

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Pracovní poměr úředníků státní správy ve světle nového
služebního zákona**

Hana Duchková

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Hana Duchková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Pracovní poměr úředníků státní správy ve světle nového služebního zákona

Název anglicky

The employment relationship of state employees and the new Law on the State Service

Cíle práce

Zjistit, zda veřejnoprávní charakter pracovního poměru státních zaměstnanců slouží k profesionalizaci úřednického aparátu a teorie nastolená v zákoně o státní službě odpovídá praxi. V případě zjištěných nedostatků navrhnout opatření ke zlepšení stavu.

Metodika

Pro teoretickou část práce budou vyhledány a soustředěny relevantní právní předpisy a odborná literatura. Tyto odborné zdroje budou analyzovány. Na základě poznatků získaných v teoretické části práce bude zvolena vhodná metoda pro sběr dat nutných k vypracování praktické části práce. Získaná data budou vyhodnocena a na základě jejich porovnání s výsledky teoretické části práce bude navrženo řešení směřující k eliminaci zjištěných nedostatků.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Státní úředník, státní správa, služební zákon, služební poměr, pracovní poměr, odborná způsobilost.

Doporučené zdroje informací

Bělecký, M. Zákon o státní službě a zákony související, komentář. 2. vydání. Praha: WOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9

Hendrych, D. a kol. Správní právo, obecná část, 8. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-254-3

Jouza, L. Zákon o úřednících ÚSC, výklad zákona č. 312/2002 Sb. 1. vydání. Plzeň: Orkam, 2002. ISBN

Pichrt, J. a kol. Zákon o státní službě, komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478843-7

Tomek, P. Slovník služebního poměru. 1. vydání. Praha: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-541-2

Trykar, L. Služební poměr státních zaměstnanců. Praha: Leges, 2008. ISBN 978-80-87212-05-9

Vyskočil, A. C.k. úředník ve zlatém věku jistoty. 1. vydání. Praha: Historický ústav AV ČR, v.v.i., 2009. ISBN 978-80-7286-149-1

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Pracovní poměr úředníků státní správy ve světle nového služebního zákona" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 3. 2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Judr. Daniele Světlíkové za rady a vedení mé diplomové práce a rodině za trpělivost a podporu při studiu.

Pracovní poměr úředníků státní správy ve světle nového služebního zákona

Abstrakt

Práce se zabývá analýzou zákona o službě státních zaměstnanců č. 263/2014 Sb., zejména charakterem služebního poměru. V textu jsou zdůrazněny veřejnoprávní prvky služebního poměru, jelikož právě jimi se liší služba pro stát od pracovního poměru v soukromém sektoru. Je provedena jejich podrobná analýza. Kde je to účelné, je provedena komparace s pracovním poměrem, který upravuje Zákoník práce a zároveň je v textu zohledněna novela zákona o státní službě č. 144/2017 Sb., která přinesla dílčí úpravy do stávající praxe. Teoretická část tedy tvoří přehled o služebním poměru, jeho charakteru a o právech a povinnostech, které z něho vyplývají.

V praktické části práce jsou zpracovány výsledky vlastní ankety, která byla zaměřena na subjektivní názor státních zaměstnanců na jejich služební poměr, zejména na spokojenost a angažovanost.

Klíčová slova: státní správa, veřejná správa, zákon o službě státních zaměstnanců, veřejnoprávnost, plat, úředník, stát, zaměstnavatel, kárná odpovědnost, úřednická zkouška, spokojenost

The employment relationship of state employees and the new Law on the State Service

Summary

This diploma thesis deals with an analysis of Civil Servant Act No263/2014, in particular with a character of employment conditions. The text emphasizes public law aspects of the employment conditions, because these aspects differ from employment conditions in the private sector. Detailed analysis was carried out. Where reasonable, comparison with employment conditions as governed by the Civil Servant Act is carried out. Alongside this comparison, the thesis takes into consideration the amendments to the Law on the Civil Servant Act No 144/2017, that brought partial modifications into practice. The theoretical part is thus an overview on employment conditions, its character and on rights and duties derived from the Act.

The practical part presents results of own survey on subjective opinion of civil servants on their employment conditions, in particular on their own satisfaction and engagement.

Keywords: national government, public administration, Civil Servant Act, public law, remuneration, official, state, employer, disciplinary responsibility, official examination

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Východiska pro vznik zákona o službě.....	16
3.1.1 Cíle zákona o službě	16
3.1.2 Vznik zákona o službě	17
3.1.3 Profesionalizace státní správy.....	18
3.1.4 Charakter pracovního poměru	18
3.1.5 Informační systémy.....	20
3.1.6 Novela zákona o státní službě.....	20
3.2 Charakteristika služebního poměru státního zaměstnance.....	21
3.2.1 Přehled pracovních poměrů ve veřejné správě	21
3.2.2 Státní služba.....	22
3.2.3 Úředník/státní zaměstnanec	23
3.2.4 Ministerští úředníci	25
3.2.5 Systematizace služebních míst.....	26
3.3 Služební poměr - služba	27
3.3.1 Vznik služebního poměru	27
3.3.2 Ukončení služebního poměru	28
3.4 Veřejnoprávní prvky státní služby	30
3.4.1 Základní povinnosti vyplývající ze služebního slibu.....	30
3.4.2 Základní práva vyplývající ze státní služby.....	30
3.4.3 Omezení vyplývající ze služby	31
3.4.4 Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa.....	32
3.4.5 Zkušební doba a doba služebního poměru.....	34
3.4.6 Kárná odpovědnost	34
3.4.7 Plat, odměňování a ocenění	35
3.4.8 Úřednická zkouška.....	39
3.4.9 Služební hodnocení.....	41
3.5 Zhodnocení teoretické části.....	42
4 Praktická část	45
4.1 Dotazníkové šetření – anketa	45
4.1.1 Zhodnocení ankety dle jednotlivých otázek a specifických modulů	45
4.2 Zhodnocení předpokladů.....	57

4.3	Zhodnocení praktické části	58
4.4	Doporučení	59
5	Závěr.....	60
6	Seznam použitých zdrojů	62
7	Přílohy	63

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Struktura ministerstva

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Rozdělení veřejné správy

Tabulka č. 2 Přehled služebních hodností

Tabulka č. 3 Hierarchie představených

Tabulka č. 4 Označení diplomatů a zvláštních ministerských úředníků

Tabulka č. 5 Platové třídy a služební označení

Tabulka č. 6 Platová tabulka státních zaměstnanců od 1. 11. 2017

Tabulka č. 7 Odečet odpracovaných let kvůli nesouladu platové třídy a vzdělání

Tabulka č. 9 Hodnocení státního zaměstnance

Tabulka č. 10 Aspekty zaměstnání

Tabulka č. 11 Rozmezí preferovaných platů

Tabulka č. 12 Vztah k úřadu

Seznam grafů

Graf č. 1 – Věk

Graf č. 2 - Pohlaví

Graf č. 3 – Přehled úřadů

Graf č. 4 – Služební označení

Graf č. 5 – Počet let ve službě

Graf č. 6 – Spokojenost s prací

Graf č. 7 – Ceněné aspekty zaměstnání

Graf č. 8 – Hodnocení platu

Graf č. 9 – Spokojenost s komunikací

Graf č. 10 – Atmosféra na pracovišti

- Graf č. 11 – Interní personální vztahy
Graf č. 12 – Profesní znalosti a dovednosti
Graf č. 13 – Zájem o vzdělávání
Graf č. 14 – Vztah a angažovanost k úřadu
Graf č. 15 – Odchod z úřadu

Seznam zkratk:

ZSS	Zákon o státní službě č. 234/2014 Sb.
ZS	Služební zákon č. 218/2002 Sb.
ZP	Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
ST	Státní tajemník
SŘ	Správní řád č. 500/2004 Sb.
VS	Veřejná správa
ZÚÚSC	Zákon o úřednících územně samosprávných celků č. 312/2002 Sb.
KSČ	Katalog správní činnosti
MV	Ministerstvo vnitra

1 Úvod

Od počátku roku 2015 nabyl účinnosti nový zákon o státní službě č. 234/2014 Sb. (dále jen ZSS), který zásadním způsobem změnil pracovní poměr státního zaměstnance. Do té doby byl pracovní poměr založen na soukromoprávním vztahu, který nezohledňoval specifika a odlišné postavení státních zaměstnanců. Tento zákon přináší do pracovního poměru veřejnoprávní prvky. Dále stanovuje práva a taxativně vyjmenovává povinnosti státních zaměstnanců, kteří jsou vázáni kárnou odpovědností.

Hlavními cíli při sestavování aktuálního zákona bylo především oddělení úřednického aparátu od politické vůle (tzv. odpolitizování), otevřenost (transparentnost) při personálních procesech a profesionalizace úřednického aparátu, zejména byl kladen důraz na kvalifikaci a vzdělávání úředníků.

Je zřejmé, že nejvýznamnější roli ve stanovených cílech hraje lidský faktor. Je potřeba si uvědomit, že práce státních zaměstnanců má vliv na každodenní život všech obyvatel a také utváří pohled na stát zvenčí. Proto bude v této práci pozornost věnována zejména oblasti profesionalizace úřednického aparátu.

Významnou změnou, který zákon o službě přinesl, oproti předchozímu stavu, je veřejnoprávní pracovní vztah. Nejde tedy o pracovní vztah založený na smluvním a tržním principu jako v soukromé sféře, ale o službu státu. Ve své podstatě se upozadila zásada autonomie vůle a uplatňuje se zde zásada nadřízenosti a podřízenosti obou dotčených subjektů. Patrné je to již u vzniku služebního poměru, který vzniká rozhodnutím služebního orgánu, nikoliv dohodou obou smluvních stran (jako v soukromé sféře). Zákon stanovuje práva a především povinnosti státního zaměstnance, včetně vyšších požadavků na dosažené vzdělání a dalšího soustavného prohlubování odbornosti. Z pohledu protikorupční politiky jsou na zaměstnance kladeny vysoké nároky na jeho osobnostní vlastnosti a loajalitu ke státu.

S ohledem na zmiňované nároky, které jsou na úředníka v rámci jeho pracovního poměru kladeny, se nabízí myšlenka, zda je vlastně stát atraktivním zaměstnavatelem. Co vede stávající zaměstnance zůstat na svých místech? Čím láká stát absolventy nebo odborníky do svých řad, když nástupní platy do státní správy jsou hluboko pod celostátním průměrem? Cílem práce je zjistit, zda jsou státní zaměstnanci ve své práci spokojeni, přestože je jejich služební poměr zatížen veřejnoprávními prvky a zda považují stát za dobrého zaměstnavatele.

Jak již bylo zmíněno výše, fungující státní aparát stojí a padá na lidech. Zaměstnanci, kteří vstoupili do služebního poměru před rokem 2015, prošli transformací jejich pracovního poměru od soukromoprávního k veřejnoprávnímu a dokážou nejlépe zhodnotit dopad zákona na svojí

pracovní činnost. Aby byl získán ucelený obraz na státní službu, bude z tohoto důvodu provedeno dotazníkové šetření zaměřené na subjektivní názory samotných zaměstnanců státní správy.

Základním nástrojem práce bude podrobná analýza zákona o státní službě č. 234/2014 Sb., který byl k tomuto účelu vytvořen. Pozornost bude věnována zejména částem, které upravují samotný služební poměr. Aby byly patrné veřejnoprávní prvky služebního poměru, budou tyto analyzovány ve zvláštní kapitole a porovnány s pracovním poměrem, který upravuje Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Výstupy z této části práce mohou být doporučením pro eventuální změny stávajícího systému.

Teoretická část práce se bude zabývat Zákonem o státní službě jako celku, zejména z jakého důvodu a pro koho byl vytvořen. Pozornost bude věnována služebnímu poměru, zejména jeho charakteristice, vzniku a ukončení. Ambicí teoretické části je podat laické veřejnosti přehled o tom proč a jak státní správa funguje a kdo je její součástí. Zvláštní částí teoretické části bude samostatná kapitola, kde budou analyzovány veřejnoprávní prvky služebního poměru.

V praktické části budou zpracovány poznatky z vlastního dotazníkového průzkumu, který bude zaměřen na to, jak jsou respondenti spokojeni se svým pracovním poměrem ve státní správě.

Téma práce je zpracováváno s téměř tříletým odstupem od nabytí účinnosti zmiňovaného zákona, takže lze ze střednědobého hlediska zhodnotit, nakolik se podařilo implementovat nový zákon do českého právního prostředí a jak ovlivnil služební poměr zaměstnanců. Bezpochyby došlo ke kolizi mezi teorií a praxí, jejímž důsledkem je novela zákona o státní službě, z. č. 144/2017 Sb. Proto je zřejmé, že téma o pracovním poměru úředníků státní správy je stále aktuální.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zhodnocení vlivu veřejnoprávních prvků na služební poměr státních zaměstnanců, které zavedl zákon o službě státních zaměstnanců č. 263/2014 Sb. (dále je ZSS) a zda je stát považován za dobrého zaměstnavatele. Pozornost bude zaměřena na subjektivní vnímání služebního poměru samotnými zaměstnanci státní správy. Záměrem je také zjistit, jak jsou spokojeni a do jaké míry angažováni se svým služebním poměrem.

V teoretické části práce bude provedena analýza zákona o službě se zaměřením na veřejnoprávní prvky služebního poměru. Tyto budou pro přehlednost porovnány s obdobnými ustanoveními v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. de lege lata. Cílem teoretické části je podat čtenáři přehled o tom kdo je státním zaměstnancem a co státní služba obnáší. V závěru práce budou vybrané veřejnoprávní prvky podrobeny kritice a z nich vyplývající návrhy řešení.

Výstupem praktické části budou zpracované výsledky ankety, jejíž záměrem bude zjistit, zda vnímají respondenti stát jako atraktivního zaměstnavatele a do jaké míry jsou spokojeni se svojí prací.

2.2 Metodika

Ke zpracování této práce budou použity metody: analýza de lege lata (platné právní úpravy), komparace (zákoníku práce a zákona o státní službě včetně jeho novely), dotazníkové šetření pomocí ankety, kritika vybraných oblastí a návrhy řešení de lege ferenda.

Zpracování teoretické části bude vycházet z analýzy zákona o státní službě a předpisů z něho vyplývajících, zákoníku práce, odborných článků a dalších uvedených zdrojů. Ve zvláštní kapitole budou důkladněji analyzovány veřejnoprávní prvky služebního poměru. Zároveň bude provedena komparace s obdobnými ustanoveními v soukromém sektoru.

V částech, kde to bude relevantní, budou také zpracovány změny, které přinesla novela zákona o státní službě z. č. 144/2017 Sb. Pro přehlednost budou v textu odlišeny grafickým znakem (!), viz kapitola 3.1.6.

Praktická část bude postavena na zpracování výsledků ankety. Ke zjištění spokojenosti a angažovanosti pracovníků bude použita anketa pomocí on-line dotazníku. Ke zpracování bude využito internetové aplikace VypInTo.cz zabývající se distribucí dotazníků zdarma. Bude použit tzv. stratifikační výběr. Zvolená „strata“ budou respondenti pracující ve státní správě,

respektive ti, jejichž pracovní poměr upravuje zákon o službě státních zaměstnanců č. 263/2014 Sb.

Pro zhodnocení ankety byly stanoveny předpoklady, které budou v práci buď potvrzeny, nebo vyvráceny. Jedná se o:

- **H1: Většina respondentů řadí plat jako nejdůležitější aspekt spokojenosti v zaměstnání a zároveň není většina dotázaných s jeho výší spokojena**
- **H2: Většina dotázaných doporučí stát jako dobrého zaměstnavatele**

Dotazník bude rozdělen na několik částí. V první části bude text s prosbou o vyplnění dotazníku a hlavně specifikace výběrového vzorku (tj. že oslovení budou pouze zaměstnanci ve služebním poměru nebo zaměstnanci, jejichž pracovní poměr upravuje zákoník práce, ačkoliv pracují na pozici spadající pod státní službu). Specifikace výběrového vzorku je pro relevantnost získaných dat zásadní.

Ve druhé části respondent uvede věk, pohlaví, úřad, pro který pracuje a kolik let je ve službě a služební označení.

Třetí část bude tvořena otázkami zaměřujícími se na spokojenost a angažovanost ve služebním poměru rozdělených do specifických modulů (pracovní spokojenost, spokojenost s platem, spokojenost s komunikací uvnitř úřadu a s představeným, spokojenost s interními personálními vztahy, spokojenost s kariérním růstem, angažovanost a vztah k úřadu). Při odpovědích bude nabídnut výběr z možností, hodnocení na škále nebo rozdělování bodů dle nejvýznamnějšího faktoru.

Dotazník bude následně analyzován a bude vytvořeno zhodnocení stanovených předpokladů. Responze budou pro přehlednost zpracovány do grafů a tabulek.

Teoretickou část uzavře hodnocení včetně doporučení a v závěru praktické části bude vypracováno hodnocení výsledků ankety včetně doporučení.

Na celkový závěr dojde k syntéze zjištěných výsledků z obou částí práce, na které naváží doporučení de lege ferenda.

3 Teoretická východiska

3.1 Východiska pro vznik zákona o službě

Podobu aktuálního služebního zákona formuje několik zásadních faktorů, které jdou ruku v ruce s cíli zákona o službě. Jsou jimi polistopadová reforma veřejné správy a přístupová pravidla EU (potažmo čerpání dotací ze strukturálních fondů) a s tím související podmínky EU na profesionalizaci úřednického aparátu.

Nelze také opomenout historické normy, které byly předobrazem novodobých služebních zákonů a morální a společenské aspekty.

3.1.1 Cíle zákona o službě

Hlavními cíli nového služebního zákona jsou uváděny:

- Odpolitizování (oddělení politiky od úřednického aparátu)
- Odbornost (profesionalizace zaměstnanců a jejich pracovního výkonu)
- Otevřenost (transparentnost personálních procesů)¹

Podle Ministerstva vnitra ČR (dále jen MVČR) je hlavním cílem služebního zákona zefektivnění a modernizace státní správy² a v neposlední řadě odpolitizování veřejné správy (*... „vláda bude usilovat o odpolitizování veřejné správy zaváděním moderních principů řízení orgánu veřejné moci a metod řízení kvality.... bude jednoznačně určena hranice mezi politickými a úřednickými místy a zajištěno odpolitizování, profesionalizace a stabilizace veřejné správy“*³). Praktickým důsledkem „odpolitizování“ úřednického aparátu je i to, že si ministr nemůže po volbách obměnit personál na ministerstvu podle své vůle. Může si přivést pouze „svého“ tiskového mluvčího, šéfa kabinetu, poradce a dva politické náměstky. Stávající personál má tzv. definitivu, pokud neskončí ze své vůle nebo se neproviní proti zákonu.

¹ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J., Zákon o státní službě s poznámkami, str. 16

² <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>, 22. 2. 2017

³ Programové prohlášení vlády, 4. 8. 2010

3.1.2 Vznik zákona o službě

Než aktuální Zákon o státní službě (č. 234/2014 Sb.) vstoupil 1. 1. 2015 v platnost, předcházelo mu bouřlivé období vývoje, změn a úprav.

V novodobé historii lze považovat za přelomový rok 1989, kdy padla komunistická vláda a se vznikem demokratického státu vznikla i nová Ústava. V té je pamatováno na zvláštní postavení zaměstnanců státu, kdy se udává, že „*právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon*“⁴. Po roce 1989 si veřejnoprávní povahu pracovního poměru ponechala nově vzniklá Policie ČR (přerod z komunistického Sboru národní bezpečnosti) a vojáci z povolání. Ostatní pracovní poměry ve vztahu ke státu byly upraveny na základě soukromoprávních předpisů.

V roce 2000 započala reforma veřejné správy. Zásadní změnou byla decentralizace státní správy a převedení státní agendy na územní samosprávné celky (kraje, obce). Pro tyto účely byl připraven a schválen zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků. Pracovní poměr úředníků má sice tedy soukromoprávní povahu (upravuje ho Zákoník práce), ovšem tento speciální zákon mu dodává veřejnoprávní prvky. Úředníci vykonávají vedle své samosprávné funkce i funkce přenesené státní správy. Hlavním zájmem státu je tedy zachovat alespoň v přenesené působnosti kvalifikovaný a řádný výkon pověřených pracovníků.⁵

Za další milník lze považovat rok 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. Součástí přístupových požadavků byl i služební zákon, tj. závazek k profesionalizaci státní správy. Vypracováním bylo pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zákon se stal součástí právního řádu už v roce 2002 a konečně upravoval pracovní vztah zaměstnanec - stát ve veřejnoprávním režimu. Předpokládané nabytí účinnosti se plánovalo na 1. 1. 2004.

Účinnost tohoto zákona se z různých důvodů (hlavně finanční náročnost a minimální politická vůle) odkládala tak dlouho, až byla nakonec úplně zrušena.

Vývoj podoby současného zákona byl bouřlivý mezi roky 2013 – 2014. Došlo zejména ke změně gesce nad státní službou z Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra (dále jen MV). Bylo zrušeno Generální ředitelství státní služby, prosazena úřednická zkouška (větší prostupnost se samosprávou) a výběrová řízení na volná pracovní místa (prostupnost se soukromým sektorem).

⁴ z. č. 1/1993 Zákon Ústava České republiky, čl. 79, odst. 2

⁵ (HENDRYCH, D. Správní právo. Obecná část. 8. vydání, str. 487)

V průběhu podzimu 2014 prošel návrh zákona Poslaneckou sněmovnou (dále jen PS) a Senátem, avšak prezident Miloš Zeman tento zákon vetoval. Důvodem byla hlavně prezidentova pochybnost o pozicích politických náměstků a formální vady v průběhu legislativního procesu. Veto bylo ovšem Poslaneckou sněmovnou přehlasováno. Prezident však od svých pochybností neustoupil a v listopadu téhož roku podal ústavní stížnost k Ústavnímu soudu (dále jen ÚS). ÚS ve většině bodech stížnosti nevyhověl. Uznal pouze námitku, kdy není přípustné, aby vedoucí sedmi ústředních orgánů státní správy oponovali v rozhodnutí vlády (v rámci systematizace) o počtu služebních míst a rozpočtů na platy: „... rozhodování o klíčových otázkách fungování státní služby, jakými jsou počet služebních míst a objem prostředků na platy, nelze zákonem vyjmout z odpovědnosti vlády tím, že její rozhodnutí učiní závislým na souhlasu vedoucího správního úřadu.“⁶

Na Zákon o službě úzce navazuje **změnový zákon k zákonu o službě č. 250/2014 Sb.**, který pomáhá implementovat nový zákon do českého právního systému. Změny se dotýkají bezmála šedesáti zákonů.

3.1.3 Profesionalizace státní správy

V demokratické společnosti je veřejná správa založena na účtě k právům a svobodám člověka a občana a na uplatňování veřejné moci jako služby všem občanům⁷. V České republice je moc rozdělena na zákonodárnou, výkonnou a soudní. Státní správa je součástí moci výkonné, a aby mohla být vykonávána v demokratickém duchu, je nutné, aby fungovala samostatně bez zásahu ostatních mocí. Tuto apolitičnost má zajistit aparát profesionálních úředníků. Struktura státního aparátu, pravomoci a povinnosti úředníků jsou obsahem zmiňovaného zákona o službě.

3.1.4 Charakter pracovního poměru

Než se ukotvila současná podoba ZSS, vedly se diskuze, zda bude mít veřejnoprávní či soukromoprávní charakter upravený Zákoníkem práce. Soukromoprávní charakter předpokládal návrh novely zákona zpracovávaný Ministerstvem vnitra už v roce 2007, dále pak „Nečasovou vládou“ v roce 2013. Argumenty pro veřejnoprávní charakter byly silnější a konečně mohl být pracovní poměr ve veřejném (respektive státním) sektoru změněn na službu

⁶<http://www.usoud.cz/aktualne/ustavni-soud-castecne-vyhovel-navrhu-prezidenta-republiky-ve-veci-sluzebniho-zakona/>, 28. 2. 2017

⁷ Ústava ČR, čl. 1 a čl. 2 odst. 3

se všemi svými aspekty. Zákoník práce má stále svoje postavení, nikoliv však subsidiární, ale pouze v mezích stanovené delegace. Ve věcech služby se subsidiárně použije Správní řád (§160 ZSS).

Veřejnoprávní charakter pracovního poměru se vyznačuje tím, že pracovní výkon zaměstnance (úředníka) je kontrolován jak státem, tak veřejností a za porušení pravidel hrozí kárný postih (úředník je vázán disciplinární odpovědností). Jednotlivé povinnosti plynou ze zákona a podzákoných předpisů vycházejících ze zákona. Pracovní poměr je tedy nazýván službou a je upraven zákonem o státní službě.⁸ Ve věcech služebního poměru nedochází k dohodě jako v soukromé sféře, ale uplatňuje se jednostranný právní úkon – nařízení nebo rozhodnutí služebního orgánu. Pracovní vztah je z pohledu zaměstnance podřízený. Patrné je to zejména například při vzniku služebního poměru – vniká na základě rozhodnutí služebního orgánu.

Ve speciálních případech existuje možnost obsadit služební místo zaměstnancem v pracovním poměru, tj. pracovní právní vztah upravuje ZP. Využívá se v situacích, kdy je státní zaměstnanec dočasně mimo službu a je nutné místo rychle obsadit. Požadované činnosti se sjednají v pracovní smlouvě jako druh práce a náleží mu plat ve stejné finanční hladině, jako státnímu zaměstnanci (tj. „tabulkový“). Takovému zaměstnanci se umožní vykonat úřednickou zkoušku, jelikož se předpokládá osvojení praxe a zájem ve státních službách zůstat. Má to svoje opodstatnění i z pohledu efektivnosti práce – je lepší přijmout do služebního poměru zaměstnance ze zkušenostmi v daném oboru, který zná poměry úřadu než někoho „zvenčí“, který se bude muset vše naučit. Při přechodu do služebního poměru však musí tento zaměstnanec projít klasickým výběrovým řízením, bez ohledu na výše uvedenou praxi. Z tohoto pohledu se mu zvýší šance na úspěch, ale místo mu to samozřejmě nezajistí. Zákon povoluje přechod ze služebního místa na druhé bez výběrového řízení jen v určitých případech (§178 ZSS).

⁸ ...na rozdíl od úředníků samospráv (kraje, obce), jejichž pracovní poměr je upraven z. č. 312/2002 Sb. o úřednících územně samosprávných celků nebo od pracovních poměrů, které upravuje Zákoník práce atp.

3.1.5 Informační systémy

Kapitola o informačních systémech je zařazena zejména proto, aby byla vyzdvížena snaha o zavedení elektronizace informačních systémů. Lze to považovat za snahu o modernizaci státní správy a za krok vstříc občanům.

IS o státní službě ISoSS

Elektronický informační systém zřizuje a provozuje Ministerstvo vnitra na základě §180 ZSS. Systém je výsledkem snahy o modernizaci státní správy, která je jedním z cílů zákona o státní službě. Na tomto portále lze pomocí filtrů snadno vyhledat obsazovaná volná služební místa. Současně ale platí, že právní účinek má zveřejnění o výběrovém řízení na vývěsce příslušného úřadu, kde jsou zpravidla uvedeny podrobnější informace a požadavky na volné místo.

ISoSS také slouží k evidenci a přihlášení k úřednické zkoušce. Přihlášení na zkoušku může ale provést pouze autorizovaná osoba přes zvláštní přístup pro úřady. Veřejně přístupné jsou zde rejstříky státních zaměstnanců, kteří úspěšně zkoušku vykonali a v jakém oboru.⁹

Součástí ISOSS je **Rejstřík státních zaměstnanců (§ 181 ZSS)**. Zákon pevně stanovuje, jaké údaje s zveřejňují, pověření k zápisu do tohoto systému mají jen pověření zaměstnanci. Rejstřík není veřejně přístupný, slouží pro vnitřní a statistické účely.

IS o platech státních zaměstnanců

Ministerstvo financí shromažďuje informace o všech platech v ČR za účelem sledování vývoje a hodnocení platů (§ 137 ZP). Státní zaměstnanci jsou jednou ze sledovaných skupin. Zákon udává jaké údaje a v jakých termínech se mají odeslat. Údaje jsou opět spravovány pověřenými osobami. Rejstřík není veřejně přístupný.

3.1.6 Novela zákona o státní službě

Dosavadní praxe ukázala, že v některých oblastech vznikl prostor na změny, na který zákonodárce reagoval novelou ZSS, a to zákonem č. 144/2017 Sb. Účinnost byla stanovena dnem 1. 6. 2017. Ta částečně ztraktivnila podmínky pro nové zaměstnance – do splnění úřednické zkoušky zaměstnanci nepobírají plat v nejnižším platovém tarifu, náklady na

⁹ <https://portal.isoss.cz/irj/portal/anonymous/dokument?cd=home>; 2. 10. 2017

úřednickou zkoušku nově hradí úřad, zjednodušil se přesun zaměstnance z místa na místo v rámci úřadu a platové třídy apod. Pozitivním přínosem bylo plošné navyšování platů v roce 2017.

Změny, které novela přinesla, budou graficky odlišeny vedle textu, který vycházel z původního zákona. Bude to z toho důvodu, aby bylo patrné, kde vnikl střet mezi teorií zákona a praxí, a jak se s tím zákonodárce vyrovnal. Ke zvýraznění problematiky bude použito grafického znaku (!).

3.2 Charakteristika služebního poměru státního zaměstnance

Pro pochopení celé struktury státního úřednického aparátu je nutné vědět, jaké obory činnosti zahrnuje státní služba a jaké úřady jsou touto činností pověřeny. Taktéž osoba státního zaměstnance je zatížena jistými specifiky (odlišnými od soukromého sektoru), které se vážou k výkonu služby od přijetí, přes trvání až do skončení pracovního poměru.

3.2.1 Přehled pracovních poměrů ve veřejné správě

Úvodem celé kapitoly jen nutno od sebe rozlišit pojmy veřejná správa a státní správa, respektive rozlišit jednotlivé pracovní poměry a zákony, které je upravují. Někdy samotní úředníci neumějí sami sebe správně zařadit. Existuje mnoho výkladů, ale pro účely této práce bude sestaven vlastní, vázaný na téma práce (viz tabulka č. 1).

Nejčastější definice pojmu veřejná správa je uváděna jako „*správa věcí veřejných*“. Je to širší pojem a lze si pod ním představit velkou skupinu lidí, kteří odvádí práci pro stát nebo ve veřejném zájmu. Vzhledem k tomu, že stát delegoval velkou část svých kompetencí na samosprávy a některé práce jsou speciální a specifické, musely se tyto skupiny rozdělit a specifika jejich práce upravit ve speciálních zákonech. Státní správa se tak stala oddělenou skupinou státních zaměstnanců vykonávajících svoji práci ve správních úřadech (tedy úřadech, které jsou přímo řízeny státem).

V následující tabulce jsou vybrané skupiny zaměstnanců veřejné správy, charakter pracovního poměru a zákon, který ho upravuje.

Tabulka č. 1 ROZDĚLENÍ VEŘEJNÉ SPRÁVY

Název pozice	Charakter pracovního poměru	Právní úprava
Úředník územně samosprávného celku (kraj, obec)	soukromoprávní	z. č. 312/2002 Sb. o úřednících územně samosprávných celků
Státní úředník	veřejnoprávní	z. č. 234/214 Sb. o státní službě
Voják z povolání	veřejnoprávní	z. č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání
Příslušník bezpečnostních sborů (policie, hasiči, celníci...)	veřejnoprávní	z. č. 361/2003 Sb. o služ. poměru příslušníků bezpečnostních sborů
Vězeňská stráž	veřejnoprávní	z. č. 361/2003 Sb. o služ. poměru příslušníků bezpečnostních sborů
Stráž Národního parku	soukromoprávní	z. č. 312/2002 Sb. o úřednících územně samosprávných celků

Zpracování: vlastní

3.2.2 Státní služba

Zákon o službě funguje na veřejnoprávním principu, tj. pracovní poměr je služba pro stát. Oproti soukromému sektoru je možné tento výkon kontrolovat jak ze strany státu, tak veřejnosti a při porušení povinností hrozí postih (kárná odpovědnost).

Pro správné pochopení pojmu státní služba je nutné znát některé klíčové pojmy. Jsou jimi služba a obory služby (věcná působnost) a správní/služební úřad (tj. místní příslušnost zaměstnance).

Pracovní poměr ve státní službě je definován v §5 ZSS. Zde zákon poměrně široce vymezuje oblasti státní služby, které jsou pak konkrétněji rozděleny do **oborů služby a v katalogu správních činností**. Rozdělení oborů služby konkretizuje příloha nařízení vlády č. 106/2015 o oborech služby.

Jak již byl výše uvedeno, státní služba by měla fungovat nezávisle na politických poměrech země. Z tohoto důvodu zákon negativně vyjmenovává pracovní funkce, které pod ZSS nespádají, právě z důvodu prevence ovlivňování státní služby politickými zájmy. Jsou to například pozice členů vlády, vedoucího Úřadu vlády, předsedy a místopředsedy Energetického regulačního úřadu, Rady Českého telekomunikačního úřadu apod. (viz § 2 ZSS). Pracovní poměr v tomto případě upravuje ZP.

Dále se tento zákon nevztahuje na členy bezpečnostních sborů, vojáky a členy Národního bezpečnostního úřadu. Jejich pracovní poměr je upraven speciálními zákony.

Souhrnně řečeno, každá pracovní pozice a její náplň spadající do režimu zákona o službě, musí být zakotvena v tomto zákoně nebo v normách na tento zákon navazující nebo z něho vycházející. Na příklad pozice inspektora Státní zemědělské a potravinářské inspekce (č.

181 v seznamu služebních úřadů)¹⁰ patří do oboru služby Potravinářská výroba a péče potravin (č. 58 v seznamu oborů státní služby.¹¹

Stejně jako existuje seznam pracovních pozic, logicky existuje také seznam správních/služebních úřadů. Definice **správního/služebního úřadu** si zaslouží pozornost, jelikož ne všechny správní úřady jsou podřízeny režimu ZSS (tj. ne všichni zaměstnanci vykonávající službu pro stát jsou v režimu služebního zákona) a současně platí, že státní služba může být vykonávána jinde, než ve služebních úřadech. Navíc je pojem „správní úřad“ chápán jinak v rámci zákona o službě a jinak v rámci třeba správního řádu.

„Správním úřadem pro účely tohoto zákona je ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy“ (§ 3 ZSS).

V praxi jsou to samozřejmě ministerstva a ústřední správní úřady a jejich podřízené úřady (např. Ministerstvo zdravotnictví – Krajské hygienické stanice). Dále podle požadavků EU jsou pod státní služby zařazeny i zprostředkující subjekty evropských fondů (tj. ty fondy, které přerozdělují finance proudící z operačních programů EU, např. Státní zemědělský a intervenční fond, Státní pozemkový fond).

3.2.3 Úředník/státní zaměstnanec

Pojem úředník je všeobecně používán širokou veřejností, ZSS však s tímto termínem nepracuje a nahrazuje ho pojmem **státní zaměstnanec**. Tyto pojmy lze tedy považovat za synonyma.

Státním zaměstnancem tedy může být fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru po řádném výběrovém řízení (viz níže), zařazena na konkrétní místo ve státní správě (viz systematizace státní správy) a náplní práce jsou činnosti uvedené v §5 ZSS. Představení jsou do funkce jmenováni. Jediná část, kde je ZSS konkrétnější, je §33 ZSS, odst. 1) a 2), který vyjmenovává překážky přijetí do služebního poměru nebo výkonu služby. Negativně lze tedy stanovit pozice, u nich nelze kumulativně vykonávat státní službu. Jedná se například o poslance či senátora, vedoucího Úřadu vlády, předsedu a místopředsedu Energetického regulačního úřadu, osobu vykonávající vojenské cvičení nebo mimořádnou službu ... viz zmiňovaný paragraf. Jedná se o volené a časově omezené funkce, kde je služební poměr automaticky pozastaven (v případě, že trval před zvolením do této funkce). V §2 jsou dále

¹⁰ Zdroj: Seznam služebních úřadů, Ministerstvo vnitra, Sekce pro státní správu, stav k 1. 4. 2017

¹¹ Nařízení vlády 106/2015, částka 44 O oborech státní služby, viz příloha tohoto nařízení

jmenovány pozice, které jsou se služebním poměrem neslučitelné. Do služebního poměru nelze přijmout např. soudce, vojáka, příslušníka bezpečnostního sboru nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu.

Každému zaměstnanci státní správy přísluší **služební označení**. Na rozdíl například od vojenských hodností, je služební hodnost dána dosaženým vzděláním (viz tabulka č. 2). Výjimku mohou tvořit zaměstnanci, na které se vztahuje přechodné ustanovení §201 ZSS, kde je umožněna výjimka ze vzdělávání. Výjimka se vztahuje na zaměstnance, který se na služebním místě dlouhodobě osvědčil. Tato výjimka se ovšem udělovala v přechodném období při zavádění ZSS do praxe, tj. do 1. 7. 2015, kdy nebylo účelné propouštět dlouhodobě zapracované a osvědčené zaměstnance jen z důvodu absence vzdělání. V současné době se postupuje dle platného znění ZSS.

Tabulka č. 2 PŘEHLED SLUŽEBNÍCH HODNOSTÍ

Referent	Střední vzdělání s výučním listem
Odborný referent	Střední vzdělání s maturitou
Vrchní referent	Vyšší odborné vzdělání
Rada	Vysokoškolské vzdělání v bakalář. stupni
Odborný rada/Vrchní rada	Vysokoškolské vzdělání v magister. stupni

Zdroj: § 7 ZSS, zpracování: vlastní

Nadřízení pracovníci – v pojmosloví ZSS – **představení** jsou do funkce jmenováni dle schválené systematizace. Jedná se o státní zaměstnance, kteří mají oprávnění vést, organizovat a kontrolovat své podřízené, dále ukládat služební úkony a příkazy. Služební označení představených je stanoveno v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3 HIERARCHIE PŘEDSTAVENÝCH

Správní úřad	Ministerstvo/Úřad vlády
Vedoucí služebního úřadu	Ministr
Ředitel sekce ↓	Náměstek pro řízení sekce/státní tajemník ↓
Ředitel odboru ↓	Ředitel odboru ↓
Vedoucí oddělení ↓	Vedoucí oddělení ↓

Zdroj: § 9 ZSS, zpracování: vlastní

3.2.4 Ministerští úředníci

Speciální označení mají zaměstnanci ministerstev a Úřadu vlády (ministerský/vládní rada, vrchní ministerský/vládní rada). Výjimku ve služebním označení mají diplomaté vykonávající službu mimo Českou republiku. Jejich označení nadále zůstává dle vyhlášky Ministerstva zahraničních věcí č. 157/1964 Sb. Vídeňská úmluva o diplomatických stycích a č. 32/1969 Sb. Vídeňská úmluva o konzulárních stycích (viz tabulka č. 4).

Tabulka č. 4 OZNAČENÍ DIPLOMATŮ A ZVLÁŠTNÍCH MINISTERSKÝCH ÚŘEDNÍKŮ

Šéf/členové mise (dle z. č. 157/1964)	Konzulární úředník (dle 32/1969 Sb.)
Velvyslanci/nunciové	Generální konzulové
Vyslanci, ministři a internuicové	Konzulové
Chargés d'affaires	Vícekonzulové
	Konzulární jednatelé

Zdroj: vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 157/1964 Sb. a č. 32/1969 Sb., zpracování: vlastní

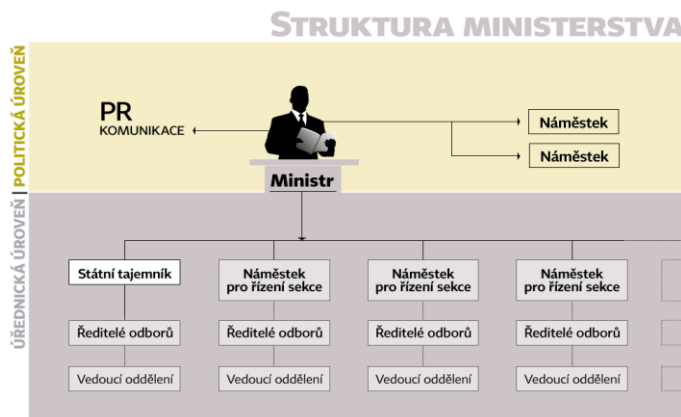
(!) Novelou zákona o státní službě, byl § 8 (ze kterého vycházela tabulka č. 4) zrušen. Výše jmenované služební označení již nevyhází ze zákona. Pokud se uchová, tak spíše díky zavedeným zvyklostem.

Státní tajemník

Jedná se o pozici, která je zřízena na všech ministerstvech a úřadu vlády. ST má stejné postavení jako náměstek řízení sekce.

Na rozdíl od předchozího zákona, osoba na této pozici plní především úkoly související s pracovněprávními vztahy státních zaměstnanců. Jedná se v podstatě o personalistu pro státní úředníky. Ti se na něho mohou obracet v případě nespokojenosti např. s pracovním hodnocením, výši odměn, přeřazením na jinou pozici apod.

Obrázek č. 1: Struktura ministerstva



Zdroj: Hospodářské noviny¹²

Z tabulky je patrná snaha od oddělení úřednického aparátu od toho politického, což je jedním z cílů aktuálního Zákona o službě.

Superúředník/náměstek pro státní službu

Nejvýše na hierarchickém žebříčku pozic stojí náměstek pro státní službu, tzv. superúředník. Tento pojem používají spíše média, SZS s ním nepracuje. Jde o osobu, která řídí všechny státní úředníky a funkčně se jedná o náměstka ministra vnitra (t.č. Josef Postránecký).

3.2.5 Systematizace služebních míst

Systematizace pracovních míst je jedním ze základních principů vycházejících ze základních cílů současného Zákona o službě, tj. transparentnost personálních procesů a efektivita ve financování a práci (ve) veřejné (státní) správě(ě).

Systematizací se rozumí každoroční stanovení počtu služebních míst klasifikovaných platovými třídami (s provázáním na systém odměňování). Jednotlivé služební orgány podávají návrh na Ministerstvo vnitra, které návrhy celkově zpracuje ve spolupráci s Ministerstvem financí a ke konci kalendářního roku předloží vládě ke schválení.¹³

V tiskové zprávě o systematizaci služebních míst pro rok 2017 se uvádí, že bylo předloženo ke schválení 69 994 služebních míst (tj. v režimu ZSS) a 7 242 pracovních míst (v režimu ZP). Objem prostředků na platy činil 30 153 470 290 Kč. V porovnání s předchozím

¹² Hospodářské noviny: <http://domaci.ihned.cz/c1-62279970-sluzebni-zakon-ministerstva-statni-tajemnik-urednici>, 1. 8. 2017

¹³ § 17 ZSS

rokem 2016 došlo k nárůstu 1 044 systematizovaných míst. Nárůst míst odráží zejména vnitrostátní situaci. Tak například finanční zpráva požádala na základy analýz potřeby o navýšení o 200 míst (začátkem roku se spustil projekt registrovaných pokladen EET), Ministerstvo vnitra o 78 míst z důvodu zajištění bezpečnostní politiky (v souvislosti s migrační vlnou) apod.¹⁴

3.3 Služební poměr - služba

Tato kapitola má ukázat specifika pracovního poměru ve státních službách. Formálnost všech procesů by měla přispívat k profesionalizaci úřednického aparátu a transparentnosti pracovních procesů. Zvláštní ustanovení mají výběrová řízení na místa představených a na místa na vládní úrovni.

3.3.1 Vznik služebního poměru

Služební poměr vzniká na základě rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a naplněním předpokladů dle § 25 ZSS! Zároveň je nutno vyloučit překážky dle § 33 ZSS.

Na základě rozhodnutí o přijetí do služebního poměru (viz výše) se stanoví den nástupu do služby. Vznik služebního poměru vzniká dnem, který je uveden jako den nástupu do služby. Zároveň se předpokládá složení služebního slibu, který se skládá před služebním orgánem (zpravidla na ústředí služebního úřadu). Jedná se o období vojenské přísahy nebo slibu u příslušníka bezpečnostního sboru. Služební slib je přečten a nový státní zaměstnanec prohlásí „Tak slibuji!“ a musí to stvrdit svým podpisem (provede se zadokumentování a uloží se do spisu zaměstnance). Pokud zaměstnanec odmítne slib složit nebo ho složí s výhradou, služební poměr fakticky nevznikne (považuje se od začátku za neexistující). Znění služebního slibu: „*Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.*“ (§ 32 ZSS).

Přijetí do služebního poměru mohou vadit tzv. **překážky přijetí** do služby nebo výkonu služby. Do služebního poměru nelze přijmout např. justičního čekatele, vojáka z povolání,

¹⁴ Tisková zpráva a Příloha č. III: <http://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-k-systemizaci-sluzebnych-a-pracovnich-mist-s-ucinnosti-od-1-ledna-2017.aspx>, 17.8.2017

příslušníka bezpečnostního sboru, poslance nebo senátora, člena nebo kontrolora Nejvyššího kontrolního úřadu atd. (zákon taxativně vyjmenovává funkce či povolání, které nelze se služebním poměrem kumulovat). Uchazeč se může přihlásit do výběrového řízení, po jeho skončení musí původní post opustit. Naopak, pokud v průběhu trvání služebního poměru dojde ke vzniku pozice či funkce (zejména u volených funkcí), služební poměr je automaticky pozastaven nebo skončen (záleží na povaze prac. poměru, viz § 33 ZSS). Státní zaměstnanec je povinen tyto skutečnosti hlásit bezodkladně svému služebnímu orgánu.

Předpoklady pro přijetí do služebního poměru musí zaměstnanec splňovat jak při přijetí, tak po celou dobu služebního poměru. Zákon je taxativně jmenuje v § 25 ZSS a jedná se zejména o občanství ČR, svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, plnoletost, dosažené vzdělání stanovené tímto zákonem.

Splnění předpokladů se dokládá příslušnými listinami a výpisem z Rejstříku trestů (nesmí být starší než 3 měsíce). Předpoklady občanství ČR, požadované vzdělání (maturitní vysvědčení či diplom) a zdravotní způsobilost lze dočasně nahradit čestným prohlášením. Nejpozději před konáním pohovoru však musí být doloženy.

3.3.2 Ukončení služebního poměru

Stejně jako přijetí do služebního poměru, tak i ukončení má formu rozhodnutí. Služební poměr skončí smrtí zaměstnance nebo uplynutím doby určité nebo způsobem stanoveným ZSS. První dva způsoby jsou zcela logické, způsoby dle zákona lze rozdělit do následujících skupin: **Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu (§ 72 ZSS)**

Pracovní poměr může skončit rozhodnutím služebního orgánu, pozbyde-li předpoklady, které vedly ke vzniku pracovního poměru. Je tím myšleno pozbytí zdravotní způsobilosti, ztráta občanství (ČR nebo členského státu EU...), dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky (podložené dvěma ze sebou jdoucími služebními hodnoceními) nebo marné uplynutí doby, po kterou byl zaměstnanec postaven mimo službu z organizačních důvodů.

Jedná se o případy, kdy z určitých důvodů (zákon je vyjmenovává) nelze převést zaměstnance na jiné služební místo. V těchto případech se může zařadit mimo výkon služby nejdéle po dobu 6 měsíců s nárokem na 80% platu. Pokud se v této době nepodaří umístit zaměstnance na jiné služební místo, pracovní poměr se ukončí. Zaměstnanci záleží pak odbytné dle odpracovaných let.

Ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů musí předcházet kroky, které jsou popsány v odstavci výše. Pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost, která je nutná

k výkonu služby, převede se na jiné místo. Pokud to není možné, postaví se mimo službu. Pokud se stav nezmění, pak teprve se přikročí k propuštění. Předpokladem pro tento postup je zdravotní posudek poskytovatelem pracovně – lékařských služeb. Poje zdravotní nezpůsobilost komentář zákona upřesňuje, že je zaměstnanec dlouhodobě nezpůsobilý vykonávat dosavadní službu, nebo utrpěl služební úraz či trpí nemocí z povolání nebo je ohrožen nemocí z povolání.¹⁵ Služební poměr končí uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí (dle druhu důvodu skončení služebního poměru).

Skončení služebního poměru na žádost státního zaměstnance

Služební poměr může skončit na základě písemné žádosti zaměstnance, která musí obsahovat *datum podání žádost, jméno, příjmení, označení služebního místa*. Služební poměr skončí uplynutím doby uvedeném v rozhodnutí, a to do 60 dnů ode dne podání žádosti. Pokud státní orgán nevydá do 60 dnů rozhodnutí, nemá zaměstnanec od 61. dne vůči zaměstnavateli žádné povinnosti (např. chodit do práce), i když jeho pracovní poměr fakticky stále trvá. Na druhou stranu nelze dovodit fikci, že by pracovní poměr zanikl po uplynutí šedesátidenní lhůty, aniž by bylo vydáno rozhodnutí o ukončení pracovního poměru. K tomu pouhá nečinnost úřadu nestačí. To vytváří paradox, kterém se lze vyhnout jen včasným vydáním rozhodnutí o ukončení služebního poměru ze strany služebního orgánu.¹⁶

Skončení služebního poměru ze zákona

ZSS taxativně vyjmenovává důvody, které vedou ke skončení služebního poměru, např. ve zkušební době, při opakovaném nesložení úřednické zkoušky, dovršením 70 let zaměstnance, pozbytí svéprávnosti. Služební poměr též skončí dnem vzniku překážky výkonu služby.

Po skončení pracovního poměru vydá služební orgán služební posudek a potvrzení o službě. Posudek i potvrzení se vydá výhradně odcházejícímu zaměstnanci. Služební posudek obsahuje pouze skutečnosti související se výkonem služby, tj. vycházejí ze služebního hodnocení. Potvrzení o službě obsahuje obor služby, dobu trvání služby, vypořádání závazků, údaje o způsobu ukončení služby a údaje o výši průměrného výdělku a jiné, zákonem stanovené

¹⁵ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J., Zákon o státní službě s poznámkami, str. 106

¹⁶ Tamtéž, str. 118

údaje. Údaje o pracovním hodnocení obsahovat nesmí (§76 ZSS). V podstatě je totožný se zápočtovým listem (v režimu soukromoprávním).

3.4 Veřejnoprávní prvky státní služby

3.4.1 Základní povinnosti vyplývající ze služebního slibu

Základní povinnosti, které se vztahují na státního zaměstnance, obsahuje již textu slibu, který skládá při nástupu do služby (viz kap. 3.4.2). Zaměstnanec je zejména povinen zachovávat věrnost České republice¹⁷; zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby; nepřijímat dary větší hodnoty než 300 Kč, oznámit, zda bylo proti němu zahájeno trestní stíhání; zdržet se jednání, které by vedlo ke střetu veřejného a osobního zájmu a další, které upřesňuje § 77 ZSS. Výše uvedené povinnosti přecházejí i do soukromého života, tj. po dobu pracovního poměru je musí zaměstnanec dodržovat, bez ohledu na to, zda je zrovna v službě či nikoliv. Představení mají kromě výše uvedeného povinnost kontrolovat výkon služby svých podřízených a průběžně jej hodnotit.

3.4.2 Základní práva vyplývající ze státní služby

Základní práva státních zaměstnancům v podstatě odrážejí a vyrovnávají povinnosti, které jim zákon ukládá. Státní zaměstnanec vykonává službu pro Českou Republiku, proto je povinností státu zajistit maximální podporu při výkonu této služby (§ 79 ZSS). Podpora je logicky odvislá od oboru služby (legislativcům zajistí odbornou literaturu, pro práci v terénu zajistí materiální vybavení...). Ze stejného důvodu má zaměstnanec právo na soustavné prohlubování vzdělání, a to různými formami (studiem na vysoké škole, vzdělávací kurzy). Prohlubování vzdělání ve smyslu tohoto zákona se však týká pouze oboru služby související s výkonem služby. Kontinuální prohlubování vzdělávání patří zároveň mezi základní povinnosti zaměstnance. Zde záleží na úhlu pohledu, zda vzdělávání zařadit mezi práva či povinnosti.

¹⁷ Věrnost České republice ve výkladu tohoto zákona nelze vykládat subjektivním postojem zaměstnance, ale je nutné na ni nahlížet objektivně. Státní zaměstnanec nemůže požívat ochrany zákona, pokud bude vyvíjet aktivity, které by ohrozily existenci státu, nebo narušili demokracii. Kdo by porušil slib věrnosti, přestal by splňovat podmínky pro vznik služebního poměru (§32, odst. 5) a došlo by k ukončení služebního poměru.

3.4.3 Omezení vyplývající ze služby

Zákaz podnikání - státní zaměstnanec nesmí být po dobu své služby členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozující podnikatelskou činnost, které generují převážně zisk (§ 81 ZSS). Rozhodujícím prvkem je druh „podnikatelské činnosti“. Pokud je cílem podnikání jiná činnost (třeba správa majetku bytového družstva), tak tyto pozice zastávat může.

Další výdělečnou činnost může zaměstnanec provozovat jen s předchozím písemným souhlasem služebního orgánu. Rozhodnutí služebního orgánu je čistě subjektivní, žádná norma jej neomezuje. Zákon upravuje výjimky z tohoto ustanovení, zejména se to netýká vědecké, pedagogické, publicistické, umělecké a další činnosti... Obecně platí, že jakákoliv činnost (se souhlasem služebního orgánu či nikoliv) nesmí ohrozit řádný výkon státní služby. Pokud by to tak nebylo, může taková skutečnost vést až ke kárnému řízení.¹⁸

(!) Novela ZSS nově vkládá do par. 81 odst. 1 ZSS možnost, pobírat odměnu od výše uvedených korporací, pokud je členem řídicích nebo kontrolních orgánů (za určitých podmínek). Ovšem celkový úhrn všech takovýchto odměn nesmí být vyšší než 25% nejvyššího platového tarifu a příslušných příplatků v dané platové třídě. Státní zaměstnanec je povinen bezodkladně informovat služební orgán o každém plnění, které mu bylo vyplaceno.

Zákaz konkurence – zákaz konkurence se stanoví zejména u těch oborů služby, kde se nakládá se strategickými údaji, zejména v oblasti dotační politiky a zadávání veřejných zakázek (§ 83 ZSS). Zákaz konkurence služby lze stanovit vždy na dobu určitou, počínající dnem skončení služebního poměru a nejdéle do 1 roku. Zaměstnanci náleží po dobu zákazu konkurence plat ve výši průměrného výdělku. V případě porušení zákazu je zaměstnanec povinen vrátit dvojnásobnou část poměrné části peněžitého plnění určenou počtem dnů od počátku porušení zákazu do konce jeho trvání.

(!) Dle novely ZSS musí být nově uvedena podmínka zákazu konkurence již v oznámení o vyhlášení do výběrového řízení.

¹⁸ VAVARA, F., HULINSKÝ, P., MATES, P., CHRÁSTKOVÁ, K., DOLEŽÍLEK, J., ŠKODA, J. Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, str. 138

Omezení představených – kromě výše uvedeného, se představený nesmí během výkonu služby vykonávat žádnou funkci v politické straně nebo politickém hnutí, stejně tak mu zákon nepřiznává právo na stávkou. Smyslem tohoto ustanovení je eliminování vlivu politické vůle na výkon služby. Lze předpokládat, že představení mohou být těmto tlakům vystaveni nejvíce.¹⁹

3.4.4 Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa

Na volné služební místo se vždy vyhlašuje výběrové řízení (dle § 24, odst. 1 ZSS). Do služebního poměru se osoba přijímá na základě rozhodnutí služebního orgánu. Do služebního poměru se přijímá zpravidla na dobu neurčitou; na dobu určitou pouze z důvodu nevykonání úřednické zkoušky, případně pokud se obsazuje místo za zaměstnance dočasně nepřítomného (mateřská, rodičovská dovolená).

Výběrového řízení se může účastnit státní zaměstnanec nebo jiná osoba, který splní zákonem dané podmínky. Státní zaměstnanec podává žádost o převod na jiné služební místo nebo žádost o jmenování do funkce představeného. Uchazeč „zvenčí“ státní správy, podává žádost o přijetí do služebního poměru.

Mechanismus vyhlášení výběrového řízení může být následující:

- Zveřejnění výběrového řízení na úřední desce příslušného služebního úřadu a zároveň v informačním systému o státní službě. Oznámení musí obsahovat předpoklady o požadavcích, služebním místě, oboru služby, zda je služební poměr na dobu určitou/neurčitou, zařazení do platové třídy a nejzazší datum podání žádosti o přijetí do služebního poměru. Žádosti se podávají písemně v českém jazyce (§ 24 ZSS).
- Služební orgán vyřadí žádosti, které nesplňují dané požadavky nebo obsahují formální vady.
- Je stanovena výběrová komise, zpravidla o třech členech (§ 28 ZSS)
- S žadatelem, jehož žádost nebyla vyřazena, provede výběrová komise pohovor. Ten může být doplněn o písemnou zkoušku. Komise vyhotoví seznam úspěšných a neúspěšných žadatelů. Neúspěšné vyrozumí protokolem s poučením o námitkách a lhůtě k jejich podání a odvolacímu orgánu (tj. výběrové komisi).

¹⁹ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J., Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 126 - 141

- Z úspěšných žadatelů výběrová komise vybere vítěze a vydá rozhodnutí o přijetí do služby a jmenování na služební místo. Ostatní „úspěšní“ žadatelé se vyrozumí, že nebyly vybráni (ideálně písemně).
- V protokolu výběrové komise musí být konstatováno, že se nikdo ve lhůtě proti rozhodnutí neodvolal, případně jak byly námitky vyřízeny. Bez této informace nesmí být „vítězný“ uchazeč na místo přijat a jmenován.²⁰

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru či jmenování na služební místo má formu rozhodnutí dle SŘ (§69 a dále), tj. obsahuje výrok, odůvodnění a poučení účastníků. Ve výrokové části se uvede předmět řízení a právní ustanovení, dle kterého bylo rozhodováno. V odůvodnění se uvedou důvody výroku, podklady pro vydání výroků, úvahy dle kterých bylo rozhodováno apod. V poučení se uvede, zda a v jaké lhůtě je možno podat odvolání a který správní orgán v odvolání rozhoduje.

Povinné údaje, které musí obsahovat rozhodnutí o přijetí či jmenování na služební místo jsou: jméno a příjmení, příp. akad. titul; datum a místo narození; obor služby; služební místo; den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby; služební označení; zkušební dobu; doba určitá/neurčitá; platové zařazení (§ 30 ZSS).

Formální náležitosti od žádosti o přijetí na služební místo po rozhodnutí o přijetí upravuje metodický pokyn náměstka MV č. 2/2017. Obsahuje vzory formulářů včetně popisů náležitostí.²¹

(!) Podstatnou novinku přinesla novela ZSS. Od 1. 6. 2017 se výběrové řízení nekoná v případě, že se zaměstnanec s jeho souhlasem, zařadí na místo v témže služebním úřadě a ve stejném oboru služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo (par. 49 ZSS).

Další novinkou je zjednodušení předpokladů, kterou musí žadatel o přijetí do služebního poměru splnit, a to v oblasti zdravotní způsobilosti. Tuto povinnost splní žadatel předložením písemného čestného prohlášení. V případě, že ve výběrovém řízení uspěje, zajistí mu služební orgán lékařskou prohlídku dle požadovaných kritérií, včetně uhrazení nákladů (par. 26 odst. 3).

Vzhledem k tomu, že výběrové řízení musí obsahovat všechny výše uvedené formální náležitosti, včetně dodržování odvolacích lhůt stává pak výběrový proces velmi zdlouhavý. Pokud se v prvním kole nevybere uchazeč, může být volné místo neobsazeno i několik týdnů

²⁰ VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J., Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 60 - 63

²¹ Metodický pokyn náměstka MV č. 2/2017: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-2-2017.aspx>

či měsíců. Tento stav uvádí do nejistoty jak úřad, tak samozřejmě uchazeče. Ten čeká dlouho na výsledek a v případě že byl úspěšný, tak čeká, zda se ostatní uchazeči neodvolají. Uchazeč tedy nemá jistotu, že místo získá a může se stát, že přijme jinou pracovní nabídku. V tom případě ztrácí úřad a musí vyhlásit další kolo výběrového řízení.

3.4.5 Zkušební doba a doba služebního poměru

Zkušební lhůta se stanovuje na dobu 6 měsíců.

Standartní doba služebního poměru se vykonává na dobu neurčitou (§157 ZSS). Na dobu určitou se přijímají zaměstnanci, kteří ještě nevykonali úřednickou zkoušku (na splnění mají dle zákona 1 rok od nástupu do služby). Po splnění této povinnosti se jim doba služebního poměru automaticky prodlužuje na dobu neurčitou (par. 50 ZSS).

Z pohledu státu jako zaměstnavatele, je delší zkušební doba pochopitelná, jelikož je to jediné období, kdy se může zaměstnanec propustit bez větších formalit v případě, že neobstojí při výkonu služby. Na druhou stranu dlouhá zkušební lhůta může uvádět nového zaměstnance do nejistoty, obzvláště pokud je další setrvání ve službě podmíněno složením úřednické zkoušky

(!) Novela ZSS prodlužuje dobu zkušební doby o celodenní překážku ve službě či od celodenní dovolenou (par. 29 odst. 2 ZSS).

3.4.6 Kárná odpovědnost

Kárné odpovědnosti se věnuje část čtvrtá ZSS (§87- §97 ZSS). Kárné provinění je veřejnoprávním disciplinárním deliktem, a tedy jedním z nejvýznamnějších veřejnoprávních prvků, kterými jsou zaměstnanci ve službě vázáni.

V rámci ZSS se disciplinární delikty nazývají kárná provinění a sankce za ně kárná opatření. Kárným proviněním se rozumí porušení služební kázně, což je řádné plnění vyplývající z právních a služebních předpisů, které se vztahují v jím vykonávaném oboru. Spáchán může být jak jednáním, tak opomenutím. K naplnění skutkové podstaty dis. deliktu se vyžaduje zavinění, postačí zavinění z nedbalosti. Navíc musí jednání vykazovat znaky společenské škodlivosti. Při posuzování deliktu se musí také uvažovat, zda nešlo o jednání v nutné obraně, krajní nouzi či nešlo o okolnosti, které vylučují protiprávnost. Kárná odpovědnost zaniká, pokud do 1 roku od jeho spáchání nebylo zahájeno kárné řízení.

Drobné provinění či nedostatky lze vyřešit ústní nebo písemnou výtkou. Výtka není považována za sankci, není udělena formou rozhodnutí, a tudíž se proti ní nelze odvolat. Je

zcela v kompetenci nadřízeného či služebním orgánu, zda ji udělí a jakou formou. Písemná výtka se zařazuje do spisu zaměstnance na 1 rok, pak se ze spisu vyřadí.

Kárným opatřením může být:

- písemná důtka (zmiňovaná výše),
- snížení platu až o 15% na dobu až 3 kalendářních měsíců,
- odvolání ze služebního místa,
- propuštění ze služebního poměru.

Ve smyslu zásady nulla poena sine lege může být uloženo pouze některé z kárných opatření. Trest se volí dle závažnosti provinění, přihlíží se k rozsahu jeho následků, k pohnutkám či okolnostem spáchání a ke služební minulosti zaměstnance. Od kárného opatření lze upustit, pokud je dostatečným trestem samotné projednávání kárného provinění. V případě, že se zaměstnanec dopustil více kárných provinění, projednávají se ve společném řízení a trest je udělen podle zásady absorpční (čili tím nejpřísnějším trestem).

Kárné řízení je dvoustupňové, kárnou pravomoc vykonávají kárné komise prvního a druhého stupně. Mají 3 členy, které jmenuje a odvolává příslušný orgán. Komise se skládají ze státních zaměstnanců, alespoň jeden z nich musí mít vysokoškolské vzdělání 2. stupně v oboru právo a předsedá jim služebně nejvýše postavený zaměstnanec. Komisi druhého stupně zřizuje Ministerstvo vnitra. Kárné řízení zahajuje kárná komise na základě podnětu správního orgánu.

Rozhodnutí o kárném opatření se zakládá do spisu zaměstnance a po uplynutí 1-3 roků (dle druhu kárného opatření) od nabytí právní moci rozhodnutí je trest „zahrazen“ (tj. nesmí se k němu přihlížet například při služebním hodnocení). *„Nestanoví-li zákon jinak, v řízení ve věcech služby se postupuje podle správního řádu“ (§160 ZSS).*²²

(!) Novela ZSS nově zavádí důvod na zproštění výkonu služby, a to pokud bylo proti němu zahájeno kárné řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvláště závažného kárného provinění, pokud by jeho ponechání ve výkonu služby ohrožovalo řádný výkon služby. Ode dne zproštění výkonu služby přísluší zaměstnanci plat ve výši 80% jeho měsíčního platu (par. 48 ZSS).

3.4.7 Plat, odměňování a ocenění

V oblasti odměňování dochází k situaci, která byla zmíněna výše, a to že k ZSS není ZP subsidiární, jen se použije v rozsahu stanovené delegace, tj. *„odměňování státních zaměstnanců*

²² Duchková, Hana. Právní úprava disciplinárních deliktů. Praha: Metropolitní univerzita, Veřejná správa, 2015. 24 – 26 s., Vedoucí bakalářské práce Judr. et Phdr. Jan Malast.

se řídí Zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak“ (§ 144 ZSS). Zmíněný paragraf slouží zároveň jako převodník, tj. sladí pojmy obou zákonů (např. vedoucí zaměstnanec v ZP je pro účely ZPP označován jako představený). Ve věcech odměňování se tedy použije ZP s tím, že pro státní zaměstnance vláda stanovila vlastní platovou tabulku (výši platových tarifů), katalog správních činností a jejich zařazení do jednotlivých platových tříd.

„**Plat** je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát“ (§109, odst. 3, písm. a) ZP). Platy státních úředníků jsou přímo financovány z veřejného rozpočtu.

Státní úředníci, stejně tak jako ostatní pracovníci ve veřejném sektoru, dostávají plat podle svojí nejtěžší vykonávané práce, praxe a vzdělání. Dodatečně může být k platu přisouzena odměna či příplatky. Platy jsou soustředěny do **platových tabulek**, které obsahují **platové třídy** (viz tabulka č. 5). Do tříd jsou zaměstnanci přiřazováni dle náplně správní činnosti, kterou vykonávají a která je specifikována v **katalogu správních činností**.

Tabulka č. 5: **PLATOVÉ TŘÍDY A SLUŽEBNÍ OZNAČENÍ**

PLATOVÉ TŘÍDY dle nejvyššího dosaženého vzdělání a služební hodnocení		
Platová třída	Vzdělání	Služební označení
1.	ZŠ	-
2.	ZŠ	-
3.	SŠ	-
4.	SŠ s výučním listem	-
5.	SŠ s výučním listem	referent
6.	SŠ s maturitou	oborný referent
7.	SŠ s maturitou	oborný referent
8.	SŠ s maturitou	oborný referent
9.	SŠ s maturitou nebo VOŠ	odborný/vrchní referent
10.	VOŠ nebo Bc.	vrchní referent/rada
11.	Bc. nebo Mgr. (Ing.)	rada/odborný rada
12.	Mgr. (Ing.)	odborný (ministerský, vládní rada)
13.	Mgr. (Ing.)	odborný (ministerský, vládní rada)
14.	Mgr. (Ing.)	vrchní rada (ministerský nebo vládní rada)
15.	Mgr. (Ing.)	vrchní rada (ministerský nebo vládní rada)
16.	Mgr. (Ing.)	vrchní rada (ministerský nebo vládní rada)

Zdroj: příloha č. 1 ZSS – Charakteristika platových tříd státních zaměstnanců, zpracování: vlastní

Platová tabulka – dle novelizace nařízení vlády č. 304/2014 vstoupila v platnost následující platová tabulka, účinná od 1. 11. 2017 (viz tabulka č. 6).

Tabulka č. 6: PLATOVÁ TABULKA STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ od 1. 11. 2017

Platový stupeň	Platová třída												
	Započítatelná praxe	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
1.	do 1 roku	12530	13590	14740	16000	17360	18810	20450	22500	25210	28730	33040	38320
2.	do 2 let	13040	14120	15290	16610	18000	19530	21210	23340	26130	29790	34250	39730
3.	do 4 let	13520	14650	15880	17240	18690	20280	22050	24250	27150	30970	35600	41300
4.	do 6 let	14040	15210	16480	17900	19400	21050	22860	25150	28180	32120	36940	42840
5.	do 9 let	14570	15790	17110	18580	20130	21840	23720	26110	29230	33320	38320	44440
6.	do 12 let	15120	16370	17760	19300	20880	22650	24620	27090	30340	34580	39760	46130
7.	do 15 let	15680	17000	18410	20010	21700	23520	25560	28120	31500	35900	41280	47880
8.	do 19 let	16280	17630	19100	20770	22510	24400	26510	29170	32670	37250	42830	49680
9.	do 23 let	16900	18300	19830	21550	23350	25330	27500	30250	33880	38610	44420	51530
10.	do 27 let	17550	19000	20560	22380	24240	26270	28540	31400	35160	40090	46110	53460
11.	do 32 let	18220	19720	21370	23240	25160	27280	29620	32580	36490	41600	47840	55480
12.	nad 32 let	18920	20460	22170	24120	26110	28320	30750	33830	37890	43180	49660	57610

Zdroj: příloha č. 1 ZSS - Stupnice platových tarifů a plat. stupňů pro stát. zaměstnance uvedené v § 2 odst. 1, úprava: vlastní

V tabulce jsou zvýrazněny (viz růžové pole) měsíční platy, které jsou stejné nebo vyšší než 27 320 Kč, což je aktuální medián průměrné měsíční hrubé mzdy v České republice.²³

Katalog správních činností – dle § 145, odst. 2 ZSS bylo vydáno vládní nařízení č. 304/2014 Sb. o výši platových tarifů a katalog správních činností (dále jen KSČ)²⁴. V něm jsou v první části zařazeny společné správní činnosti do platových tříd v rozmezí od 5. do 16. třídy. Ve druhé části jsou správní činnosti specifikovány podle odborného zaměření s přihlédnutím ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jednotlivých správních činností.

Platový stupeň – platový stupeň je v podstatě délka použitelné „započítatelné“ praxe v oboru správní činnosti. Pokud má zaměstnanec „odpracovaná léta“ v jiném oboru, neuznají se mu vůbec nebo maximálně do 2/3. Zde záleží na posouzení představeného a příbuznosti oborů (pokud někdo nastupuje jako ředitelka mateřské školky, těžko mu půjde uznat praxe ze zemědělství...). Do započítatelné praxe patří i vojenská a civilní služba, mateřská a rodičovská dovolená do výše max. 6 let bez ohledu na počet dětí, stejně tak i péče o postiženou osobu blízkou.

Platový stupeň dále ovlivňuje **dosažené vzdělání**. Za nižší dosažené vzdělání, než jsou požadavky platové třídy, se odečítají roky započítatelné praxe. To platí až od 11. třídy, v nižších třídách je na představeném, kolik let odečte. Pokud je tedy například v 11. platové třídě požadavek bakalářské nebo magisterské vzdělání a zaměstnanec dosáhl pouze bakalářského

²³ Vývoj mezd 2018: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>, 10.3.2018

²⁴ Katalog správních činností: https://www.mpsv.cz/files/clanky/19835/NV_302_2014.pdf

stupně, odečítají se mu 2 roky z celkové započitatelné praxe (viz tabulka č. 7). Rozdíl může činit jeden platový stupeň, což se projeví na výši měsíční odměny.²⁵

Pohyblivou složkou platu mohou být **příplatky za vedení** (rozpětí příplatku stanoví příloha č. 2 ZSS)²⁶, za **službu přesčas** (musí být zaměstnanci nařízena do vedoucího a v případě představeného jsou příplatky za službu přesčas zohledněny v měsíčním platu) a **zvláštní příplatky** (za práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení zdraví nebo obtížnými pracovními režimy...). Další složkou je **osobní příplatek**, který lze přiznat, zvýšit, snížit dle výsledku jeho služebního hodnocení, přesunu na jiné služební místo nebo v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí, a to vždy na návrh představeného. Osobní příplatek slouží k ocenění dlouhodobých velmi dobrých pracovních výsledků. Další mimořádnou složkou k platu může být **odměna**, která by měla odrazet mimořádné nebo nadstandartní plnění úkolů. Zákonný limit stanoví max. 25% z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě. Tato hranice je nepřekročitelná. Další odměnou může být **odměna za pohotovost**, která činí 10% průměrného výdělku.²⁷

Stranou nemůže zůstat ani **ocenění za příkladný výkon služby** (§86 ZSS). Jedná se o ocenění, které není spojeno s výkonem služby, ale je udělováno za mimořádný čin, který dosahuje širokého uznání (nasazení svého života při živelné pohromě, záchrana lidského života apod.). Tento skutek může být ze strany služebního orgánu oceněn písemnou pochvalou nebo věcným darem nepřevyšující 5000 Kč za kalendářní rok. Toto ocenění má být spíše motivačním prvkem přesahující rámec státní služby.

(§) Významnou změnou, kterou přinesla novela ZSS je fakt, že byla ze zákona zcela vypuštěna podmínka, že zaměstnanci, který dosud nevykonal úřednickou zkoušku, přísluší nejnižší platový tarif v platové třídě, do které je zařazen!

²⁵ Platová třída: <https://kupnisila.cz/platova-trida/>, 10.3.2018

²⁶ V případě zástupce vedoucího oddělení rozpětí výše příplatku činí 10 – 20% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do kterého je místo vedoucího zařazeno.

²⁷ §146 – 151 ZSS a VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J., Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0, str. 230 - 233

Tabulka č. 7: ODEČET ODPRACOVANÝCH LET kvůli nesouladu platové třídy a vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Platová třída a odečtená léta praxe			
	6. až 8.	9.	10.	11. až 16.
Základní	-4	-6	-7	-9
Střední	-2	-4	-5	-7
Střední s výučním listem	-1	-3	-4	-6
Střední s maturitou		-2	-3	-5
Vyšší odborné			-1	-3
Vysokoškolské bakalářské				-2

Zdroj: <https://kupnisila.cz/katalog-spravnich-cinnosti/>, úprava: vlastní

V soukromém sektoru není povinně stanovena mzda podle platových tabulek, jako ve veřejném správě, nicméně i zde jsou stanoveny některé limity. Jedná se zejména o zaručenou a minimální mzdu. Stejně, jako existují ve veřejném sektoru platové třídy, v soukromém sektoru je obdobné rozdělení pracovních činností rozděleno do tzv. **8 skupin prací**. Ty jsou členěny podle odvětví a náročnosti práce do tříd. Každé pracovní místo by tedy mělo být zařaditelné do jednotlivých tříd a na základě tohoto rozdělení je stanovena hranice zaručené mzdy, která nesmí být nižší než minimální mzda. **Zaručená mzda** je odstupňována dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do výše uvedených 8 skupin. Sazby těchto mezd se mění v čase podle vývoje mezd a spotřebitelských cen.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci a žádná mzda ani plat nesmí jít pod tuto hranici. V současné době (březen 2018) činí 73,20 Kč/hodinu, tj. 12 200 Kč/měsíc pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.²⁸

3.4.8 Úřednická zkouška

Úřednická zkouška je povinná pro všechny státní zaměstnance a podmiňuje se jí přijetí do služebního poměru. Zkouška ověřuje znalosti a dovednosti potřebné pro výkon služby v daném oboru.

Pokud je zaměstnanec přijat do služebního poměru bez této zkoušky, má danou roční lhůtu na její úspěšné splnění. Do té doby náleží zaměstnanci nejnižší platový tarif v platové třídě stanovené pro služební místo a zkušební doba 6 měsíců (§29 ZSS). Služební orgán je ze zákona povinen připravit mu takové podmínky, které povedou k úspěšnému složení zkoušky (přiměřené studijní volno, uhrazení nákladů za zkoušku). Po úspěšném absolvování zkoušky

²⁸ Nařízení vlády č. 567/2006, aktualizace k 1. 1. 2018

má zaměstnanec právo na změnu pracovní doby na dobu neurčitou a na adekvátní platový tarif v dané platové třídě.

Úřednická zkouška má dvě části, obecnou a zvláštní. Obecná se skládá písemně a až po jejím úspěšném absolvování lze přistoupit ke zkoušce zvláštní, která se skládá ústně před zkušební komisí. V obecné části se zjišťují zejména obecné znalosti ohledně veřejné správy (organizace a činnost VS, práva a povinnosti zaměstnance VS, základní etické znalosti, přehled o právech dopadající na činnost státní správy a práva Evropské unie). Ve zvláštní části úřednické zkoušky se ověřují znalosti a dovednosti související s oborem služby, na který byl zaměstnanec přijat (§ 36 ZSS).

Přihlašování na zkoušky se provádí prostřednictvím informačního systému (viz kap. 4.2.4).

Doplněním ZSS je Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., které uznává rovnocennost:

- obecné části úřednické zkoušky s obecnou částí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti územního samosprávného celku
- zvláštní části úřednické zkoušky se zvláštní částí zkoušky zvláštní odborné způsobilosti územního samosprávného celku (dále jen ZOZ) v oborech, které jsou vyjmenovány v příloze č. 1 tohoto nařízení.
- Dále uznává za rovnocenné některé zkoušky odborné kvalifikace s odbornou částí úřednické zkoušky, dle přílohy č. 2 tohoto nařízení.²⁹

Příklad: Ve výběrovém řízení na služební místo v oboru č. 1 Finance³⁰ uspěje a bude vybrán uchazeč, který dosud pracoval např. na krajském úřadě a do jeho odborné kvalifikace patří ZOZ. Při přijetí na služební místo mu bude uznána zkouška ZOZ, která nahradí povinnost splnit úřednickou zkoušku pro státní zaměstnance. Obecná část mu bude také uznána, a to dle § 36, odst. 4) ZSS. Uchazeč bude přijat na dobu neurčitou s odpovídajícím platovým tarifem v platovém třídě od samého počátku vzniku služebního poměru.

Zákon nadále ukládá povinnost písemně vyrozumět státního zaměstnance nejméně 21 dní před termínem úřednické zkoušky o tom, kdy a kde se bude zkouška konat. Zkušební komise je tříčlenná a usnesení přijímá většinou svých hlasů. Usnesení komise zní: vyhověl/nevyhověl. O výsledku zkoušky komise vydá osvědčení ve dvou stejnopisech (jedno se založí do spisu, druhé dostane zaměstnanec). V případě neúspěšného pokusu se může

²⁹ Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., příloha č. 1 a 2 a Metodický pokyn náměstka pro státní službu č. 5/2015

³⁰ ... dle přílohy k nařízení vlády č. 106/2015 Sb.

zkouška opakovat jen jednou (na základě písemné žádosti doručené služebnímu orgánu do 30 dnů od doručení zprávy o neúspěšném vykonání úřednické zkoušky (§ 37 – 40 ZSS).

Na stránkách MV (i na dalších neoficiálních) jsou k dohledání zkouškové otázky do obecného testu. Komisionální zkouška vychází z oboru, ve kterém úředník pracuje. Spojením praxe a důkladné přípravy lze zkoušky bez obav vykonat na první pokus. Zákon umožňuje čerpání studijního volna na přípravu ke zkouškám, a to v rozsahu až 6 dní v kalendářním roce (§ 108 ZSS).

(!) Novela ZSS přidala zcela nový odstavec č. 4 do par. 35 ZSS, který stanovuje povinnost služebního úřadu uhradit zaměstnanci náklady za úspěšně vykonanou úřednickou zkoušku.

3.4.9 Služební hodnocení

Jednou z povinností představeného je minimálně 1 x ročně, anebo dle potřeby hodnotit výkon svých podřízených a podílet se na jeho osobním hodnocení (§78 ZSS). Státní zaměstnanci jsou tedy povinni podrobit se služebnímu hodnocení, zpravidla v prvním čtvrtletí následujícího roku. Hodnocení se také provádí při přechodu zaměstnance na jiný úřad, kam ho doprovází. Hodnocení má zákonem danou strukturu, která je patrná z tabulky č. 9:

Tabulka č. 9: HODNOCENÍ STÁTNÍHO ZAMĚSTNANCE

Hodnocené oblasti	Výsledky hodnocení
a) znalosti a dovednosti	1) Vynikající výsledky
b) výkon služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli	2) Dobré výsledky
c) dodržování služební kázně	3) Dostačující výsledky
d) výsledků vzdělávání	4) Nevyhovující výsledky
Na závěr: stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance	

Zdroj: §155, odst. 3 – 5 ZSS, zpracování: vlastní

Hodnocení se vyhotovuje písemně a hodnocenému se předává stejnopis. V případě nepředání stejnopisu se jedná o nezákonný zásah, proti němuž se může zaměstnanec bránit soudní cestou. Samotné hodnocení nemá povahu rozhodnutí, tudíž nemůže být soudně přezkoumáno. V případě, kdy se však stává podkladem pro rozhodnutí v kárném řízení nebo

výběrovém řízení, soudně přezkoumatelné být může (uvažuje se hodnocení, které je označeno jako nevyhovující výsledky). Zaměstnanec se ještě může proti svého služebnímu hodnocení bránit podáním stížnosti, jelikož se jedná o věc související s výkonem služby (§157 ZSS) a jedná se o jeho zákonné právo.

3.5 Zhodnocení teoretické části

V úvodu teoretické části byly přiblíženy okolnosti vzniku zákona o státní službě, pozornost byla věnována profesionalizaci úřednického aparátu. Byl přiblížen charakter a charakteristika služebního poměru a jeho vymezení v rámci veřejné správy. Pozornost byla věnována samotnému služebnímu poměru od jeho vzniku až po ukončení.

V souladu s cílem práce, byly podrobně analyzovány veřejnoprávní prvky služebního poměru, zejména povinnosti z něho vyplývající. Kde to bylo účelné, byla provedena komparace s podobnými ustanoveními v Zákoníku práce. Případně bylo téma doplněno o změny, které přinesla novelizace ZSS.

Základní povinnosti vyplývají již ze služebního slibu, kterým je podmíněn vznik služebního poměru.

Další povinnosti vyplývající ze služby jsou, za určitých podmínek, zákaz podnikání, zákaz konkurence a některá omezení představených. Z těchto omezení je parný záměr zákonodárce o oddělení politické moci od moci výkonné, tj. zajistit nestrannost při výkonu služby. Jedná se o významné ustanovení zákona a pomáhá naplňovat jeden z jeho cílů (apolitičnost úřednického aparátu). Úkolem státní služby je zastupovat a obhajovat státní zájmy bez ohledu na zájmy různých politických nebo lobbistických skupin. Sankce za nedodržení zmíněných omezení jsou však velmi mírné (zákaz konkurence na max. 1 rok - po celou dobu je zaměstnanec placen a jediná sankce za porušení je vrácení dvojnásobku poměru peněžitého plnění!) a zcela jistě nedokážou zabránit podvodům nebo úniku citlivých informací. Zneužití dotačního titulu jednak poškozují vnitřní zájmy státu (peníze se nedostanou na potřebné projekty) a za druhé zavírají dveře pro přísun další dotační podpory a poškozují vyjednávací pozici státu v mezinárodních stycích.

Z tohoto důvodu lze doporučit, aby trestání za tuto činnost spadalo do oblasti trestního zákona.

Prvním krokem k přijetí do služby je úspěšné absolvování výběrového řízení. Formálnost výběrového řízení lze zcela jistě vykládat jako snahu zákonodárce vytvořit jednotné a rovné podmínky pro všechny uchazeče o státní službu a zajistit tak transparentnost personálních

procesů. Nelze upřít přehlednost jednotlivých kroků výběrového řízení a jednotných a jasných požadavků na uchazeče. Na druhou stranu formálnost výběrového řízení je velmi náročná na čas, zaměstná spoustu lidí, je nepružná a neflexibilní. Byrokratický postup sám o sobě nedokáže zajistit nejvhodnější uchazeče. Pozornost by měla být spíše věnována na osobnostní a profesní kvality uchazeče.

Řešením by mohlo být zavedení outsoursingu, tj. přenesení procesu výběrového řízení na personální agenturu, využit assesement centra, podrobit uchazeče znalostním testům nebo psychologickým testům. Výběrová komise (sestavená převážně z budoucích představených či kolegů) by vstupovala do výběrového procesu až v konečné fázi, vybírala by až ze skupiny uchazečů, kteří by prošli prvotním filtrem. Vzhledem ke specifičnosti služebního poměru by zmiňovaná personální agentura musela vlastnit speciální certifikaci na nábor státních zaměstnanců a byla by přímo dozorována ministerstvem či jiným ústředním správním orgánem.

Další povinnou součástí služebního poměru je služební hodnocení. Podléhají mu všichni zaměstnanci (včetně představených) a jedná se o nástroj, který má zabránit tomu, aby ve státní správě působily osoby, které nejsou schopny vyhovět kladeným požadavkům. Zde se prověří i manažerské schopnosti představeného, jelikož nevyhovující výsledky podřízeného mohou naznačovat skutečnosti, že představený nezajistil zaměstnancům potřebné informace pro řádný výkon služby, což mu zákon stanoví za povinnost. Slabinou však může být skutečnost, že zde nelze zcela vyloučit subjektivní prvek hodnotitele, což může způsobovat nesouhlas či nepochopení ze strany hodnoceného zaměstnance. Pokud mají jednotlivé správní úřady zakotveny postupy hodnocení, tak ve vlastních metodických pokynech, kde opět nelze vyloučit subjektivní názor autora a zavedení vlastních hodnotících kritérií. Zákon naznačuje proces hodnocení pracovního výkonu, avšak není vůbec konkrétní. Oblasti, které se hodnotí, jsou velmi obecné (například znalosti a dovednosti) a hodnotící osoba musí tyto pojmy uchopit a zcela subjektivně přizpůsobit hodnocení. Stejně tak výsledek celoročního pracovního výkonu je zúžen do dvouslovného hodnocení na čtyřbodové škále: vynikající výsledky – dobré výsledky – dostačující výsledky - nevyhovující výsledky.

Řešením by mohl být podrobnější výčet hodnotících kritérií s vlastní bodovou škálou vycházející z náplně práce, se kterou je zaměstnanec seznámen před nástupem do služby.

Velmi diskutovaným tématem v oblasti státní služby je plat. Přestože došlo od 1. 11. 2017 k navýšení platů, většina zaměstnanců se k celostátnímu průměru přiblíží buď po odpracování cca 20 let, nebo od 14. platové třídy. Z tohoto pohledu může být státní služba neatraktivní, zejména z pohledu absolventů bez započitatelné praxe. S vysokoškolským vzděláním

nepřesáhne nástupní plat 23 000 Kč hrubého /měsíc (záleží na platové třídě). Součástí platu jsou ovšem také osobní a zvláštní příplatky, denní diety, cestovné, ošatné, prostředky z Fondu kulturních a sociálních potřeb apod.

Závěrem lze konstatovat, že veřejnoprávní prvky mají svoje opodstatnění, protože tím prostě utváří charakter služebního poměru, který vyplývá ze specifčnosti postavení státního zaměstnance. Zaměstnanec je v podřízeném postavení, je povinen „srpět“ příkazy, služební poměr se mění formou rozhodnutí v režimu správního řádu apod.

Zákonodárce usoudil, že tato cesta je nutná k vybudování profesionálního úřednického aparátu v souladu s cíli, které byly nastaveny při vzniku zákona o státní službě. Na druhou stranu zákon kontinuálně zaručuje práva a výhody, které ze služebního poměru plynou.

Navazující praktická část se bude věnovat subjektivním názorům zaměstnanců státní správy na jejich služební poměr, zda vůbec tyto práva a výhody vnímají.

4 Praktická část

4.1 Dotazníkové šetření – anketa

Dotazníkové šetření bylo prováděno v termínu od 5. do 19. 3. 2018. Dotazník byl sestaven a distribuován pomocí on-line internetového serveru VypInTo.cz. V nabízené aplikaci byly nastaveny otázky, jejich pořadí a způsob odpovědí (které budou následně graficky zpracovány, viz níže). Podoba dotazníku je součástí přílohy této diplomové práce.

Anketa byla určena pro zaměstnance ve služebním poměru, eventuálně pro zaměstnance, kteří jsou dočasně v pracovním poměru, ale na služebním místě (zpravidla na dobu určitou pod dobu trvání rodičovské dovolené...). Dotazování se zúčastnilo 33 respondentů.

Anketa obsahovala 31 otázek. Prvních pět bylo zaměřeno o údaje o respondentovi, ostatní sledovali spokojenost a angažovanost s jejich pracovním poměrem. K vyplňování dotazníku byl zřízen unikátní hyperlinkový odkaz a respondenti byly oslofováni k jeho vyplnění e-mailem, v soukromé facebookové skupině pomocí „sdílení“ i osobně.

Při kontrole získaných dat bylo zjištěno, že (viz otázka č. 3 níže), že ačkoliv to bylo několikrát předem deklarováno, výzkumu se zúčastnili i osoby, které nepatřily do požadované straty (viz kapitola 2 a tabulka č. 1), tj. nejednalo se o zaměstnance státní správy. Z dalšího zpracování dat byly odpovědi od těchto respondentů vyřazeny. Z tohoto důvodu nejsou výstupy z ankety, na kterou je v práci odkazováno a je veřejně přístupná, dostatečně relevantní. Výstupní data byla tedy o výše uvedenou skutečnost upravena a vytvořeny vlastní grafy a tabulky.

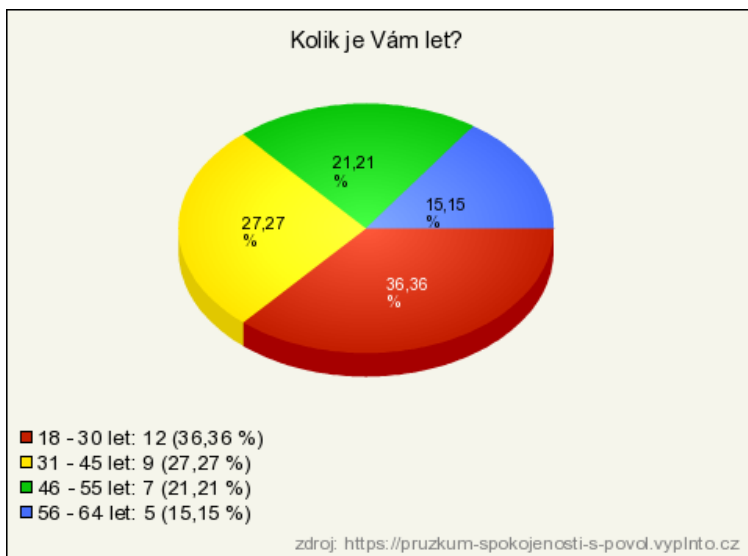
Celková podoba dotazníku bude součástí přílohy této práce (příloha č. 1).

4.1.1 Zhodnocení ankety dle jednotlivých otázek a specifických modulů

Otázka č. 1 – Kolik je Vám let?

Dotazování bylo zacíleno na skupinu ekonomicky aktivních občanů, tj. bylo ohraničeno věkem 18 – 64 roky. Pro účely dotazování byly respondenti rozděleni do 4 skupin. Nejpočetnější skupinou jsou respondenti do 30 let, viz Graf č. 1.

Graf č. 1 – Věk

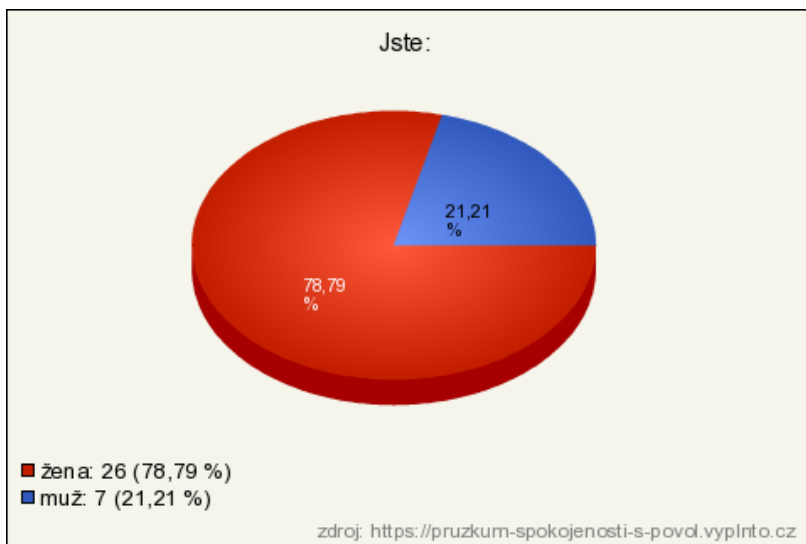


Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>

Otázka č. 2 – Jste muž/žena?

V této otázce bylo dotazováno na pohlaví respondentů. Z grafu je patrné, že ve větší míře odpovídaly ženy, tj. z 78,79 % dotazovaných.

Graf č. 2 - Pohlaví



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>

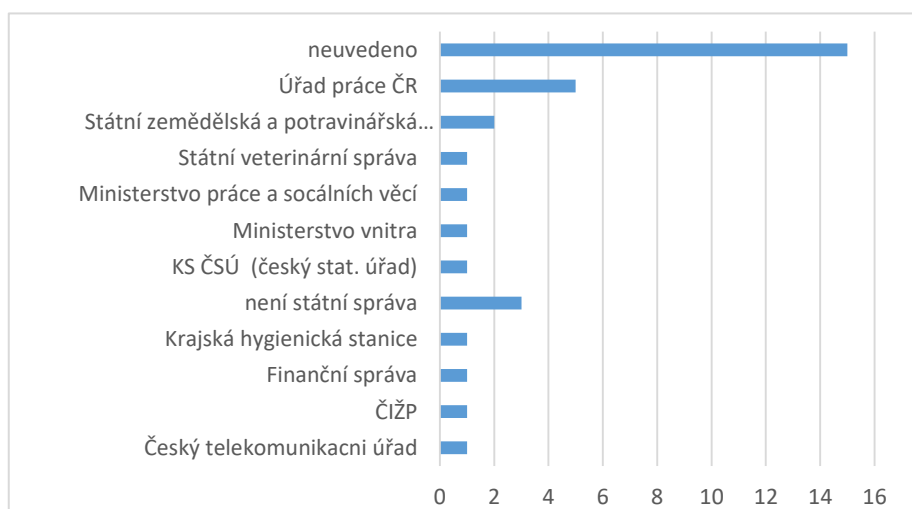
Otázka č. 3 - Pro který správní úřad pracujete?

U této otázky byl určen volný prostor pro volnou odpověď. Otázka nebyla povinná, takže bylo na vůli respondentů, zda svoje pracoviště uvedou nebo ne. Téměř polovina respondentů (45%) se rozhodlo na tuto otázku neodpovědět.

Kontrolou dat bylo později zjištěno, že ačkoliv na to bylo upozorňováno v úvodu dotazníku a při rozesílání, dotazování se zúčastnili respondenti, kteří do požadované straty nepatřili. Jednalo se o tři případy (tj. 9% z celkového počtu). Další odpovědi od těchto respondentů nebyly v dalších přehledech použity.

Z uvedených úřadů se dotazování zúčastnili respondenti z ústředních správních orgánů i ministerstev, viz graf č. 3.

Graf č. 3 – Přehled úřadů



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování:

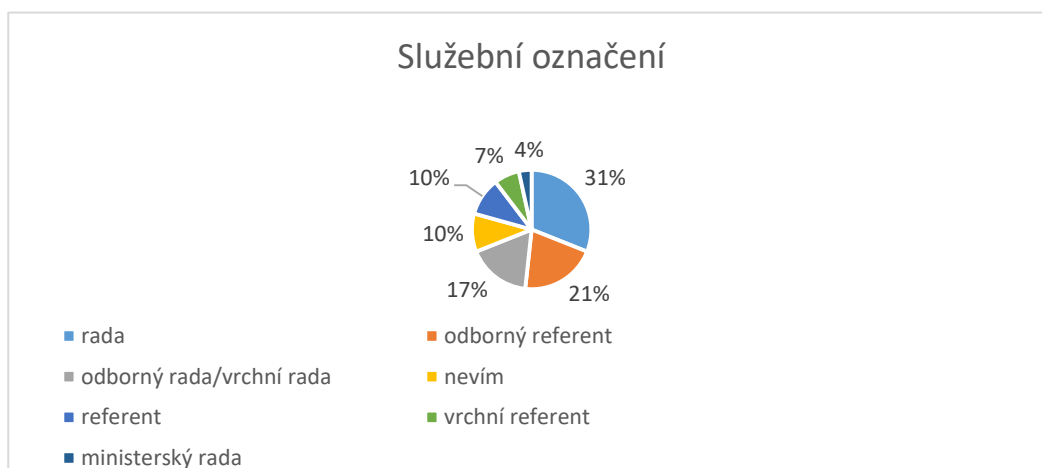
vlastní

Otázka č. 4 - Jaké je vaše služební označení?

Pro odpověď na tuto otázku byl určen výběr z možností, a to referent, vrchní referent, rada, odborný referent, oborný referent, odborný rada/vrchní rada, nevím a prostor pro písemnou odpověď.

Z dotázaných respondentů 10% odpovědělo „nevím“. Nejvíce zastoupení je služební označení „rada“. Jedná se o osoby s bakalářským stupněm vysokoškolského vzdělání, pokud se nejedná o výjimky z přechodného období od nabytí účinnosti ZSS do 30. 6. 2018 (viz tabulka č. 2 a kapitola 3.2.3).

Graf č. 4 – Služební označení

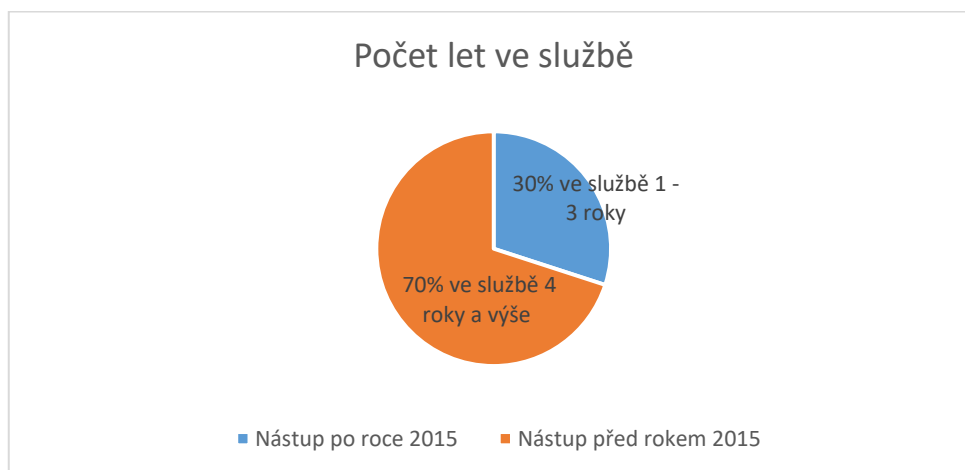


Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Otázka č. 5 - Kolik let pracujete pro státní správu?

V páté otázce bylo zjišťováno, kolik let respondenti pracují ve státní správě. Nejkratší odpracovaná doba byla 1 rok, nejdelší 32 let. Průměrná doba služby byla 10,83 let, medián vycházel na 8 let. Přejít z pracovního poměru na služební zažilo 70% oslovených, zbývající část absolvovala výběrové řízení a nastoupila do služebního poměru v době účinnosti ZSS (od 1. 1. 2015).

Graf č. 5 – Počet let ve službě



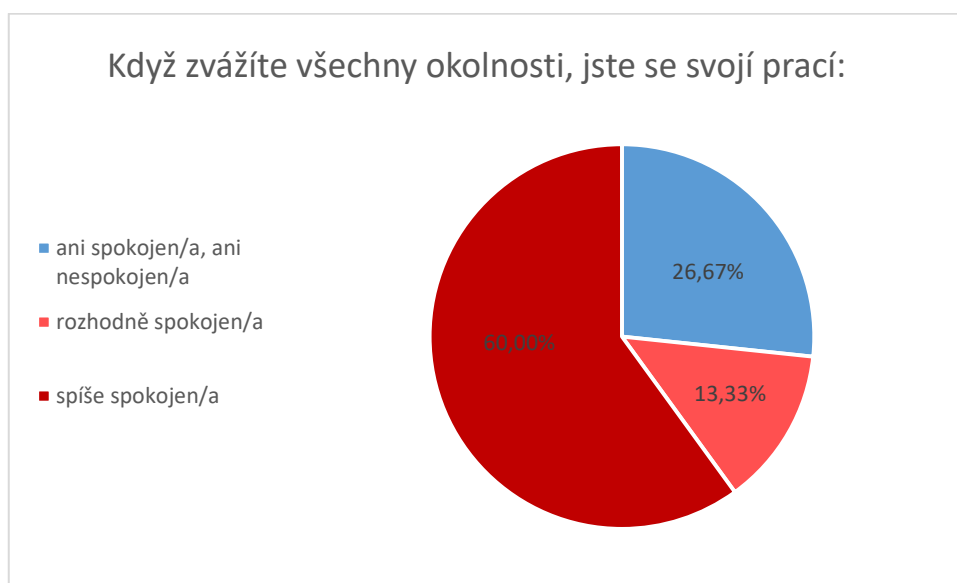
Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Modul pracovní spokojenost – otázky č. 6, 26

Na otázku č. 6 „když zvážíte všechny okolnosti, jste se svojí prací“ měli respondenti na výběr ze čtyř typů odpovědi – rozhodně spokojen/a - spíše spokojen/a – ani spokojen/a, ani nespokojen/a – spíše nespokojena.

Nespokojenost s prací neprojevil žádný z respondentů. Spokojenost projevilo 73,33% dotázaných, neutralitu zastává 26,67 % dotázaných, viz graf č. 6.

Graf č. 6 – Spokojenost s prací



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

V otázce č. 26 měli respondenti rozdělit právě jeden z deseti bodů k aspektům, kterých si ve své práci nejvíce cení. 10 bodů náleželo nejdůležitějšímu aspektu, 1 bod nejméně ceněnému.

U každého aspektu byl vypočítán aritmetický průměr a podle nich bylo seřazeno pořadí aspektů od nejvíce po ty nejméně ceněné. Z průzkumu vyplývá, že nejvíce se respondenti ve svém zaměstnání cení jistoty, na druhém místě platu a také dobrých mezilidských vztahů. Aritmetické průměry se pohybovaly na a těsně pod číslem 7 (viz tabulka č. 10). Za nejméně důležité respondenti považují odborný a kariérní růst. Řazení zkoumaných aspektů ukazuje graf č. 7.

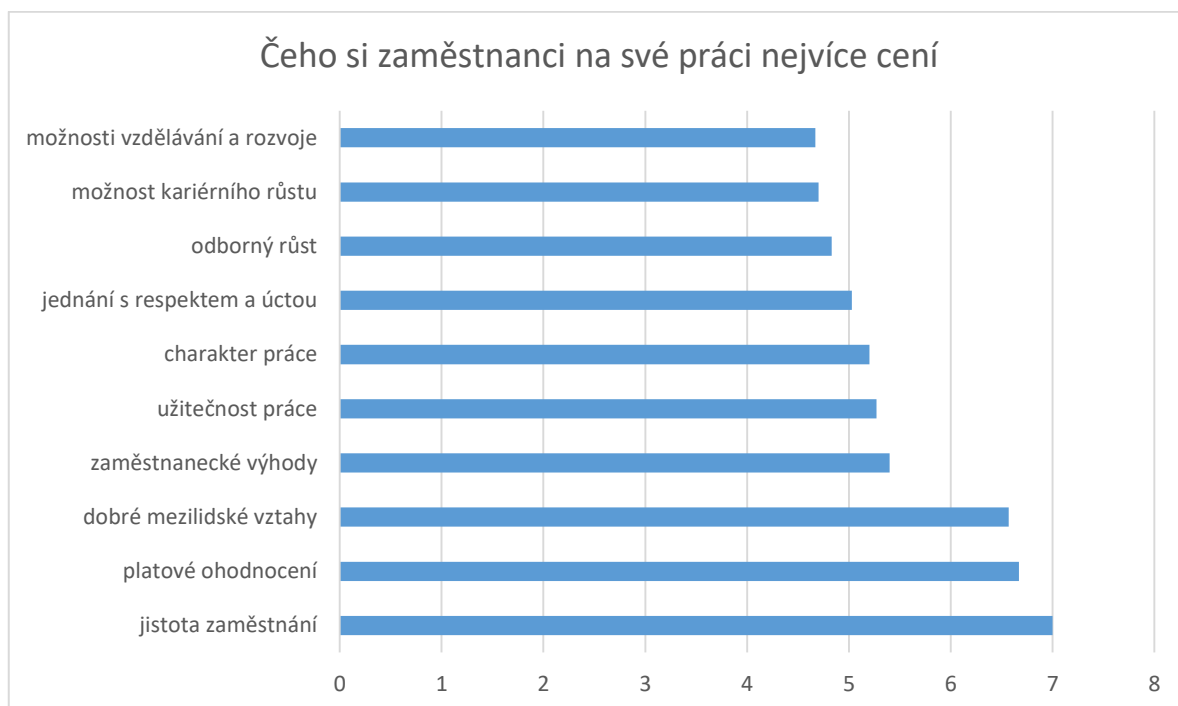
Tabulka č. 10 ASPEKTY ZAMĚSTNÁNÍ

Aspekty	Aritmetický průměr
jistota zaměstnání	7
platové ohodnocení	6,67
dobré mezilidské vztahy	6,57
zaměstnanecké výhody	5,40
užitečnost práce	5,27
charakter práce	5,2
jednání s respektem a úctou	5,03
odborný růst	4,83
možnost kariérního růstu	4,7
možnosti vzdělávání a rozvoje	4,67

Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování:

vlastní

Graf č. 7 – Ceněné aspekty zaměstnání



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování:

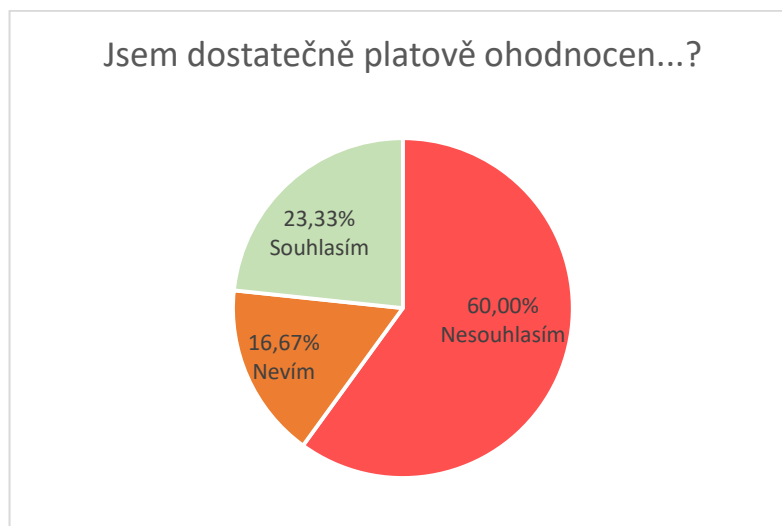
vlastní

Modul spokojenost s platem – otázky č. 27 – 29

V první otázce tohoto modulu bylo dotazováno, zda jsou respondenti **dostatečně platově ohodnoceni s ohledem na své vzdělání a náplň práce** (otázka č. 27). Bylo na výběr z možností: nesouhlasím – souhlasím – nevím. Přestože se 16,67 % dotázaných postavilo

k dotazu neutrálně (odpověď nevím), lze z grafu č. 8 vyčíst, že více než polovina (60 %) se necítí dostatečně platově ohodnocena.

Graf č. 8 – Hodnocení platu



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Na tuto skutečnost (odpověď „nesouhlasím“) volně navazovala otázka č. 29 – **V jakém rozmezí by se měl pohybovat Váš plat, abyste byl/a spokojen/a?** Na výběr bylo z několika platových hladin. Ze skupiny, kteří odpověděli „nesouhlasím“, by si nejvíce respondentů (44,44%) přálo pobírat plat do 35 000 Kč hrubého/měsíc, viz tabulka č. 11.

Tabulka č. 11 ROZMEZÍ PREFEROVANÝCH PLATŮ

Odpověď nesouhlasím	
V jakém rozmezí by se měl pohybovat Váš plat, abyste byl/a spokojen/a?	
5,56%	do 25 000 Kč hrubého/měsíc
16,67%	do 30 000 Kč hrubého/měsíc
44,44%	do 35 000 Kč hrubého/měsíc
33,33%	do 40 000 Kč hrubého/měsíc
Všechny odpovědi	
V jakém rozmezí by se měl pohybovat Váš plat, abyste byl/a spokojen/a?	
6,67%	do 25 000 Kč hrubého/měsíc
20,00%	do 30 000 Kč hrubého/měsíc
36,67%	do 35 000 Kč hrubého/měsíc
30,00%	do 40 000 Kč hrubého/měsíc
6,67%	více než 41 hrubého/měsíc

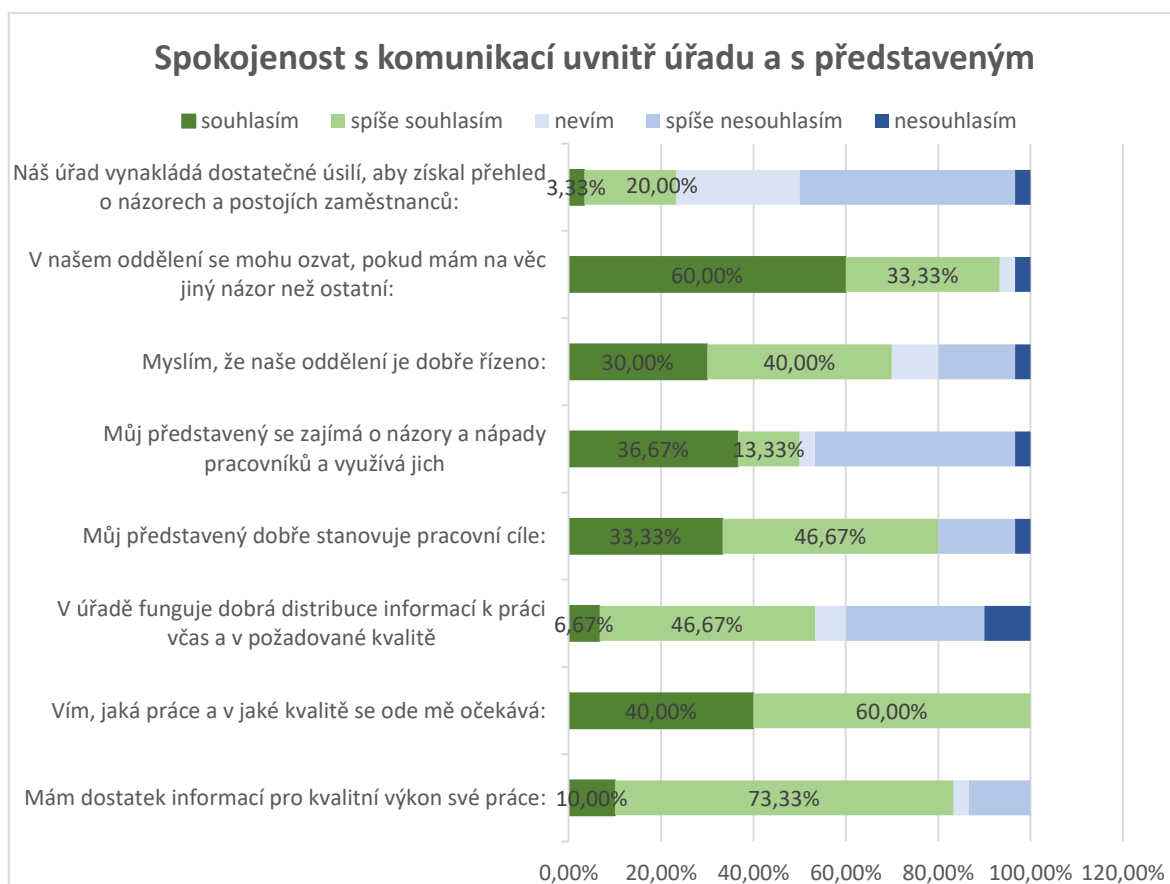
Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Ve skupině, kde odpovídali již všichni respondenti, se opakuje podobný stav (36,67%) s tím rozdílem, že několik dotazovaných volí platovou hladinu od 41 000 Kč hrubého/měsíc výše.

Modul spokojenost s komunikací uvnitř úřadu a s představeným – otázky č. 7 – 14

Pro odpovědi na následující otázky byla nastavena škála s možnostmi: souhlasím – spíše souhlasím – nevím – spíše nesouhlasím – nesouhlasím.

Graf č. 9 – Spokojenost s komunikací



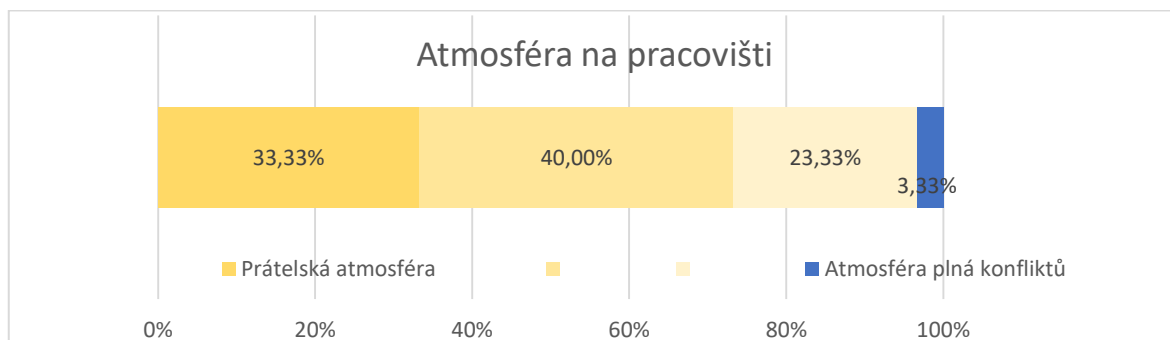
Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Z grafu č. 9 vyplývá, že jsou respondenti velmi dobře informováni o tom, jaká práce a v jaké kvalitě se od nich očekává (100% dotazovaných souhlasí) a mají dostatek informací ke své práci (83,33% dotazovaných souhlasí). Na druhou stranu nehodnotí úřad (23,33% dotazovaných souhlasí) a představené (50% dotazovaných souhlasí) jako příliš vstřícné k názorům a postojům zaměstnanců.

Modul spokojenost s interními personálními vztahy – otázky č. 15 – 19

Otázka č. 16 **Jaká panuje na Vašem pracovišti atmosféra?** Respondenti se měli přiklonit k jednomu z protikladných výroků na bodové škále 1 – 5 (1 – panuje přátelská atmosféra, 5 – atmosféra plná konfliktů). Z grafu č. 10 je patrné, že většina dotázaných hodnotí atmosféru na pracovišti jako přátelskou nebo spíše přátelskou (73, 33%).

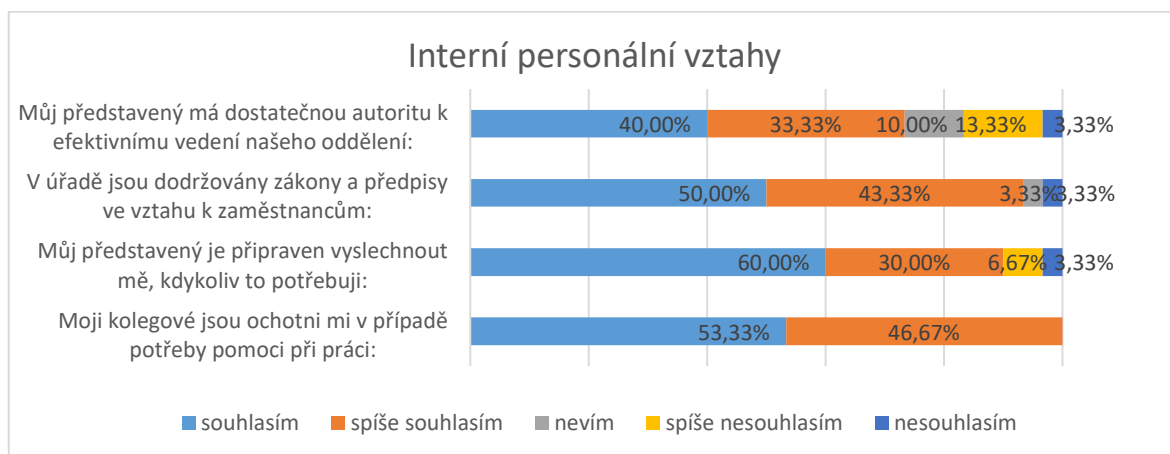
Graf č. 10 – Atmosféra na pracovišti



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

V dalších otázkách byly pro odpověď nabídnuty možnosti: souhlasím – spíše souhlasím – nevím – spíše nesouhlasím – nesouhlasím. Přehled otázek a škálu odpovědí nabízí graf č. 11.

Graf č. 11 – Interní personální vztahy



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

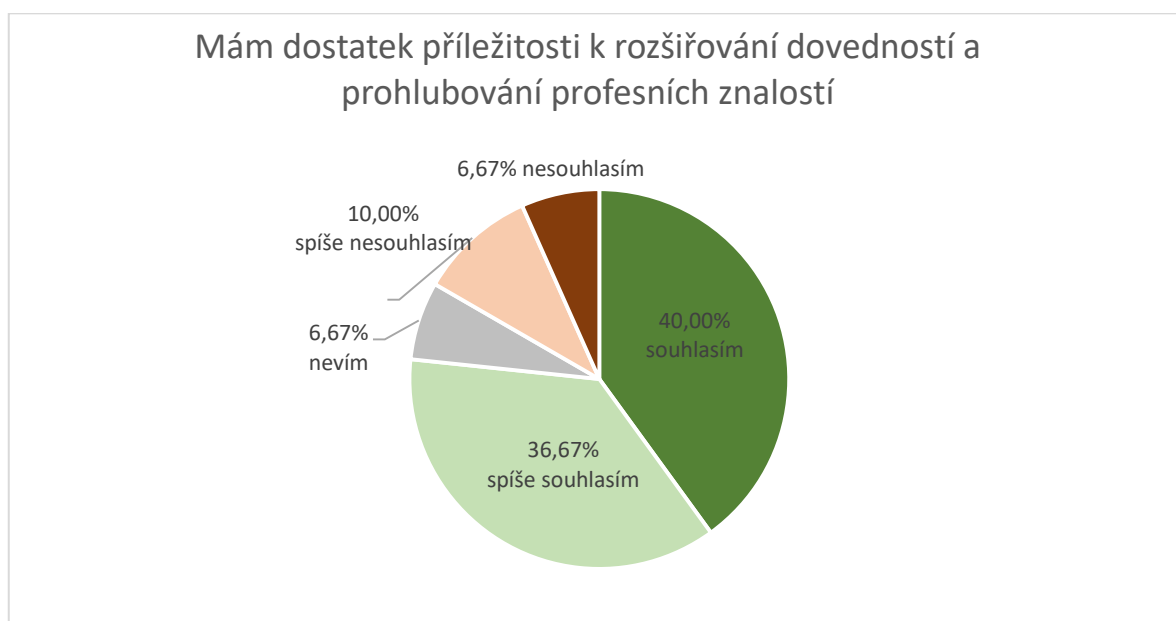
Respondenti nejvíce souhlasili s tvrzením, že je jejich představený připraven kdykoliv vyslechnout, když to potřebují (90%). Jednoznačný souhlas potvrdili všichni na otázku, zda jsou jim jejich kolegové ochotni pomoci při práci (100% souhlas). Nejvíce pochybností

dotazovaní projevili u otázky, zda má jejich představený dostatečnou autoritu k efektivnímu vedení oddělení (10% odpovědělo neví, nesouhlasilo 16,66%).

Modul spokojenost s kariérním růstem – otázky č. 20 a 21

V tomto modulu bylo zjišťováno, zda mají zaměstnanci dostatek příležitostí k rozšiřování dovedností a prohlubování profesních znalostí a jaký o to mají zájem. Opět byly nastaveny návrhy odpovědí. U otázky č. 20 : souhlasím – spíše souhlasím – neví – spíše nesouhlasím – nesouhlasím a u otázky č. 21: určitě ano – spíše ano – spíše ne – určitě ne. Výsledky zobrazuje graf č. 12 a 13.

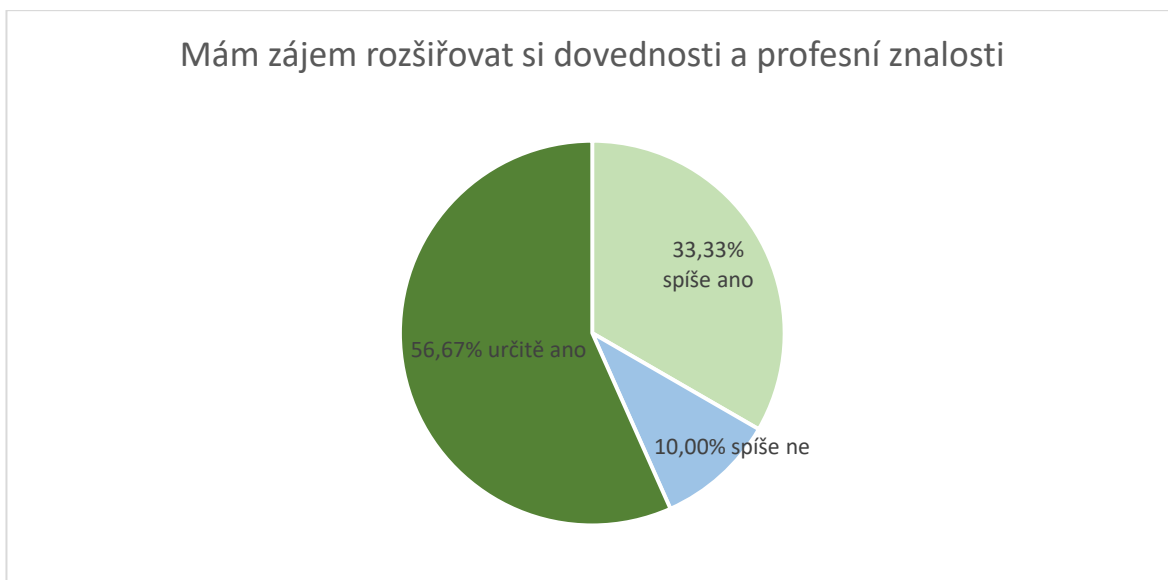
Graf č. 12 – Profesní znalosti a dovednosti



Zdroj: https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni_vyzkum; zpracování: vlastní

Z velké části respondenti odpovídali, že mají zájem si prohlubovat své znalosti a dovednosti (90%) ale z grafu č. 12 vyplývá, že pouze 76,67% souhlasí a spíše souhlasí, že k tomu mají dostatek příležitostí.

Graf č. 13 – Zájem o vzdělávání

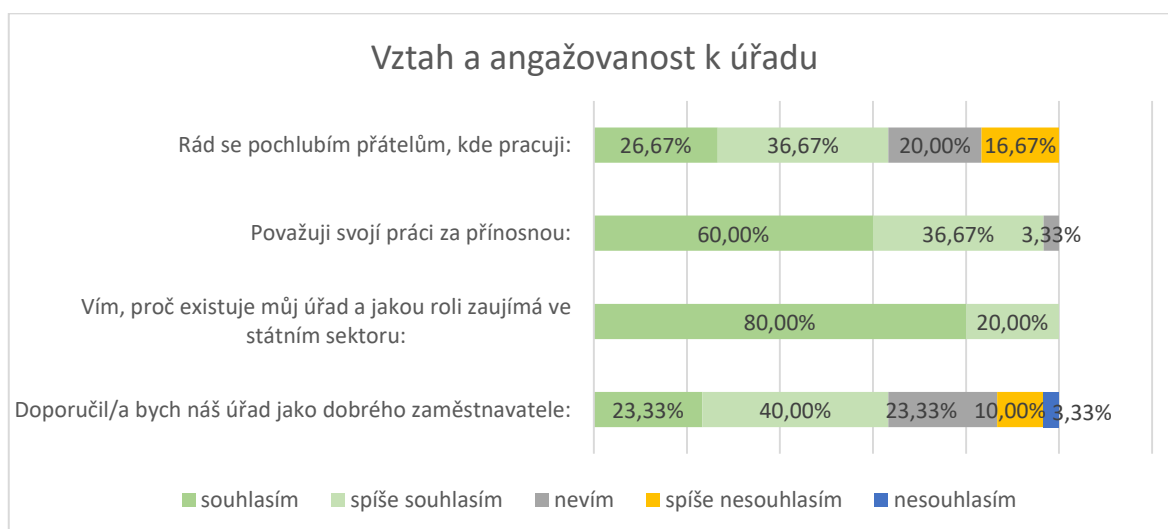


Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Modul angažovanost a vztah k úřadu – otázky č. 22 – 25, 30, 31

Následující otázky sledovaly, jaký mají respondenti vztah a angažovanost ke svému zaměstnavateli. Všichni respondenti se ztotožňovali se znalostí role jejich úřadu ve státním sektoru a téměř všichni považují svoji práci za přínosnou (96,67% dotázaných). Pouze 26,67% respondentů jednoznačně potvrdilo, že se rádi pochlubí přátelům, kde pracují a 23,33% jednoznačně označují svůj úřad jako dobrého zaměstnavatele (viz graf č. 14).

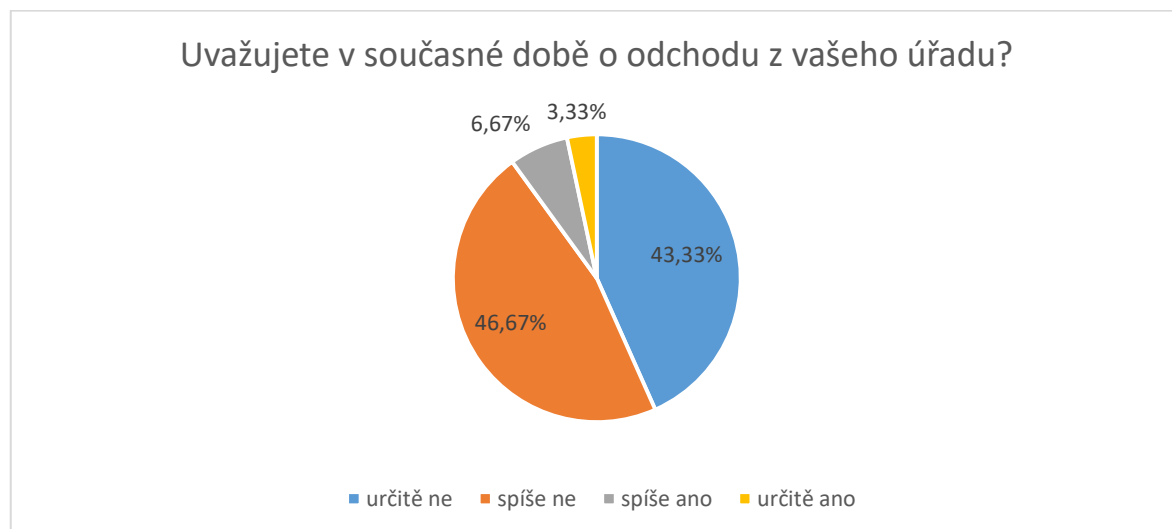
Graf č. 14 – Vztah a angažovanost k úřadu



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Na otázku, zda respondenti uvažují o odchodu ze svého úřadu, jednoznačně odpovědělo 45,33% že určitě ne. Dalších 43,33% odpovědělo, že spíše ne (přehled v grafu č. 15).

Graf č. 15 – Odchod z úřadu



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

Jako dobrého zaměstnavatele by stát určilo 53,33% respondentů a 30% uvádí, že by úřad jako dobrého zaměstnavatele nedoporučilo. Zbytek (16,67%) není vyhraněn.

Tabulka č. 12 VZTAH K ÚŘADU

Jaký je Váš vztah k úřadu, kde pracujete?	
úřad bych doporučil, jako dobrého zaměstnavatele a dělám pro něj vše, co je v mé moci	40,00%
dělám vše, co je v mé moci, ale za dobrého zaměstnavatele bych úřad nedoporučil	26,67%
nejsem vyhraněn	16,67%
doporučil bych úřad jako dobrého zaměstnavatele, ale dělám jen to, co musím, co je mi přikázáno	13,33%
nedoporučil bych úřad jako dobrého zaměstnavatele a zároveň dělám, co musím	3,33%

Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/pruzkum-spokojenosti-s-povol/vlastni-vyzkum>; zpracování: vlastní

4.2 Zhodnocení předpokladů

V rámci dotazníkového šetření byly stanoveny předpoklady (P), které měly výsledky dotazování potvrdit nebo vyvrátit:

P1: Většina respondentů řadí plat jako nejdůležitější aspekt spokojenosti v zaměstnání a zároveň není většina dotázaných s jeho výší spokojena

Na otázku „**pokud jde o práci obecně, jakou důležitost přikládáte následujícím výroky**“ měli respondenti rozdělit právě jeden z deseti bodů k aspektům, kterých si ve své práci nejvíce cení (otázka č. 26). Na výběr bylo z následujících možností: **jistota zaměstnání, dobré mezilidské vztahy, platové ohodnocení, užitečnost práce, odborný růst, zaměstnanecké výhody, možnosti vzdělávání a rozvoje, jednání s respektem a úctou, charakter práce (pracovní náplň), možnost kariérního růstu**. Z odpovědí vyplývá, že nejvíce si respondenti ve svém zaměstnání cení jistoty zaměstnání, na druhém místě platového ohodnocení a na třetím místě dobrých mezilidských vztahů. První polovina předpokladu nelze tak potvrdit, jelikož platové ohodnocení se vyskytuje až na druhém místě.

Respondenti byly dále dotazováni, zda jsou **dostatečně platově ohodnoceni s ohledem na své vzdělání a náplň práce** (otázka č. 27). Bylo na výběr z možností: **nesouhlasím – souhlasím – nevím**. Přestože se 16,67 % dotázaných postavilo k dotazu neutrálně (odpověď nevím) a 23,33% je se svým platem spokojeno, lze z ostatních odpovědí vyčíst, že většina dotázaných se necítí dostatečně platově ohodnocena. Tuto část předpokladu lze tedy potvrdit.

H2: Většina dotázaných doporučí stát jako dobrého zaměstnavatele

Z pohledu angažovanosti zaměstnance k úřadu, by **doporučilo 66, 33% dotazovaných úřad jako dobrého zaměstnavatele**, z toho pouze 23, 33% by tak učinilo jednoznačně. Z pohledu vztahu zaměstnance k úřadu, by jako **dobrého zaměstnavatele určilo 53, 33%** respondentů, z toho 40% dotázaných zároveň uvádí, že pro úřad dělají vše, co je v jejich moci. 13, 33% respondentů uvádí, že úřad jako dobrého zaměstnavatele mohou doporučit, ale zároveň pro něj dělají jen to, co musí.

Při zvážení všech okolností, **uvedlo 73,33 % respondentů, že jsou se svojí prací spokojeni**. Jednoznačnou nespokojenost neprojevil žádný z respondentů.

Na otázku, zda respondenti uvažují o odchodu ze svého úřadu, jednoznačně odpovědělo 45,33% že určitě ne. Dalších 43,33% odpovědělo, že spíše ne. **O odchodu z úřadu tedy v současnosti neuvažuje 88,66 % dotázaných.**

Z těchto závěrů lze vyvodit, že většina dotázaných doporučuje stát jako dobrého zaměstnavatele, předpoklad lze tedy potvrdit.

4.3 Zhodnocení praktické části

Analýzou výsledků dotazníkového šetření lze konstatovat, že oslovení zaměstnanci hodnotili stát jako dobrého zaměstnavatele a jsou se svojí prací spokojeni. Současně ale platí, že spokojenost je složená s dílčích aspektů, mezi nimiž není plat rozhodujícím faktorem.

Respondenti si nejvíce cenili jistoty zaměstnání, z čehož lze dovodit, že je stát považován za stabilního zaměstnavatele. Na druhou stranu zaměstnanci uváděli, že není ze strany úřadu vynakládáno dostatečné úsilí o získání přehledu o názorech a postojích zaměstnanců. Většina zaměstnanců uvádělo, že má dostatek informací ke kvalitnímu výkonu své práce, ale distribuci informací k práci již hodnotilo negativněji. Převážná většina respondentů uváděla, že jsou v úřadě dodržovány předpisy ve vztahu k zaměstnancům.

Velmi důležité jsou pro zaměstnance i mezilidské vztahy. Většina dotázaných se přiklonila ke stanovisku, že atmosféra na pracovišti je přátelská a jejich kolegové jsou ochotni jim v případě potřeby pomoci. Převážná většina uvedla, že mohou v kolektivu bez obav prezentovat svůj názor.

Přímí představení byli vysoce kladně hodnoceni ve stanovování pracovních cílů a v ochotě vyslechnout své podřízené, kdykoliv to potřebují. Hůře byla hodnocena jejich autorita k efektivnímu vedení oddělení a nejhůře byli hodnoceni za neochotu vyslechnout nápady a názory zaměstnanců a využít jich k práci.

Nejmenší význam přikládali respondenti k možnosti vzdělávání, rozvoje a odborného růstu. Přestože většina respondentů uvedla, že mají zájem o rozšiřování dovedností a profesní znalosti, byly tyto skutečnosti v celkovém posuzování spokojenosti s prací uváděny na posledním místě. Vzdělávání tedy není rozhodujícím dílčím aspektem v celkové spokojenosti s prací, ale většina zaměstnanců tuto příležitost ráda využije. Nejméně podstatný dílčí aspekt byla uvedena možnost kariérního růstu.

Z uvedených poznatků lze vyvodit, že zaměstnanci jsou ve své práci spokojeni, ale zároveň jsou pasivní. Dělají jen to, co musí, postrádají ambice ke kariérnímu růstu a uvádějí neochotu si rozšiřovat svoji odbornost a vzdělání.

4.4 Doporučení

- Zaměřit pozornost na nehmotné faktory služebního poměru, zejména na participaci zaměstnanců při stanovování pracovních cílů a jejich angažovanost s úřadem.
- Klást důraz na efektivní komunikaci mezi představenými a jejich přímými podřízenými a začlenit do povinného vzdělávání i kurzy manažerských a komunikačních dovedností.
- Vzbudit v zaměstnancích zájem o svůj odborný a kariérní růst, zavést motivační programy.
- Klást důraz na dobrou pověst úřadu, komunikovat s veřejností, pracovat na „dobrém jménu“ v médiích, tak aby se zaměstnanci rádi pochlubili s tím, pro koho pracují.

Doporučit lze kvantitativní průzkum na jednotlivých úřadech zaměřený na spokojenost a motivaci zaměstnanců. Dále lze doporučit zařadit do pravidelného hodnocení i část zaměřenou na přání a nápady zaměstnance a případné inovace odměnit.

5 Závěr

Tato práce se zabývala analýzou zákona o státní službě č. 234/2014 Sb., který upravuje služební poměr státních zaměstnanců. Pozornost byla věnována zejména samotnému služebnímu poměru a jeho charakteru.

Cílem práce bylo zhodnocení vlivu veřejnoprávních prvků na služební poměr státních zaměstnanců, které zavedl zákon o službě státních zaměstnanců a zda je stát považován za dobrého zaměstnavatele.

V teoretické části byla naznačena struktura a postavení státní služby ve veřejné správě a analyzován služební poměr od výběrového řízení až po jeho ukončení. Zvláštní pozornost byla věnována veřejnoprávním prvkům služebního poměru, kterými se zásadně odlišuje služba pro stát od pracovního poměru v soukromé sféře. V závěru teoretické části bylo provedeno zhodnocení povinností, které plynou ze služebního poměru včetně doporučení z nich vyplývajících.

Praktická část byla zaměřena na samotné zaměstnance státní správy a jejich subjektivní názor na služební poměr a na stát, jakožto jejich zaměstnavatele. K tomuto účelu byl sestaven dotazník a formou ankety získávány responze. Předem byly stanoveny dva předpoklady, a to: „Většina respondentů řadí plat jako nejdůležitější aspekt spokojenosti v zaměstnání a zároveň není většina dotázaných s jeho výší spokojena“ a „Většina dotázaných doporučí stát jako dobrého zaměstnavatele“. Součástí ankety byly i otázky zaměřené na spokojenost zaměstnanců s jejich prací z různých úhlů pohledu.

První předpoklad byl potvrzen jen částečně, jelikož z odpovědí respondentů vyplynulo, že plat není nejdůležitější aspekt na škále spokojenosti. Zaměstnanci sice ve většině uváděli, že nejsou s výší svého platu spokojeni, ale celkově si cení i nehmotných hodnot.

Druhý předpoklad byl potvrzen v plné výši. Na zhodnocení tohoto předpokladu bylo položeno několik otázek. Z jejich souhrnu vyplývá, že většina dotázaných doporučilo stát jako dobrého zaměstnavatele.

Z dalších otázek se dalo usoudit, že nejvíc ceněným dílčím aspektem v celkovém hodnocení pracovní spokojenosti byla jistota zaměstnání, výše platové hodnocení a dobré mezilidské vztahy. Ve středním pásmu škály byly ceněny zaměstnanecké výhody, užitečnost a charakter práce, jednání s respektem a úctou. Nejméně důležitým aspektem byla možnost vzdělávání, možnost kariérního a odborného růstu.

Z nabízených možností zaměstnanci nejhůře hodnotili ze strany úřadu distribuci informací k jejich práci a dále neochotu vyslechnout nápady a názory zaměstnanců a využít jich k práci.

Zhodnocení ankety a doporučení z něho vyplývající bylo umístěno na konci praktické části. Bylo doporučeno zaměřit pozornost na nehmotné faktory služebního poměru a klást důraz na distribuci informací mezi zaměstnanci a přímými nadřízenými. Dále bylo doporučeno zavést do povinného vzdělávání pro představené odborné kurzy zaměřené na manažerské a marketingové dovednosti. Pro zaměstnance byly navrženy motivační programy podporující loajalitu, participaci a angažovanost k úřadu.

Dále byl na základě poznatků praktické části doporučen kvantitativní výzkum na jednotlivých úřadech zaměřený na spokojenost a angažovanost zaměstnanců.

Z výše uvedených poznatků lze celkově vyvodit několik závěrů a doporučení:

- Stát by se měl zaměřit i na nehmotné motivační faktory, aby se stal atraktivnějším pro absolventy a odborníky, pokud to nemůže zajistit finančním ohodnocením.
- Přestože již došlo k novelizaci ZSS, jsou stále oblasti, kde dochází ke kolizi teorie zákona s praxí a jistě dojde k dalším úpravám zákona. Lze doporučit užší spolupráci zákonodárce s jednotlivými úřady a zaměstnanci a zapojit je do legislativního procesu, aby budoucí změny zákona korespondovaly s praxí.

Cíl práce byl naplněn. Byly analyzovány veřejnoprávní prvky služebního poměru, podrobeny kritice a byly vyvozeny doporučení na eventuální změny. Lze konstatovat, že veřejnoprávní charakter může být do jisté míry pro zaměstnance limitující, přesto jsou zaměstnanci ve své práci ve většině spokojeni a považují stát jako dobrého a stabilního zaměstnavatele.

6 Seznam použitých zdrojů

Monografie:

VAVERA, F.; HULINSKÝ, P.; MLSNA, P.; MATES, P.; CHRÁSTKOVÁ, K.; DOLEŽÍLEK, J.; ŠKODA, J., Zákon o státní službě s poznámkami. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-518-0.

HENDRYCH, D. a kol. Správní právo. Obecná část. 8. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012

Legislativa:

Dostupné na:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.aspx?idBiblio=40450&fulltext=listina~20z~C3~A1kldn~C3~ADch~20pr~C3~A1v~20a~20svobod&rpp=15#local-content>

z. č. 1/1993 Zákon Ústava České republiky (Úst),

z. č. 312/2002 Sb. Zákon o úřednících územně samosprávných celků,

z. č. 106/2015 Sb. Nařízení vlády o oborech služby,

z. č. 250/2014 Sb. Změnový zákon k zákonu o službě,

z. č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě

z. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

z. č. 144/2017 Sb. Novela zákona o státní službě

z. č. 500/2004 Sb. Správní řád

Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., příloha č. 1 a 2,

Metodický pokyn náměstka pro státní službu č. 5/2015,

Metodický pokyn náměstka MV č. 2/2017,

Nařízení vlády č. 302/2014 Sb.,

Webové stránky:

Ministerstva vnitra ČR: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>

Ústavního soudu ČR: <http://www.usoud.cz/aktualne/ustavni-soud-castecne-vyhovel-navrhu-prezidenta-republiky-ve-veci-sluzebniho-zakona/>

Informační systém o státní službě:

<https://portal.isoss.cz/irj/portal/anonymous/dokument?cd=home>

Katalog správních činností: https://www.mpsv.cz/files/clanky/19835/NV_302_2014.pdf

Vývoj mezd 2018: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

Platová třída: <https://kupnisila.cz/platova-trida/>

7 Přílohy

Příloha č. 1 Průzkum spokojenosti v zaměstnání ve státní správě

1) Kolik je Vám let?

18 - 30 let

31 - 45 let

46 - 55 let

56 - 64 let

65 a více

2) Jste:

muž

žena

3) Pro který správní úřad pracujete?

4) Kolik let pracujete pro státní správu?

5.1) Jaké je vaše služební označení?

referent

vrchní referent

rada

odborný referent

odborný rada/vrchní rada

nevím

5.2) Jaké je vaše služební označení?

ministerský rada

6) Když zvážíte všechny okolnosti, jste se svojí prací:

rozhodně spokojen/a

spíše spokojen/a

ani spokojen/a, ani nespokojen/a

spíše nespokojen/a

rozhodně nespokojen/a

7) Mám dostatek informací pro kvalitní výkon své práce:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

8) Vím, jaká práce a v jaké kvalitě se ode mě očekává:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

9) V úřadě funguje dobrá distribuce informací k práci včas a v požadované kvalitě

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

10) Můj představený dobře stanovuje pracovní cíle:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

11) V našem oddělení se mohu ozvat, pokud mám na věc jiný názor než ostatní:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

12) Myslím, že naše oddělení je dobře řízeno:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

13) Můj představený se zajímá o názory a nápady pracovníků a využívá jich:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

14) Náš úřad vynakládá dostatečné úsilí, aby získal přehled o názorech a postojích zaměstnanců:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

15) Moji kolegové jsou ochotni mi v případě potřeby pomoci při práci:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

16) Jaká panuje atmosféra na vašem pracovišti? Přikloňte se k jednomu z protikladných výroků (1 - panuje přátelská atmosféra, 5 - atmosféra je plná konfliktů a napětí)

Tato otázka není kódována, v exportu jsou přímo číselné hodnoty.

17) Můj představený je připraven vyslechnout mě, kdykoliv to potřebuji:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

18) V úřadě jsou dodržovány zákony a předpisy ve vztahu k zaměstnancům:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

19) Můj představený má dostatečnou autoritu k efektivnímu vedení našeho oddělení:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím

spíše nesouhlasím

nesouhlasím

20) Mám dostatek příležitostí k rozšiřování dovedností a prohlubování profesních znalostí:

souhlasím

spíše souhlasím

nevím
spíše nesouhlasím
nesouhlasím

21) Mám zájem rozšiřovat si dovednosti a prohlubovat si profesní znalosti:

určitě ano
spíše ano
spíše ne
určitě ne

22) Doporučil/a bych náš úřad jako dobrého zaměstnavatele:

souhlasím
spíše souhlasím
nevím
spíše nesouhlasím
nesouhlasím

23) Vím, proč existuje můj úřad a jakou roli zaujímá ve státním sektoru:

souhlasím
spíše souhlasím
nevím
spíše nesouhlasím
nesouhlasím

24) Považuji svojí práci za přínosnou:

souhlasím
spíše souhlasím
nevím
spíše nesouhlasím
nesouhlasím

25) Rád se pochlubím přátelům, kde pracuji:

souhlasím
spíše souhlasím
nevím
spíše nesouhlasím
nesouhlasím

26.1 - 26.10) Pokud jde o práci obecně, jakou důležitost přikládáte následujícím výrookům (prosím rozdělte body, 10 - bude mít nejvíc ceněný výrok - 1 nejméně ceněný)

Tato otázka není kódována, v exportu jsou přímo číselné hodnoty.

27) Jsem dostatečně platově ohodnocen s ohledem na své vzdělání a náplň práce:

souhlasím

nevím
nesouhlasím

28) V jakém rozmezí se pohybuje váš měsíční plat?

do 20 000 Kč hrubého/měsíc
do 25 000 Kč hrubého/měsíc
do 30 000 Kč hrubého/měsíc
do 35 000 Kč hrubého/měsíc
do 40 000 Kč hrubého/měsíc
více než 41 hrubého/měsíc

29.1) V jakém rozmezí by se měl pohybovat Váš plat, abyste byl/a spokojen/a?

do 20 000 Kč hrubého/měsíc
29do 25 000 Kč hrubého/měsíc
do 30 000 Kč hrubého/měsíc
do 35 000 Kč hrubého/měsíc
do 40 000 Kč hrubého/měsíc
více než 41 hrubého/měsíc

29.2) V jakém rozmezí by se měl pohybovat Váš plat, abyste byl/a spokojen/a?

Tato otázka nemá žádnou hodnotu k zakódování (nebylo nic vyplněno).

30) Uvažujete v současné době vážně o odchodu z vašeho úřadu?

určitě ano
spíše ano
spíše ne
určitě ne

31) Jaký je váš vztah k úřadu, kde pracujete?

úřad bych doporučil, jako dobrého zaměstnavatele a dělám pro něj vše, co je v mé moci
dělám vše, co je v mé moci, ale za dobrého zaměstnavatele bych úřad nedoporučil
doporučil bych úřad jako dobrého zaměstnavatele, ale dělám jen to, co musím, co je mi přikázáno
nedoporučil bych úřad jako dobrého zaměstnavatele a zároveň dělám, co musím
nejsem vyhraněn