviny úřadů, avšak v roce 2017 a 2018 to bylo u více než tří čtvrtin úřadů.



Graf č. 23 Procentuální vyjádření zpracování komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů



Dalším pozitivním zjištěním bylo, že vesměs všechny úřady 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, jenž vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 42 % úřadů tuto povinnost nesplnilo.



Graf č. 24 Procentuální vyjádření vydání vlastního služebního předpisu ke vzdělávání



14. 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 2018 a informaci o opatřeních Ministerstva vnitra v oblasti vzdělávání v rámci jeho koordinační role.

Výsledkem dotazníkového průzkumu bylo pozitivní zjištění, že 100 % úřadů identifikuje vzdělávací potřeby zaměstnanců dle čl. 7 usnesení vlády a státních zaměstnanců dle čl. 7 služebního předpisu. Dalším pozitivním zjištěním bylo, že vesměs všechny úřady vyhodnocují vzdělávací akce (celkem 99 %), 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 (99 %), 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 úřadů.

Pozitivní 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 téměř dvakrát častěji než externí vzdělávání.

Nepříznivá skutečnost byla však zjištěna u vydání vlastního služebního předpisu, jehož povinnost je stanovena čl. 4 odst. 3 služebního předpisu. Přestože se zvyšuje počet služebních úřadů, jenž vydaly vlastní služební předpis ke vzdělávání, tak stále 42 % z nich tuto povinnost nesplnilo.

V souvislosti se závěry z dotazníkového šetření bude Ministerstvo vnitra nadále zdůrazňovat nezbytnost role vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců pro jejich další

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



odborný a osobní rozvoj a apelovat na úřady, aby docházelo k dodržování jednotlivých procesů vzdělávání dle usnesení vlády a služebního předpisu. O této skutečnosti bude nadále 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.

Kromě toho se Ministerstvo vnitra zaměří na kontrolní činnost prováděnou na základě § 13 odst. 7 zákona o státní službě. Dále v návaznosti na novelu zákona o státní službě bude zpracována novelizace pravidel vzdělávání. V rámci vzdělávacích aktivit Ministerstvo vnitra nabídne úřadům i nadále využití e-learningového kurzu vstupního vzdělávání následného pro zaměstnance v pracovním poměru a státní zaměstnance ve služebním poměru a vzdělávací program pro členy zkušebních komisí.



15. Přílohy

Vzor dotazníku ke vzdělávání

DOTAZNÍK			
ke vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech			
za kalendářní rok 2018			
Název úřadu:			
Odpovědná osoba, útvar:			
Kontaktní osoba, e-mail, telefon:			
1. Vnitřní/služební předpis ke vzdělávání			
<i>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 a číslo vašeho vnitřního předpisu a datum jeho aktuálního vydání.</i>			
Vnitřní předpis vydán	Ano	Ne	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Název a číslo vnitřního předpisu			
Datum vydání			
<i>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 a číslo vašeho služebního předpisu a datum jeho aktuálního vydání.</i>			
Služební předpis vydán	Ano	Ne	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Název a číslo služebního předpisu			
Datum vydání			
2. Identifikace vzdělávacích potřeb			
<i>Zaškrtněte možnosti, jakým způsobem identifikujete vzdělávací potřeby zaměstnanců/státních zaměstnanců.</i>			
Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců			
Hodnocením konkrétního 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 konkrétního 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			
<i>Přiložte k dotazníku komplexní plán vzdělávacích akcí vašeho úřadu na dané období.</i>			
Komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu vydán	Ano	Ne	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Interní a externí vzdělávání			
<i>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).</i>			
Druh vzdělávání (dle usnesení vlády)	Počet zaměstnanců interní vzdělávací akce	Počet zaměstnanců externí vzdělávací akce	Celkem
Vstupní vzdělávání úvodní			0
Vstupní vzdělávání následné			0
Vzdělávání průběžné			0
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců			0
Jazykové vzdělávání			0
Celkový počet zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávání	0	0	0



Druh vzdělávání (dle služebního předpisu)	Počet státních zaměstnanců interní vzdělávací akce	Počet státních zaměstn. externí vzdělávací akce	Celkem
Vstupní vzdělávání úvodní			0
Vstupní vzdělávání následné*			0
Vzdělávání průběžné			0
Vzdělávání představených			0
Jazykové vzdělávání			0
Celkový počet státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávání	0	0	0
*Vstupní vzdělávání následné, je-li sledováno, je u státních zaměstnanců pouhou přípravou k vykonání úřednické zkoušky (obecné či zvláštní částí), 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"/>
	Formou hospitace		<input type="checkbox"/>
	Jinou formou – uveďte jakou		
	Nevyhodnocujeme		<input type="checkbox"/>
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 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 2018 čerpali služební volno k individuálním studijním účelům.			
Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno 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			