ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Veřejná správa a regionální rozvoj

KATEDRA PRÁVA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Problematika a specifika organizace a řízeni u vybrané organizační složky státu

Bc. Zuzana VEIHANDOVÁ

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Zuzana Veihandová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Problematika a specifika organizace a řízení u vybrané organizační složky státu

Název anglicky

Problematics and specifics of organization and management at the selected organizational component of the state

---

Cíle práce

Cílem diplomové práce bude zjistit dopady aplikace zákona o státní službě ve vybrané organizaci a navrhnout opatření na odstranění případných zjištěných nedostatků.

Metodika

Metodický postup diplomové práce bude rozdělen. Analýza právních a interních předpisů a odborné literatury bude použita v teoretické části práce. Zároveň bude provedena literární rešerše. Analýza právních předpisů prověří ovlivnění pracovněprávních vztahů a služebních poměrů ve vybrané organizaci v teoretické části práce.

V praktické části práce navazující na teoretická východiska, bude použita zejména metoda analýzy a dále komparace relevantních údajů vybraných statistických dat vybrané organizace. Zároveň bude proveden rozbor konkrétních změn v organizaci po nabytí platnosti zákona o státní službě.

Výše uvedená sekundární data budou pomocí metody syntézy zpracována a výstupy provedené analýzy budou vyhodnoceny na základě komparace. Ze závěrů a vyhodnocení budou navržena vyplývající interní opatření.

Doporučený rozsah práce

60 – 80

Klíčová slova

pracovní poměr, služební poměr, zákon, státní služba, struktura, organizace, lidské zdroje, platová třída, systemizace

---

Doporučené zdroje informací

BĚLECKÝ, Miroslav. Zákon o státní službě a zákony související: komentář. Druhé vydání. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9.

KINDLOVÁ, Zdeňka. 433 otázek a odpovědí k zákoníku práce. Praha: Orac, 2003. Otázky a odpovědi (Orac). ISBN 80-86199-45-2.

Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností

Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu

USNESENÍ předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. Zákon o státní službě. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Denisa Civínová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2017

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 01. 2018

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **„Problematika a specifika organizace a řízeni u vybrané organizační složky státu“** vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce s použitím informačních zdrojů uvedených v seznamu literatury a na základě vlastních získaných poznatků. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 25.3.2018 _____

Zuzana Veihandová

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Denise Civínové, za její odborné a vstřícné vedení a konzultace při přípravě mé diplomové práce a za ochotu spolupracovat a být v kontaktu.
Své rodině děkuji za podporu, pomoc a za jejich radost z každého z mých dílčích studijních úspěchů.
Zvláštní poděkování patří mému manželovi, bez kterého bych studia nikdy nedokončila a možná ani nezačala.

Problematika a specifika organizace a řízeni u vybrané organizační složky státu

---

Problematics and specifics of organization and management at the selected organizational component of the stat

SOUHRN

Diplomová práce popisuje problematiku a specifika organizace a řízeni u vybrané organizační složky státu – Státního pozemkového úřadu. Cíl práce je rozbor této problematiky zejména ve vztahu k implementaci zákona o státní službě do organizační a personální struktury této organizace. Podrobnou analýzou personální a organizační struktury SPÚ práce zjišťuje vývoj těchto struktur v posledních letech.

Aktuálnost tohoto tématu vyplývá ze současné situace na personálním útvaru SPÚ, právě v návaznosti na účinnost nového zákona. Zvýšení administrativní zátěže a dodržování správních lhůt při rozhodování v personálních otázkách prodlužuje a zásadním způsobem ovlivňuje pružnost úřadu při reakcích na případné požadavky na změnu v personální struktuře. SPÚ se po transformaci stále ještě stabilizuje a to, jak v oblasti klíčových agend, tak i v oblasti organizační a personální. Sloučené organizace na nový úřad přenesly různou strukturu například v oblasti platových tříd, nedostatečný počet dnes již systemizovaných míst a to zejména v agendách bývalého Pozemkového fondu. Důležitým aspektem je také motivační faktor působící na zaměstnance při odměňování za vykonávanou práci.

V teoretické části je možné se seznámit s historií státní služby. Jsou zde rozpracovány jednotlivé právní normy, které jsou zásadní pro zaměstnávání pracovníků nejen SPÚ.

Druhá část práce se zabývá rozborem personálních struktur SPÚ v posledních letech, právě v návaznosti na zákon o státní službě, který zásadním způsobem ovlivnil chod celého úřadu. Primárním tématem je pak struktura platových tříd na jednotlivých organizačních jednotkách SPÚ a posouzení, zda odměňování pracovníků na jednotlivých OJ je rovnoměrné a spravedlivé.

V samotném závěru práce jsou shrnuty výsledky analýzy a navržena odpovídající

doporučení k odstranění nedostatků vyplývajících ze současné personální a organizační situace na SPÚ.

KLÍČOVÁ SLOVA

pracovní poměr, služební poměr, zákon, státní služba, struktura, organizace, lidské zdroje, platová třída, systemizace

SUMMARY

This Bachelor thesis describes the issue of using real estate owned by the state administration and by the State Land Office. The aim of this thesis is to determine the difference of the amount of the rent and tenure for using real estate owned by the state for agricultural purpose in specified district. This topic is current because of the individual agendas of the State Land Office. SLO, after its transformation, is not sufficiently stabilized in the sphere of key agendas and also in the personnel and organizational sphere. This situation is the reason why there is insufficient management of entrusted property with the result of mismanagement, inefficiency and ineffectiveness. An important aspect is also overloading, or unutilizing of individual employees of SLO. ¨

It is possible to familiarize with the history of ownership relations and their impact on user relationships, in the theoretical part. There are described all rights to land and to the property of the state.

The second part deals with the establishment of the State Land Office and it´s agenda, in which the immovable is used. The primary issue is the amount of the rent and the tenure and assessing whether remuneration is based on the territorial scope of the former districts. The thesis also desribes ways to use the assets in terms of current legislation and organizational standards of SLO. The thesis also includes the organizational structure and responsibilities of SLO. It breaks down the figuers on the performance of the organizational units of SLO in individual agendas focusing on the use of real estate.

In conclusion, the thesis summarizes the results of the analysis and the corresponding recommendations are designed to remedy the shortcomings arising from the current situation on the SLO.

Keywords:

property, real estate, administration, state/country, land, use, contract, tenure, rent, district

Obsah

1 Úvod 13
2 Cíl práce a metodika 15
2.1 Cíl diplomové práce 15
2.2 Metodický postup diplomové práce 15
3 Teoretická východiska / Přehled řešené problematiky 17
3.1 Zákoník práce 18
3.1.1. Pracovní poměr 19
3.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 20
3.2 Státní služba 21
3.3 Zákon o státní službě a správní řád 35
3.4 Novela zákona o státní službě v roce 2017 35
3.5 Novela zákona o státní službě v roce 2018 38
3.6 Odměňování zaměstnanců 39
4 Praktická část 43
4.1 Historie Státního pozemkového úřadu 43
4.2 Státní pozemkový úřad 43
5 Vyhodnocení a výsledky 73
6 Závěr 77
7 Seznam použitých zdrojů 80
7.1 Bibliografie 80
7.2 Právní normy 80
7.3 Elektronické dokumenty 82
8 Seznam příloh 82

Seznam tabulek:

Tabulka 1 – zastoupení platových tříd v oborech služby na SPÚ k 31. 5. 2017 (a – v %)..55
Tabulka 2 – zastoupení platových tříd v oborech služby na SPÚ k 31. 5. 2017 (b - v ks)..57
Tabulka 3 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihomoravský kraj k 31. 5. 2017....59
Tabulka 4 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihočeský kraj k 31. 5. 2017....60
Tabulka 5 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Karlovarský kraj k 31. 5. 2017....61
Tabulka 6 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Královéhradecký kraj k 31. 5. 2017....62
Tabulka 7 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Liberecký kraj k 31. 5. 2017....63
Tabulka 8 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Moravskoslezský kraj k 31. 5. 2017....64
Tabulka 9 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Olomoucký kraj k 31. 5. 2017....65
Tabulka 10 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Pardubický kraj k 31. 5. 201....66
Tabulka 11 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Plzeňský kraj k 31. 5. 2017....67
Tabulka 12 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Ústecký kraj k 31. 5. 2017....68
Tabulka 13 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro kraj Vysočina k 31. 5. 2017....69
Tabulka 14 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Zlínský kraj k 31. 5. 2017....70
Tabulka 15 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Středočeský kraj a hlavní město Praha k 31. 5. 2017....71
Tabulka 16 – rozdíly počtu platových tříd č. 11 na jednotlivých KPÚ a oborech služby...75
Tabulka 17 – rozdíly počtu platových tříd č. 12 na jednotlivých KPÚ a oborech služby...76

Seznam schémat:

Schéma 1- přehled organizačních jednotek SPÚ - poboček a krajských pozemkových úřadů 45
Schéma 2 - organizační schémata SPÚ – příloha č. I 47
Schéma 3 - Poměr počtu úvazků v jednotlivých oborech služby v OJ k 1. 6. 2016 49
Schéma 4 - podíl počtu úvazků zaměstnanců ve služebním poměru a úvazků pracovníků zaměstnaných dle zákoníku práce na OJ k 1. 6. 2016 50
Schéma 5 - poměr služebních úvazků na OJ v jednotlivých prioritních agendách SPÚ k 1. 6. 2016 51
Schéma 6 - poměr služebních úvazků po jednotlivých krajských pracovištích SPÚ k 1. 6. 2016 52
Schéma 7 - poměr úvazků v zákoníku práce po jednotlivých krajských pracovištích SPÚ k 1. 6. 2016 53
Schéma 8 – podíl počtu úvazků zaměstnanců ve služebním poměru a úvazků pracovníků zaměstnaných dle zákoníku práce k 1. 1. 2017 54
Schéma 9 - zastoupení platových tříd v oborech služby na SPÚ k 31. 5. 2017 56
Schéma 10 – zastoupení jednotlivých oborů služby na OJ dle počtu úvazků k 31. 5. 2017 58
Schéma 11 - zastoupení jednotlivých platových tříd na OJ k 31. 5. 2017 58
Schéma 12 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihomoravský kraj k 31. 5. 2017 60
Schéma 13 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihočeský kraj k 31. 5. 2017 61
Schéma 14 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Karlovarský kraj k 31. 5. 2017 62
Schéma 15 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Královéhradecký kraj k 31. 5. 2017 63
Schéma 16 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Liberecký kraj k 31. 5. 2017 64
Schéma 17 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Moravskoslezský kraj k 31. 5. 2017 65
Schéma 18 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Olomoucký kraj k 31. 5. 2017 66
Schéma 19 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Pardubický kraj k 31. 5. 2017 67
Schéma 20 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Plzeňský kraj k 31. 5. 2017 68
Schéma 21 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Ústecký kraj k 31. 5. 2017 69
Schéma 22 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro kraj Vysočina k 31. 5. 2017 70
Schéma 23 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Zlínský kraj k 31. 5. 2017 71
Schéma 24 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Středočeský kraj a hlavní město Praha kraj k 31. 5. 2017 72

Seznam zkratek:

KPÚ	krajský pozemkový úřad
MZe	ministerstvo zemědělství
OJ	organizační jednotka (jednotky)
OZ	občanský zákoník
PF ČR	Pozemkový fond České republiky
SPÚ	Státní pozemkový úřad
ust.	ustanovení
ZP	Zákoník práce
ZSS	zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

1 Úvod

Vznik SPÚ k 1. 1. 2013 umožnila transformace Pozemkového fondu ČR (dále jen PF ČR), Zemědělské vodohospodářské správy, soustavy pozemkových úřadů a Ústředního pozemkového úřadu současně s převzetím agend a pracovníků organizací týkajících se transformace. SPÚ je správním úřadem.

Dne 1. 8. 2016 vstoupila v platnost novela zákona č. 503/2012 Sb., [1] o Státním pozemkovém úřadu, která upravovala mimo jiné i část první týkající se zejména § 3 odstavce 1 tohoto zákona, dle kterého SPU Státní pozemkový úřad vytváří a spravuje rezervu státních pozemků (dále jen „rezerva“), která zahrnuje pozemky, s nimiž je Státní pozemkový úřad příslušný hospodařit, a která slouží k:

a) výkonu působnosti Státního pozemkového úřadu

b) uskutečnění rozvojových programů státu schválených vládou. [2]

K 1. 1. 2015 vstoupil v platnost zákon č. 234/2014 Sb., [3] o státní službě, který významným způsobem zasáhl do organizace a řízení SPÚ. Do této doby byly veškeré pracovněprávní vztahy řešeny dle zákoníku práce. [4]

Výše uvedené zákony a jejich novely zásadním způsobem zasáhly do ještě dosud netransformovaného, mladého úřadu. Přibyly agendy, rozšířila se povinná administrativa a roztříštila se zákonnost pracovněprávních vztahů, protože velká část zaměstnanců přešla pod zákon č. 234/2014 Sb., [5] o státní službě a část zaměstnanců stále zůstala zaměstnána dle zákona č. 262/2006 Sb., [6] zákoník práce. Zvýšily se tak nároky na kvalifikaci zaměstnanců zabývajících se personalistikou, ale i zaměstnanců vykonávajících nově vzniklé agendy. Zároveň došlo k 1. 1. 2017 k zásadním změnám v organizační a personální struktuře SPÚ a to ke snižování počtu systemizovaných míst.

Aktuálnost tématu spočívá zejména v účinku nových a novelizovaných zákonů na personální a organizační strukturu úřadu, který není vždy bez negativních důsledků.

---

[1] Zákon č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů.

[2] § 3 odstavec 1, zákona č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů.

[3] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[4] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[5] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[6] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

V dnešním světě začíná být zásadní otázka „ zda má zaměstnanec svou práci rád“ stále častější. Na rozdíl od dvacátého století, kdy byla práce způsobem, jak si zajistit jídlo a opatřit si bydlení, je dnes práce místem, kde dochází k uspokojení člověka z významu jeho práce. To platí především tam, kde zaměstnanci dosahují určité finanční úrovně, která pohodlně a dostatečně zabezpečí kvalitu jejich osobního života. Dnešní vedoucí pracovníci, včetně představených dle ZSS, musí chápat a přijímat myšlenku, že zaměstnanci nepracují pouze pro peníze, ale také pro svůj dobrý pocit z vykonané práce. [7] Zaměstnanci jsou ochotni obětovat svoji práci, aby měli více času na sebe a své rodiny. Lidé se zabývají i svým psychickým a fyzickým blahem a více se o sebe starají. [8] Motivace zaměstnanců se v čase zásadně změnila a zaměstnanci odcházejí za lepší příležitostí bez zaváhání a nefungují ani současné, časem prověřené benefitní programy. [9]

Rovnoměrné odměňování, jakou součást řízení lidských zdrojů, v souvislosti s platovými třídami zaměstnanců, tak zůstává pouze základním kamenem motivace zaměstnanců SPÚ, na kterou je potřeba navázat i podnikovou kulturou a snahou zaangažovat zaměstnance. Tedy zavázat zaměstnance ve vztahu k úřadu. Rozvíjet jejich nadšení, loajalitu k úřadu, k nadřízenému, kolegům a k samotné práci. Nezbytná je i vzájemná důvěra a respekt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

[7] Marciano, 2014, s. 39

[8] Marciano, 2013, s. 41

[9] Marciano, 2013, s. 42

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl diplomové práce

Cílem diplomové práce bude zjistit dopady aplikace ZSS na SPÚ a navrhnout opatření na odstranění případných zjištěných nedostatků.

Dílčím cílem bude zjistit určitá specifika organizace a řízení Státního pozemkového úřadu jako vybrané organizační složky státu ve vztahu k implementaci zákona o státní službě do organizační a personální struktury organizace. Podrobnou analýzou personální a organizační struktury SPÚ bude zjištěn vývoj těchto struktur v posledních letech.

Dílčím cílem bude vymezení právních titulů, právních předpisů, či interních normativních aktů, na základě kterých jsou tyto struktury konstruovány a jakým způsobem dochází k jejich aktualizaci a případné změně dle potřeb organizace.

Analýza platových tříd v praktické části diplomové práce by měla odhalit případné rozdíly a nedostatky v odměňování zaměstnanců služebního úřadu v návaznosti na změnu režimu zaměstnávání pracovníků SPÚ v souvislosti s účinností zákona o státní službě.

2.2 Metodický postup diplomové práce

Metodický postup diplomové práce bude rozdělen v teoretické části a praktické části diplomové práce.

V teoretické části práce budou použity zejména metody literární rešerše, deskripce, analýzy a komparace. Analyzovány budou zejména právní a interní předpisy. Následně bude metodou komparace porovnán vztah jednotlivých právních předpisů. Analýza právních předpisů a vznik nových či novelizace stávajících zákonů prověří ovlivnění původních pracovněprávních vztahů na SPÚ v teoretické části práce.

Současně bude provedena literární rešerše odborných publikací. Následná deskripce takto získaných informaci bude pokladem pro odborná témata praktické části diplomové práce při vymezení právních titulů, právních předpisů, či interních normativních aktů, na základě kterých jsou tyto struktury konstruovány a jakým způsobem dochází k jejich aktualizaci a případné změně dle potřeb organizace.

Metodou literární rešerše bude porovnán původní ZSS s novelami tohoto zákona a to jak platnými, tak i případně navrhovanými. Metoda deskripce a následně pak komparace odhalí význam těchto změn na stávající organizaci veřejné správy.

V praktické části práce navazující na teoretická východiska, bude použita zejména metoda literární rešerše, deskripce, metoda analýzy a komparace relevantních údajů vybraných statistických dat Státního pozemkového úřadu.

Metodou deskripce bude popsána historie Státního pozemkového úřadu, vzniku úřadu, jeho hierarchie, včetně organizační a personální struktury. Součástí je i popis působnosti Státního pozemkového úřadu.

Metodou komparace budou porovnány změny organizační struktury Státního pozemkového úřadu v posledních letech vycházející ze schémat těchto jednotlivých struktur.

Informace získané metodou literární rešerše jednotlivých právních předpisů budou následně metodou komparace na jednotlivé konkrétní údaje týkající se zejména organizační a personální struktur Státního pozemkového úřadu ve vztahu k zaměstnávání a odměňování zaměstnanců Státního pozemkového úřadu.

Stěžejní metodou praktické části práce bude analýza. Analyzovány budou zejména konkrétní data Státního pozemkového úřadu, jako je například počet úvazků zaměstnanců úřadu v každé z jednotlivých oborů služby, dle kterých jsou v současné době zaměstnáni zaměstnanci úřadu. Analýza počtu zaměstnanců zaměstnaných dle zákoníku práce a zaměstnanců úřadu ve službě v jednotlivých letech ověří významnost účinnosti Zákona o státní službě ve vztahu ke změnám v pracovně právních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem – Státním pozemkovým úřadem.

Zároveň bude proveden rozbor konkrétních změn v organizaci způsobených platností služebního zákona, přičemž důležitou částí práce bude zpracování informací o organizační a personální struktuře SPÚ zejména ve vztahu k odměňování zaměstnanců. Analýza počtu úvazků v jednotlivých prioritních agendách odhalí rozložení pracovních sil v návaznosti na výše jmenovanou působnost Státního pozemkového úřadu. Dílčí analýza počtu jednotlivých úvazků zákoníku práce a ve službě na každém jednom krajském pracovišti úřadu odhalí i případné rozdíly mezi jednotlivými krajskými pracovišti SPÚ.

Analýza jednotlivých platových tříd v každém z oborů služby na Státním pozemkovém úřadu by měla odhalit poměr rozložení jednotlivých platových tříd v každém

z oborů služby a mezi jednotlivými krajskými pozemkovými úřady. Komparací analyzovaných dat bude ověřena souvislost rozložení platových tříd na organizačních jednotkách s novým zákonem o státní službě.

Výše uvedená sekundární data budou pomocí metody syntézy porovnána a výstupy provedené analýzy budou vyhodnoceny na základě komparace. Ze závěrů a vyhodnocení budou navržena vyplývající interní opatření směřující k zajištění funkčnosti a pružné organizační a personální struktuře organizační složky státu.

3 Teoretická východiska / Přehled řešené problematiky

Lidské zdroje jsou základem všech funkčních organizačních struktur. Tento termín označuje nejen pracující v organizaci, ale i personální práci týkající se vedení a řízení lidí. Lidé pracující v organizaci jsou lidským kapitálem, ke kterému neodmyslitelně patří schopnosti, znalosti a dovednosti těchto lidí. Jejich rozvoj je zajištěn prostřednictvím společenského kapitálu, tedy interakcí mezi lidmi. Společenský kapitál umožňuje vytvářet institucionalizované schopnosti a dovednosti vlastněné organizací, tedy kapitál organizační. Všechny tyto kapitály, tedy lidský, společenský a organizační spolu dohromady vytvářejí kapitál intelektuální. Jedná se o schopnosti a dovednosti, které jsou organizaci k dispozici, reprezentují nehmotné zdroje organizace. Nehmotné a hmotné zdroje organizace vytvářejí hodnotu organizace, ke které jsou klíčem schopnosti, znalosti a dovednosti zaměstnanců. Řízení lidských zdrojů tyto vlastnosti získává, využívá a rozvíjí. [10]

Nosným tématem diplomové práce jsou právní normy oblasti řízení lidských zdrojů - zákon o státní službě a zákoník práce, jako právní základy pracovně právních vztahů v organizační a personální struktuře vybrané organizace.

[10] Šikýř, 2014, s. 20

3.1 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., [11] zákoník práce, vstoupil v platnost 7. 6. 2006. Jeho účinnost je obsažena v § 369 odstavci 1. Dnem účinnosti, dle tohoto paragrafu, je 1. leden 2007 s tím, že dle odstavce 2 ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. 441/1990 Sb.). [12] Zákoník práce obsahuje 13 částí a jeho nedílnou součástí jsou i přílohy.

Zákoník práce uceleně upravuje pracovně právní vztahy. Jeho obsahem jsou obecná ustanovení s úpravou jeho působnosti, postavení účastníků pracovně právních vztahů včetně zásad pracovního práva. Základními kameny jsou rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, právo zaměstnanců na informace a konzultace, postavení odborů, obsah kolektivních smluv a vnitřních předpisů zaměstnavatele. [13]

Se zákoníkem práce souvisejí i další právní předpisy, jako například nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, vyhláška č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu, prováděcí předpisy upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zákony o odměňování, cestovních náhradách, zaměstnanosti, o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a další. [14]

První část zákona č. 262/2006 Sb., [15] zákoník práce, obsahuje předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vztahy kolektivní povahy, jednání s odborovými organizacemi, zpracovává příslušné předpisy Evropské unie, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Vymezuje vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele

[11] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[12] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[13] Kindlová, 2003, s. 7

[14] Kindlová, 2003, s. 7, 8

[15] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

a zaměstnance a povinnost zaměstnavatele vyplácet za práci mzdu, plat nebo odměnu na své náklady. [16]

Prvním z účastníků pracovněprávních vztahů je zaměstnanec. [17] Zaměstnancem se může stát způsobilá fyzická osoba, která dovršila 15ti let po ukončení povinné školní docházky. Tehdy může nabývat povinností a práv v pracovněprávních vztazích.

Druhým účastníkem pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel. [18] Tím může být právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající fyzickou osobu v těchto vztazích.

Součástí zákoníku práce je i vymezení základní pracovněprávních vztahů. Těmi jsou pracovní poměr [19] a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. [20]

V případě, že nelze použít zákoník práce, [21] postupuje se dle základních zásad občanského zákoníku, přičemž odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší, ale ani vyšší, než stanovuje zákoník práce [22] či kolektivní smlouva. Vzdá – li se zaměstnanec svých práv, nepřihlíží se k tomu.

3.1.1. Pracovní poměr

Postupy před vznikem pracovního poměru samotným, které, na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vytváří pracovní poměr, jsou zpracovány v Hlavě II [23] výše uvedeného zákona. Obsah pracovní smlouvy je taxativně definován. Součástí nově vzniklého pracovního poměru je i zkušební doba [24], která nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Samostatný režim

[16] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[17] § 6 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[18] § 7 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[19] § 30 – §73 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[20] § 74 – §77 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[21] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[22] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[23] § 33 – §38 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[24] § 35 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

je pak definován k pracovnímu poměru na dobu určitou, [25] přičemž pracovní poměr trvá na dobu neurčitou, nebyla – li výslovně sjednána doba jejího trvání. Změny pracovního poměru [26] se týkají zejména převedení na jinou práci [27], pracovní cesty [28] a přeložení, či dočasného přidělení [29].

V hlavě IV je pak samostatně definováno skončení pracovního poměru a to na základě taxativně vymezených skutečnosti [30] – dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou a smrtí zaměstnance, přičemž je odlišena výpověď daná zaměstnancem a výpověď daná zaměstnavatelem. Nedílnou součástí ukončení pracovního poměru je v případě splnění zákonných podmínek i odstupné [31]. Vedoucí zaměstnanci jsou z pracovního místa odvolávání. Mohou se také svého pracovního místa vzdát.

3.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Přednostně je zaměstnavatel povinen pracovní činnosti zajišťovat pracovním poměrem. Zaměstná – li však zaměstnance na základě dohody mimo pracovní poměr, není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. [32]

Dohodami mimo pracovní poměr jsou dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Dohody o pracovní činnosti [33] mohou být uzavírány se zaměstnancem maximálně na 150 hodin v kalendářním roce a to v rozsahu nepřekračujícím polovinu týdenní pracovní doby v maximálně 52 týdnech. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou je uzavřena.

[25] § 39 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[26] § 40 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[27] § 41 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[28] § 42 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[29] § 43 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[30] § 48 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[31] § 67 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[32] § 74 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[33] § 76 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

Dohodu o pracovní činnosti je možné ukončit dohodou nebo jednostranně s 15 denní výpovědní dobou.

Dohoda o provedení práce [34] může být uzavřena v maximálním rozsahu na 300 hodin v kalendářním roce.

3.2 Státní služba

Pojem státní služba je používán především při označení právních poměrů zaměstnanců působících ve státní správě. Státní zaměstnanci jsou ve služebním poměru. Státně zaměstnanecký vztah je vztahem veřejnoprávním. Služební poměr vzniká mocenským aktem služebního orgánu a zaměstnavatel je primárním nositelem veřejné moci. Základním atributem této zákonné úpravy je její kongentnost – nemožnost smluvní odchylky od zákonné úpravy. [35]

ZSS upravuje právní poměr státních zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech, jejich služební vztahy a odměňování. Jedná se o komplexní úpravu služebního poměru a systému státní služby. Ty pracovní záležitosti, které ZSS neupravuje, jsou řešeny dle zákoníku práce. Při řízení ve věcech státní služby je postupováno dle správního řádu. [36]

3.2.1. Historie státní služby

Státní úředníci se objevují v našich zemích teprve od 18. století v důsledku tereziánské reformy. Centralizace tehdejšího státního zřízení dala možnost vzniku novým institucím a rozrůstání státního aparátu včetně jeho personálu – státních úředníků. Mezi nejdůležitější úřady patřily Státní kancelář, Uherská dvorská kancelář a Česká a rakouská dvorská kancelář. Tento systém vyžadoval nová závazná pravidla úřadů státní správy. Josef II. vydal předpis, který stanovil taxy, poplatky, diety, dovolené, povinné chování a tresty včetně podmínek přijetí do státní služby. Principem tohoto předpisu byla rovnost a ancienita, tedy možnosti povyšování úředníků za odsloužená léta. U nově vznikajícího

[34] § 75 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[35] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 24

[36] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 25

byrokratického aparátu byl kladen důraz na odbornost v právnickém vzdělání. Vznikal ze středních vrstev a měl nahradit dosavadní dominantní pozici šlechty. Císař však tehdy neřešil finanční ohodnocení úředníků, kteří se stali na příjmech z práce v úřadu závislí. Plat státního úředníka se tehdy v roce 1742 pohyboval od 500 do 24 000 zlatých pro státního kancléře - dvorního radu. [37]

Prvním dokladem o výši příjmů úředníků je Staatsinventarium pro rok 1762, který byl předložen dvorské účetní komoře Ludwig hrabě von Zinzendorf, c. k. prezident dvorské účetní komory. Jsou zde uvedeny platy úředníků státní správy včetně příplatků a srážek. Jako příplatek se uváděl příspěvek na bydlení, osobní a mimořádný příplatek. Jako srážku bylo možné uplatnit tzv. arrhu pro tvorbu penzijního fondu úředníků a jejich vdov. Platy úředníků byly původně rozdílné v jednotlivých institucích. Následně je patrná snaha o sjednocení výše příjmů státních úředníků dle jejich postavení. Poprvé k tomu dochází v letech 1807 – 1812 za vlády Františka I., kdy byli úředníci rozděleni do jednotlivých 12 hodnostních tříd. První čtyři třídy byly určeny pro nejvyšší úředníky - vedoucí jednotlivých úřadů. Střední třídu představovala pátá až osmá třída. V nejnižších třídách byli zařazení nejnižší úředníci, tzv. subalterní – pomocné a administrativní síly. Tito pracovníci pobírali plat v rozmezí 600 – 1200 zlatých a jejich praktikanti pak 400 zlatých. [38]

V první polovině 19. století nedochází k žádným zásadním změnám ve státní správě. Za zmínku stojí skutečně vysoký plat státního kancléře, který fungoval, jako císařův první ministr, ve výši 98 000 zlatých. [39]

V následujícím období dochází na základě třech kritérií k rozdělení státní správy. Prvním kritériem je území, které dělí zaměstnance státní správy na:

1. Zaměstnance společné c. a k. správy
2. Zaměstnance předlitavské c. a k. správy
3. Zaměstnance zalitavské c. a k. správy [40]

[37] Králová, 2012, s. 9

[38] Králová, 2012, s. 9

[39] Králová, 2012, s. 9

[40] Králová, 2012, s. 9

Druhým kritériem bylo dosažené vzdělání úředníků. Důležité bylo absolvování univerzity a to zejména právnické či právní akademie v Uhrách. Bez tohoto vzdělání nemohl být úředník zařazen do VII a vyšší třídy. S nástupem průmyslové revoluce je možné ve vysokých úřednických postech využít i vzdělání technického směru. Třetím kritériem je pak rozdělení úředníků podle hodnostních tříd. [41]

Počet úředníků v rozmezí let 1848 – 1900 postupně rostl z původních 140 000 na 336 000, přičemž v roce 1828 jich bylo pouze 70 000. Toto rozrůstání státní správy bylo zapříčiněno likvidací patrimoniální správy a přenesení její agendy na státní úřady. Zároveň je tím významným faktorem technologický pokrok. Vynález telegrafu a rozvoj průmyslu rozšiřují písemnou agendu a tím i nutné počty úředníků, kteří se musí touto agendou zabývat. Neméně podstatným faktorem je zvyšování počtu obyvatel v našich zemích (cca 40 mil obyvatel). Přesto však v tomto období se jedná o mizivé procento oproti dnešnímu státnímu aparátu (2005 – cca 300 tis úředníků na 10 mil obyvatel). Srovnatelná není také tehdejší a současná rozloha spravovaného území. [42]

Tehdejší státní úředník měl významnou společenskou prestiž. Byl však zároveň vázán mnoha psanými i nepsanými pravidly chování. Tato pravidla úředníky často přiváděla do finančních problémů. Státní úředník musel vystupovat patřičně i mimo úřad. Bylo například nepřípustné, aby úředník bydlel na okraji města. Výdaje na bydlení tak mohly dosahovat i poloviny ročního výdělku úředníka. Dalšími statusovými symboly bylo pak nákladné oblečení či služebnictvo. Vysoké výdaje proti nízkým příjmům především nižších úředníků se staly motivací změn v systému pracovních postupů a platů úředníků. [43]

V roce 1873 účinností zákona tzv. Magna charta dochází v předlitavské části monarchie k významné změně v postavení úředníků. Pozice úředníků tak byla posílena a zejména v nižších třídách dochází ke zvýšení jejich příjmů. Platové třídy se změnily na kvalifikační. K prvním čtyřem platovým třídám patřil funkční příplatek, k ostatním byl připočítáván příplatek aktivní (tzv. příbytné) odstupňovaný dle jednotlivých tříd a místa působení dle počtu obyvatel ve městě působení. Nejvyšší byl ve Vídni a sloužil

[41] Králová, 2012, s. 9

[42] Králová, 2012, s. 9

[43] Králová, 2012, s. 15

k vyrovnávání životní úrovně úředníků v různých městech monarchie. Praktikanti a aspiranti získali chartou status státních úředníků a to i bez zařazení do platových tříd. [44]

Důležitou součástí nového zákona byli i certifikalisté – tedy vysloužilí vojáci, kteří po splnění konkrétních podmínek měli nárok na získání pracovního místa ve státní správě a to i tehdy, jestliže nesplňovali požadavky na vzdělání a praxi.

Zákon mimo jiné přesně stanovil výši platů, které v této výši zůstaly až do konce století. Problémem se stalo zvyšování průměrných mezd a cen a nedostatek financí ve státním rozpočtu, který bránil navyšování platů úředníkům. Částečným řešením bylo dočasné uzákonění subsistenčního příplatku (na výživu) roku 1895. [45]

Nový zákon upravující platy státních úředníků byl přijat až v roce 1898. Došlo k navýšení funkčního příplatku i k úpravám příjmů a k úpravám postupu mezi platovými stupni. Subsistenční příplatky byly zrušeny. Zákon z roku 1906 pak zaručil praktikantům a aspirantům, kteří odsloužili předepsanou dobu a složili zkoušky, nárok na vyšší adjutum a zlepšil tak životní podmínky nejnižších úředníků. K poslední zásadní úpravě platů státních úředníků dochází v roce 1907, kdy došlo k rozšíření stupňů. Všechny tyto změny však životní úroveň nejnižších úředníků zásadním způsobem nezlepšovaly. [46]

V roce 1914 dochází k vydání zákona o služebním poměru (služební pragmatika). Tato právní úprava se zabývala právy a povinnostmi státních úředníků, služebním postupem vázaným na dosažené vzdělání a prokázané schopnosti a především zaváděla automatický postup v nejnižších třídách. Dle předepsaného vzdělání byli úředníci rozděleni do 5 platových skupin. Zvýšení platu bylo také vázáno na složení předepsaných odborných zkoušek. Zásadní roli hraje i kvalifikační hodnocení, které přestává být tajné. Úředník se tak mohl dozvědět důvody, pro které nemohl postoupit do vyšší hodnostní třídy. Delšímu působení této pragmatiky zabránily politické události, vypuknutí války a následný rozpad monarchie. [47]

Přijetí do státní služby probíhalo na základě jmenování. Jmenování mohlo být trvalé či provizorní. Jmenování s sebou přinášelo právo používat příslušný titul a nosit uniformu odpovídající jeho hodnosti. Provizorní jmenování však nezakládalo právo

[44] Králová, 2012, s. 15

[45] Králová, 2012, s. 16

[46] Králová, 2012, s. 20

[47] Králová, 2012, s. 23

úředníkovi pobírat plat dočasně zastávané funkce (vyšší, než mu běžně příslušel). Povýšení ad personam či extra statum bylo včetně zvýšení finančního ohodnocení. Některé tituly uděloval panovník a ty pak zajišťovaly přístup ke dvoru i bez šlechtického původu. Jednalo se například o titul tajný rada, který byl následně oslovován Excelence. Takový titul by znakem mimořádné přízně panovníka a znamenal vysokou společenskou prestiž. Vysokoškolští profesoři a vyšší státní úředníci získávali titul dvorního rady. Mezi nižší čestné tituly lze zařadit školního radu, které získávali úředníci obchodních soudů. [48]

Na státní úředníky se také vztahovala povinnost platit ze svých platů osobní daň z příjmu a to tehdy, dosáhl li příjem minimální výše 600 zlatých. Daň u nižších platů nebyla vysoká, nedosahovala ani 1%. U vyšších platů se pohybovala v rozmezí 1 – 4%. Daň mohla být ze zákona snížena, jestliže na úředníkově platu byli závislí i jiní členové rodiny. [49]

3.2.2. Zákon o státní službě

Jak již bylo v předchozích kapitolách konstatováno, zvláštní postavení státních úředníků lze pozorovat již od 18. století za vlády Marie Terezie a především Josefa II. Veřejnoprávní poměr úředníků byl tehdy směřován ve vztahu přímo k panovníkovi. [50]

Ve 20. století došlo k úpravě práv a povinností státních úředníků zákonem č. 15/1914 Ř. zákon o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů, tzv. služební pragmatika. Tato pragmatika zajišťovala trvalost a nezrušitelnost služebního poměru – tzv. definitivu, nárok na platový postup a pobírání výslužného v penzi. Stanovovala také povinnosti státního úředníka. Ten musel dodržovat zákony, být věrný státu, službu vykonávat svědomitě, nestranně a nezištně. Hájit veřejný zájem, bránit střetu zájmů a nepřijímat v souvislosti se službou dary. [51] Tato pragmatika platila až do 50. let 20. století. Tehdy byla nahrazena zákonem č. 66/1965 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců. [52] Nově byli všichni státní zaměstnanci v pracovněprávním poměru, nerozlišovalo se mezi veřejnoprávním a soukromoprávním

[48] Králová, 2012, s. 23

[49] Králová, 2012, s. 25

[50] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 13

[51] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 13

[52] Zákon č. 66/1965 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

poměrem státního zaměstnance. V roce 1966, účinností zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., a zákon 262/2006 Sb.) se práva a povinnosti všech zaměstnanců sjednotily. [53]

V roce 2002 byl na základě ústavního zmocnění přijat zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Tento zákon byl opět připraven jako veřejnoprávní norma. Zákon však z důvodu obecné neshody o zavedení do praxe nikdy nenabyl plné účinnosti a účinností ZSS byl zrušen. [54]

Základním účelem nového zákona bylo odpolitizování, profesionalizace a stabilizace veřejné správy s jednoznačným určením hranice mezi politickými a úřednickými místy. Důležitou součástí je i vzdělávání státních úředníků. [55]

Zákon o státní službě byl schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem v září roku 2014. Prezidentem republiky nebyl podepsán a dne 24. října 2014 bylo prezidentské veto Poslaneckou sněmovnou přehlasováno. Zákon vyšel ve Sbírce zákonů 6. listopadu 2014 pod číslem 234. [56]

Prezident republiky dne 7. listopadu 2014 podal Ústavnímu soudu návrh na zrušení ZSS, případně některých jeho částí. Prezident zpochybnil proceduru schvalování zákona i formu jeho návrhu. Ústavní soud nálezem [57] zrušil §17 odstavec 3, větu čtvrtou, která se týkala omezení vlády při schvalování systemizace, tzv. regulátory. Ve zbývající části byl návrh prezidenta republiky Ústavním soudem zamítnut. [58]

Hlavními principy nového zákona o státní službě jsou:

1. Depolitizace
2. Transparentnost
3. Profesionalizace

Depolitizaci zajišťuje jasné vymezení hranice mezi místy, které jsou obsazovány na základě politických nominací a místy úředníků. Tím dochází k výraznému omezení

[53] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 14

[54] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 14

[55] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 14

[56] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 16

[57] Nález Ústavního soudu, PL. ÚS 21/14.

[58] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 19

politického vlivu na výkon státní správy. Jednou z pevných zásad je i to, že představený ve státní službě nesmí současně vykonávat žádnou funkci v politické straně, ani v politickém hnutí. [59]

Transparentnost je zajišťována pevnými pravidly přijímání státních zaměstnanců do služby a to na základě výběrových řízení. Rozhodnutí služebního orgánu, která se týkají zásadních momentů služebních poměrů státních zaměstnanců, budou vedena dle ZSS ve správním řízení, tj, dle správního řádu s možností podání opravného prostředku. Představené lze odvolat pouze z důvodů taxativně vyjmenovaných v zákoně. Současně zákon řeší i pravidla pro odměňování (zvyšování či snižování nenárokových složek mzdy) státních zaměstnanců. Nedílnou součásti je pak závazný postup při sestavování a schvalování systemizace služebního úřadu. Takto sestavená právní úprava by měla zajistit stabilitu služebních úřadů a zamezit bezdůvodným účelovým změnám v systemizaci nebo organizaci úřadů. [60]

Profesionalizace je zaručena povinností státních zaměstnanců skládat úřednickou zkoušku vedle obecných znalostí i ve svém oboru státní služby. Tato zkouška je součástí komplexního systému vzdělávání státních zaměstnanců, kam je zařazeno i každoroční služební hodnocení zaměstnance. Hodnotí se znalosti i dovednosti, výkon státní služby - správnost, rychlost a samostatnost, dodržování služební kázně a výsledky plánovaného vzdělávání. Výsledek služebního hodnocení má vliv na výši osobního příplatku zaměstnance a zároveň na jeho základě bude stanoven další plán osobního rozvoje zaměstnance. Zákon stanoví i maximální hodnotu daru, který může státní zaměstnanec přijmout, aniž by se dopustil korupčního jednání a vystavil se tak možnosti postihu. [61]

Dle §207 zákona č. 234/2014 Sb., [62] nový zákon o Státní službě nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2015. V souvislosti s touto účinností vstoupila ke dni 1. 7. 2015 do státní služby i většina zaměstnanců SPÚ, kdy byl již zákon aplikovatelný. Přechod do státní služby s sebou přinesl velké administrativní zatížení a řadu problémů s výkladem zákona. Podrobněji se tato práce bude přechodem SPÚ pod zákon o státní službě [63] zabývat

[59] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 21

[60] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 22

[61] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 22, 23

[62] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[63] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

v praktické části. Zákon o státní službě je zákonem speciálním. V případě, že situace není zákonem o státní službě řešena, řeší ji organizace dle zákoníku práce. [64]

Všeobecná ustanovení zákona o státní službě [65] obsahují §1 - §19, přičemž Hlava I. se zabývá předmětem úpravy a rozsahem působnosti tohoto zákona. Právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, organizační věci státní služby (dále jen „služba“), služební vztahy státních zaměstnanců, odměňování státních zaměstnanců a řízení ve věcech služebního poměru jsou obsahem §1. [66] Zákon dále upravuje organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu. SPÚ lze zařadit jako jiný správní úřad, protože SPÚ je zřízen zákonem č. 503/2012 Sb., a je § 1 tohoto zákona výslovně označen jako správní úřad s celostátní působností. SPÚ je zároveň i služebním úřadem. Služebních úřadů bylo k 1. 6. 2016 v ČR celkem 230. Seznam služebních úřadu k 1. 6. 2016 je uveden v příloze č. V.

V rámci služby a oborů služby SPÚ připravuje návrhy koncepcí, strategií a programů, vytváří a spravuje informační systémy veřejné správy podle jiného zákona, připravuje nebo realizuje dotační politiky, připravuje a provádí správní úkony včetně kontroly, zadává veřejné zakázky, provádí audit, zajišťuje organizační věcí služby a správu služebních vztahů, provádí odměňování státních zaměstnanců. Na základě nařízení vlády jsou stanoveny obory služby. [67] Část státních zaměstnanců SPÚ byla zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 ZSS. [68]

Státním zaměstnancům SPÚ přísluší v souladu s § 7 zákona o státní službě služební označení v souladu se stanoveným vzděláním pro dané služební místo. [69]

a) střední vzdělání s výučním listem - referent,

b) střední vzdělání s maturitní zkouškou - odborný referent,

c) vyšší odborné vzdělání - vrchní referent,

---

[64] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[65] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[66] § 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[67] §5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[68] §5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[69] §7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

d) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském studijním programu - rada,
e) vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu - odborný rada nebo vrchní rada.

Ve smyslu tohoto zákona je představeným státní zaměstnanec oprávněný vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. [70]

Představenými SPÚ jsou:

a) vedoucí služebního úřadu,

b) ředitel sekce,

c) ředitel odboru,

d) vedoucí oddělení.

Vzdělání, které je stanoveno představenému se odvozuje od nejnáročnější činnosti, kterou řídí, případně vykonává.

Ze svých přímo podřízených představených představený určí svého zástupce. Ten zastupuje představeného v plném rozsahu jeho činnosti. V rámci této činnosti je považován za představeného.

Služební orgán [71] jedná a rozhoduje ve věcech služebního poměru vůči ostatním státním zaměstnancům. Pro SPÚ je to vedoucí služebního úřadu - k 1. 1. 2018 Ing. Svatava Maradová, MBA.

Služební předpisy, které se vydávají písemně, stanovují organizační věci služby a jsou pro zaměstnance závazné. A to včetně zaměstnanců v pracovním poměru. [72]

Návrh systemizace služebních míst připravuje na základě návrhů služebních orgánů Ministerstvo vnitra, které zároveň koordinuje zpracování návrhů organizačních struktur. Součástí těchto činností je i koordinace hodnocení a vzdělávání státních zaměstnanců. [73]

Činnosti související se zajišťováním organizačních věcí služby, správy služebních vztahů a odměňování podřízených zaměstnanců řídí vedoucí služebního úřadu. Zároveň také plní úkoly související s pracovněprávními a vztahy zaměstnanců v úřadu. Rozhoduje

[70] §9 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[71] §10 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[72] § 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[73] § 13 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

ve věcech služby, které může přenést služebním předpisem na představené, vyjma činností taxativně vyjmenovaných v zákoně. [74]

3.2.3. Zásadní rozdíly mezi zákoníkem práce a zákonem o státní službě

Přechod zaměstnanců pod služební poměr znamenal zásadní změnu právního vztahu, kterým se řídí jejich zaměstnání.

Do doby účinnosti ZSS [75] byli zaměstnanci ministerstev, správních úřadů a jiných organizačních složek státu zaměstnávání na základě pracovní smlouvy či jmenování v pracovním poměru podle zákoníku práce [76]. Proti soukromému sektoru byli státní zaměstnanci odměňováni platem a platil zde přísnější zákaz konkurence, což bylo řešeno několika zvláštními ustanoveními zákoníku práce. ZSS upravuje nový typ právního vztahu správního úřadu a státního zaměstnance, a to služební poměr. V některých institutech, jako jsou například překážky v práci, odkazuje ZSS dále na zákoník práce. V ostatních případech, kdy v ZSS není uveden konkrétní odkaz, se zákoník práce ve služebním poměru neaplikuje. Vztah zákoníku práce a ZSS tedy není subsidiární, jedná se zde o vztah delegační. [77]

Zákoník práce, na rozdíl od ZSS, obsahuje pojmy jako pracovní poměr, zaměstnanec a zaměstnavatel. Oproti tomu ZSS obsahuje pojmy státní služba, správní úřad nebo státní zaměstnanec, který vykonává činnosti vymezené tímto zákonem ve službě a oborech služby [78]. Provádění či výkon státní správy v orgánech státní správy, prostřednictvím osob, které byly na svoji pozici jmenovány a splňují zákonem stanovené požadavky na výkon státní služby, můžeme vymezit právě jako státní službu.

Součástí ZSS je i nová terminologie, kdy vedoucí zaměstnanci jsou nadále označováni, jako představení. Ke změně došlo automaticky „překlopením“ vedoucích zaměstnanců účinností ZSS [79]. Řadoví zaměstnanci, kteří vykonávali činnosti spadající

---

[74] § 14 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[75] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[76] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[77] EPRÁVO. *Zákon o státní službě – co čeká zaměstnance?* [on-line]. Dostupné on-line https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html [cit. 2017-31-05]

[78] § 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. [cit. 2017-30-04]

[79] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

pod zákon o státní službě, byli při splnění zákonných podmínek převedeni do služebního poměru rozhodnutím, které vydal příslušný služební orgán a to na základě žádosti jednotlivých zaměstnanců nejpozději do 31. 8. 2015. Pokud zaměstnanec o přijetí do služebního poměru nepožádal, pokračoval jeho pracovněprávní vztah ve služebním úřadě v pracovním poměru dle zákoníku práce, [80] nejdéle však do 30. 6. 2017, kdy tento pracovní poměr zanikl ze zákona. Po datu 31. 8. 2015 již nebylo možné požádat o přijetí do služebního poměru a nadále je možné se do služebního poměru nově zařadit pouze na základě výběrového řízení na systemizované služební místo. V prvních dvou letech se tak o služební místa mohli ucházet jak zaměstnanci ve služebním poměru, tak i zaměstnanci v poměru pracovním, což často přinášelo personalistům služebních úřadů administrativní problémy. Zaměstnanci vykonávající pomocné, servisní či manuální práce ve služebním úřadu, tedy práce, které nejsou zahrnuty v oborech služby, jsou i nadále zaměstnávání v pracovním poměru dle zákoníku práce.

Základním aspektem, který odlišuje služební poměr státních zaměstnanců od dosavadního pracovního poměru, je jeho právní povaha. Služební poměr je zakládán a ukončován jednostranným rozhodnutím služebního úřadu, přičemž jedním z účastníků správního řízení je orgán veřejné moci. Jedná se tedy na rozdíl od pracovního poměru o veřejnoprávní vztah, přičemž pracovní poměr má povahu soukromoprávní při rovném postavení obou účastníků. V pracovněprávním vztahu řešeném dle zákoníku práce je zachována zásada autonomie vůle, kdy účastníci těchto vztahů mohou v mezích zákona postupovat dle vlastní dohody. Oproti tomu veřejnoprávní vztah platí zásada objektivity, kdy orgán veřejné moci je povinen postupoval pouze v mezích zákona. Služební poměr tedy nepodléhá soukromému právu (například občanskému zákoníku) [81], ale naopak právu veřejnému, přičemž základním subsidiárním předpisem vůči ZSS je správní řád. [82] Služební poměr podléhá správnímu řízení dle správního řádu, [83] přičemž odvolacím orgánem je ústřední správní úřad. Soudní přezkum jednotlivých správních řízení služebního poměru je plně v kompetenci správního soudu.

[80] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[81] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

[82] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

[83] §2 - § 8 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

Další dopady ZSS jsou zřejmé také v oblasti ukončování služebního poměru. ZSS obsahuje jiné důvody ukončení služebného poměru, než zákoník práce. [84] ZSS rozhodne o skončení služebního poměru například tehdy, [85] nesplňuje – li zaměstnanec požadavek občanství členského státu EU / EHP, obsahují – li dvě po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance nevyhovujících výsledků nebo uplynula – li doba, po kterou byl zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. V případě skončení služebního poměru z organizačních důvodů je oproti zákoníku práce ZSS nepřípustné zařadit zaměstnance na jiné služební místo. [86] Tehdy je státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů a náleží mu plat ve výši 80% měsíčního platu. Nejdéle však 6 měsíců. Poté má zaměstnanec, který byl ve službě na dobu neurčitou, nárok na odbytné [87] ve výši až dvanáctinásobku měsíčního platu stupňované v závislosti na délce doby trvání nepřetržitého služebního poměru. Ze zákona pak služební poměr končí například [88] v případě trestního stíhání, zákazu činnosti, omezení svéprávnosti, ale také v případě dovršení věku 70. let zaměstnance a to k 31. prosinci tohoto roku. V některých případech může být tato právní úprava vnímána, jako diskriminační.

Na základě žádosti zaměstnance [89] lze ukončit služební poměr vydáním rozhodnutí služebního orgánu maximálně 60 dní ode dne podání žádosti. V případě, že do této doby služební úřad příslušné rozhodnutí nevydá, je možné postupovat v souladu se správním řádem [90] opatřením proti nečinnosti správního orgánu. Služební poměr může také zaniknout smrtí zaměstnance nebo uplynutím doby služebního poměru na dobu určitou.

3.2.4. Systemizace

Systemizace je jeden ze základních stavebních kamenů organizační a personální struktury služebního úřadu. ZSS stanoví závazný postup pro její přípravu a schvalování

[84] § 52 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[85] § 72 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[86] Úprava v novele ZSS v roce 2017

[87] § 72 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[88] § 74 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[89] § 73 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[90] § 80 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

a to v souladu s pravidly pro organizaci služebních úřadů stanovenými nařízením vlády. [91] Zákon o státní službě ji definuje v § 17. [92] Systemizace vychází ze závazných pravidel pro organizaci úřadu. Její funkcí je zajištění řádného výkonu působnosti služebního úřadu. Systemizace je stanovena pro každý služební úřad zvlášť a obsahuje především počet služebních míst zaměstnanců, kteří nejsou představenými, počet služebních míst představených, objem finančních prostředků na platy státních zaměstnanců a další taxativně vymezené údaje o organizaci.

Návrh systemizace je vypracován Ministerstvem vnitra po dohodě s Ministerstvem financí na základě návrhu služebního orgánu. Schvalování systemizace přísluší vládě a to na následující kalendářní rok. Vládě je systemizace předkládána ministrem vnitra. Vláda je pak oprávněna navrhovanou systemizaci služebního úřadu upravovat. Není – li systemizace do 31. prosince vládou schválena, použije služební úřad pro následující kalendářní rok systemizaci stávající.

Změna systemizace v počtu služebních míst, objemu finančních prostředků na platy nebo změna platové třídy státního zaměstnance o více než jednu třídu dolů či o dvě třídy nahoru je přípustná pouze tehdy, dochází – li ke změně působnosti správního úřadu či k podstatné změně podmínek schválení současné systemizace. [93]

Tzv. uzamčením systemizace a schvalováním jejích změn vládou došlo k minimalizaci možností pružné úpravy personální a organizační struktury v průběhu roku dle potřeb organizace. Navíc i v případě, že navrhovaná změna je vládou schválena, dochází k situacím, které organizaci oslabují. Při zásadních změnách jako je například rušení a vznik oddělení, odborů a sekcí v důsledku změn působnosti úřadu jsou podmínky dané pro jednotlivá systemizovaná místa pevně stanovené zákonem o státní službě. Dochází pak paradoxně k situacím, kdy dlouholetý zaměstnanec, který již několik let s úspěchem vedl oddělení organizační jednotky, nemá dostatečnou kvalifikaci, aby se ucházel o místo představeného nově vznikajícího oddělení. Někdy dokonce vzhledem k tomu, že nedosahuje například vysokoškolského vzdělání, se nemůže ucházet ani o místo řadového státního zaměstnance v novém oddělení. Dochází tak k situacím, kdy zkušení a roky prověření zaměstnanci (tzv. rodinné stříbro organizace), kteří jsou mnohdy

[91] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 32

[92] §17 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[93] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

pro organizaci klíčoví, odcházejí mimo službu ze služebního úřadu. Nemožnost výjimek pro tyto zaměstnance značně omezuje současnou personální politiku služebních úřadů. Personalisté tak mnohdy účelově systemizují služební místa s nejnižšími třídami pro udržení si těchto zaměstnanců, kteří z důvodu nedostatečného finančního ohodnocení a i v důsledku morální křivdy mnohdy z úřadu stejně odcházejí.

3.2.5. Obory služby

Činnosti státní služby [94] jsou vykonávány v jednotlivých oborech služby. Ty jsou stanoveny nařízením vlády č. 106/2015 Sb., o oborech služby. [95] Jednotlivé obory služby vycházejí z působnosti služebních úřadů. Státní zaměstnanec může vykonávat činnosti v jednom či více oborech služby a pro konkrétní služební místo je stanoven konkrétní obor či obory služby, které jsou uvedeny v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, rozhodnutí o zařazení na služební místo či rozhodnutí o jmenování na místo představeného státního zaměstnance. Určený obor služby je závazný pro zvláštní část úřednické zkoušky. [96]

3.2.6. Vztah mezi zákoníkem práce a zákonem o státní službě

Nový typ právního vztahu vycházející ze zákona o státní službě řídí vztahy státních zaměstnanců a správních úřadů služebním poměrem, který není podřízen zákoníku práce [97]. V zákoně o státní službě je obsažena téměř kompletní úprava služebního poměru. V některých institutech, jako jsou například překážky v práci, zákon o státní službě odkazuje na konkrétní § zákoníku práce. V těch případech, kdy ZSS [98] neobsahuje konkrétní výslovný odkaz, zákoník práce [99] není aplikován. Nejedná se tedy o subsidiární

[94] § 5 odstavec 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[95] Nařízení vlády č. 106/2015 Sb., o oborech služby.

[96] Vlčková, Kašparová, Bláhová, 2015, s. 32

[97] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[98] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[99] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

vztah dvou právních předpisů, ale o vztah delegační jen pro konkrétní, výše uvedené, instituty. [100]

3.3 Zákon o státní službě a správní řád

Jedním ze základních nových pravidel vzniklých v souvislosti se ZSS je ta skutečnost, že služební poměr nepodléhá úpravě právních předpisů soukromého práva, tedy občanskému zákoníku, [101] ale naopak podléhá úpravě práva veřejného. Základním subsidiárním předpisem vůči zákonu o státní službě [102] je správní řád. [103] To znamená, že ve služebním poměru jsou aplikovány zásady uplatňování veřejné moci a základní principy správního řízení dle § 2 až § 8 správního řádu. [104] Případné kárné řízení nebo řízení o skončení služebního poměru je dle své povahy řízením sankčním. V těchto řízeních jsou analogicky uplatňovány také základní zásady trestního řízení. [105]

3.4 Novela zákona o státní službě v roce 2017

S účinností od 1. 6. 2017 vstoupila v platnost zákonem č. 144/2017 Sb., [106] novela zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. [107] Novela zákona upravuje stávající podmínky státní služby. Nově může vedoucí služebního úřadu pověřit výkonem svých pravomocí, s určitými výjimkami, svého zástupce, kterého si zvolí, přičemž v době nepřítomnosti tohoto vedoucího služebního úřadu, vykonává jeho zvolený zástupce všechny pravomoci vedoucího služebního úřadu. Výjimku tvoří rozhodování ve věci přijetí do služebního

[100] EPRÁVO. *Zákon o státní službě – co čeká zaměstnance?* [on-line]. Dostupné on-line https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html [cit. 2017-31-05]

[101] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[102] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[103] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

[104] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

[105] EPRÁVO. *Zákon o státní službě – co čeká zaměstnance?* [on-line]. Dostupné on-line https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html [cit. 2017-31-05]

[106] Zákon č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[107] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

poměru, jmenování na služební místo představeného a odvolání ze služebního místa představeného, případně skončení služebního poměru zaměstnance. [108]

Nově je také služební orgán povinen zajistit po uzavření dohody podle §28 odstavce 2 nebo 3 vstupní lékařskou prohlídku pro žadatele, který byl vybrán, podle zákona o specifických zdravotních službách. V případě, že vybraný žadatel nemá potřebnou zdravotní způsobilost, je dohoda považována podle odstavce 2 nebo 3 za neplatnou od počátku. [109]

V případě, že se žadatel o přijetí do zaměstnání bez náležité omluvy nebo opakovaně nedostaví k pohovoru nebo neposkytuje součinnost potřebnou k zajištění jeho účasti ve výběrovém řízení, má se za to, že odstoupil z výběrového řízení. [110]

Dle předchozí právní úpravy státní zaměstnanec, který dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, příslušel nejnižší platový tarif v platové třídě stanovené pro jeho služební místo a činnosti v oborech služby směl tento zaměstnanec vykonávat pouze pod odborným dohledem. Tento odstavec byl v novele zrušen. [111]

Velkým přínosem je nově stanovená možnost zařazení státního zaměstnance s jeho souhlasem na jiné služební místo v témže služebním úřadě ve stejném oboru služby, zařazené ve stejné nebo nižší platové třídě, jako je dosavadní služební místo, v případě, že splňuje předpoklady a požadavky stanovené pro jiné služební místo. Nutná je také písemná dohoda na zařazení služebního orgánu s novým bezprostředně nadřízeným představeným. V případě, že má o toto místo zájem více uchazečů, upřednostní se výběrové řízení. [112]

Novelou zákona o státní službě je také pozměněno jmenování představeného do funkce vedoucího oddělení. Oproti původnímu znění, kdy se mohl do prvního kola přihlásit účastník vykonávající službu ve služebním poměru na dobu neurčitou, nově zákon určuje povinnost uchazeče mít složenou úřednickou zkoušku, pokud v uplynulých 4 letech

[108] §14 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[109] §28 odstavec 5 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[110] §27 odstavec 5 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[111] §29 odstavec 3 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[112] §49 odstavec 2 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

vykonával nebo vykonává nejméně po dobu 2 let činnosti obsažené v § 5 ZSS nebo činnosti podobné. [113]

Některé § ZSS byly novelou zrušeny, jako například § 59 týkající se jmenování představeného, který do té doby neměl úspěšně složenou úřednickou zkoušku. Tato změna koresponduje s § 29 odst. 1, kterým je doba určitá sjednocena na 12 měsíců.

V případě nařízeného zastupování představeného je nově zajištěno odměňování zastupujícího dle platové třídy zastupovaného představeného od prvého dne zastupování. [114]

Přiznání osobního příplatku zaměstnanci se rozšiřuje o možnost v souvislosti se zařazením, převedením nebo jmenováním zaměstnance na jiné služební místo. [115] Odměnit lze zaměstnance nově za úspěšné splnění naléhavých úkolů za nepřítomného státního zaměstnance. [116]

Nově lze také neobsazené místo při vážném ohrožení řádného výkonu působnosti služebního úřadu obsadit, s výjimkou služebního místa představeného, osobou v pracovním poměru na dobu určitou a to do doby obsazení tohoto místa, maximálně však na 6 měsíců. [117]

ZSS po novele obsahuje i nové §§, kterými je řešeno například ukončení pracovního poměru zaměstnance uvedeného § 190 odstavce 1 ZSS, který nebyl přijat do služebního poměru proto, že nesplňoval zákonem stanovené předpoklady, či nepožádal o přijetí do služebního poměru k 31. 12. 2021. Zákon nově upravuje i podmínky žádosti o přijetí do služebního poměru k datu 31. 8. 2017. [118]

[113] § 58 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[114] § 66 odstavec 1 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[115] § 149 odstavec 3 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[116] § 150 odstavec 1 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[117] § 178 odstavec 2 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

[118] § 190 zákona č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

3.5 Novela zákona o státní službě v roce 2018

V současné době je připravována novela ZSS, která upravuje několik zásadních skutečností. Jednou z nich je změna služebního orgánu – původně vláda nebo ministr vnitra, nově vláda nebo předseda vlády a náměstek pro státní službu je nově generálním ředitelem. [119] Státní zkoušku by bylo nutné vykonat nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnanec začal vykonávat státní službu v jiném nebo dalším oboru služby. [120] Zásadní je i změna zařazení zaměstnance na jiné služební místo, kdy v případě dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení ve službě hodnocených vynikajícími výsledky, lze zaměstnance zařadit na služební místo až o dvě platové třídy výš, než je dosavadní služební místo. [121] Tímto by mohl být vyřešen problém odborníků, kteří v současné době nesplňují podmínky stanovené zákonem na vzdělání, ale jejich kvalifikace je dána například dlouhodobou praxí a znalostí oboru. Podobný dopad může mít také úprava §51, kde je navrhováno, že představený, který je na své místo jmenován se po dobu 3 let od ukončení výkonu služby považuje za osobu splňující předpoklady pro účast ve výběrovém řízení na stejný nebo nižší stupeň řízení. [122]

Drobně jsou v novele upraveny podmínky pro druhé kolo výběrových řízení. Zásadní je pak změna jmenování vedoucího služebního úřadu z doby neurčité na dobu určitou na 5 let. [123] Totéž se týká náměstků nebo ředitelů sekcí. [124] Zároveň s návrhem změny §60, který řeší odvolání ze služebního místa představeného nově při služebním hodnocení obsahujícím výsledky nevyhovující nebo dostačující [125], a změnou pravidel služebního hodnocení, kdy služební hodnocení se místo jedenkrát za rok provede dle potřeby [126], minimálně však jednou za tři roky, dochází k výraznému prolomení neodvolatelnosti představených například v souvislosti s povolebními či jinými politickými změnami. Tím dochází k narušení jedné z původních základních zásad původního ZSS týkající se odpolitizování státní správy. Na druhou stranu však nebude docházet

[119] § 10 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[120] § 35 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[121] § 49 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[122] § 51 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[123] § 54 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[124] § 55 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[125] § 60 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[126] § 155 návrhu novely zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

k účelovým rušením sekcí či dokonce úřadu z důvodu výměny jednoho představeného a tím bude paradoxně možná více naplňován účel ZSS a to stabilizace veřejné správy.

3.6 Odměňování zaměstnanců

Mzda a plat zaměstnanců se obecně odvíjí od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle dosahovaných pracovních výsledků a pracovní výkonnosti.

Základním pravidlem odměňování zaměstnanců je i povinnost zaměstnavatele stanovit zaměstnancům za práci stejné hodnoty (stejná složitost, odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky, srovnatelná výkonnost a výsledky práce) stejnou mzdu nebo plat.

3.6.1. Odměňování státních zaměstnanců

Odměňování státních zaměstnanců řeší ZSS v části deváté [127], kde je výslovně poznamenáno, že odměňování státních zaměstnanců se řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak [128]. Zde se výslovně odvolává působnost ZSS na zákoník práce, jak bylo popsáno v předchozích kapitolách.

Zákon jasně definuje, že u státních zaměstnanců se nepoužije první až čtvrtá platová třída stanovená zákoníkem práce [129], přičemž výši platových tarifů stanoví vláda nařízením [130]. Charakteristiku platových tříd obsahuje příloha č. 1 k tomuto zákonu [131]. Platové třídy se odvíjejí dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti [132].

Součástí platu je i příplatek za vedení (rozpětí jednotlivých příplatků je stanoveno přílohou č. 2 k ZSS [133]), příplatek za službu přes čas [134], zvláštní příplatek [135] a osobní

[127] § 144 až § 152 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[128] § 144 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[129] § 145 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[130] Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností

[131] Příloha II. – Příloha k zákonu č. 234/2014 Sb. – charakteristiky platových tříd [cit. 2017-23-09]

[132] § 145 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[133] § 146 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[134] § 147 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[135] § 148 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

příplatek. Osobní příplatek lze státnímu zaměstnanci přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmou pouze v souvislosti s výsledkem služebního hodnocení [136].

Státního zaměstnance lze také ocenit za dobrovolné převzetí splnění naléhavých úkolů za nepřítomného zaměstnance. Tato odměna se netýká zaměstnanců, kterým náleží příplatek za vedení. Celková výše odměn za kalendářní rok nesmí překročit 25% ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení [137]. Dalším druhem ocenění je odměna za služební pohotovost [138].

Ve věcech platových náležitostí pro zaměstnance OJ rozhoduje nadřízený služební orgán, kterým je k 1. 1. 2018 Ing. Svatava Maradová MBA.

3.6.2. Plat

Plat je peněžité plnění poskytované za práci a jsou jím odměňováni státní zaměstnanci, zaměstnanci územně samosprávných celků (krajů a obcí), zaměstnanci státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo regionální radu soudržnosti [139].

Každému státnímu zaměstnanci za práci náleží tedy plat dle příslušného platového tarifu a zařazení do platové třídy a následně do platového stupně. Vláda stanovila jednotným nařízením [140] výši tarifů a v katalogu zařazení správních činností zařazení do jednotlivých platových tříd [141].

Plat obsahuje i nenárokové složky, jako jsou příplatky (za vedení, za službu přes čas, zvláštní příplatek, osobní příplatek závislý na výsledku služebního hodnocení

[136] § 149 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[137] § 150 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[138] § 151 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[139] FNANCE.CZ, *Plat a mzda* [on-line]. Dostupné on-line https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/ [cit. 2017-23-09]

[140] Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností

[141] Příloha II. – Příloha k zákonu č. 234/2014 Sb. – charakteristiky platových tříd [cit. 2017-23-09]

státního zaměstnance) a odměny (za dobrovolné převzetí naléhavých služebních úkolů za nepřítomného zaměstnance nebo za služební pohotovost) [142].

Pro každou platovou třídu je taxativně vymezená výše požadovaného vzdělání, přičemž vyšší vzdělání neznamená automaticky vyšší platební třídu, ale povinností pro vyšší platební třídu je nutné požadované vzdělání.

Požadované vzdělání pro platovou třídu [143]:

1. platová třída – základní vzdělání
2. platová třída – základní vzdělání
3. platová třída – střední vzdělání
4. platová třída – střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída – střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída – střední vzdělání s maturitou nebo výučním listem
7. platová třída – střední vzdělání s maturitou
8. platová třída – střední vzdělání s maturitou
9. platová třída – vyšší odborné vzdělání nebo střední s maturitou
10. platová třída – vysokoškolské (bakalářské) vzdělání nebo vyšší odborné
11. platová třída – vysokoškolské (magisterské) vzdělání nebo bakalářské
12. platová třída – vysokoškolské (magisterské) vzdělání nebo bakalářské
13. platová třída – vysokoškolské (magisterské) vzdělání
14. platová třída – vysokoškolské (magisterské) vzdělání
15. platová třída – vysokoškolské (magisterské) vzdělání
16. platová třída - vysokoškolské (magisterské) vzdělání

3.6.3. Platový stupeň

Platový stupeň se odvíjí od započitatelné praxe zaměstnance v dané pozici. Výpočet délky praxe závisí na zaměstnavateli. Do této doby se započítává i vojenská či civilní služba a mateřská dovolená [144].

[142] MINISTERSVO VNITRA ČR, *Odměňování státních zaměstnanců* [on-line]. Dostupné on-line http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx [cit. 2017-24-09]

[143] MINISTERSVO VNITRA ČR, *Odměňování státních zaměstnanců* [on-line]. Dostupné on-line http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx [cit. 2017-24-09]

[144] FNANCE.CZ, *Plat a mzda* [on-line]. Dostupné on-line https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/ [cit. 2017-23-09]

3.6.4. Mzda

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci a jsou jí odměňování ostatních zaměstnavatelů, než je uvedeno u platu [145].

Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru je upraveno zákoníkem práce [146]. Pro výpočet mzdy je podkladem složitost, odpovědnost a namáhavost práce, které se posuzují dle vzdělání a praktických znalostí a dovedností, které jsou potřeba pro výkon práce, podle organizační a řídící náročnosti, míry odpovědnosti za škodu, zdraví a bezpečnost, dle zátěže (fyzické, smyslové a duševní) a na základě působení negativních pracovních vlivů [147].

Dalším podkladem výpočtu mzdy jsou pracovní podmínky (pracovní režimy – směny, práce v noci či přes čas, škodlivost či obtížnost, negativní vlivy pracovního prostředí a jeho rizikovost) [148].

Podstatnou součástí mzdy je i posouzení pracovní výkonnosti zaměstnance posuzovaná dle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností zaměstnance, jeho způsobilosti a výsledků práce.

[145] FNANCE.CZ, *Plat a mzda* [on-line]. Dostupné on-line https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/ [cit. 2017-23-09]

[146] § 109 zákona č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[147] FNANCE.CZ, *Plat a mzda* [on-line]. Dostupné on-line https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/ [cit. 2017-23-09]

[148] FNANCE.CZ, *Plat a mzda* [on-line]. Dostupné on-line https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/ [cit. 2017-23-09]

4 Praktická část

Základním tématem jsou pracovněprávní vztahy vybrané organizační složky státu, jejich ovlivnění zákonem o státní službě. Součástí této části práce je i téma odměňování pracovníků daného úřadu v souvislosti s analýzou platových tříd.

4.1 Historie Státního pozemkového úřadu

Roku 1919 byl založen první Státní pozemkový úřad. Důvodem založení úřadu byla potřeba provedení první pozemkové reformy.

Stávající Státní pozemkový úřad byl zřízen dne 1. 1. 2013 Ministerstvem zemědělství na základě zákona č. 503/2012 Sb., [149] o Státním pozemkovém úřadu. Jeho vznikem došlo ke sloučení Pozemkového fondu ČR, Zemědělské vodohospodářské správy, Pozemkových úřadů České republiky včetně Ústředního pozemkového úřadu. Současně došlo k přechodu agend i zaměstnanců sloučených organizací a organizačních složek státu.

4.2 Státní pozemkový úřad

Státní pozemkový úřad, který je správním úřadem se sídlem v Praze s celostátní působností a zároveň je organizační složkou státu, byl zřízen ke dni 1. ledna 2013 na základě zákona č. 503/2012 Sb., [150] o Státním pozemkovém úřadu. V čele SPÚ k 1. 1. 2018 stojí ústřední ředitelka (Ing. Svatava Maradová MBA). Úřad je podřízen Ministerstvu zemědělství a je tvořen ústředím a krajskými pozemkovými úřady. Ty vykonávají činnost SPÚ v hranicích jednotlivých vyšších územně samosprávných celků a jejich pobočky rozhodují ve správním řízení jako orgán prvního stupně podle územní působnosti. Územní působnost poboček odpovídá území jednoho nebo více okresů.

[149] Zákon č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

[150] Zákon č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Odvolacím orgánem proti rozhodnutí krajského pozemkového úřadu nebo pobočky je ústředí SPÚ. [151]

Působnost SPÚ je stanovena zákony:

- Zákon č. 503/2012 Sb., [152] o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 229/1991 Sb., [153] o úpravě vlastnických vztahů k půdě a jinému zemědělskému majetku (zákon o půdě), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 139/2002 Sb., [154] o pozemkových úpravách a pozemkových úřadech
- Zákon č. 428/2012 Sb., [155]o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi
- Zákon č. 219/2000 Sb., [156] o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích (zákon o majetku ČR), ve znění pozdějších předpisů)

Konkrétní činnosti SPÚ jsou upravovány interními normativní právní akty, jako například směrnice, řády, metodické pokyny a vnitřní pokyny. Interním normám jsou podřízeny úkony organizačních útvarů a organizačních jednotek SPÚ, které vyplývají z působnosti konkrétních odborů SPÚ zabývajících se agendami - správa majetku státu, převody majetku státu a pozemkové úpravy.

Pracovněprávní vztahy zaměstnanců SPÚ jsou upravovány dvěma zákony:

a) Zákoníkem práce
b) Zákonem o státní službě

[151] STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. *O úřadu* [on-line]. Státní pozemkový úřad, Dostupné on-line na http://www.spucr.cz/statni-pozemkovy-urad/o-uradu [cit. 2017-11-05]

[152] Zákon č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

[153] Zákon č. 229/1991 Sb., o úpravě vlastnických vztahů k půdě a jinému zemědělskému majetku, ve znění pozdějších předpisů.

[154] Zákon č. 139/2002 Sb., o pozemkových úpravách a pozemkových úřadech.

[155] Zákon č. 428/2012 Sb., o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi a o změně některých zákonů (zákon o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi), ve znění pozdějších předpisů.

[156]Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

Schéma 1- přehled organizačních jednotek SPÚ - poboček a krajských pozemkových úřadů

Schéma OJ platné v roce 2015

Zdroj a zpracování: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. O úřadu [on-line]. Státní pozemkový úřad. Dostupné on-line na http://www.spucr. cz/statni-pozemkovy-urad/o-uradu/ organizacni-struktura. [cit. 2015-11-09]

V roce 2015 byly organizační jednotky SPÚ rozděleny do 14 krajských pracovišť a 64 poboček zřízených jednotlivými krajskými pracovišti. Rozložení krajských pracovišť odpovídá v souladu s platnou právní úpravou [157] územnímu rozdělení vyšších územně samosprávných celků – krajů. Jednotlivé pobočky spravují území jednoho i více bývalých okresů. Všechny pobočky se zabývají agendou pozemkových úprav, ale pouze 14 z těchto poboček se zabývá i agendou správy majetku a to buď ve stejné působnosti, jako v případě agendy pozemkových úprav nebo vykonávají správu majetku i pro ostatní přilehlé bývalé okresy poboček, které vykonávají pouze agendu pozemkových úprav.

[157] §2 zákona č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a změně některých souvisejících zákonů.

Zdroj a zpracování: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. O úřadu [on-line]. Státní pozemkový úřad. Dostupné on-line na http://www.spucr.cz/frontend/webroot/uploads/files/2017/02/pusobnost_pobocek_20175500.jpg [cit. 2017-30-04]

Oproti roku 2015 došlo k 1. 1. 2017 v organizační struktuře SPÚ k zásadní změně územní struktury spočívající ve sloučení dvou krajských pracovišť a to KPÚ pro Středočeský kraj a KPÚ pro hlavní město Praha. Součástí organizačních změn bylo i navýšení počtu sekcí ústředí SPÚ z původních 4 na 6.

4.2.1. Organizační struktura

Organizační struktura je hierarchické uspořádání vztahů jednotlivých pracovních nebo služebních míst v rámci organizačních útvarů a vztahů mezi útvary v organizaci. Zahrnuje vztahy nadřízenosti a podřízenosti a řeší vzájemné pravomoci (kompetence), vazby a odpovědnost. Organizační struktura je nezbytná pro řízení většího počtu lidí a proto se bez ní neobejde žádná větší organizace. Nastavuje komunikační pravidla

pro sjednocení jednotlivých činností, procesů a lidi v podniku a formalizuje jejich vztahy pro dosažení společných cílů organizace. [158]

Organizační struktura SPÚ je oficiálně kodifikována v interních směrnicích a pracovních a služebních náplních. Z těch plynou vazby nadřízenosti, podřízenosti, pravomocí a odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců nebo pracovních či služebních pozic úřadu. Organizační struktura je důležitá pro řízení, rozhodování a schvalování, včetně oprávnění jednotlivých lidí v konkrétních procesech.

4.2.2. Organizační struktura SPÚ

SPÚ je služebním úřadem ve smyslu zákona o státní službě. Jeho organizační struktura je definována v § 19 zákona o státní službě [159] a podrobně zpracována v interních dokumentech SPÚ. Státní pozemkový úřad je organizován hierarchickou kombinovanou organizační strukturou – územní a odvětvovou.

Organizační struktura všech služebních úřadů je definována v § 19 zákona o státní službě [160]. Služební úřad návrh své organizační struktury zpracovává podle systemizace. Obdobně jsou řešeny i změny organizační struktury a to prostřednictvím ústředního správního úřadu, který návrh předloží Ministerstvu vnitra k vyjádření. Systemizaci schvaluje vláda a to na následující kalendářní rok. Vládě je systemizace předkládána ministrem vnitra. Vláda je pak oprávněna navrhovanou systemizaci služebního úřadu upravovat. Není – li systemizace do 31. prosince vládou schválena, použije služební úřad pro následující kalendářní rok systemizaci stávající.

Jednou ze zásadních změn mezi roky 2015 a 2017 v organizační struktuře SPÚ je snížení počtu krajských pracovišť ze 14 na 13 a to sloučením KPÚ pro Středočeský kraj a KPÚ pro hlavní město Praha. Změnila se i struktura ústředí SPÚ. Zvýšil se počet sekcí a byly upraveny i názvy a působnost organizačních útvarů ústředí SPÚ.

Schéma 2 - organizační schémata SPÚ – příloha č. I

[158] MANAGEMENT MANIA *Organizační struktura* [on-line]. Dostupné on-line https://managementmania.com/cs/formalni-organizacni-struktura. [cit. 2017-20-05]

[159] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[160] §19 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Na základě návrhů služebních orgánů návrh systemizace služebních míst připravuje Ministerstvo vnitra. Ministerstvo zároveň koordinuje zpracování návrhů organizačních struktur, hodnocení a vzdělávání státních zaměstnanců. [161]

Služební předpisy, vydávané písemně stanovují organizační věci služby a jsou závazné pro všechny zaměstnance, včetně zaměstnanců v pracovním poměru. [162]

Současnými vnitřními normami SPÚ jsou například Organizační řád SPÚ, příkazy ústředního ředitele, Organizační řád, Pracovní řád, Mzdový systém, Podpisový řád, Řád spisové služby, metodické pokyny a další směrnice a vnitřní pokyny.

4.2.3. Personální struktura organizačních jednotek SPÚ k 1. 1. 2015

Hlavními úkoly personálního řízení je například vytváření dynamického souladu mezi počtem a strukturou pracovních míst a počtem a strukturou pracovníků, optimální využívání pracovních sil v úřadu, optimální využívání potenciálu zaměstnanců, personální a sociální rozvoj zaměstnanců úřadu, tj. rozvoj potenciálu lidí a jejich kvalifikace.

- Personální rozvoj = dodělání VŠ vzdělání, rozvoj svých kompetencí
- Sociální rozvoj = schopnost spolupráce, vztahy s kolegy, BOZP (přestávky, WC), vánoční večírky, zvyšování spokojenosti zaměstnanců, benefity

Personální řízení na SPÚ bylo v minulých letech povinno změnit způsob řízení lidských zdrojů a to v důsledku účinnosti zákona o státní službě. [163] Počet pracovních míst před účinností zákona o státní službě k 1. 1. 2015 byl na OJ SPÚ 1154. Všichni tito zaměstnanci původně uzavřeli pracovní poměr na SPÚ dle zákoníku práce.

4.2.4. Systemizace organizačních jednotek SPÚ k 1. 6. 2016

Po účinnosti zákona o státní službě byl na SPÚ započat proces převodu velké většiny zaměstnanců do služebního poměru. V první vlně přecházeli vedoucí zaměstnanci, kteří museli projít tzv. přesoutěžením na svou pozici. V „přesoutěžení“ bylo možné využít výjimky z požadovaného vzdělání, které bylo nasystemizováno pro danou pozici.

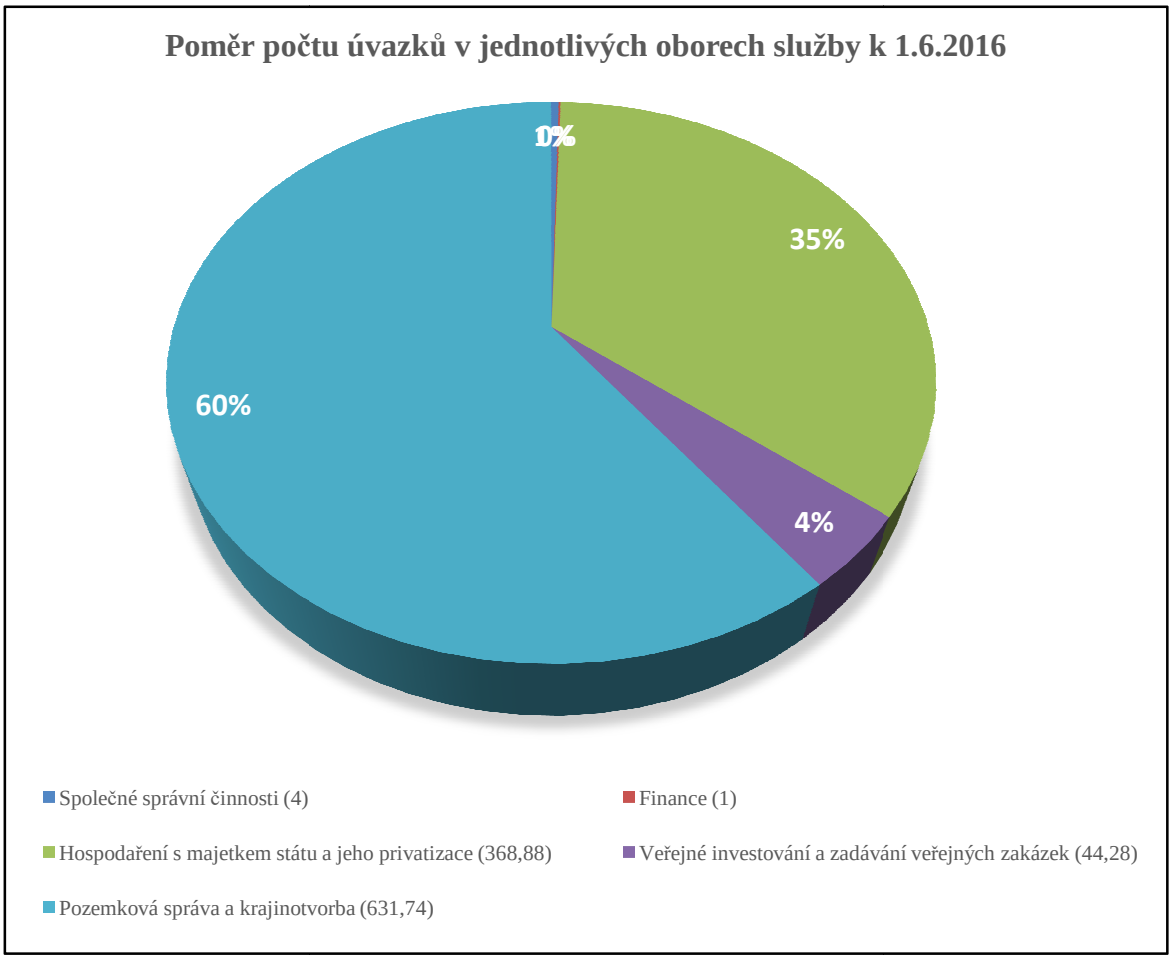
[161] § 13 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[162] § 11 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[163] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

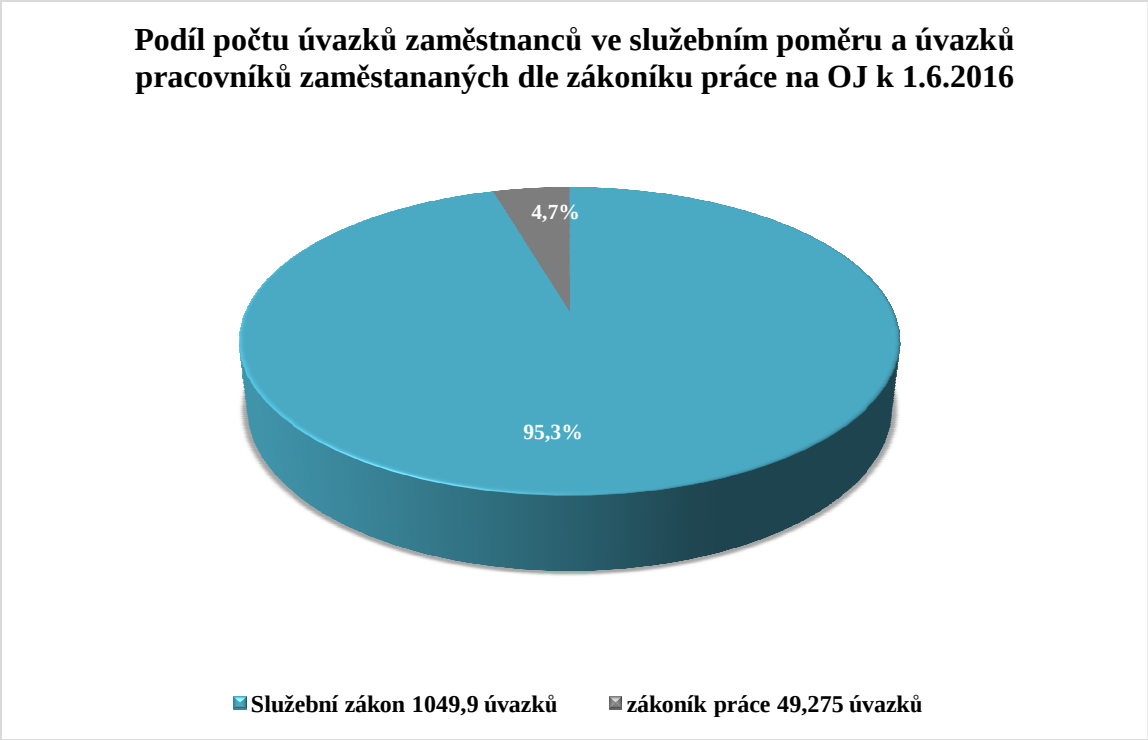
Tuto výjimku bylo možné uplatnit pouze jednou. V případě, že byla výhoda „zkonzumována“, není již možné v rámci zákona o státní službě tuto výjimku uplatnit znovu. V následujících etapách byla do služby převedena i většina řadových zaměstnanců SPÚ.

Schéma 3 - Poměr počtu úvazků v jednotlivých oborech služby v OJ k 1. 6. 2016



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Schéma 4 - podíl počtu úvazků zaměstnanců ve služebním poměru a úvazků pracovníků zaměstnaných dle zákoníku práce na OJ k 1. 6. 2016

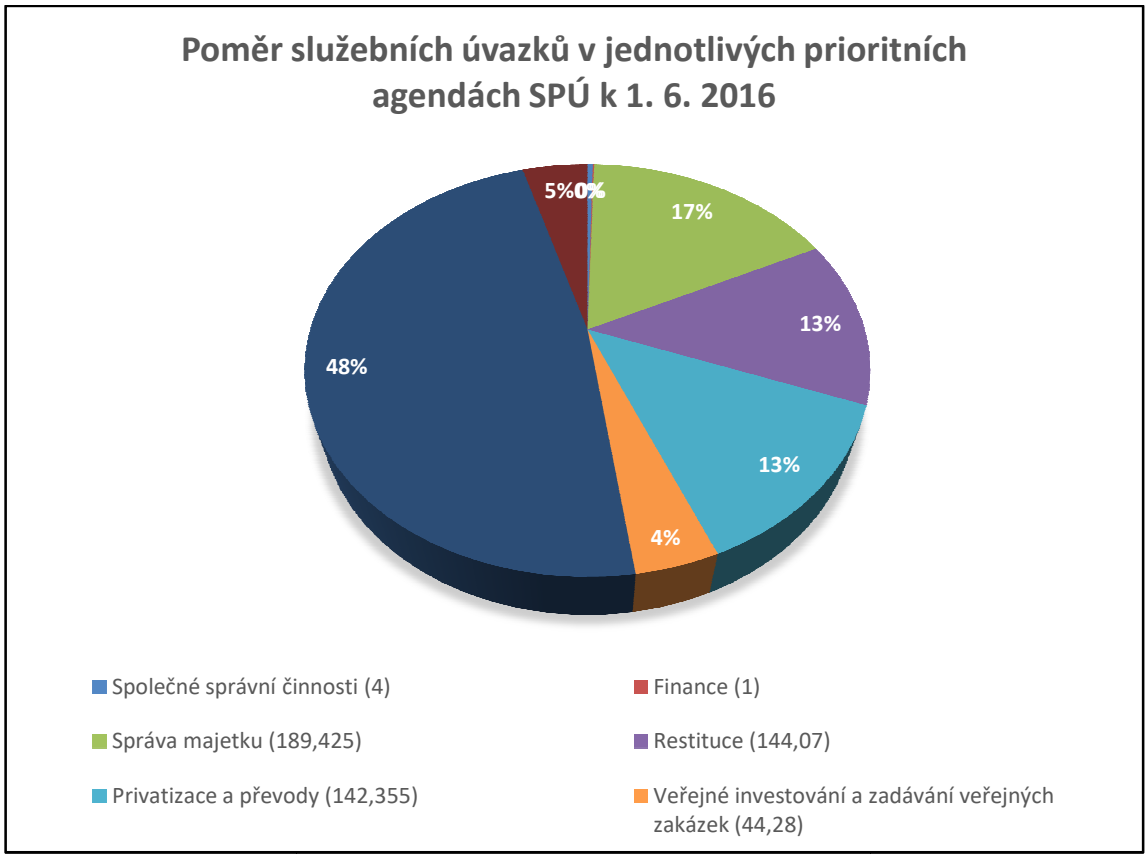


Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Podíl počtu zaměstnanců ve služebním poměru se výrazným způsobem k 1. 6. 2016 na SPÚ změnil. Více jak 96% zaměstnanců přešlo pod služební zákon a pouhých necelých 5% zůstává zaměstnáno dle zákoníku práce. Z tohoto poměru je jasně patrná velikost změny, se kterou se Státní pozemkový úřad musel po účinnosti ZSS [164] vyrovnat. Tato změna s sebou přinesla velkou administrativní zátěž a spolu se stále ještě novým zákonem, ke kterému chyběl výklad a komentáře docházelo ke spoustě problémů a nejasností v rámci správních řízení, které jsou povinností při služebně právních vztazích a vyplývají ze zákona.

[164] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Schéma 5 - poměr služebních úvazků na OJ v jednotlivých prioritních agendách SPÚ k 1. 6. 2016

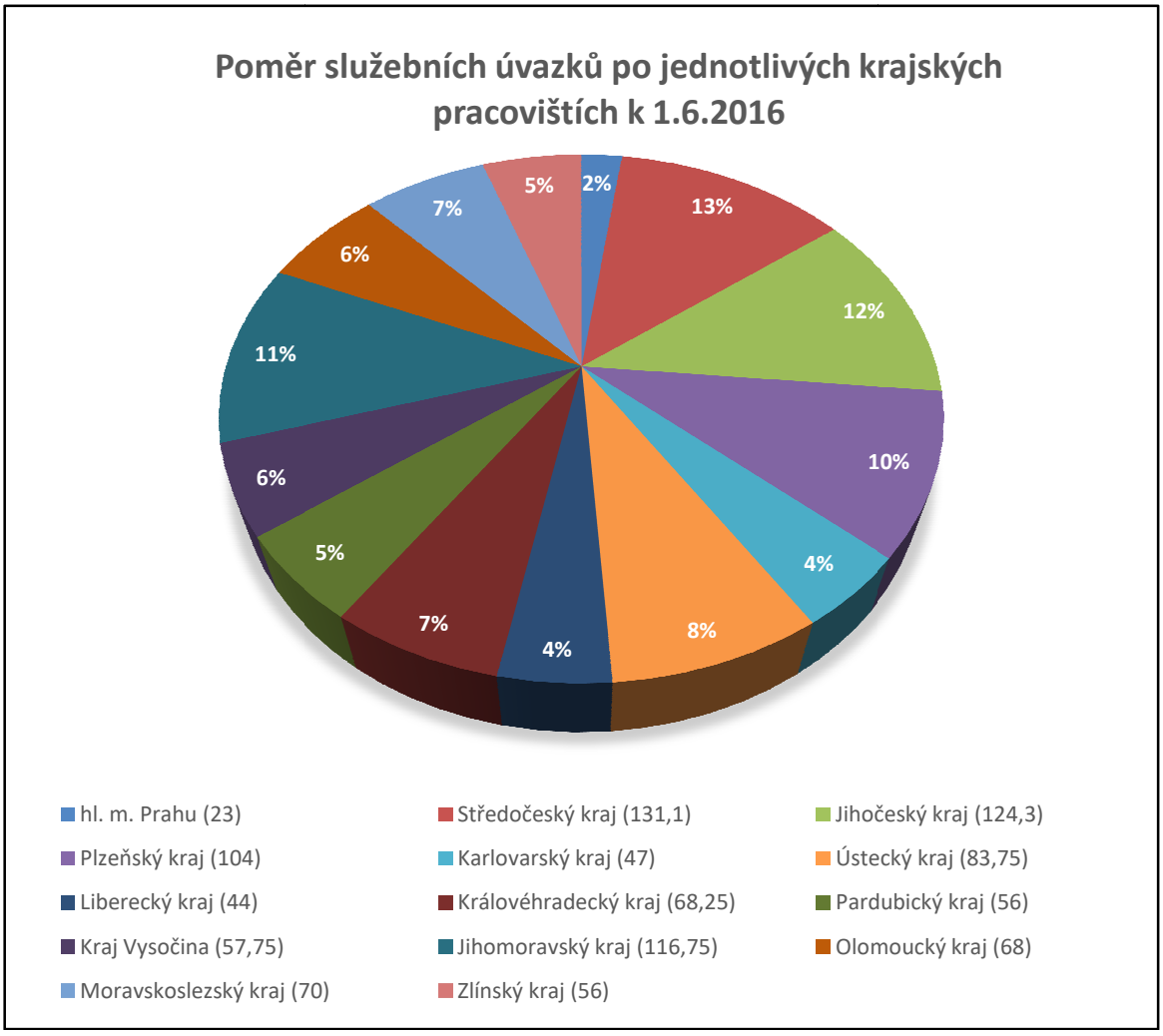


Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Působnost SPÚ vychází ze zákona č. 503/2012 Sb. [165], a obsahuje čtyři základní agendy – agendu pozemkových úprav, správy majetku, převodů a privatizace a restitucí. Součástí celkového počtu úvazků jsou i obslužné činnosti organizace. Výše uvedené grafické znázornění zobrazuje poměr rozložení pracovních a služebních úvazků v OJ v jednotlivých prioritních agendách SPÚ. Nejvíce úvazků v OJ SPÚ k 1. 6. 2016 bylo v oboru služby pozemkových úprav (48%), následují obory služby správy majetku, restitucí a privatizací a převodů (v rozmezí 13 – 17%). Ostatní obory služby, včetně úvazků zákoníku práce, jsou zastoupeny v menších poměrech. Tento stav jasně definuje hlavní prioritní agendy SPÚ.

[165] §1 zákona č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a změně některých souvisejících zákonů.

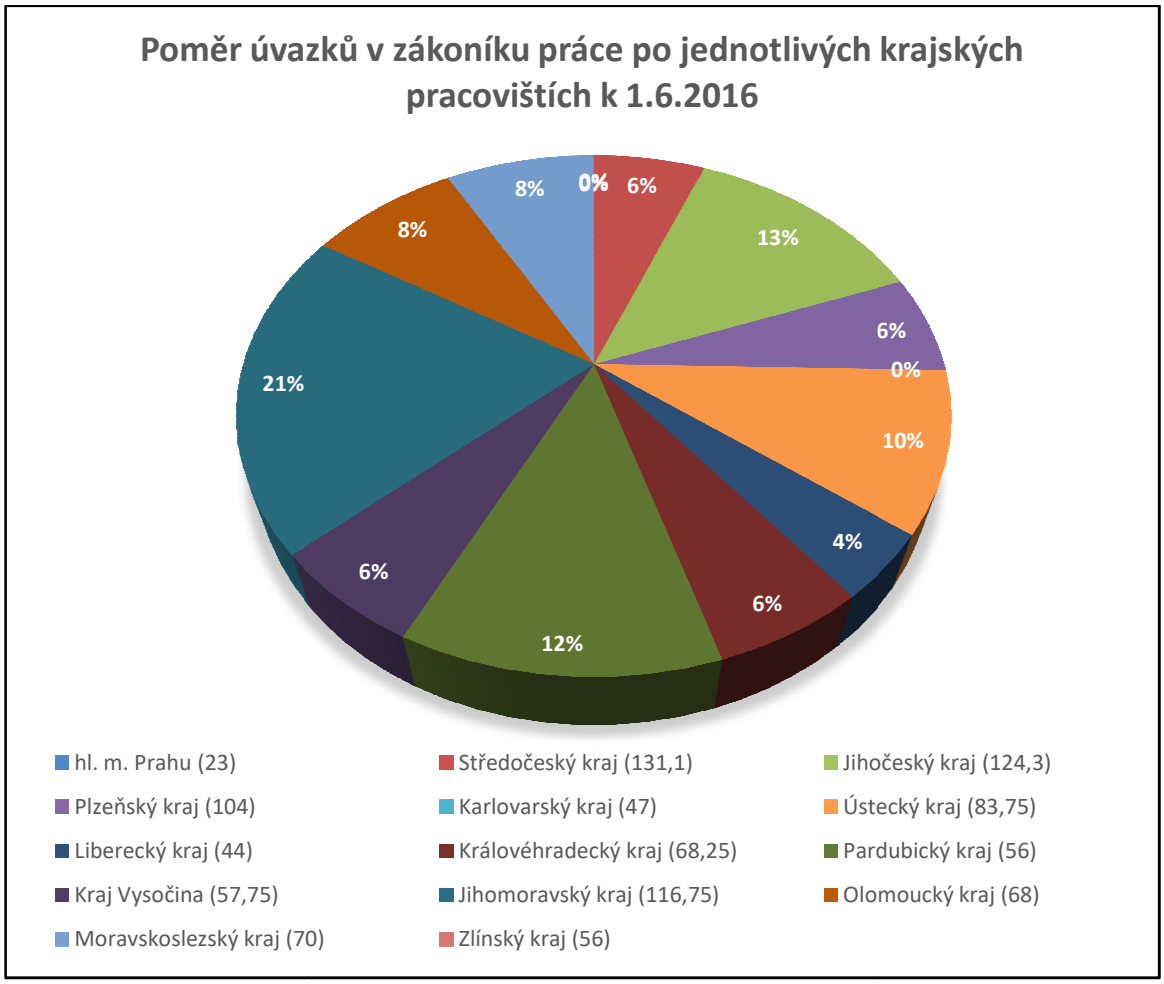
Schéma 6 - poměr služebních úvazků po jednotlivých krajských pracovištích SPÚ k 1. 6. 2016



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Rozložení počtu úvazků v jednotlivých krajských pracovištích je nerovnoměrné v návaznosti na velikost vyššího územně správního celku kraje a především v přímé úměře k množství spravovaného majetku státu. Největší počet úvazků je na KPÚ pro Středočeský kraj (131), který má zároveň zřízený největší počet svých poboček. Naopak nejmenším počtem úvazků disponuje KPÚ pro hlavní město Prahu (23), což bylo v roce 2017 také, kromě i malého množství spravovaného majetku, jedním z důvodů sloučení této OJ s KPÚ pro Středočeský kraj.

Schéma 7 - poměr úvazků v zákoníku práce po jednotlivých krajských pracovištích SPÚ k 1. 6. 2016



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Nerovnoměrně je k 1. 6. 2016 rozložené i množství pracovních úvazků v jednotlivých krajských pracovištích. Počty jednotlivých zaměstnanců, kteří po účinnosti zákona o státní službě [166] zůstali zaměstnáni dle zákoníku práce, byl určen na základě rozhodnutí vedoucích zaměstnanců jednotlivých KPÚ. Počty zaměstnanců, jejichž činnost tak dle uvážení vedoucího zaměstnance kraje nespadá do činností obsažených v zákoně o státní službě [167], byly napříč jednotlivými OJ rozděleny k 1. 6. 2016 individuálně.

[166] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[167] § 5 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

4.2.5. Systemizace organizačních jednotek SPÚ k 1. 1. 2017

K 1. 1. 2017 dochází k účinnosti nově schválené systemizace SPÚ. Tato systemizace byla navržena na základě podrobné analýzy jednotlivého rozložení služebních a pracovních úvazků ve vztahu k množství vykonávané agendy na jednotlivých pracovištích. Součástí systemizace bylo i snížení počtu systemizovaných míst více než o 100 úvazků. Návrh snížení, u jednotlivých OJ, vycházel z podrobných analýz činností v prioritních agendách. Zásadním způsobem došlo k snížení počtu služebních úvazků v agendě restitucí z důvodu postupného dokončování této zbytné agendy dle zákona č. 428/2012 Sb. [168] a zákona č. 229/1991 Sb. [169] V agendě restitucí byl počet úvazků snížen o polovinu.

Schéma 8 – podíl počtu úvazků zaměstnanců ve služebním poměru a úvazků pracovníků zaměstnaných dle zákoníku práce k 1. 1. 2017

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

K 1. 1. 2017 také dochází i k úpravě počtu úvazků dle zákoníku práce [170] v návaznosti na velikost jednotlivých pracovišť. V zákoníku práce tak zůstávají pouze

[168] Zákon č. 428/2012 Sb., o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi a o změně některých zákonů (zákon o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi), ve znění pozdějších předpisů.

[169] Zákon č. 229/1991 Sb., o úpravě vlastnických vztahů k půdě a jinému zemědělskému majetku, ve znění pozdějších předpisů.

[170] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

obslužné činnosti na krajských pracovištích a tím dochází k systémovému rozložení těchto pracovních úvazků. Zároveň dochází i ponížení celkového počtu zaměstnanců OJ zaměstnaných dle zákoníku práce.

4.2.6. Analýza platových tříd zaměstnanců SPÚ v roce 2017

Po vzniku SPÚ sloučením především bývalého Pozemkového fondu a soustavy pozemkových úřadů došlo i k převodu zaměstnanců spolu se stávajícími platovými třídami. Žádná z dosavadních systemizací neřešila nepoměr v množství jednotlivých platových tříd v současných oborech služby či v jednotlivých organizačních jednotkách. Tím došlo k nesystémovému zaměstnávání osob napříč celým úřadem bez hledu na jeho potřeby a bez ohledu na spravedlivé odměňování zaměstnanců, na které se rozložení platových tříd bez pochyby váže.

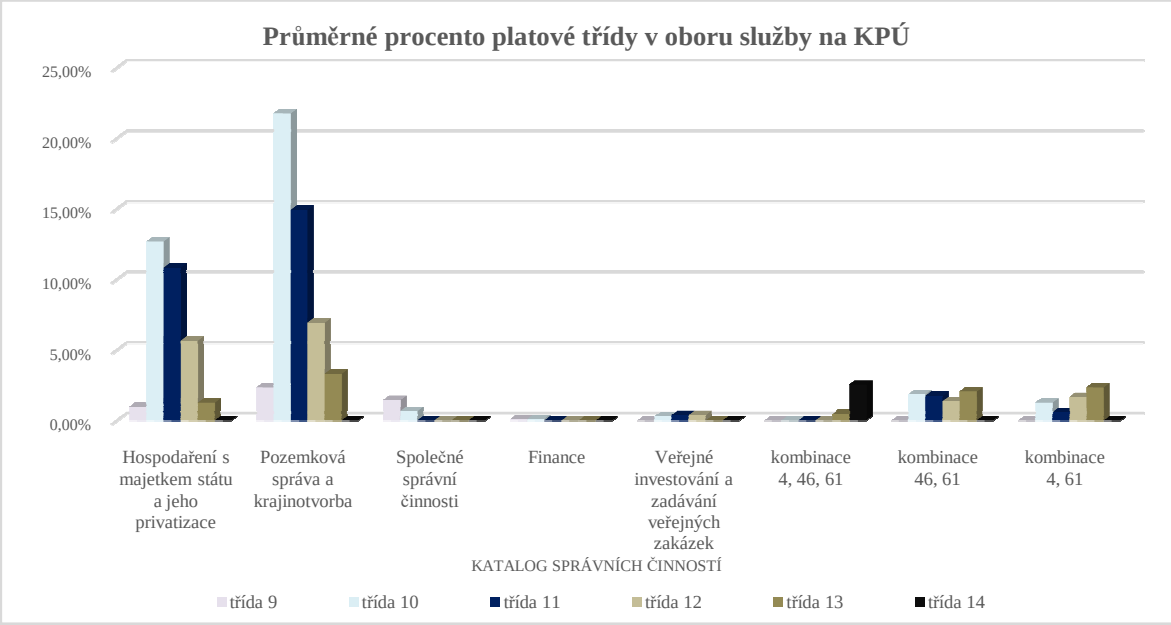
Počty jednotlivých platových tříd v rozmezí od deváté platové třídy, po čtrnáctou platovou třídu v jednotlivých oborech služby jsou rozvrženy opět nerovnoměrně v závislosti na původní strukturu platových tříd sloučených organizací.

Tabulka 1 – zastoupení platových tříd v oborech služby na SPÚ k 31. 5. 2017 (a – v %)

SPÚ	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**Celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	0,98%	12,68%	10,83%	5,66%	1,27%	0,00%	**31,41%**
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	2,34%	21,76%	14,93%	6,93%	3,32%	0,00%	**49,27%**
Společné správní činnosti (0)	1,46%	0,68%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**2,15%**
Finance (1)	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,20%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	0,29%	0,39%	0,39%	0,00%	0,00%	**1,07%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,49%	2,54%	**3,02%**
kombinace 46, 61	0,00%	1,85%	1,76%	1,37%	2,05%	0,00%	**7,02%**
kombinace 4, 61	0,00%	1,27%	0,59%	1,66%	2,34%	0,00%	**5,85%**
Celkem	**4,88%**	**38,63%**	**28,49%**	**16,00%**	**9,46%**	**2,54%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Schéma 9 - zastoupení platových tříd v oborech služby na SPÚ k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Z analýzy průměrného zastoupení patových tříd v jednotlivých oborech služby jednoznačně vyplývá, že nejvíce jsou zastoupeny platové třídy 10, 11 a 12 a to zejména v oborech služby Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace a Pozemková správa a krajinotvorba. Tyto počty ještě doplňují kombinace obou těchto oborů služby. Ostatní platové třídy jsou zastoupeny pouze okrajově s tím, že vyšší třídy jsou přednostně určeny pro představené ve výše uvedených oborech služby. Takto zpracované údaje byly podkladem pro porovnání platových tříd v jednotlivých obrech služby v organizačních jednotkách SPÚ s celorepublikovým průměrem zpracovaným v níže uvedených tabulkách a grafech.

Z výše uvedených údajů je dále zřejmé, že na SPÚ je největší zastoupení oboru služby Pozemková správa a krajinotvorba (61) – téměř 50%. Následuje obor služby Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4) s cca 30%. Tato data také odražení prioritní agendy SPÚ a to správu majetku státu, privatizaci, restituce a zejména pozemkové úpravy. Ostatní obory služby jsou zastoupeny jen marginálně.

Tabulka 2 – zastoupení platových tříd v oborech služby na SPÚ k 31. 5. 2017 (b - v ks)

Obor služby	Třída						
	9	10	11	12	13	14	Celkem
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	10	130	111	58	13	0	**322**
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	24	223	153	71	34	0	**505**
Společné správní činnosti (0)	15	7	0	0	0	0	**22**
Finance (1)	1	1	0	0	0	0	**2**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0	3	4	4	0	0	**11**
Kombinace 4, 46, 61	0	0	0	0	5	26	**31**
Kombinace 46,61	0	19	18	14	21	0	**72**
Kombinace 4,61	0	13	6	17	24	0	**60**
Celkem	**50**	**396**	**292**	**164**	**97**	**26**	**1025**

Schéma 10 – zastoupení jednotlivých oborů služby na OJ dle počtu úvazků k 31. 5. 2017

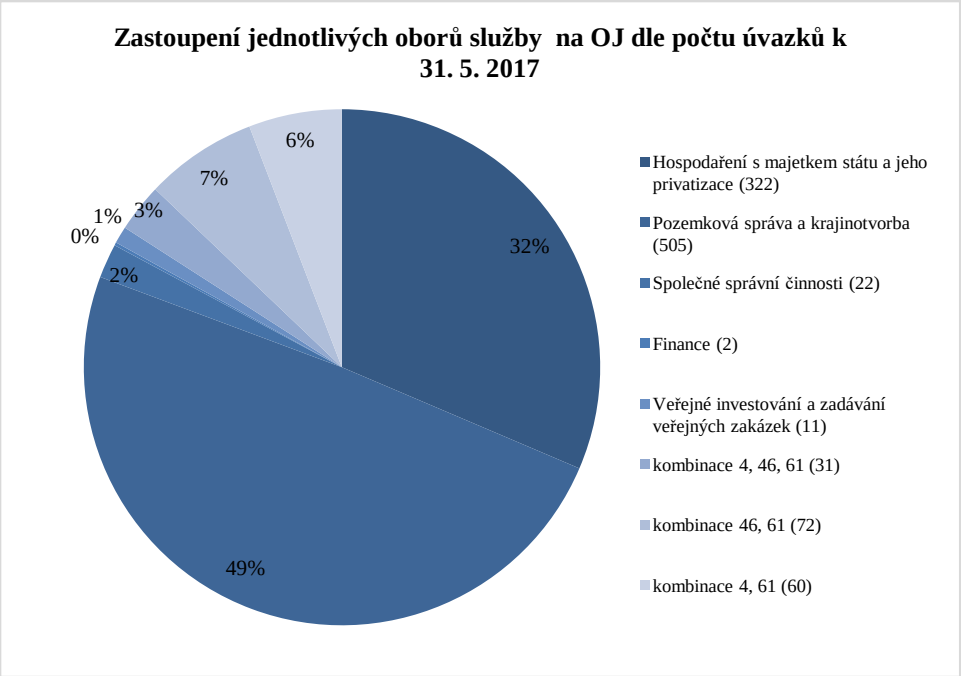
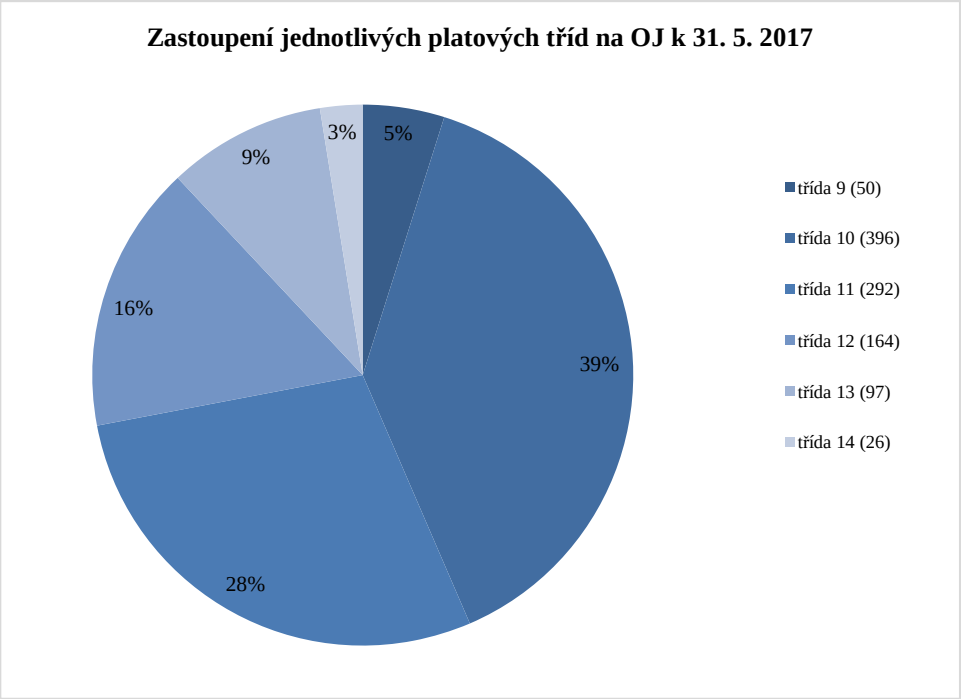


Schéma 11 - zastoupení jednotlivých platových tříd na OJ k 31. 5. 2017



V následujících grafech a tabulkách je zanalyzováno procentuální zastoupení jednotlivých platových tříd na každém z krajských pozemkových úřadů. Barevně je odlišeno nerovnoměrné rozložení počtu jednotlivých platových tříd.

Legenda (platí pro všechny tabulky procentuálního zastoupení platových tříd):

	Údaj pod celorepublikovým průměrem – navrženo navýšení počtu platových tříd
	Údaj nad celorepublikovým průměrem – navrženo snížení, či další nenavyšování počtu platových tříd

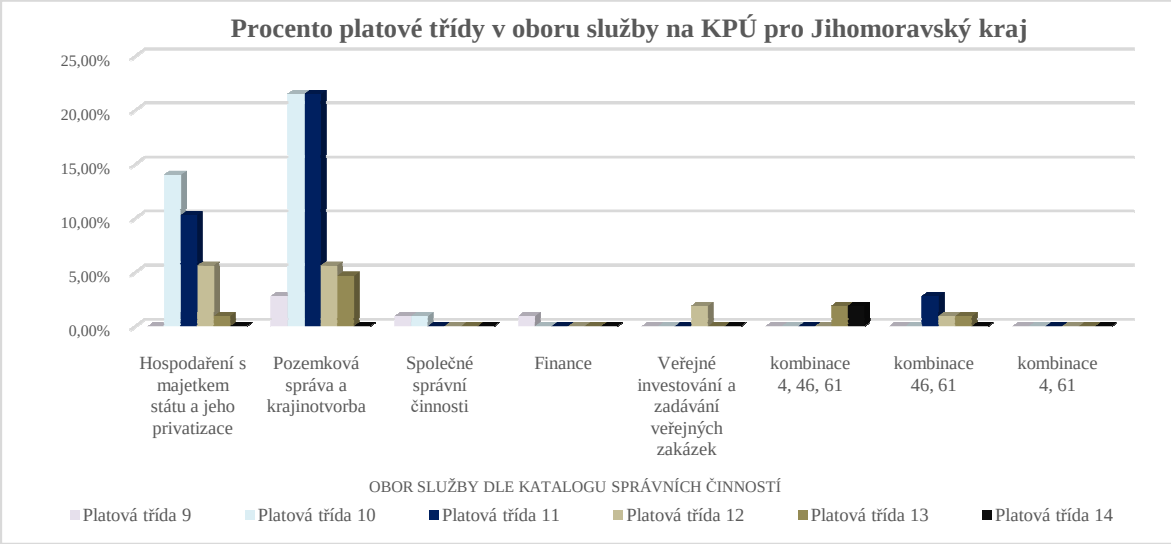
Tabulka 3 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihomoravský kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Jihomoravský kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	14,02%	10,28%	5,61%	0,93%	0,00%	**30,84%**
Pozemková správa a krajinotvorba	2,80%	21,50%	21,50%	5,61%	4,67%	0,00%	**56,07%**
Společné správní činnosti	0,93%	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**1,87%**
Finance	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,93%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	1,87%	0,00%	0,00%	**1,87%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,87%	1,87%	**3,74%**
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	2,80%	0,93%	0,93%	0,00%	**4,67%**
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Celkem	**4,67%**	**36,45%**	**34,58%**	**14,02%**	**8,41%**	**1,87%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Na KPÚ pro Jihomoravský kraj se nejvíce od celorepublikového průměru odchyluje počet platových tříd 11. Celorepublikový průměr činí 28,49% oproti počtu platových tříd 11 na KPÚ pro Jihomoravský kraj – 34,58%. V této třídě je velký prostor ke snížení jejich počtu proti jiným třídám zejména v oborech služby Pozemková správa a krajinotvorba a v kombinaci (4, 61), na rozdíl od platové třídy 10, 12 a 14 kde je prostor pro navýšení počtu těchto tříd ve srovnání s celorepublikovým průměrem.

Schéma 12 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihomoravský kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Tabulka 4 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihočeský kraj k 31. 5. 2017

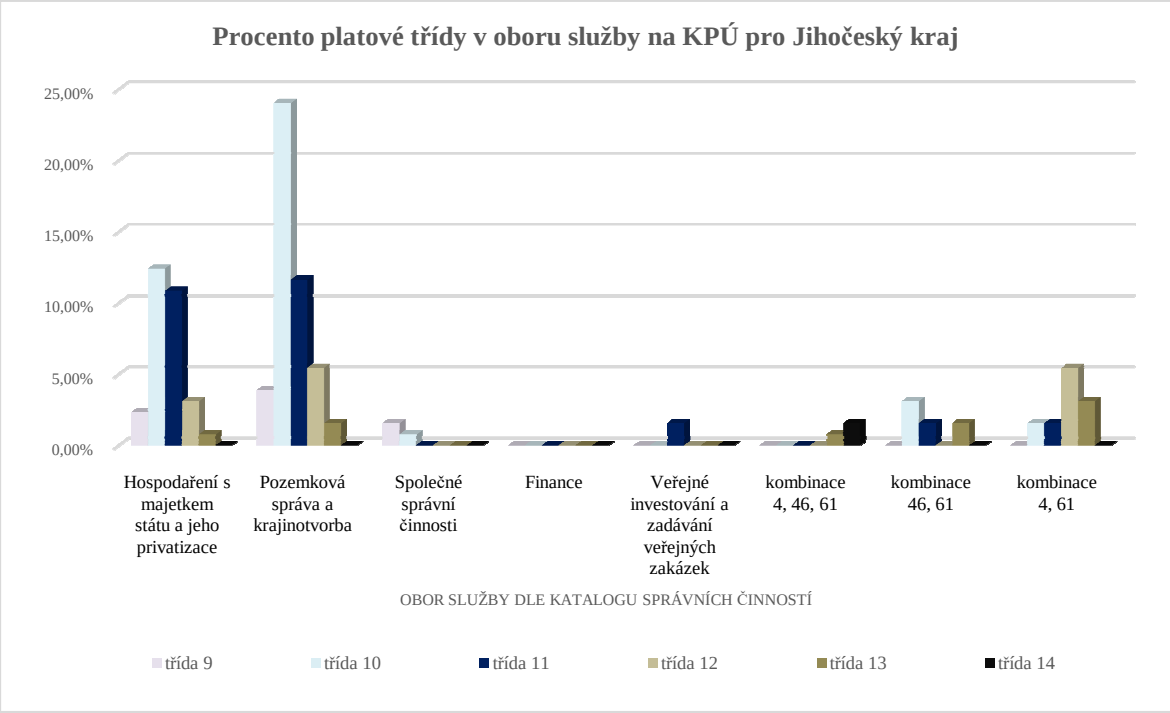
KPÚ pro Jihočeský kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	2,33%	12,40%	10,85%	3,10%	0,78%	0,00%	**29,46%**
Pozemková správa a krajinotvorba	3,88%	24,03%	11,63%	5,43%	1,55%	0,00%	**46,51%**
Společné správní činnosti	1,55%	0,78%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**2,33%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	0,00%	**1,55%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%	1,55%	**2,33%**
kombinace 46, 61	0,00%	3,10%	1,55%	0,00%	1,55%	0,00%	**6,20%**
kombinace 4, 61	0,00%	1,55%	1,55%	5,43%	3,10%	0,00%	**11,63%**
Celkem	**7,75%**	**41,86%**	**27,13%**	**13,95%**	**7,75%**	**1,55%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Na KPÚ pro Jihočeský kraj se nejvíce od celorepublikového průměru odchyluje počet platových tříd 10. Zde se nabízí prostor pro snížení. Naopak navýšení platových tříd by vzhledem k celorepublikovému průměru mělo proběhnout v platové třídě 12 a 13

a to zejména v oborech služby Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace a Pozemková správa a krajinotvorba.

Schéma 13 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Jihočeský kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

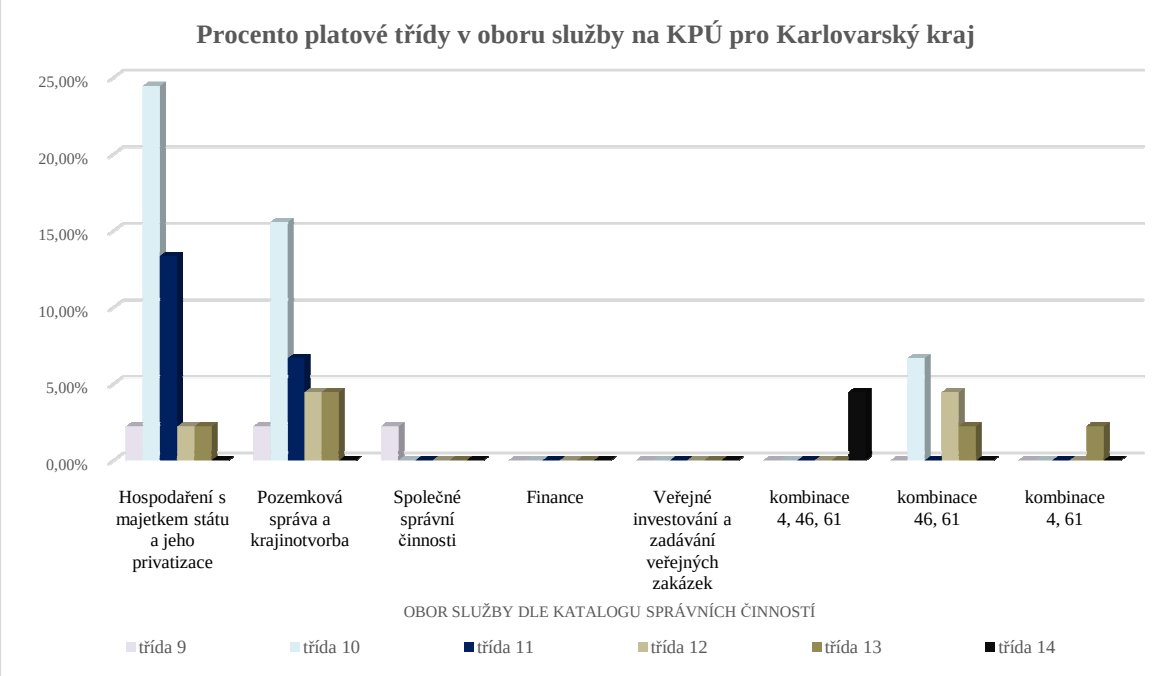
Tabulka 5 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Karlovarský kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Karlovarský kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	2,22%	24,44%	13,33%	2,22%	2,22%	0,00%	**44,44%**
Pozemková správa a krajinotvorba	2,22%	15,56%	6,67%	4,44%	4,44%	0,00%	**33,33%**
Společné správní činnosti	2,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**2,22%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,44%	**4,44%**
kombinace 46, 61	0,00%	6,67%	0,00%	4,44%	2,22%	0,00%	**13,33%**
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,22%	0,00%	**2,22%**
Celkem	**6,67%**	**46,67%**	**20,00%**	**11,11%**	**11,11%**	**4,44%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Na KPÚ pro Karlovarský kraj se nejvíce od celorepublikového průměru odchyluje počet platových tříd 10. Počet těchto tříd je vysoce nad průměrem ČR. Naopak pod průměrem je počet platových tříd 12, kde by byl prostor pro jejich navýšení.

Schéma 14 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Karlovarský kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

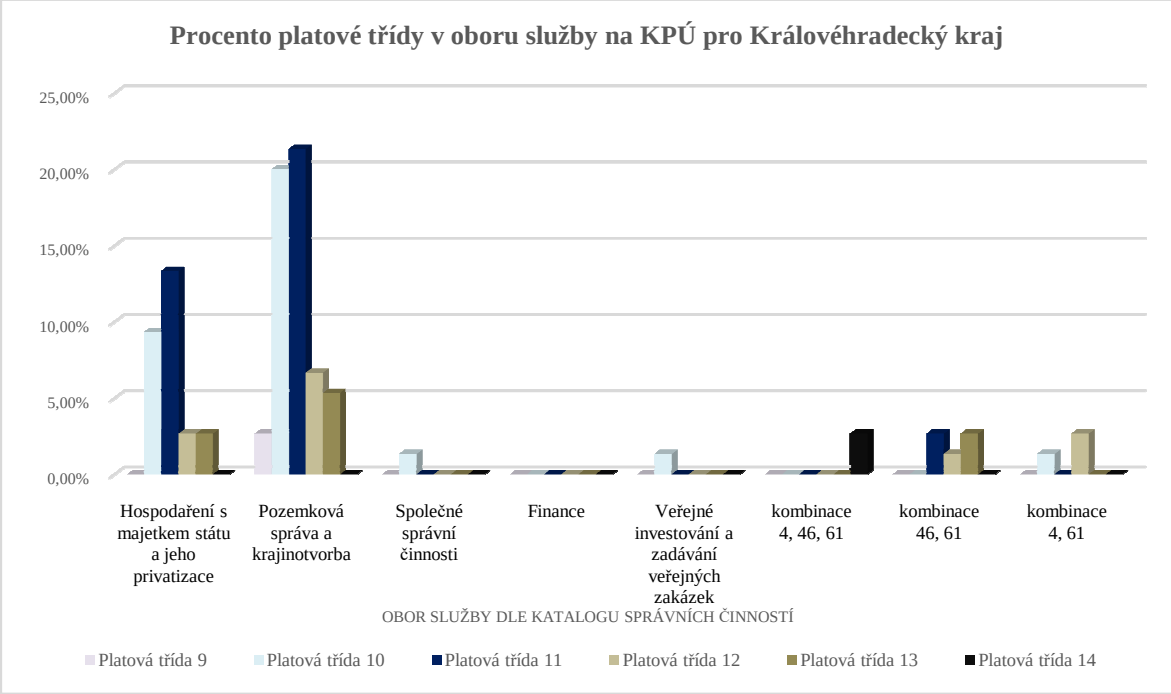
Tabulka 6 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Královéhradecký kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Královéhradecký kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	9,33%	13,33%	2,67%	2,67%	0,00%	**28,00%**
Pozemková správa a krajinotvorba	2,67%	20,00%	21,33%	6,67%	5,33%	0,00%	**56,00%**
Společné správní činnosti	0,00%	1,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**1,33%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	1,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**1,33%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,67%	**2,67%**
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	2,67%	1,33%	2,67%	0,00%	**6,67%**
kombinace 4, 61	0,00%	1,33%	0,00%	2,67%	0,00%	0,00%	**4,00%**
Celkem	**2,67%**	**33,33%**	**37,33%**	**13,33%**	**10,67%**	**2,67%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Královéhradecký kraj se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 11. Tento počet je vysoce nad průměrem. Naopak pod celorepublikovým průměrem je počet platových tříd 12, kde je prostor pro navýšení.

Schéma 15 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Královéhradecký kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

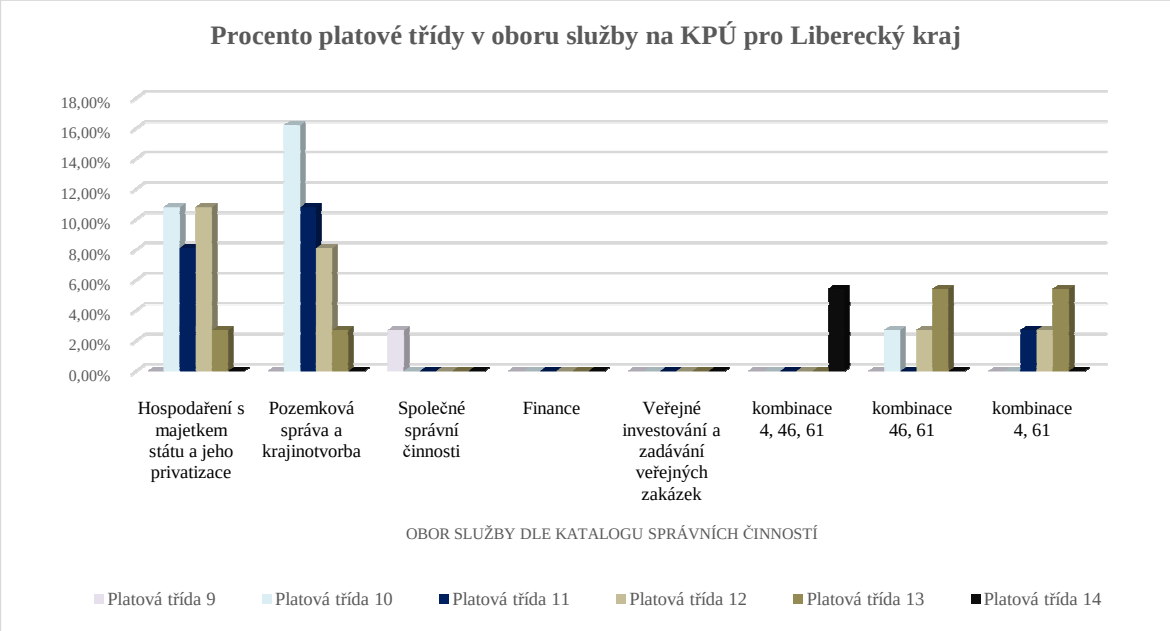
Tabulka 7 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Liberecký kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Liberecký kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	10,81%	8,11%	10,81%	2,70%	0,00%	**32,43%**
Pozemková správa a krajinotvorba	0,00%	16,22%	10,81%	8,11%	2,70%	0,00%	**37,84%**
Společné správní činnosti	2,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**2,70%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,41%	**5,41%**
kombinace 46, 61	0,00%	2,70%	0,00%	2,70%	5,41%	0,00%	**10,81%**
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	2,70%	2,70%	5,41%	0,00%	**10,81%**
Celkem	**2,70%**	**29,73%**	**21,62%**	**24,32%**	**16,22%**	**5,41%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Liberecký kraj se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 10, 12 a 13. Tento počet je pod průměrem a je zde prostor pro navýšení. Naopak je tomu u počtu platových tříd 11.

Schéma 16 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Liberecký kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

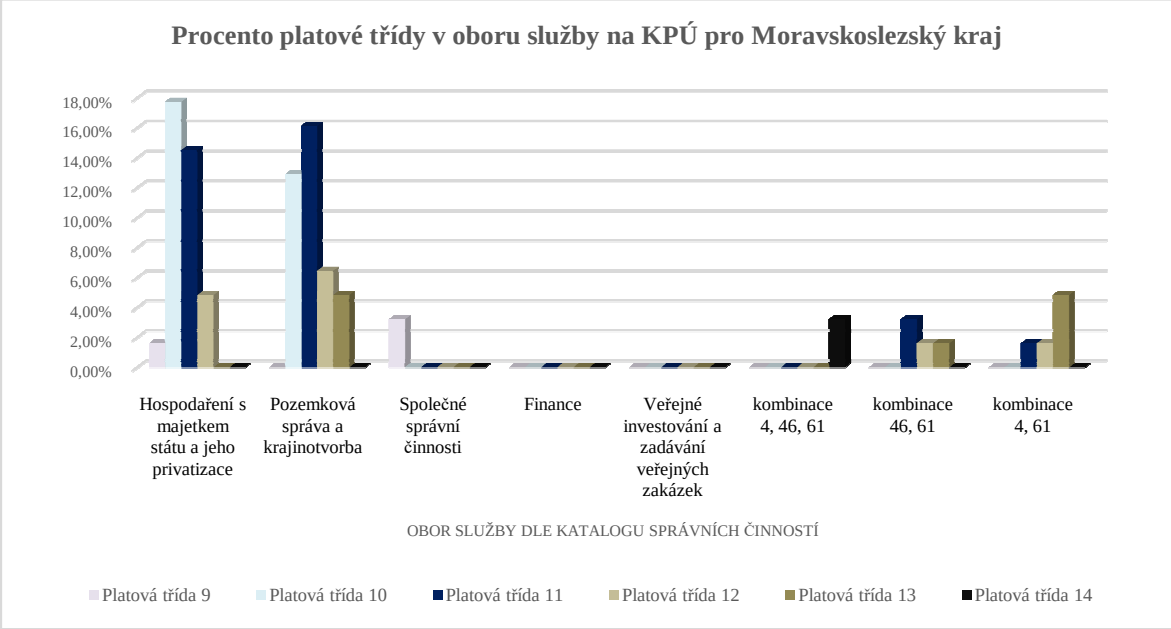
Tabulka 8 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Moravskoslezský kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Moravskoslezský kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	1,61%	17,74%	14,52%	4,84%	0,00%	0,00%	**38,71%**
Pozemková správa a krajinotvorba	0,00%	12,90%	16,13%	6,45%	4,84%	0,00%	**40,32%**
Společné správní činnosti	3,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**3,23%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,23%	**3,23%**
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	3,23%	1,61%	1,61%	0,00%	**6,45%**
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	1,61%	1,61%	4,84%	0,00%	**8,06%**
Celkem	**4,84%**	**30,65%**	**35,48%**	**14,52%**	**11,29%**	**3,23%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Moravskoslezský kraj se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 11. Tento počet je vysoce nad průměrem. Naopak pod celorepublikovým průměrem je počet platových tříd 12, kde je prostor pro navýšení.

Schéma 17 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Moravskoslezský kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

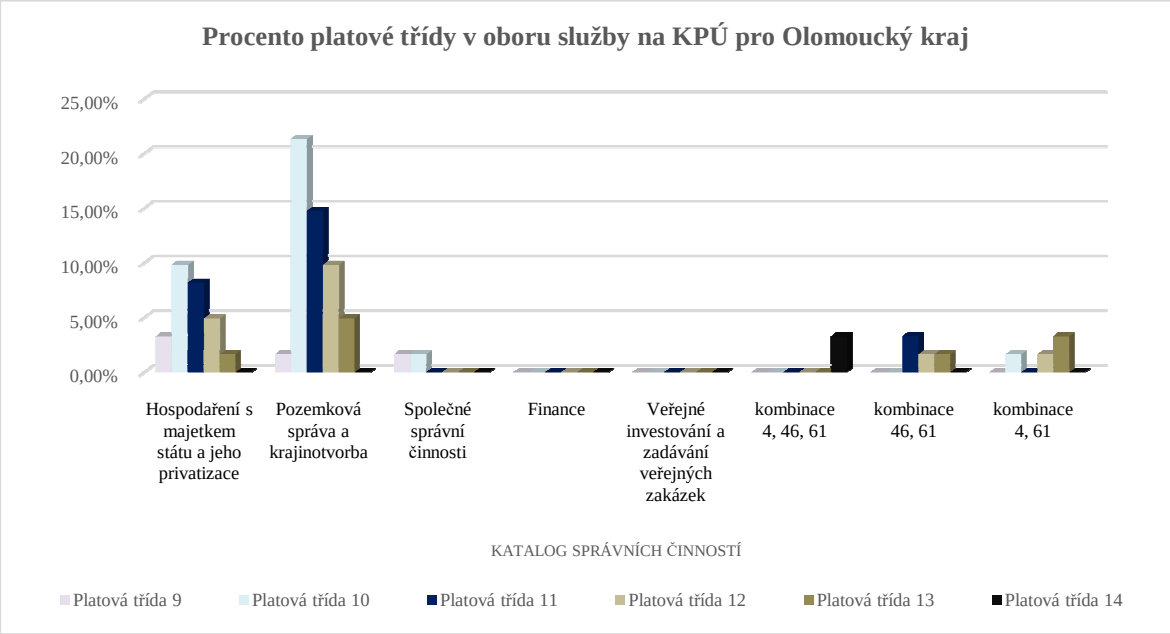
Tabulka 9 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Olomoucký kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Olomoucký kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**Celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	3,28%	9,84%	8,20%	4,92%	1,64%	0,00%	**27,87%**
Pozemková správa a krajinotvorba	1,64%	21,31%	14,75%	9,84%	4,92%	0,00%	**52,46%**
Společné správní činnosti	1,64%	1,64%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**3,28%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,28%	**3,28%**
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	3,28%	1,64%	1,64%	0,00%	**6,56%**
kombinace 4, 61	0,00%	1,64%	0,00%	1,64%	3,28%	0,00%	**6,56%**
Celkem	**6,56%**	**34,43%**	**26,23%**	**18,03%**	**11,48%**	**3,28%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Královéhradecký kraj je blízko celorepublikovému průměru ve všech třídách. Prostor pro navýšení je u platových tříd 10.

Schéma 18 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Olomoucký kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

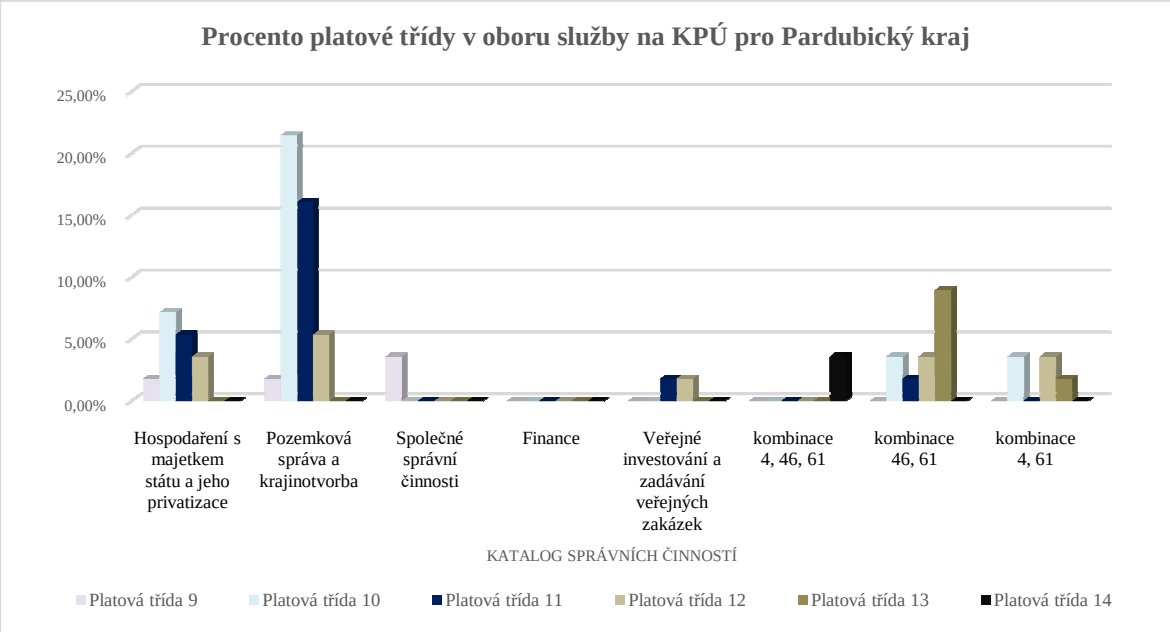
Tabulka 10 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Pardubický kraj k 31. 5. 201

KPÚ pro Pardubický kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	1,79%	7,14%	5,36%	3,57%	0,00%	0,00%	**17,86%**
Pozemková správa a krajinotvorba	1,79%	21,43%	16,07%	5,36%	0,00%	0,00%	**44,64%**
Společné správní činnosti	3,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**3,57%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	1,79%	1,79%	0,00%	0,00%	**3,57%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,57%	**3,57%**
kombinace 46, 61	0,00%	3,57%	1,79%	3,57%	8,93%	0,00%	**17,86%**
kombinace 4, 61	0,00%	3,57%	0,00%	3,57%	1,79%	0,00%	**8,93%**
Celkem	**7,14%**	**35,71%**	**25,00%**	**17,86%**	**10,71%**	**3,57%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Pardubický kraj se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 10. Tento počet je pod průměrem. Naopak nad celorepublikovým průměrem je počet platových tříd 9.

Schéma 19 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Pardubický kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

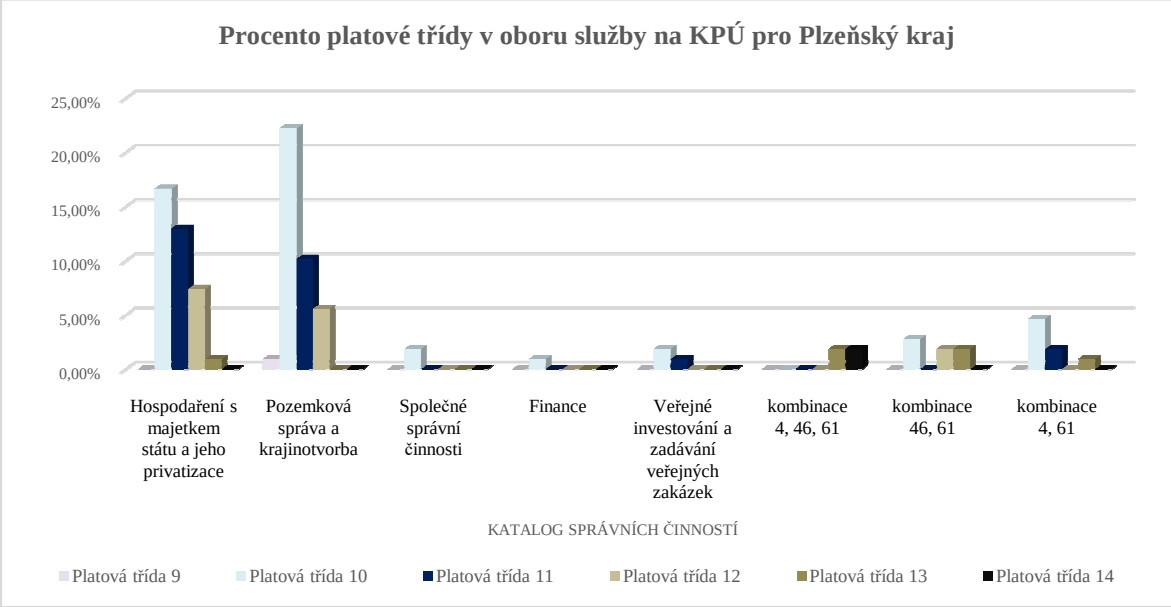
Tabulka 11 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Plzeňský kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Plzeňský kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	16,67%	12,96%	7,41%	0,93%	0,00%	**37,96%**
Pozemková správa a krajinotvorba	0,93%	22,22%	10,19%	5,56%	0,00%	0,00%	**38,89%**
Společné správní činnosti	0,00%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**1,85%**
Finance	0,00%	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,93%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	1,85%	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	**2,78%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,85%	1,85%	**3,70%**
kombinace 46, 61	0,00%	2,78%	0,00%	1,85%	1,85%	0,00%	**6,48%**
kombinace 4, 61	0,00%	4,63%	1,85%	0,00%	0,93%	0,00%	**7,41%**
Celkem	**0,93%**	**50,93%**	**25,93%**	**14,81%**	**5,56%**	**1,85%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Plzeňský kraj se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 10. Tento počet je vysoce nad průměrem. Ostatní třídy jsou pod celorepublikovým průměrem.

Schéma 20 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Plzeňský kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

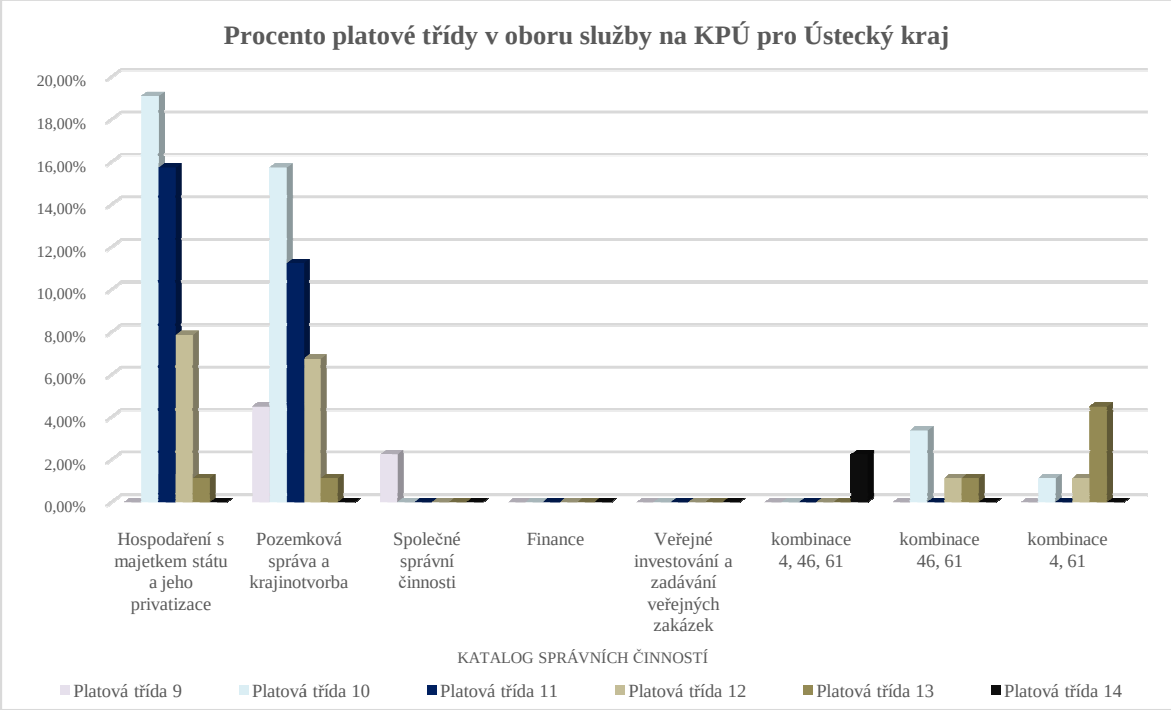
Tabulka 12 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Ústecký kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Ústecký kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	19,10%	15,73%	7,87%	1,12%	0,00%	**43,82%**
Pozemková správa a krajinotvorba	4,49%	15,73%	11,24%	6,74%	1,12%	0,00%	**39,33%**
Společné správní činnosti	2,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**2,25%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,25%	**2,25%**
kombinace 46, 61	0,00%	3,37%	0,00%	1,12%	1,12%	0,00%	**5,62%**
kombinace 4, 61	0,00%	1,12%	0,00%	1,12%	4,49%	0,00%	**6,74%**
Celkem	**6,74%**	**39,33%**	**26,97%**	**16,85%**	**7,87%**	**2,25%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Ústecký kraj se od celorepublikového průměru platových tříd téměř neliší. Přesto pod celorepublikovým průměrem je počet platových tříd 11, kde je malý prostor pro navýšení.

Schéma 21 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Ústecký kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

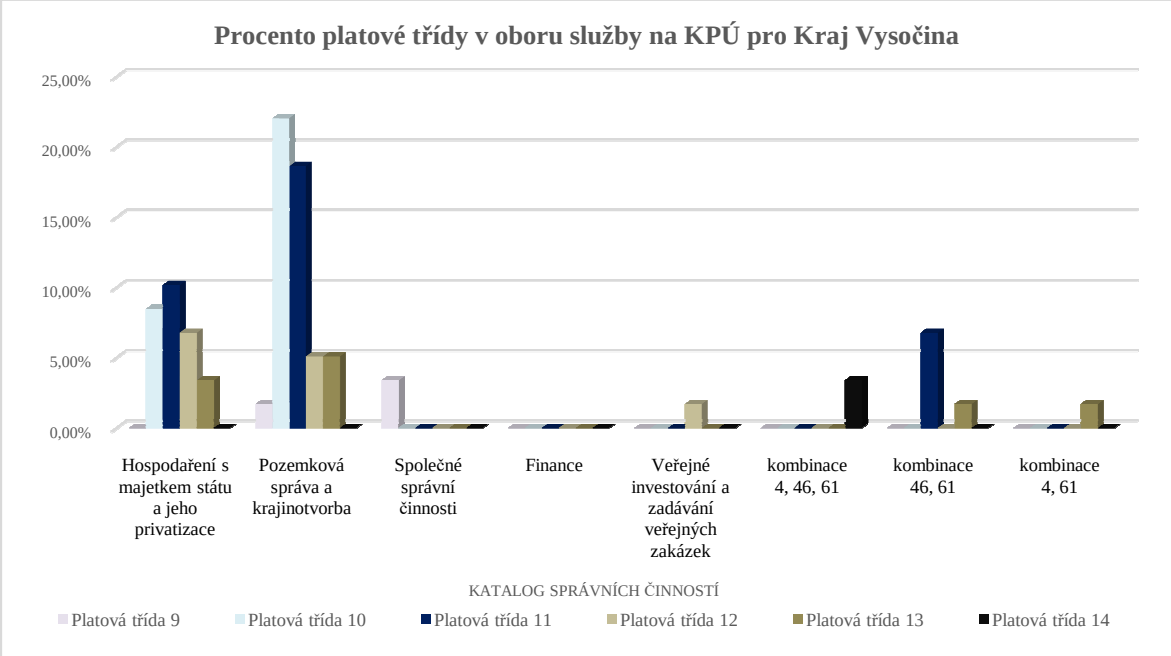
Tabulka 13 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro kraj Vysočina k 31. 5. 2017

KPÚ pro Kraj Vysočina	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	8,47%	10,17%	6,78%	3,39%	0,00%	**28,81%**
Pozemková správa a krajinotvorba	1,69%	22,03%	18,64%	5,08%	5,08%	0,00%	**52,54%**
Společné správní činnosti	3,39%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**3,39%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	1,69%	0,00%	0,00%	**1,69%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,39%	**3,39%**
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	6,78%	0,00%	1,69%	0,00%	**8,47%**
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,69%	0,00%	**1,69%**
Celkem	**5,08%**	**30,51%**	**35,59%**	**13,56%**	**11,86%**	**3,39%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro kraj Vysočina se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 10. Tento počet je vysoce pod průměrem. Naopak nad celorepublikovým průměrem je počet platových tříd 11.

Schéma 22 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro kraj Vysočina k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

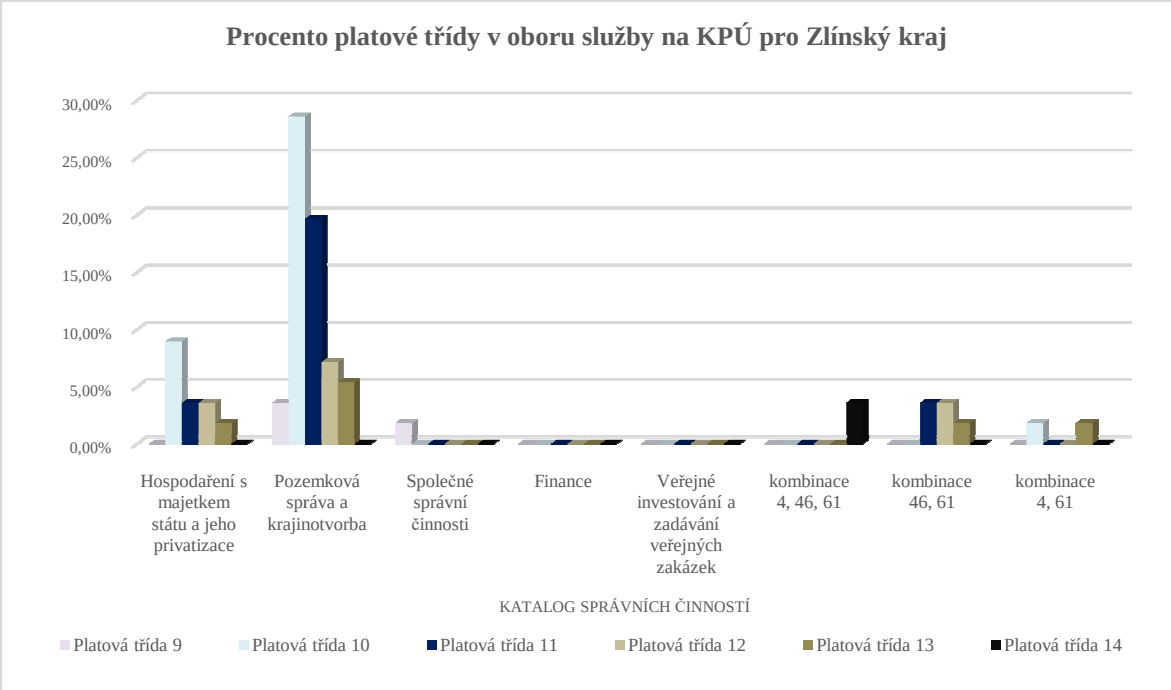
Tabulka 14 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Zlínský kraj k 31. 5. 2017

KPÚ pro Zlínský kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	0,00%	8,93%	3,57%	3,57%	1,79%	0,00%	**17,86%**
Pozemková správa a krajinotvorba	3,57%	28,57%	19,64%	7,14%	5,36%	0,00%	**64,29%**
Společné správní činnosti	1,79%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**1,79%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,57%	**3,57%**
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	3,57%	3,57%	1,79%	0,00%	**8,93%**
kombinace 4, 61	0,00%	1,79%	0,00%	0,00%	1,79%	0,00%	**3,57%**
Celkem	**5,36%**	**39,29%**	**26,79%**	**14,29%**	**10,71%**	**3,57%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Zlínský kraj se od celorepublikového průměru platových tříd příliš neliší. Prostor pro navýšení je však u platové třídy 11.

Schéma 23 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Zlínský kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

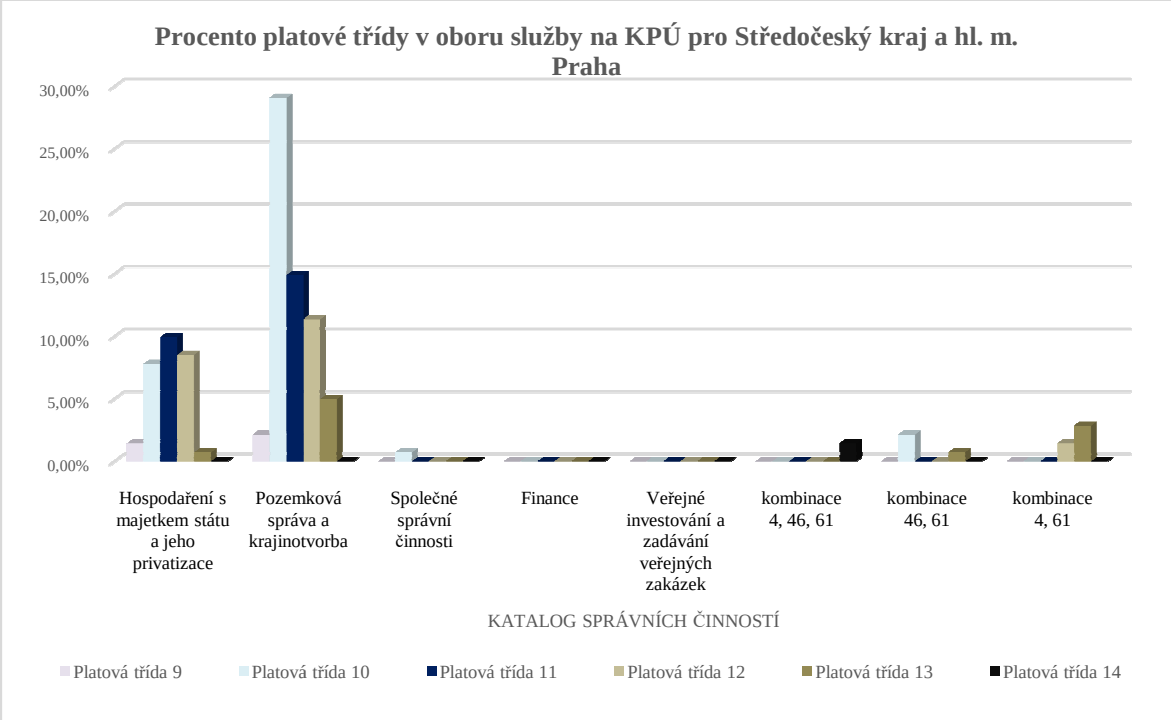
Tabulka 15 – procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Středočeský kraj a hlavní město Praha k 31. 5. 2017

KPÚ pro Středočeský kraj a hlavní město Praha kraj	**Platová třída**						
Obor služby	9	10	11	12	13	14	**celkem**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace	1,42%	7,80%	9,93%	8,51%	0,71%	0,00%	**28,37%**
Pozemková správa a krajinotvorba	2,13%	29,08%	14,89%	11,35%	4,96%	0,00%	**62,41%**
Společné správní činnosti	0,00%	0,71%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,71%**
Finance	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	**0,00%**
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,42%	**1,42%**
kombinace 46, 61	0,00%	2,13%	0,00%	0,00%	0,71%	0,00%	**2,84%**
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	0,00%	1,42%	2,84%	0,00%	**4,26%**
Celkem	**3,55%**	**39,72%**	**24,82%**	**21,28%**	**9,22%**	**1,42%**	**100,00%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

KPÚ pro Středočeský kraj se od celorepublikového průměru platových tříd liší zejména v platové třídě 12. Tento počet je nad průměrem. Naopak pod celorepublikovým průměrem je počet platových tříd 11, kde je malý prostor pro navýšení.

Schéma 24 - procentuální zastoupení platových tříd v oborech služby na KPÚ pro Středočeský kraj a hlavní město Praha kraj k 31. 5. 2017



Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Výše uvedená analýza platových tříd byla použita vedením SPÚ při přípravě systemizace úřadu k 1. 1. 2018. Na základě toho došlo k přerozdělení platových tříd a tím i ke zmírnění nesystémového a nerovnoměrného odměňování zaměstnanců s přímou vazbou na jejich motivaci. V návaznosti na tuto změnu se doporučuje provést i narovnání nerovnoměrného rozložení platových tříd v jednotlivých prioritních agendách SPÚ na jednotlivých pracovištích krajských pozemkových úřadů SPÚ.

5 Vyhodnocení a výsledky

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit dopady aplikace ZSS na SPÚ, navrhnout opatření na odstranění případných zjištěných nedostatků a zjistit určitá specifika organizace a řízení vybrané organizační složky státu ve vztahu k implementaci zákona o státní službě do organizační a personální struktury organizace SPÚ.

Podrobnou analýzou personální a organizační struktury SPÚ byl zjištěn vývoj těchto struktur v posledních letech. Zásadní změnou organizační struktury SPÚ bylo snížení počtu krajských pozemkových úřadů ze 14 na 13 a to sloučením KPÚ pro Středočeský kraj a KPÚ pro hlavní město Prahu. Počet poboček KPÚ zůstal zachován. Současně byla upravena i organizační struktura ústředí SPU. Vznikly nové sekce a jejich počet se zvýšil z původních třech na současných šest sekcí. Zanikly některé odbory a přibylo samostatných oddělení. Novou systemizací k 1. 1. 2017 došlo také ke snížení počtu zaměstnanců SPÚ.

Je zřejmé, že velká většina zaměstnanců SPÚ s účinností ZSS přešla do státní služby. Jedná se o 98% zaměstnanců organizačních jednotek KPÚ. Zbylá 2% zaměstnanců KPÚ zůstávají zaměstnaní dle zákoníku práce. Tato změna zásadním způsobem zasáhla do ještě dosud netransformovaného mladého úřadu. Přibyly agendy, rozšířila se povinná administrativa a roztříštila se zákonnost pracovněprávních vztahů. Zvýšily se tak nároky na kvalifikaci zaměstnanců zabývajících se personalistikou, ale i zaměstnanců vykonávajících nově vzniklé agendy.

Vymezením právních institutů, právních předpisů, či interních normativních aktů, na základě kterých jsou tyto struktury konstruovány, bylo zjištěno, že základním právním předpisem pro SPÚ je zákon o státní službě. Služební poměr nepodléhá úpravě právních předpisů soukromého práva, tedy občanskému zákoníku, ale naopak podléhá úpravě práva veřejného. Základním subsidiárním předpisem vůči zákonu o státní službě je správní řád. Ve služebním poměru jsou aplikovány zásady uplatňování veřejné moci a základní principy správního řízení dle § 2 až § 8 správního řádu [171]. Případně kárné řízení nebo řízení o skončení služebního poměru je dle své povahy řízením sankčním. V těchto řízeních jsou analogicky uplatňovány také základní zásady trestního řízení. ZSS k ZP jsou ve vztahu delegačním v taxativně vymezených institutech.

[171] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

K aktualizaci a případné změně organizační a personální struktury dle potřeb organizace dochází systemizací. ZSS [172] stanoví závazný postup pro její přípravu a schvalování a to v souladu s pravidly pro organizaci služebních úřadů stanovenými nařízením vlády.

Rozhodnutí o vzniku a změně služebního poměru jsou vedena ve správním řízení a proto podléhají i správním lhůtám, včetně možnosti odvolání účastníků řízení. Tím se prodloužila doba zpracování základních dokumentů personalistiky. Zákonem taxativně vymezené požadavky na státní úředníky zásadním způsobem omezují možnost výběru zaměstnanců a změny personální a organizační struktury úřadu jsou tak, oproti zaměstnávání pracovníků dle zákoníku práce, velmi nepružné. Při výběrových řízeních není možné zohlednit odbornou praxi v oboru u zaměstnanců, kteří nevyhovují z hlediska požadavků na vzdělání. V případě organizačních změn (například při rušení některých oddělení) tak úřad přichází o nejzkušenější zaměstnance, kteří se nemohou hlásit do výběrových řízení ani na obdobné pozice, které již mnoho let v současnosti vykonávají (současný vedoucí rušeného oddělení se středoškolským vzděláním nemůže být jmenován vedoucím nově vznikajícího oddělení, protože výjimku ze vzdělání již „zkonzumoval“ při přesoutěžení svého místa po vstupu úřadu pod služební zákon).

Analýza platových tříd v praktické části diplomové práce odhalila zásadní rozdíly v odměňování zaměstnanců služebního úřadu. Tyto rozdíly však nejsou způsobeny změnou režimu zaměstnávání pracovníků SPÚ v souvislosti s účinností zákona o státní službě, ale historickým vývojem SPÚ, zejména slučováním dnes již zaniklých organizací. Změna platové třídy je dle ZSS [173] změnou zásadní, kterou lze schvalovat pouze v souvislosti s novou systemizací.

[172] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[173] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Tabulka 16 – rozdíly počtu platových tříd č. 11 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 11	KPÚ pro JM kraj	KPÚ pro JČ kraj	KPÚ pro KV kraj	KPÚ pro KH kraj	KPÚ pro LB kraj	KPÚ pro MS kraj	KPÚ pro OL kraj	KPÚ pro Pa kraj	KPÚ pro Pl kraj	KPÚ pro UL kraj	KPÚ pro Vys kraj	KPÚ pro Zl kraj	KPÚ pro SČ a Pha kraj
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	10,28 %	10,85 %	13,33 %	13,33 %	8,11%	14,52 %	8,20%	5,36%	12,96 %	15,73 %	10,17 %	3,57%	9,93%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	21,50 %	11,63 %	6,67%	21,33 %	10,81 %	16,13 %	14,75 %	16,07 %	10,19 %	11,24 %	18,64 %	19,64 %	14,89 %
Společné správní činnosti (0)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,79%	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	2,80%	1,55%	0,00%	2,67%	0,00%	3,23%	3,28%	1,79%	0,00%	0,00%	6,78%	3,57%	0,00%
kombinace 4, 61	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	2,70%	1,61%	0,00%	0,00%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Celkem	**34,58 %**	**27,13 %**	**20,00 %**	**37,33 %**	**21,62 %**	**35,48 %**	**26,23 %**	**25,00 %**	**25,93 %**	**26,97 %**	**35,59 %**	**26,79 %**	**24,82 %**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že platová třída 11 je nejčastěji zastoupena v oboru služby Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace na KPÚ pro Ústecký kraj (15,73%). Nejméně je zastoupena na KPÚ pro kraj Zlínský (3,57%). Rozdíl mezi těmito dvěma pracovišti je 12,16%.

V oboru služby Pozemková správa a krajinotvorba je platová třída 11 nejčastěji zastoupena na KPÚ pro Jihomoravský kraj (21,50%). Nejnižší zastoupení je na KPÚ pro Karlovarský kraj (6,67%). Rozdíl činí 14,83%.

Tabulka 17 – rozdíly počtu platových tříd č. 12 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 12	KPÚ pro JM kraj	KPÚ pro JČ kraj	KPÚ pro KV kraj	KPÚ pro KH kraj	KPÚ pro LB kraj	KPÚ pro MS kraj	KPÚ pro OL kraj	KPÚ pro Pa kraj	KPÚ pro Pl kraj	KPÚ pro UL kraj	KPÚ pro Vys kraj	KPÚ pro Zl kraj	KPÚ pro SČ a Pha kraj
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	5,61%	3,10%	2,22%	2,67%	10,81 %	4,84%	4,92%	3,57%	7,41%	7,87%	6,78%	3,57%	8,51%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	5,61%	5,43%	4,44%	6,67%	8,11%	6,45%	9,84%	5,36%	5,56%	6,74%	5,08%	7,14%	11,35 %
Společné správní činnosti (0)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	1,87%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,79%	0,00%	0,00%	1,69%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	0,93%	0,00%	4,44%	1,33%	2,70%	1,61%	1,64%	3,57%	1,85%	1,12%	0,00%	3,57%	0,00%
kombinace 4, 61	0,00%	5,43%	0,00%	2,67%	2,70%	1,61%	1,64%	3,57%	0,00%	1,12%	0,00%	0,00%	1,42%
Celkem	**14,02 %**	**13,95 %**	**11,11 %**	**13,33 %**	**24,32 %**	**14,52 %**	**18,03 %**	**17,86 %**	**14,81 %**	**16,85 %**	**13,56 %**	**14,29 %**	**21,28 %**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Platová třída 12 je nejčastěji zastoupena v oboru služby Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace na KPÚ pro Liberecký kraj (10,81%). Nejméně je zastoupena na KPÚ pro kraj Jihočeský (3,10%). Rozdíl mezi těmito dvěma pracovišti je 7,71%.

V oboru služby Pozemková správa a krajinotvorba je platová třída 12 nejčastěji zastoupena na KPÚ pro Jihomoravský kraj (11,35%). Nejnižší zastoupení je na KPÚ pro kraj Vysočina (5,08%). Rozdíl činí 6,27%.

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že zastoupení jednotlivých platových tříd je na krajských pracovištích zastoupeno velmi nerovnoměrně. Nerovnoměrný je také počet jednotlivých platových tříd i v různých oborech služby.

Pro vyhodnocení a výsledky byly vybrány výsledky nejčastěji zastoupených platových tříd na SPÚ. Ucelené výsledky vyhodnocení všech na SPÚ zastoupených tříd

jsou přílohou diplomové práce. Zpracovaná analýza platových tříd byla vedením SPÚ použita jako podklad pro systemizaci úřadu k 1. 1. 2018.

6 Závěr

Podrobnou analýzou personální a organizační struktury SPÚ, kterou byl zjištěn vývoj těchto struktur v posledních letech, došlo k naplnění hlavního cíle diplomové práce zjistit určitá specifika organizace a řízení Státního pozemkového úřadu, jako vybrané organizační složky státu ve vztahu k implementaci zákona o státní službě do organizační a personální struktury organizace SPÚ .

Účinností ZSS došlo ve všech organizačních složkách státu, které se tak staly správními úřady, k zásadní změně jejich organizace. Největší změnou je aplikace zásady uplatňování veřejné moci a zařazení základních principů správního řízení dle správního řádu do personální agendy. [174] Služební poměr nepodléhá úpravě právních předpisů soukromého práva, tedy občanskému zákoníku, [175] ale podléhá úpravě práva veřejného. Základním subsidiárním předpisem vůči zákonu o státní službě [176] je správní řád [177]. Oproti tomu je ZSS k ZP jsou ve vztahu delegačním v taxativně vymezených institutech. Tato změna vnesla do řízení SPÚ velké nároky na personalisty a administrativa jednotlivých personálních činností neúměrně vzrostla vzhledem ke stávajícímu počtu zaměstnanců personálního odboru SPÚ.

Snaha o dodržení hlavních principů ZSS – depolitizace, transparentnost a profesionalizace tak ve snaze zajistit stabilitu služebních úřadů s sebou paradoxně přináší i navýšení administrativy, těžkopádnost a nestabilitu a tím i omezenou funkčnost správních úřadů.

V současné době je připravována novela ZSS, která významným způsobem vstupuje do hlavních zásad ZSS. Jedná se například o zařazení zaměstnance na jiné služební místo až o dvě platové třídy výš v případě dvou po sobě jdoucích služebních

[174] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

[175] Zákon č. 262/2006 Sb., o zákoník práce, a o změně některých souvisejících.

[176] Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

[177] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

hodnocení ve službě hodnocených vynikajícími výsledky. Tímto by mohl být vyřešen problém odborníků, kteří v současné době nesplňují podmínky stanovené zákonem na vzdělání, ale jejich kvalifikace je dána například dlouhodobou praxí a znalostí oboru. Podobný dopad může mít také úprava, kde je navrhováno, že představený, který je na své místo jmenován se po dobu 3 let od ukončení výkonu služby považuje za osobu splňující předpoklady pro účast ve výběrovém řízení na stejný nebo nižší stupeň řízení.

Další zásadní změnou by bylo v případě schválení novely jmenování vedoucího služebního úřadu nebo náměstků a ředitelů sekcí z doby neurčité na dobu určitou na 5 let. Došlo by tak k výrazné změně neodvolatelnosti současných představených například v souvislosti s povolebními či jinými politickými změnami. Tím dochází k prolomení jedné z původních základních zásad ZSS týkající se odpolitizování státní správy. Na druhou stranu však nebude docházet k účelovým rušením sekcí či dokonce úřadu z důvodu výměny jednoho představeného a tím bude paradoxně více naplňován jiný účel ZSS, a to stabilizace veřejné správy.

Provedené mezinárodní výzkumy jasně dokazují, že schopní a dobře motivovaní zaměstnanci jsou zdrojem trvalé konkurenční výhody organizace na k trhu práce. Tato skutečnost poukazuje na důležitost řízení lidských zdrojů, které musí své zaměstnance dobře vybírat, hodnotit, odměňovat a vzdělávat. Vztah mezi řízením lidských zdrojů a výkonem organizace lze vyjádřit prostřednictvím personálních výsledků (lidé, jejich počet, struktura, schopnosti, motivace, spokojenost a výsledky), ze kterých vyplývají ostatní výsledky organizace [178]. Na SPÚ je tedy nezbytně nutné v souvislosti s účinností ZSS začít od personalistů, kteří musí mít vhodné podmínky pro svou práci, aby dostatečně zabezpečovali novou náročnější agendu personalistiky státní služby.

Doporučuje se proto na Státním pozemkovém úřadu provést aktuální podrobnou analýzu potřeb personálního útvaru SPÚ s cílem nalézt optimální organizační a personální strukturu tak, aby dostatečný počet zaměstnanců tohoto základního útvaru získal potřebnou odbornou kvalifikaci potřebnou pro řádné a včasné zpracovávání personální agendy SPÚ. Zároveň se doporučuje zavedení takového personálního informačního systému, který bude schopen automatizovat přípravu základních personálních dokumentů a tím zásadním způsobem šetřit čas a minimalizovat případnou chybovost personalistů.

[178] Šikýř, 2014, s. 60, 61

V diplomové práci uvedená analýza platových tříd byla na SPÚ použita jako podklad pro systemizaci úřadu k 1. 1. 2018. Tím došlo ke spravedlivějšímu přerozdělování finančních prostředků SPÚ určených pro odměňování zaměstnanců. Navrhuje se při dalších systemizacích postupovat v návaznosti na tuto analýzu platových tříd a návrhy systemizací předkládat vždy po další podrobné analýze nejen platových tříd s návrhem na jejich další přerozdělení.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Bibliografie

KINDLOVÁ, Zdeňka. 433 otázek a odpovědí k zákoníku práce. Praha: Orac, 2003. Otázky a odpovědi (Orac). ISBN 80-86199-45-2.

KRÁLOVÁ, Hana. Ve službě monarchii: rakouská a rakousko-uherská zahraniční služba v 19. století. Praha: Agentura Pankrác, 2012. ISBN 978-80-86781-18-1.

MARCIANO, Paul L. Cukr a bič nefungují: vybudujte si kulturu zapojení zaměstnanců na principech respektu. Brno: Motiv Press, 2013. ISBN 978-80-904133-9-9.

ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. Zákon o státní službě. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8.

7.2 Právní normy

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

Nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance

Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat

Nařízení vlády č. 136/2015 Sb., o rovnocennosti některých zkoušek a odborných kvalifikací zvláštní části úřednické zkoušky

Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou

Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladu sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu

Nařízení vlády č. 161/2015 Sb., o výkonu státní služby na služebním působišti mimo území České republiky ve svátek

Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností

Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců

Nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu

Státní pozemkový úřad. Organizační řád. Praha: 2018

Usnesení Vlády ČR ze dne 26. října 2015 číslo 865 - Pravidla vzdělávání (včetně přílohy)

Vyhláška č. 162/2015 Sb., o podrobnostech úřednické zkoušky

Vyhláška č. 175/2015 Sb., o zkoušce z českého jazyka pro žadatele o přijetí do služebního poměru, kteří nejsou státními občany České republiky

Zákon č. 139/2002 Sb., o pozemkových úpravách a pozemkových úřadech a o změně zákona

Zákon č. 144/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 15/1914 Ř. zákon o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 229/1991 Sb., o úpravě vlastnických vztahů k půdě a jinému zemědělskému majetku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (po novele zákona č. 47/2016 Sb.), s vyznačenými změnami

Zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě

Zákon č. 26/2016, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 284/1991 Sb., o pozemkových úpravách a pozemkových úřadech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 428/2012 Sb., o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi a o změně některých zákonů (zákon o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 449/2001 Sb., o myslivosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 503/2012 Sb., o Státním pozemkovém úřadu a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 569/1991 Sb., o Pozemkovém fondu České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

7.3 Elektronické dokumenty

STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. *O úřadu* [on-line]. Státní pozemkový úřad Dostupné on-line ww.spucr.cz.

MANAGEMENT MANIA. *Organizační struktura* [on-line]. Dostupné on-line https://managementmania.com/cs/formalni-organizacni-struktura.

EPRÁVO. *Zákon o státní službě – co čeká zaměstnance?* [on-line]. Dostupné on-line https://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html [cit. 2017-31-05]

MINISTERSVO VNITRA ČR, *Odměňování státních zaměstnanců* [on-line]. Dostupné on-line http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx [cit. 2017-24-09]

FNANCE.CZ, *Plat a mzda* [on-line]. Dostupné on-line https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/ [cit. 2017-23-09]

8 Seznam příloh

Příloha I. – tabulky vyhodnocení počtu jednotlivých platových tříd

Příloha II. – Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb. – charakteristiky platových tříd

Příloha III. – Příloha k zákonu č. 234/2014 Sb. – charakteristiky platových tříd

Příloha IV. – Příloha č. 2 k zákonu č. 234/2014 Sb.

Příloha V. – Organizační schéma SPÚ

Příloha I.

Rozdíly počtu platových tříd č. 9 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 9	KPÚ pro JM kraj	KPÚ pro JČ kraj	KPÚ pro KV kraj	KPÚ pro KH kraj	KPÚ pro LB kraj	KPÚ pro MS kraj	KPÚ pro OL kraj	KPÚ pro Pa kraj	KPÚ pro Pl kraj	KPÚ pro UL kraj	KPÚ pro Vys kraj	KPÚ pro Zl kraj	KPÚ pro SČ a Pha kraj
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	0,00%	2,33%	2,22%	0,00%	0,00%	1,61%	3,28%	1,79%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,42%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	2,80%	3,88%	2,22%	2,67%	0,00%	0,00%	1,64%	1,79%	0,93%	4,49%	1,69%	3,57%	2,13%
Společné správní činnosti (0)	0,93%	1,55%	2,22%	0,00%	2,70%	3,23%	1,64%	3,57%	0,00%	2,25%	3,39%	1,79%	0,00%
Finance (1)	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Celkem	**4,67%**	**7,75%**	**6,67%**	**2,67%**	**2,70%**	**4,84%**	**6,56%**	**7,14%**	**0,93%**	**6,74%**	**5,08%**	**5,36%**	**3,55%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Rozdíly počtu platových tříd č. 10 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 10	KPÚ pro JM kraj	KPÚ pro JČ kraj	KPÚ pro KV kraj	KPÚ pro KH kraj	KPÚ pro LB kraj	KPÚ pro MS kraj	KPÚ pro OL kraj	KPÚ pro Pa kraj	KPÚ pro Pl kraj	KPÚ pro UL kraj	KPÚ pro Vys kraj	KPÚ pro Zl kraj	KPÚ pro SČ a Pha kraj
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	14,02 %	12,40 %	24,44 %	9,33%	10,81 %	17,74 %	9,84%	7,14%	16,67 %	19,10 %	8,47%	8,93%	7,80%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	21,50 %	24,03 %	15,56 %	20,00 %	16,22 %	12,90 %	21,31 %	21,43 %	22,22 %	15,73 %	22,03 %	28,57 %	29,08 %
Společné správní činnosti (0)	0,93%	0,78%	0,00%	1,33%	0,00%	0,00%	1,64%	0,00%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,71%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	0,00%	0,00%	1,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	0,00%	3,10%	6,67%	0,00%	2,70%	0,00%	0,00%	3,57%	2,78%	3,37%	0,00%	0,00%	2,13%
kombinace 4, 61	0,00%	1,55%	0,00%	1,33%	0,00%	0,00%	1,64%	3,57%	4,63%	1,12%	0,00%	1,79%	0,00%
Celkem	**4,67%**	**41,86 %**	**46,67 %**	**33,33 %**	**29,73 %**	**30,65 %**	**34,43 %**	**35,71 %**	**50,93 %**	**39,33 %**	**30,51 %**	**39,29 %**	**39,72 %**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Rozdíly počtu platových tříd č. 11 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 11	**KPÚ pro JM kraj**	**KPÚ pro JČ kraj**	**KPÚ pro KV kraj**	**KPÚ pro KH kraj**	**KPÚ pro LB kraj**	**KPÚ pro MS kraj**	**KPÚ pro OL kraj**	**KPÚ pro Pa kraj**	**KPÚ pro Pl kraj**	**KPÚ pro UL kraj**	**KPÚ pro Vys kraj**	**KPÚ pro Zl kraj**	**KPÚ pro SČ a Pha kraj**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	10,28 %	10,85 %	13,33 %	13,33 %	8,11%	14,52 %	8,20%	5,36%	12,96 %	15,73 %	10,17 %	3,57%	9,93%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	21,50 %	11,63 %	6,67%	21,33 %	10,81 %	16,13 %	14,75 %	16,07 %	10,19 %	11,24 %	18,64 %	19,64 %	14,89 %
Společné správní činnosti (0)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,79%	0,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	2,80%	1,55%	0,00%	2,67%	0,00%	3,23%	3,28%	1,79%	0,00%	0,00%	6,78%	3,57%	0,00%
kombinace 4, 61	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	2,70%	1,61%	0,00%	0,00%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Celkem	**34,58 %**	**27,13 %**	**20,00 %**	**37,33 %**	**21,62 %**	**35,48 %**	**26,23 %**	**25,00 %**	**25,93 %**	**26,97 %**	**35,59 %**	**26,79 %**	**24,82 %**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Rozdíly počtu platových tříd č. 12 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 12	KPÚ pro JM kraj	KPÚ pro JČ kraj	KPÚ pro KV kraj	KPÚ pro KH kraj	KPÚ pro LB kraj	KPÚ pro MS kraj	KPÚ pro OL kraj	KPÚ pro Pa kraj	KPÚ pro Pl kraj	KPÚ pro UL kraj	KPÚ pro Vys kraj	KPÚ pro Zl kraj	KPÚ pro SČ a Pha kraj
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	5,61%	3,10%	2,22%	2,67%	10,81 %	4,84%	4,92%	3,57%	7,41%	7,87%	6,78%	3,57%	8,51%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	5,61%	5,43%	4,44%	6,67%	8,11%	6,45%	9,84%	5,36%	5,56%	6,74%	5,08%	7,14%	11,35 %
Společné správní činnosti (0)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	1,87%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,79%	0,00%	0,00%	1,69%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	0,93%	0,00%	4,44%	1,33%	2,70%	1,61%	1,64%	3,57%	1,85%	1,12%	0,00%	3,57%	0,00%
kombinace 4, 61	0,00%	5,43%	0,00%	2,67%	2,70%	1,61%	1,64%	3,57%	0,00%	1,12%	0,00%	0,00%	1,42%
Celkem	**14,02 %**	**13,95 %**	**11,11 %**	**13,33 %**	**24,32 %**	**14,52 %**	**18,03 %**	**17,86 %**	**14,81 %**	**16,85 %**	**13,56 %**	**14,29 %**	**21,28 %**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Rozdíly počtu platových tříd č. 13 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 13	KPÚ pro JM kraj	KPÚ pro JČ kraj	KPÚ pro KV kraj	KPÚ pro KH kraj	KPÚ pro LB kraj	KPÚ pro MS kraj	KPÚ pro OL kraj	KPÚ pro Pa kraj	KPÚ pro Pl kraj	KPÚ pro UL kraj	KPÚ pro Vys kraj	KPÚ pro Zl kraj	KPÚ pro SČ a Pha kraj
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	0,93%	0,78%	2,22%	2,67%	2,70%	0,00%	1,64%	0,00%	0,93%	1,12%	3,39%	1,79%	0,71%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	4,67%	1,55%	4,44%	5,33%	2,70%	4,84%	4,92%	0,00%	0,00%	1,12%	5,08%	5,36%	4,96%
Společné správní činnosti (0)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	1,87%	0,78%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 46, 61	0,93%	1,55%	2,22%	2,67%	5,41%	1,61%	1,64%	8,93%	1,85%	1,12%	1,69%	1,79%	0,71%
kombinace 4, 61	0,00%	3,10%	2,22%	0,00%	5,41%	4,84%	3,28%	1,79%	0,93%	4,49%	1,69%	1,79%	2,84%
Celkem	**8,41 %**	**7,75 %**	**11,11 %**	**10,67 %**	**16,22 %**	**11,29 %**	**11,48 %**	**10,71 %**	**5,56 %**	**7,87 %**	**11,86 %**	**10,71 %**	**9,22 %**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Rozdíly počtu platových tříd č. 14 na jednotlivých KPÚ a oborech služby

Obor služby platová třída 14	**KPÚ pro JM kraj**	**KPÚ pro JČ kraj**	**KPÚ pro KV kraj**	**KPÚ pro KH kraj**	**KPÚ pro LB kraj**	**KPÚ pro MS kraj**	**KPÚ pro OL kraj**	**KPÚ pro Pa kraj**	**KPÚ pro Pl kraj**	**KPÚ pro UL kraj**	**KPÚ pro Vys kraj**	**KPÚ pro Zl kraj**	**KPÚ pro SČ a Pha kraj**
Hospodaření s majetkem státu a jeho privatizace (4)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pozemková správa a krajinotvorba (61)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Společné správní činnosti (0)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finance (1)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek (46)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 46, 61	1,87%	1,55%	4,44%	2,67%	5,41%	3,23%	3,28%	3,57%	1,85%	2,25%	3,39%	3,57%	3,57%
kombinace 46, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
kombinace 4, 61	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Celkem	**1,87%**	**1,55%**	**4,44%**	**2,67%**	**5,41%**	**3,23%**	**3,28%**	**3,57%**	**1,85%**	**2,25%**	**3,39%**	**3,57%**	**3,57%**

Zdroj: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD, zpracování: vlastní

Příloha II.

Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.

Charakteristika Platových tříd

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrňování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměrňování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce"). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Příloha č. III.
Příloha č. 1 k zákonu č. 234/2014 Sb.

Charakteristika platových tříd státních zaměstnanců

5. platová třída

Služební označení: referent

Stanovené vzdělání: střední vzdělání s výučním listem

Stejnorodé, přesně vymezené činnosti s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a rámcovými návaznostmi na další procesy, jejichž předmětem jsou ucelené systémy s vnitřním řádem mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů, například jednoduchá podání do protokolu, evidence, registrace, soubory podkladů pro správní řízení v jednoduchých věcech (malého rozsahu a jednoduchého způsobu zjišťování bez dalších náležitostí stanovených právním předpisem), například shromažďování a vedení návrhů a vyjádření účastníků řízení, důkazů, čestných prohlášení, přiznání a dokladů, provádění výpočtů, poskytování odborných informací.

6. platová třída

Služební označení: odborný referent

Stanovené vzdělání: střední vzdělání s maturitní zkouškou

Různorodé, rámcově vymezené činnosti se zadáním podle obvyklých postupů se stanovenými výstupy, postupy a značnými vazbami na další procesy (dále jen „odborná činnost“), kde jsou předmětem ucelené samostatné systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy, například příprava správního řízení (případu) s jednoznačným postupem a s malým počtem účastníků nebo příprava (vedení) ucelené podkladové dokumentace pro rozhodnutí s dalšími náležitostmi a listinnými důkazy, požadovanými právním předpisem, znaleckými posudky, ohledáním.

7. platová třída

Služební označení: odborný referent

Stanovené vzdělání: střední vzdělání s maturitní zkouškou

Odborné činnosti, kde jsou předmětem komplexní systémy s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s dalším vnitřním členěním, například vyřizování správních případů (správního řízení) s více účastníky, s rozsáhlou podkladovou dokumentací, zasahujících do více právních a věcných oblastí, náročné na dobu řízení (lhůty) a předpokládající složitou podkladovou dokumentaci, vedení jednoduchých agend

s jednotlivými prvky systému, malým rozsahem působnosti a omezenými vazbami na další agendy, vedení soustavy podkladové dokumentace spojené s vyhledáváním (bez analýzy), dokumentováním, složitými výpočty (mnoho parametrů), šetřením, prošetřováním.

8. platová třída

Služební označení: odborný referent

Stanovené vzdělání: střední vzdělání s maturitní zkouškou

Zajišťování širokého souboru činností s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů, kde jsou předmětem činnosti zvlášť složité správní případy s mnoha účastníky zasahující do mnoha různorodých právních a věcných oblastí a vyžadující rozsáhlou podkladovou dokumentaci, dožádání, znalecké posudky a složitý výkon rozhodnutí. Zajišťování uceleného souhrnu prací v oboru služby (dále jen „služební agenda“) územních správních úřadů.

9. platová třída

Služební označení: odborný referent nebo vrchní referent

Stanovené vzdělání: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémová činnost“), kde jsou předmětem činnosti komplexní systémy složené ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami, například složité služební agendy územních správních úřadů s rozsáhlými vnitřními a vnějšími vazbami na další obory služby nebo služební agendy správních úřadů s celostátní působností.

10. platová třída

Služební označení: vrchní referent nebo rada

Stanovené vzdělání: vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský studijní program

Systémové činnosti, kde je předmětem služební agenda ústředních správních úřadů s danými jednoznačnými vztahy k ostatním agendám, průběhem a způsobem provádění nebo služební agenda správních úřadů s celostátní působností s rozsáhlými vnitřními a vnějšími vazbami na další agendy a s dopady na široké skupiny obyvatelstva. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi

širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémová specializovaná činnost“) v oborech služby územních správních úřadů.

11. platová třída

Služební označení: rada nebo odborný rada (ministerský rada, vládní rada)

Stanovené vzdělání: bakalářský nebo magisterský studijní program

Systémové činnosti, kde je předmětem služební agenda ústředních správních úřadů nebo obor služby správních úřadů s celostátní působností. Systémové specializované činnosti v oborech služby územních správních úřadů s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další služební obory a zasahujících do mnoha věcných a právních oblastí.

12. platová třída

Služební označení: odborný rada (ministerský rada, vládní rada)

Stanovené vzdělání: magisterský studijní program

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy (dále jen „koncepční činnost“) v oborech služby správních úřadů s celostátní působností nebo v oborech služby územních správních úřadů s rozsáhlým vnitřním členěním na specializované obory služby a s četnými vazbami na další obory služby a zasahující do mnoha věcných a právních oblastí nebo se zvlášť obtížnými podmínkami pro plnění úkolů celospolečenského významu včetně koordinace a sjednocování postupu územních správních úřadů při výkonu daného oboru služby. Systémové činnosti v oborech služby ústředních správních úřadů nebo ve služebních agendách těchto úřadů zasahujících do různých věcných a právních oblastí nebo jinak věcně a organizačně složitých služebních agendách se zásadními vazbami na další obory služby.

13. platová třída

Služební označení: odborný rada (ministerský rada, vládní rada)

Stanovené vzdělání: magisterský studijní program

Systémové specializované činnosti v oborech služby dalších ústředních správních úřadů nebo systémové činnosti v oborech služby ministerstev a dalších ústředních správních úřadů s rozsáhlým vnitřním členěním a s širokými vazbami na jiné obory služby s celostátní působností. Koncepční činnosti správních úřadů s celostátní působností s rozsáhlým vnitřním členěním na obory služby a s četnými vazbami na další obory služby a zasahující do mnoha věcných a právních oblastí nebo se zvlášť obtížnými podmínkami

pro plnění úkolů celospolečenského významu včetně koordinace a sjednocování postupu dalších územních správních úřadů při výkonu daného oboru služby.

14. platová třída

Služební označení: vrchní rada (vrchní ministerský rada, vrchní vládní rada)

Stanovené vzdělání: magisterský studijní program

Koncepční činnost v oborech služby dalších ústředních správních úřadů včetně systémové koordinace více oborů služby a systémů celospolečenského významu. Systémové specializované činnosti v oborech služby ministerstev a dalších ústředních správních úřadů s rozsáhlým vnitřním členěním s širokými vazbami na jiné obory služby s celostátní působností.

15. platová třída

Služební označení: vrchní rada (vrchní ministerský rada, vrchní vládní rada)

Stanovené vzdělání: magisterský studijní program

Stanovování koncepce dlouhodobého vývoje oborů služby ministerstev a dalších ústředních správních úřadů s rozsáhlým vnitřním členěním na obory služby a s širokými vazbami na jiné obory služby s celostátní působností a jiné celospolečenské systémy předurčující konání nejširších skupin dalších osob v zásadních oblastech včetně systémové koordinace s mezinárodními a nadnárodními systémy.

16. platová třída

Služební označení: vrchní rada (vrchní ministerský rada, vrchní vládní rada)

Stanovené vzdělání: magisterský studijní program

Komplexní koordinace stanovování koncepcí dlouhodobého vývoje oborů hlavní činnosti v zákonem vymezené působnosti ministerstev s rozsáhlým vnitřním členěním na specializované obory služby s vazbami na jiné obory správy s celostátní působností a jiné celospolečenské systémy předurčující chování nejširších skupin osob v zásadních oblastech.

Příloha IV.
Příloha č. 2 k zákonu č. 234/2014 Sb.

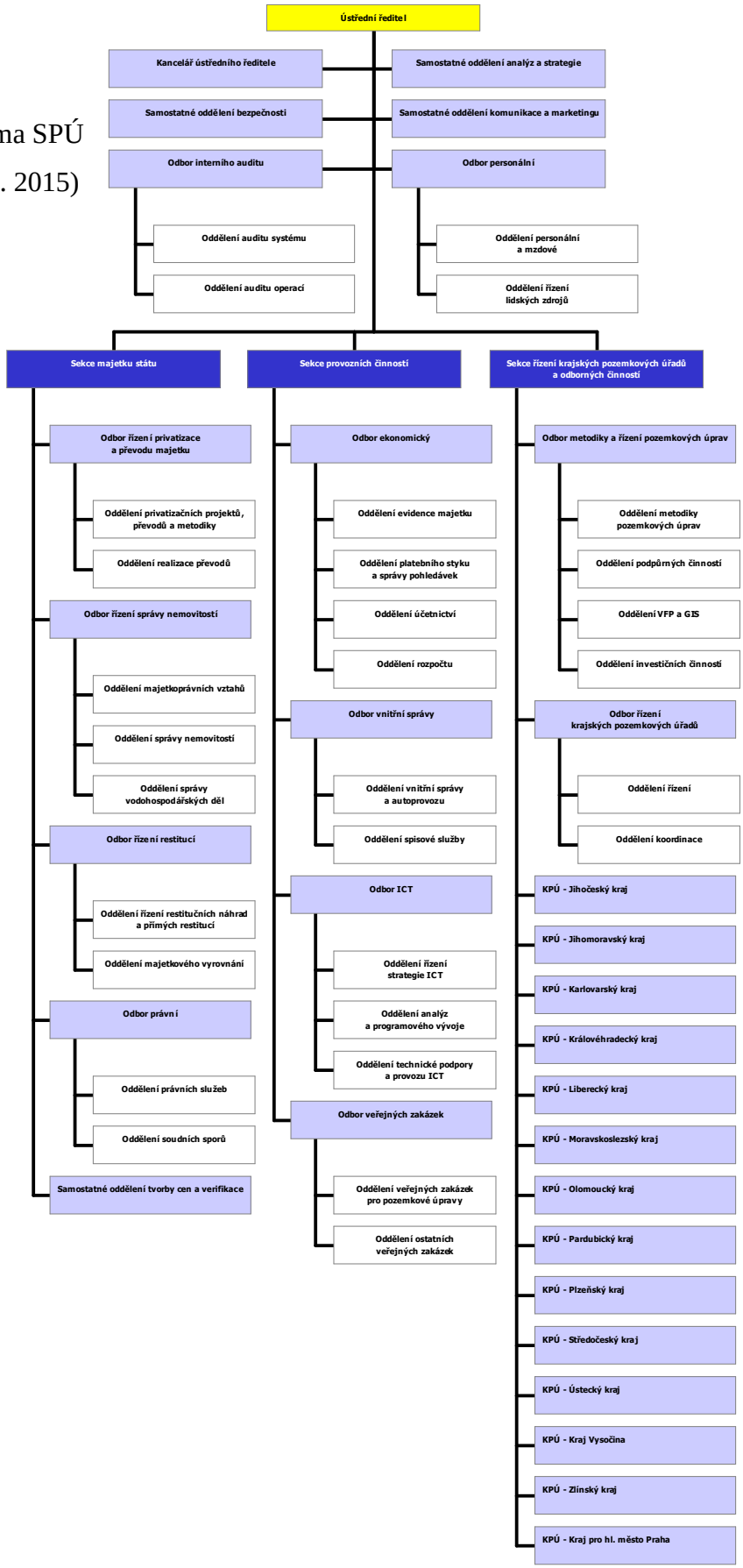
Rozpětí příplatků za vedení

(v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je místo představeného zařazeno)

Představený	Ústřední správní úřady	Správní úřady s celostátní působností	Správní úřady s územní působností	Ostatní správní úřady
zástupce vedoucího oddělení, určený podle § 9 odst. 7	10 až 20	5 až 15		
vedoucí oddělení, zástupce ředitele odboru, určený podle § 9 odst. 7, zástupce vedoucího zastupitelského úřadu, určený podle § 9 odst. 7	20 až 30	10 až 20		
ředitel odboru, zástupce náměstka pro řízení sekce nebo zástupce ředitele sekce, určení podle § 9 odst. 7, vedoucí zastupitelského úřadu, zástupce státního tajemníka, určený podle § 9 odst. 7	30 až 40	25 až 35	20 až 30	15 až 25
náměstek pro řízení sekce nebo ředitel sekce, státní tajemník, zástupce vedoucího služebního úřadu, určený podle § 9 odst. 7	40 až 50	35 až 45	30 až 40	25 až 35
vedoucí služebního úřadu, náměstek pro státní službu	50 až 60	45 až 55	35 až 45	30 až 40

Příloha V.
Organizační schéma SPÚ

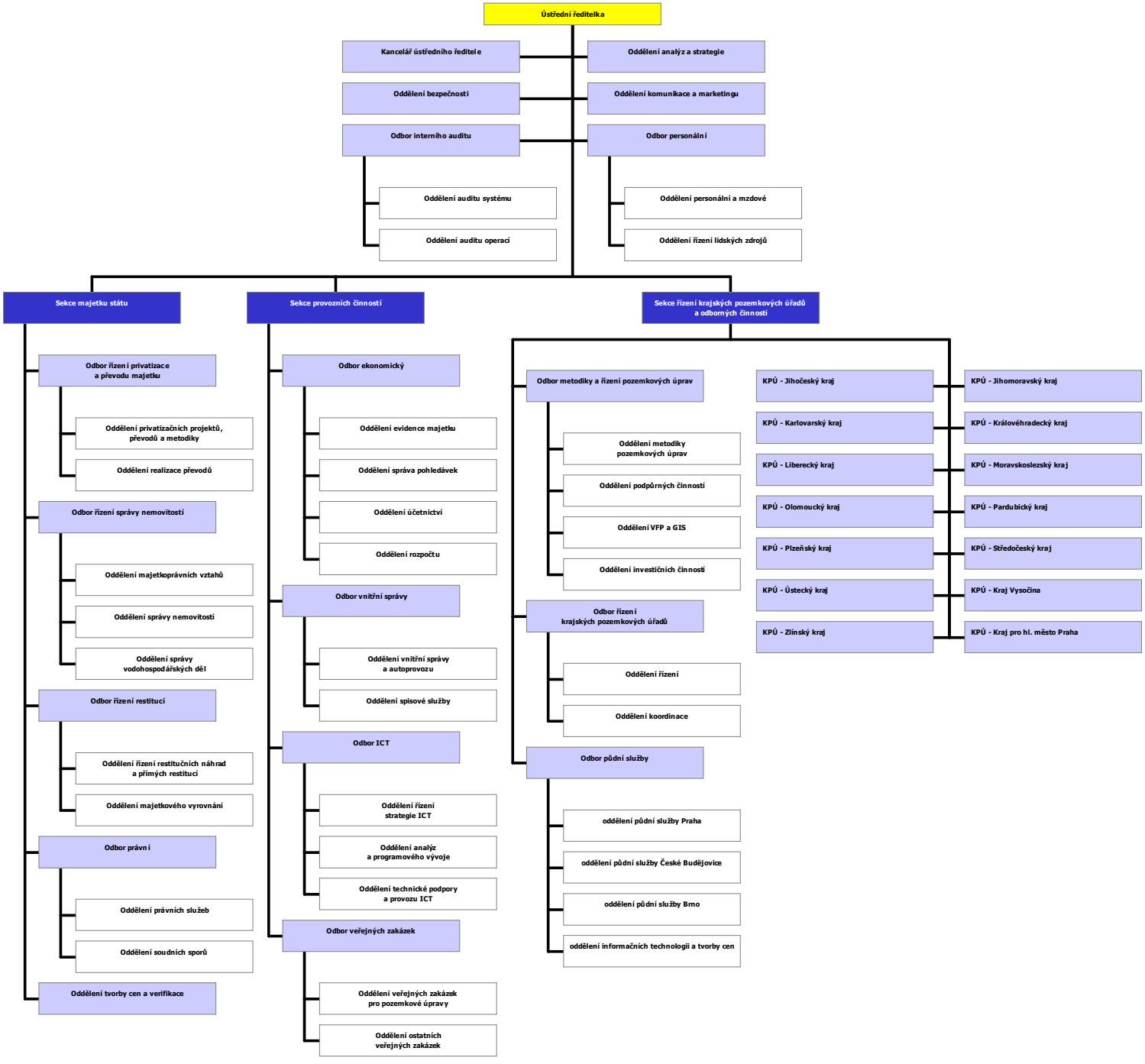
(účinnost od 30. 4. 2015)



Zdroj a zpracování:STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. *O úřadu* [on-line]. Státní pozemkový úřad. Dostupné on-line na http://www.spucr.cz/statni-pozemkovy-urad/o-uradu/organizacni-struktura. [cit. 2015-11-09]

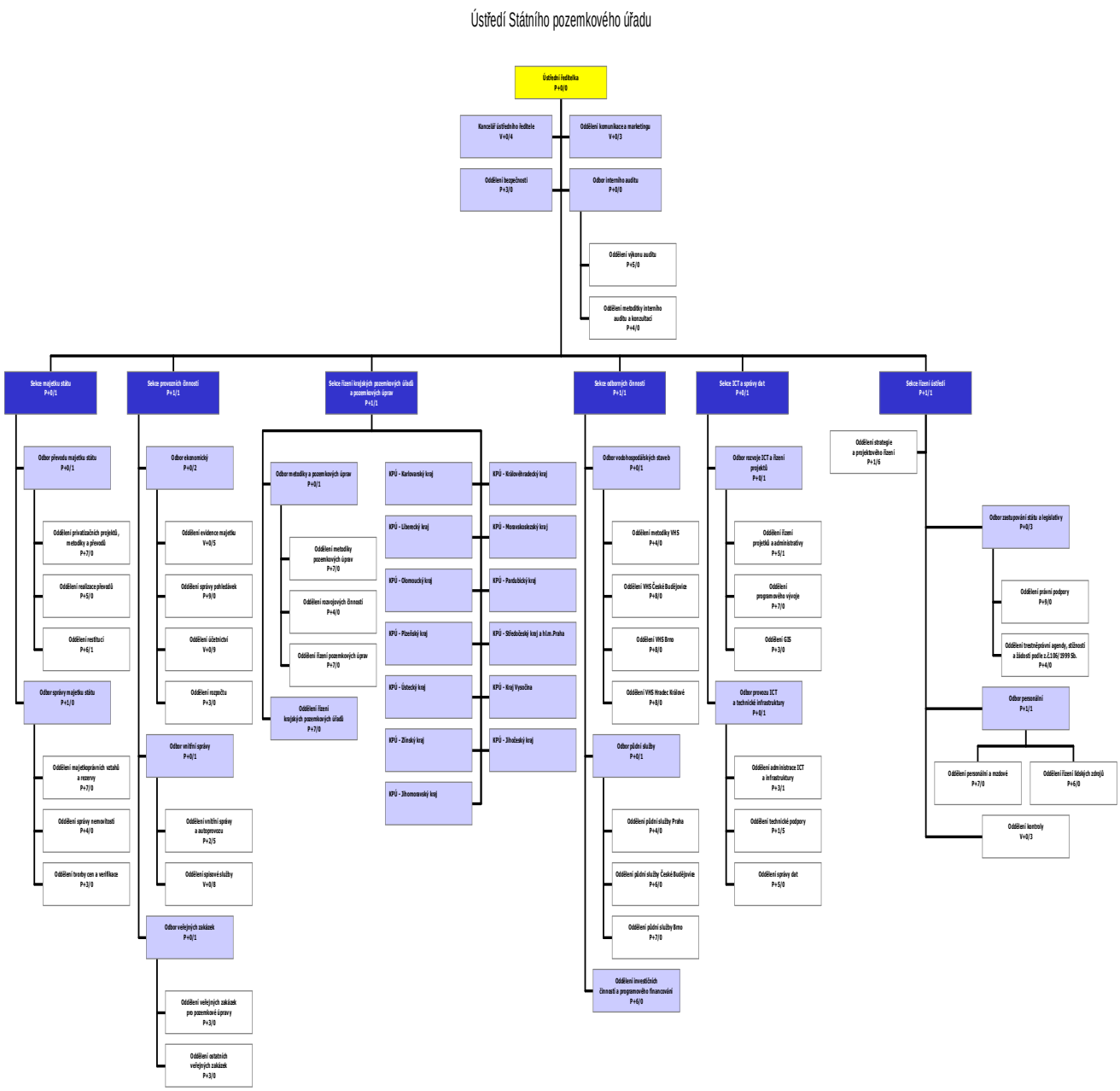
(účinnost od 1. 2. 2016)

Ústředí Státního pozemkového úřadu



Zdroj a zpracování: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. *O úřadu* [on-line]. Státní pozemkový úřad. Dostupné on-line na http://www.spucr.cz/statni-pozemkovy-urad/o-uradu/organizacni-struktura. [cit. 2016-02-11]

(účinnost od 1. 1. 2017)



Zdroj a zpracování: STÁTNÍ POZEMKOVÝ ÚŘAD. *O úřadu* [on-line]. Státní pozemkový úřad. Dostupné on-line na http://www.spucr.cz/statni-pozemkovy-urad/o-uradu/organizacni-struktura. [cit. 2017-24-09]