

ZPRÁVA O VZDĚLÁVÁNÍ

ZAMĚSTNANCŮ VE SPRÁVNÍCH ÚŘADECH
A STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ VE SLUŽEBNÍCH ÚŘADECH

ZA ROK 2024



MINISTERTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
PROSINEC 2025

Obsah

1. Úvod	3
2. Identifikace vzdělávacích potřeb	5
3. Kompetenční rámec a model	6
4. Individuální vzdělávací plán a komplexní plán vzdělávacích akcí	8
5. Interní, externí, online a prezenční vzdělávací akce.....	10
5.1 Vzdělávání v roce 2024.....	10
5.2 Srovnání vzdělávání v letech 2019–2024	14
6. Vyhodnocování vzdělávacích akcí	16
7. Evidence absolvovaného vzdělávání	19
8. Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě ve znění účinném do 31. 12. 2024.....	21
9. Služební volno k individuálním studijním účelům.....	26
9.1 Služební volno k individuálním studijním účelům v roce 2024	26
9.2 Srovnání vývoje využívání služebního volna k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024.....	28
10. Zvýšení kvalifikace a vzdělání	31
11. Nedostatky a bariéry vzdělávání.....	33
11.1 Nedostatky a bariéry vzdělávání	33
11.2 Co se nejvíce podařilo	33
12. Financování vzdělávání	35
13. Závěr.....	36
14. Přílohy	39
14.1 Přehled oslovených služebních a správních úřadů.....	39
14.2 Seznam tabulek a grafů	43
14.3 Vzor dotazníku ke vzdělávání za rok 2024	45
Kontaktní informace	47

1. Úvod

Ministerstvo vnitra, sekce pro státní službu, plní podle § 13 odst. 1 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), koordinační roli v oblasti vzdělávání státních zaměstnanců, připravuje vzdělávací programy a rámcová pravidla vzdělávání. Na základě usnesení vlády ze dne 27. srpna 2014 č. 680 ke Strategickému rámci rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014–2020 a o zřízení Rady vlády pro veřejnou správu plní též koordinační roli v oblasti vzdělávání zaměstnanců správních úřadů.

Vzdělávání v roce 2024 bylo realizováno v souladu se **služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 5. listopadu 2019 č. 4, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech** účinným do 31. prosince 2024 (dále jen „služební předpis č. 4/2019“), který pro služební úřady upravoval vzdělávání státních zaměstnanců a zaměstnanců, jimiž bylo dočasně obsazeno služební místo dle § 178 a § 178a zákona o státní službě, a v souladu s **usnesením vlády ze dne 7. září 2020 č. 899 o Rámcových pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech** účinným do 31. března 2025 (dále jen „usnesení vlády č. 899/2020“). Obě tyto normy stanovovaly minimální požadavky na zajištění jednotlivých procesů vzdělávání a odpovědnosti služebních a správních úřadů za vzdělávání.

Pravidla vzdělávání, stanovená jak usnesením vlády č. 899/2020, tak služebním předpisem č. 4/2019, pojímala problematiku vzdělávání v úřadech komplexně. To znamená, že u obou kategorií zaměstnanců se identifikovaly vzdělávací potřeby, vytvářely se vzdělávací plány, zpracovával se komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu, realizovalo se a vyhodnocovalo vzdělávání a vedla se náležitá spisová dokumentace ke vzdělávacím akcím. Vzdělávání se pro obě skupiny zaměstnanců členilo shodně na vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců a představených, a jazykové vzdělávání.

Dodržování pravidel vzdělávání podle obou výše uvedených norem bylo předmětem dotazníkového šetření, jehož výsledky shrnuje tato **Zpráva o vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech za rok 2024**, která je zpracována v návaznosti na čl. 5 usnesení vlády č. 899/2020 a která bude zveřejněna na internetových stránkách sekce pro státní službu.

Za účelem zjištění stavu vzdělávání zaměstnanců v pracovním poměru a státních zaměstnanců ve služebním poměru za kalendářní rok 2024 byl zpracován dotazník, který byl odeslán státním tajemníkům a vedoucím dalších ústředních správních úřadů a jejich cestou též jim podřízeným úřadům. Dotazník byl rozeslán také ústředním správním úřadům, pro které podle § 11 odst. 5 tehdy účinného zákona o státní službě nebyl v roce 2024 závazný služební předpis č. 4/2019, ani usnesení vlády č. 899/2020. Jedná se o těchto 8 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a Úřad pro ochranu osobních

údajů. Tyto úřady byly vyhodnoceny zvlášť v samostatné kapitole č. 8, pokud není v příslušné kapitole uvedeno jinak.

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

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit stav implementace usnesení vlády č. 899/2020 a služebního předpisu č. 4/2019, resp. stav realizace vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců ve správních a služebních úřadech v období od 1. 1. do 31. 12. 2024. Dotazníkové šetření se konkrétně zaměřovalo na:

- zpracování kompetenčního rámce nebo modelu služebních míst státních zaměstnanců či pracovních míst zaměstnanců,
- zjištění způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců,
- tvorbu individuálních vzdělávacích plánů a komplexních plánů vzdělávacích akcí úřadů,
- realizaci jednotlivých druhů vzdělávání a využívání prezenčních a online forem interního a externího vzdělávání,
- vyhodnocování vzdělávacích akcí,
- evidenci absolvovaného vzdělávání,
- využívání institutu služebního volna k individuálním studijním účelům podle § 108 zákona o státní službě,
- využívání možností pro zvýšení kvalifikace a vzdělání a
- financování vzdělávání.

Závěrem byly do dotazníku zahrnuty dotazy, které měly za cíl umožnit služebním úřadům vyjádřit se k nedostatkům a bariérám vzdělávání, a také k tomu, co se jim nejvíce podařilo ve vzdělávání za uplynulý rok.

Šetření se týkalo celkem 164 úřadů: všech 162 služebních úřadů (přičemž 8 z nich jsou již zmíněné úřady, na které se služební předpis č. 4/2019 nevztahoval) a 2 ústředních správních úřadů vyňatých z působnosti zákona o státní službě (Národní bezpečnostní úřad a Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost). Návratnost vyplněných dotazníků byla stoprocentní.

2. Identifikace vzdělávacích potřeb

Potřeba identifikace vzdělávacích potřeb u státních zaměstnanců vychází primárně ze zákona o státní službě ve znění účinném do 31. 12. 2024 (tehdejší § 107 odst. 3) a konkretizována pro toto období je v čl. 12 služebního předpisu č. 4/2019; u zaměstnanců v pracovním poměru pak vychází z čl. 13 usnesení vlády č. 899/2020. Předmětem průzkumu bylo zjistit, zda vůbec a jakým způsobem úřady identifikovaly vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců. Konkrétně se zjišťovalo, zda byly vzdělávací potřeby zaměstnanců identifikovány na podkladě hodnocení zaměstnance či služebního hodnocení státního zaměstnance, nebo prostřednictvím hodnocení požadavků kladených na zaměstnance a státního zaměstnance při výkonu práce nebo služby, případně posouzením dopadu realizovaných či připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance a státního zaměstnance.

Ze zaslaných odpovědí vyplynulo, že téměř ve všech 156 úřadech vázaných usnesením vlády č. 899/2020 nebo služebním předpisem č. 4/2019 **byly vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců identifikovány.**

Tabulka 1 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců

Identifikace vzdělávacích potřeb	Počet úřadů
Ano	155
Ne	1

Tabulka 2 Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců

Způsoby identifikace vzdělávacích potřeb	Počet případů
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance/státního zaměstnance při výkonu práce/služby	133
Hodnocením zaměstnanců/služebním hodnocením	130
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance/státního zaměstnance	133
Jiným způsobem (např. doporučení nadřízeného, hodnotící zprávy)	38

Tabulka 2 ukazuje, v kolika případech byly využity jednotlivé způsoby identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců. Mnohdy se jednotlivé způsoby identifikace překrývaly v různých kombinacích, tj. některý úřad využíval pro identifikaci vzdělávacích potřeb více způsobů najednou.

Identifikace vzdělávacích potřeb je základní fází procesu vzdělávání, bez jejíž realizace by bylo vzdělávání nahodilé, nesystémové a nereflektovalo by znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce nebo služby na daném místě.

Téměř všechny dotčené úřady různými způsoby identifikovaly vzdělávací potřeby svých zaměstnanců a státních zaměstnanců.

3. Kompetenční rámec a model

Dotazník ke vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech za kalendářní rok 2024 se nově doptával na kompetenční rámec či model služebních míst státních zaměstnanců nebo míst či pozic zaměstnanců. Kompetenční rámec je systematický popis klíčových kompetencí (znalostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot), které jsou nezbytné pro úspěšné vykonávání činností, jejichž výkon je na daném místě požadován.

Povinnost jeho zpracování sice neukládá zákon o státní službě ani služební předpis č. 4/2019 či usnesení vlády č. 899/2020, nicméně pro správné identifikování vzdělávacích potřeb, resp. pro stanovení cíleného rozvoje v rámci individuálního vzdělávacího plánu státního zaměstnance nebo zaměstnance je žádoucí vycházet z předem definovaných kompetencí, které jsou u zaměstnance na daném služebním místě požadovány.

Dotazník šetřil, zda měl úřad zpracovaný kompetenční rámec či model, a pokud ano, jakým způsobem jej využíval a k jakému účelu sloužil. Cílem tohoto dotazování bylo zjištění aktuálního stavu v oblasti využívání kompetenčních rámců v rámci personálních procesů ve služebních úřadech, a to s ohledem na aktuální projekt sekce pro státní službu, jehož cílem je zavedení jednotného kompetenčního rámce pro všechny služební úřady.

Z odpovědí vyplynulo, že kompetenční rámec či model mělo zpracováno pouhých 37 úřadů, z nichž 27 jej využívalo k identifikaci vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců a 24 pro účely charakteristiky služebních míst či pozic. Další 4 úřady odpověděly, že jej využívaly i pro jiné účely, např. pro výběr vhodných žadatelů o dané místo, při adaptaci zaměstnanců a při plánování personálních rezerv. Jednotlivé způsoby využití se v mnohých případech překrývaly.

Naopak, kompetenční rámec či model neměly zpracované téměř tři čtvrtiny úřadů - 119 (viz tabulka 3). Tabulka 4 ukazuje, v kolika případech a jakým způsobem byl kompetenční rámec či model využíváný.

Tabulka 3 Počet úřadů, které měly zpracovaný kompetenční rámec či model

Kompetenční rámec/model	Počet úřadů	Procentuální vyjádření
Ano	37	24 %
Ne	119	76 %

Tabulka 4 Četnost způsobů využití kompetenčních rámců či modelů

Způsoby využití kompetenčních rámců/modelů	Počet případů
K identifikaci vzdělávacích potřeb zaměstnanců/státních zaměstnanců	27
Pro účely charakteristiky míst/pozic	24
Jiným způsobem	4

Povinnost zpracovat kompetenční rámec či model služebních míst nebo pozic zaměstnanců sice zákon o státní službě ani služební předpis č. 4/2019 ani usnesení vlády č. 899/2020 neukládá, nicméně pro správnou identifikaci vzdělávacích potřeb (i pro další personální procesy) a nastavení vhodného rozvoje je jeho zpracování velmi žádoucí.

Kompetenční rámec či model měla zpracovaný pouze čtvrtina úřadů.

4. Individuální vzdělávací plán a komplexní plán vzdělávacích akcí

Dle čl. 13 odst. 2 usnesení vlády č. 899/2020 a dle čl. 12 odst. 2 služebního předpisu č. 4/2019 se na základě identifikovaných vzdělávacích potřeb každoročně zpracovává individuální vzdělávací plán zaměstnance a státního zaměstnance. Dotazníkem bylo šetřeno, jakým způsobem byly zpracovávány individuální vzdělávací plány, zda se přihlíží k výběru vzdělávacích akcí ze seznamu poskytnutého odborem personálním, nebo k nabídkám vzdělávacích institucí zveřejněných na internetových stránkách, či jiným způsobem.

Tabulka 5 Způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů

Způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů	Počet případů
Výběr vzdělávacích akcí z nabídek zveřejněných na internetových stránkách vzdělávacích institucí	117
Výběr vzdělávacích akcí ze seznamu poskytnutého personálním odborem	117
Jiným způsobem (např. doporučení, sdílené zkušenosti, nabídky interních lektorů, na základě potřeb zaměstnanců a státních zam. a jejich role v úřadu, v návaznosti na vyhodnocení uskutečněných vzdělávacích akcí atd.)	32

Tabulka 5 demonstruje, v kolika případech byly využity jednotlivé způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů zaměstnanců a státních zaměstnanců. Obdobně jako v případě způsobů identifikace vzdělávacích potřeb se i jednotlivé způsoby tvorby individuálních vzdělávacích plánů většinou kombinují.

Dle čl. 13 odst. 7 usnesení vlády č. 899/2020 a dle čl. 12 odst. 8 služebního předpisu č. 4/2019 vypracovává úřad dle individuálních vzdělávacích plánů zaměstnanců a státních zaměstnanců nejméně jednou ročně komplexní plán vzdělávacích akcí, členěný podle jednotlivých druhů vzdělávání. Jedná se o vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání vedoucích zaměstnanců či představených a jazykové vzdělávání. Dotazníkem tedy bylo šetřeno, zda byl komplexní plán vzdělávacích akcí v příslušném úřadu zpracovaný či nikoli.

Tabulka 6 Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány komplexní plány vzdělávacích akcí úřadů

Komplexní plán vzdělávacích akcí zpracován	Počet úřadů	Procentuální vyjádření
Ano	146	94 %
Ne	10	6 %

Na základě zjištěných dat je zřejmé, že komplexní plán vzdělávacích akcí, byl v souladu s usnesením vlády č. 899/2020 a služebním předpisem č. 4/2019 **zpracovaný ve 146 úřadech, tj. v 94 % úřadů, a v 10 úřadech, tj. v 6 % úřadů zpracován nebyl.**

Plánování vzdělávání je druhou významnou fází vzdělávacího procesu. Identifikované vzdělávací potřeby se zaznamenávají do individuálních vzdělávacích plánů zaměstnanců a státních zaměstnanců a na jejich základě vypracovává úřad komplexní plán vzdělávacích akcí. V roce 2024 byl zpracován v 94 % úřadů.

5. Interní, externí, online a prezenční vzdělávací akce

5.1 Vzdělávání v roce 2024

Průzkum byl jako každoročně zaměřený na účast zaměstnanců a státních zaměstnanců v jednotlivých druzích vzdělávání a na počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili prezenčních forem vzdělávání, interních či externích dle místa konání, anebo distančních online forem vzdělávání, a to s interním či externím lektorem. Zaměstnanci a státní zaměstnanci byli do vzdělávání započtení tolikrát, kolikrát absolvovali vzdělávací akce.

Interních vzdělávacích akcí dle místa konání (kterými se rozumí vzdělávání pořádané v sídle úřadu) se účastnilo 182 131 zaměstnanců a státních zaměstnanců, tj. **77 %** z celkového počtu účastníků (viz tabulka 7). **Externích vzdělávacích akcí dle místa konání**, které probíhaly mimo úřad, pak 55 085, tj. **23 %** zaměstnanců a státních zaměstnanců z celkového počtu účastníků (viz tabulka 8 a graf 1).

Při detailním pohledu na získané údaje lze v tabulce 7 vyčíst, že **při interních vzdělávacích akcích dle místa byla nejčteněji využita forma s interním lektorem**, ať již prezenčně či online. Naopak při realizaci **externích vzdělávacích akcí dle místa konání** jasně **převažovaly vzdělávací akce s externím lektorem** (prezenčně či online), viz tabulka 8.

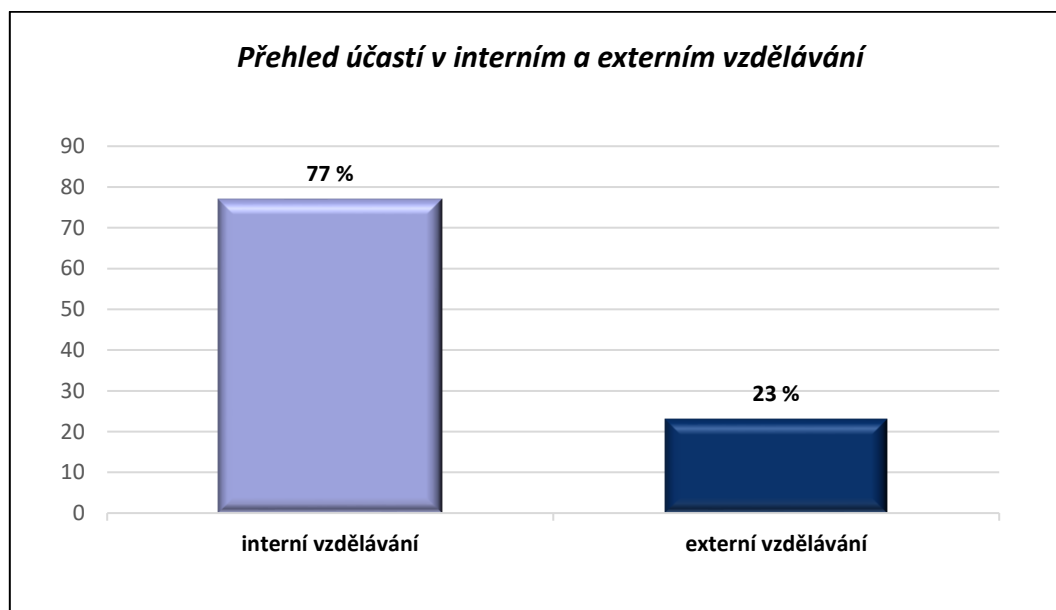
Tabulka 7 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci interního vzdělávání dle místa konání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	interní vzdělávací akce dle místa				Celkem
	prezenčně		online		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	3 228	71	3 838	1 367	8 504
Vstupní vzdělávání následné	128	0	137	313	578
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	499	42	524	179	1244
Průběžné vzdělávání	56 595	13 695	69 888	21 406	161 584
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	1 714	1 802	1 779	545	5 840
Jazykové vzdělávání	235	2 212	1 771	163	4 381
Celkem	62 399	17 822	77 937	23 973	182 131

Tabulka 8 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci externího vzdělávání dle místa konání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	externí vzdělávací akce dle místa				Celkem
	prezenčně		online		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	2	19	0	80	101
Vstupní vzdělávání následné	1	7	0	291	299
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	20	215	0	34	269
Průběžné vzdělávání	4 010	20 885	2 069	22 522	49 486
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	182	2 150	21	1 300	3 653
Jazykové vzdělávání	3	719	0	555	1 277
Celkem	4 218	23 995	2 090	24 782	55 085

Graf 1 Celkový přehled účastí v interním a externím vzdělávání dle místa konání



Vzdělávání prezenční či online s interním lektorem znamená vzdělávání prostřednictvím vlastního zaměstnance anebo zaměstnance jiného úřadu, který není za tuto činnost placený, a s externím lektorem pak vzdělávání s profesionálním lektorem vzdělávací společnosti, který je za tuto činnost placený.

V porovnání tabulek 9 a 10 lze vypožorovat **převahu účastí v distančních online vzdělávacích akcích**, což činilo **54 %** z celkového počtu účastí. **46 %** účastníků pak navštívilo prezenční formy vzdělávání (jak dokládá graf 2).

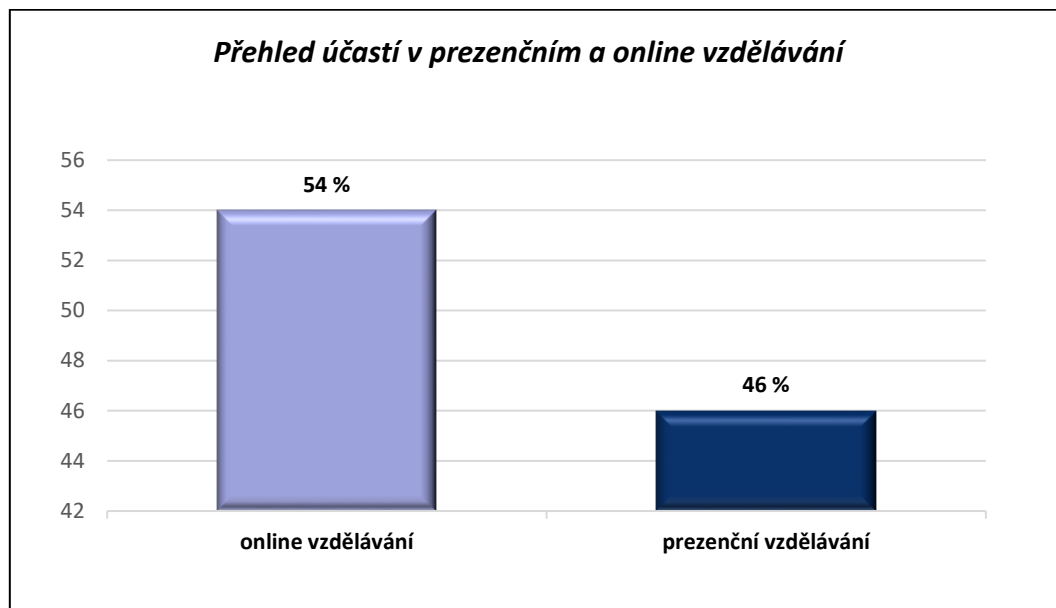
Tabulka 9 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci prezenčního vzdělávání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	prezenčně				Celkem
	interní vzdělávací akce dle místa		externí vzdělávací akce dle místa		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	3 228	71	2	19	3 320
Vstupní vzdělávání následné	128	0	1	7	136
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	499	42	20	215	776
Průběžné vzdělávání	56 595	13 695	4 010	20 885	95 185
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	1 714	1 802	182	2 150	5 848
Jazykové vzdělávání	235	2 212	3	719	3 169
Celkem	62 399	17 822	4 218	23 995	108 434

Tabulka 10 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci distančního online vzdělávání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	online				Celkem
	interní vzdělávací akce dle místa		externí vzdělávací akce dle místa		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	3 838	1 367	0	80	5 285
Vstupní vzdělávání následné	137	313	0	291	741
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	524	179	0	34	737
Průběžné vzdělávání	69 888	21 406	2 069	22 522	115 885
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	1 779	545	21	1 300	3 645
Jazykové vzdělávání	1 771	163	0	555	2 489
Celkem	77 937	23 973	2 090	24 782	128 782

Graf 2 Celkový přehled účastí v prezenčním a online vzdělávání



Průzkum byl také zaměřený na účast zaměstnanců a státních zaměstnanců v jednotlivých druzích vzdělávání. Dle předpokladu byla nejčetnější účast v **průběžném vzdělávání**, které představovalo **téměř 90 %** veškerého vzdělávání (viz tabulka 11).

Tabulka 11 Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání

Druhy vzdělávání	Počet účastníků	Procentuální vyjádření
Vstupní vzdělávání úvodní	8 605	4 %
Vstupní vzdělávání následné	877	0,4 %
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	1 513	0,6 %
Průběžné vzdělávání	211 070	89 %
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	9 493	4 %
Jazykové vzdělávání	5 658	2 %
Celkem	237 216	100 %

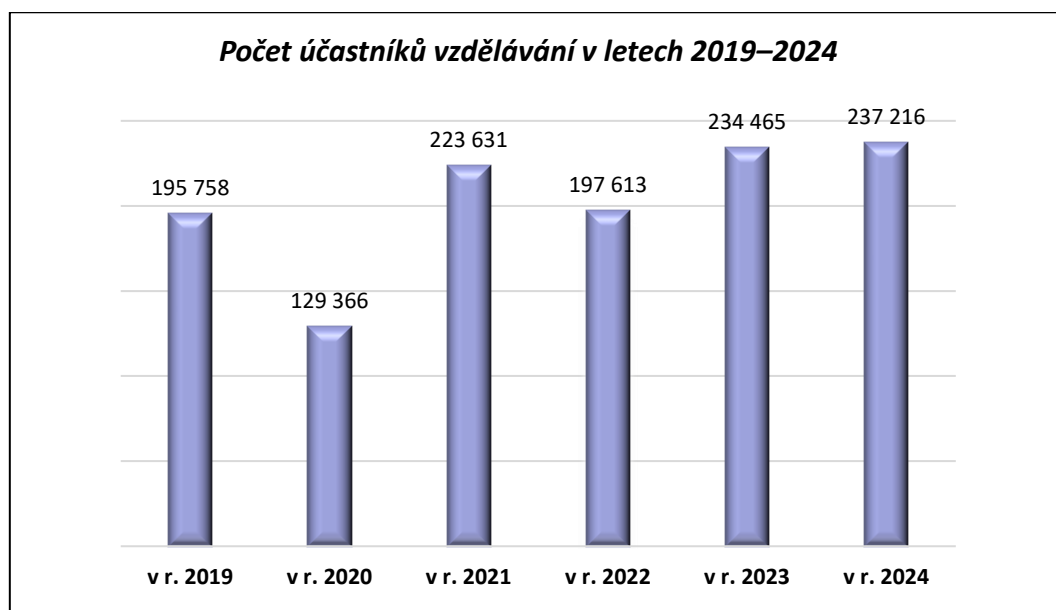
5.2 Srovnání vzdělávání v letech 2019–2024

Při srovnání celkového počtu účastníků vzdělávacích akcí v letech 2019–2024 lze pozorovat **nejvyšší účast v roce 2024** - 237 216 účastníků (a to i přes úřady deklarovaný nedostatek finančních prostředků na vzdělávání – viz konkrétněji kapitola č. 12), naopak **nejnižší účast v roce 2020** – 129 366 účastníků, kdy byl tento rok poznamenán pandemií COVID-19, a v souvislosti s přijatými mimořádnými opatřeními bylo vzdělávání výrazně utlumeno. Vývoj srovnání je zřejmý v tabulce 12 a v grafu 3.

Tabulka 12 Počet účastníků vzdělávání v letech 2019–2024

Celkový počet účastníků vzdělávacích akcí v letech 2019–2024	
V roce 2019	195 758
V roce 2020	129 366
V roce 2021	223 631
V roce 2022	197 613
V roce 2023	234 465
V roce 2024	237 216

Graf 3 Grafické znázornění počtu účastníků vzdělávání v letech 2019–2024



Z tabulky 13 je evidentní, že **oproti roku 2023** se počet účastníků vzdělávání (bez ohledu na formu vzdělávání) **téměř o tři tisíce účastníků zvýšil**. Kromě vstupního vzdělávání následného pro zaměstnance v pracovním poměru a vstupního vzdělávání následného pro státní zaměstnance je v dalších druzích vzdělávání evidentní mírně zvyšující se tendence. U průběžného vzdělávání zůstává více méně setrvalý stav.

Tabulka 13 Celkový počet účastníků jednotlivých druhů vzdělávání v roce 2023 a 2024

Druhy vzdělávání	V roce 2023	V roce 2024	Rozdíl v %
Vstupní vzdělávání úvodní	8 366	8 605	+3 %
Vstupní vzdělávání následné	1 363	877	-22 %
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	1 776	1 513	-8 %
Průběžné vzdělávání	208 701	211 070	0 %
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	8 884	9 493	+4 %
Jazykové vzdělávání	5 375	5 658	+2 %
Celkem	234 465	237 216	0 %

Realizace vzdělávacích akcí probíhá prezenčně nebo online, a to jak interně, tak externě. V roce 2024 bylo nejvíce zastoupeným druhem vzdělávání průběžné vzdělávání, které představovalo téměř 90 % veškerého vzdělávání.

Ve srovnání s rokem 2023 se v roce 2024 celkový počet účastníků mírně zvýšil. Pozitivní je zejména nárůst počtu účastníků vzdělávání vedoucích zaměstnanců či představených, který se oproti roku 2023 zvýšil o 4 %.

6. Vyhodnocování vzdělávacích akcí

Pro komplexnost celého procesu vzdělávání je třeba provádět také vyhodnocování vzdělávacích akcí, které umožňuje získat zpětnou vazbu o uskutečněném vzdělávání (dle čl. 18 usnesení vlády č. 899/2020 a čl. 17 služebního předpisu č. 4/2019). Podkladem pro celkové vyhodnocení je statistický souhrn odpovědí zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávací akce. Vzdělávací akce je **vyhodnocována ihned po skončení vzdělávací akce nebo** případně **s odstupem času** po přenesení získaných poznatků do praxe. Při vyhodnocování vzdělávací akce se posuzuje zejména použití vzdělávacích metod, dosažení vzdělávacího cíle a dodržení stanoveného obsahu, vhodnost uplatnění didaktických pomůcek, technik a studijních materiálů, organizační zabezpečení a kvalita lektorského zajištění. Přičemž platí, že vyhodnocení vzdělávací akce jako součást vedení spisové dokumentace vzdělávacích akcí je **povinné u interních vzdělávacích akcí**, tedy jen pokud vzdělávání realizuje úřad výlučně pro svou vlastní potřebu nebo třetí osoba výhradně pro daný úřad.

Ze získaných dat vyplynulo, že ve všech úřadech vázaných usnesením vlády č. 899/2020 nebo služebním předpisem č. 4/2019 **se vyhodnocování vzdělávacích akcí provádělo**, ať již ihned po skončení vzdělávací akce, či s odstupem času.

Tabulka 14 Počet úřadů, ve kterých bylo provedeno vyhodnocování vzdělávacích akcí

Vyhodnocování vzdělávání celkem	Počet úřadů	Procentuální vyjádření
Ano	156	100 %
Ne	0	0 %

Tabulka 15 Počet úřadů, ve kterých bylo provedeno vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po jejich skončení

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po jejich skončení	Počet úřadů
Na poradě	102
Dotazníkem elektronickým	83
Dotazníkem listinným	77
Pohovorem	72
Jiným způsobem	11
Nevyhodnocuje	3

Průzkumem bylo dále zjišťováno, jakým způsobem úřady vzdělávací akce vyhodnocovaly. Ukázalo se, že úřady způsoby různě kombinovaly a vesměs jich využívaly více najednou. Z celkového počtu úřadů (156) uvedlo 83 z nich, že vyhodnocovaly vzdělávací akce ihned po skončení vzdělávání formou elektronického dotazníku a 77 z nich formou listinného dotazníku. Dále 72 úřadů uvedlo, že vzdělávání vyhodnocovaly prostřednictvím ústního sdělení účastníka vzdělávání nebo jeho pohovoru se svým vedoucím zaměstnancem nebo představeným. Ve 102 případech se objevila informace, že zpětná vazba k vyhodnocení byla poskytována na poradách vedení nebo poradách vedoucího zaměstnance nebo představeného se svými

zaměstnanci. Celkem 11 úřadů informovalo, že provádělo vyhodnocování jinou formou, například formou zprávy ze vzdělávací akce, ověření znalostí testem apod. Pouze 3 úřady nevyhodnocovaly vzdělávací akce ihned po jejich skončení vůbec.

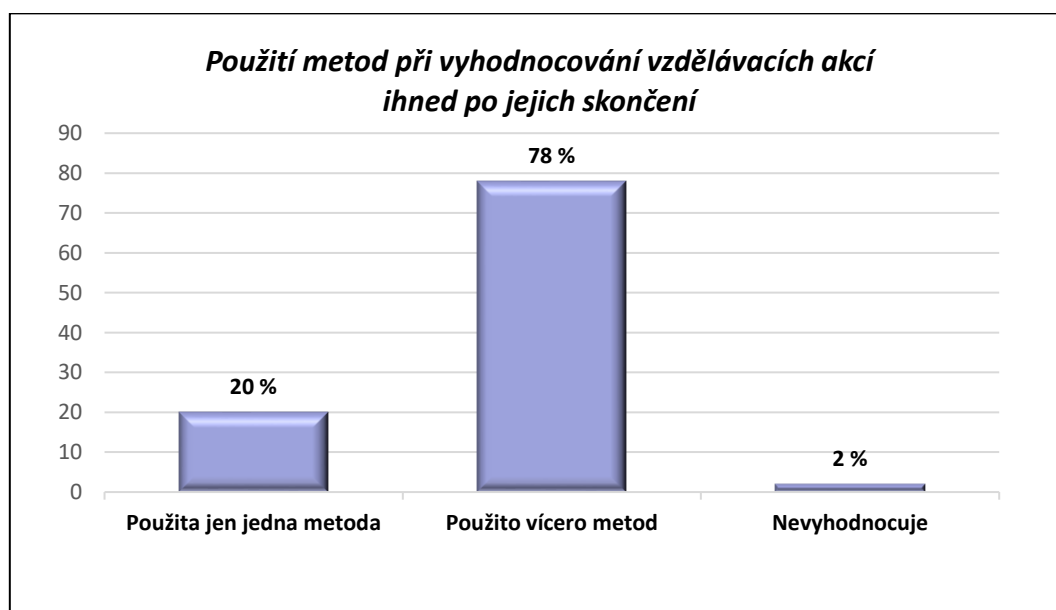
Tabulka 16 Počet úřadů, ve kterých bylo provedeno vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času

Způsoby vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času	Počet úřadů
Služebním hodnocením	114
Jiným způsobem	24
Dotazníkem elektronickým	16
Dotazníkem listinným	5
Nevyhodnocuje	25

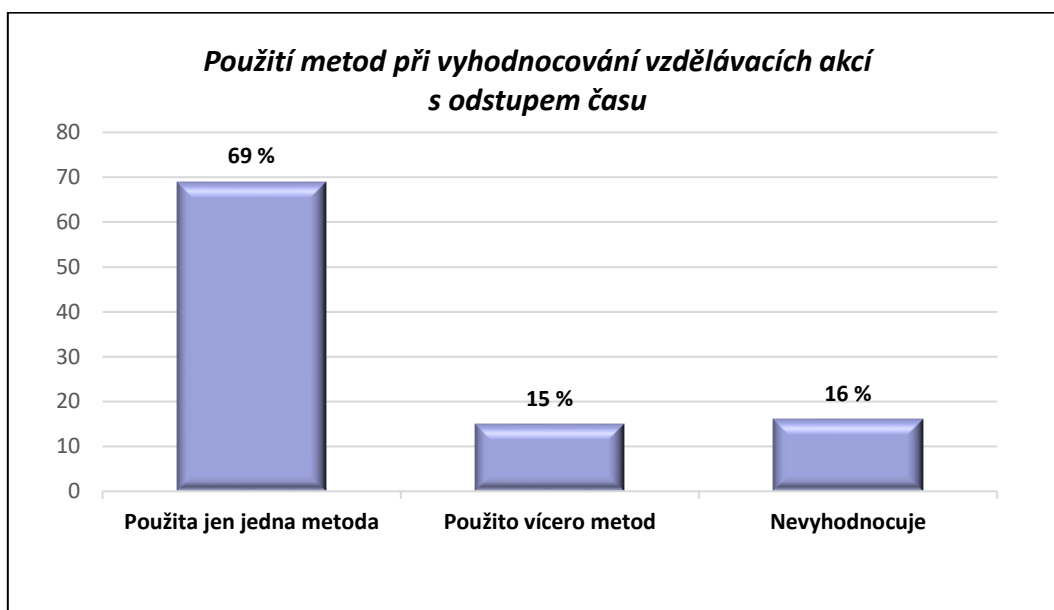
Rovněž vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času probíhalo na úřadech hojně, a to nejčastěji formou služebního hodnocení (ve 114 případech), formou elektronického dotazníku (v 16 případech), popřípadě jinou formou jako je ověření znalostí (ve 24 případech) apod. Je zajímavé, že pouze v 5 případech probíhalo vyhodnocování formou listinného dotazníku. Vyhodnocování s odstupem času neprovedlo v roce 2024 vůbec 25 úřadů.

Pro jednoduchou názornost jsou níže uvedeny grafy 4 a 5, které ukazují, zda úřady při vyhodnocování vzdělávacích akcí používaly jen jednu metodu vyhodnocování nebo vícero metod v kombinaci. Je zajímavé, že ihned po skončení vzdělávacích akcí úřady nejčastěji využívaly vícero metod najednou. Naopak při vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času byla nejčastěji využívána jen jedna metoda (nejčastěji v rámci služebního hodnocení).

Graf 4 Grafické znázornění použití metod při vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po jejich skončení



Graf 5 Grafické znázornění použití metod při vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času



Z průzkumu vyplynulo, že přestože 2 % úřadů nevyhodnocovaly vzdělávací akce ihned po jejich skončení, vyhodnocovaly je s odstupem času. A naopak ty úřady, které nevyhodnocovaly s odstupem času (16 %), vyhodnocovaly vzdělávání ihned po skončení vzdělávacích akcí. Lze tedy konstatovat, že ve všech úřadech se vyhodnocení vzdělávání provádělo, ač různou formou.

Pro komplexnost procesu vzdělávání je třeba provést i závěrečnou fázi vzdělávání – vyhodnocení, a to buď po skončení vzdělávací akce, nebo s odstupem času.

Ve všech dotčených úřadech se vyhodnocování vzdělávacích akcí provádělo různou formou.

7. Evidence absolvovaného vzdělávání

V návaznosti na čl. 15 usnesení vlády č. 899/2020 a čl. 14 služebního předpisu č. 4/2019 byly úřady povinny vést evidenci či přehled absolvovaných vzdělávacích akcí zaměstnanců a státních zaměstnanců. Dotazníkové šetření se zaměřilo na to, zda vůbec a případně jakým způsobem byla tato evidence souhrnně vedena. Předmětem šetření nebylo dodržování povinnosti zakládání příslušného osvědčení o absolvování vzdělávání v osobním spise státního zaměstnance¹.

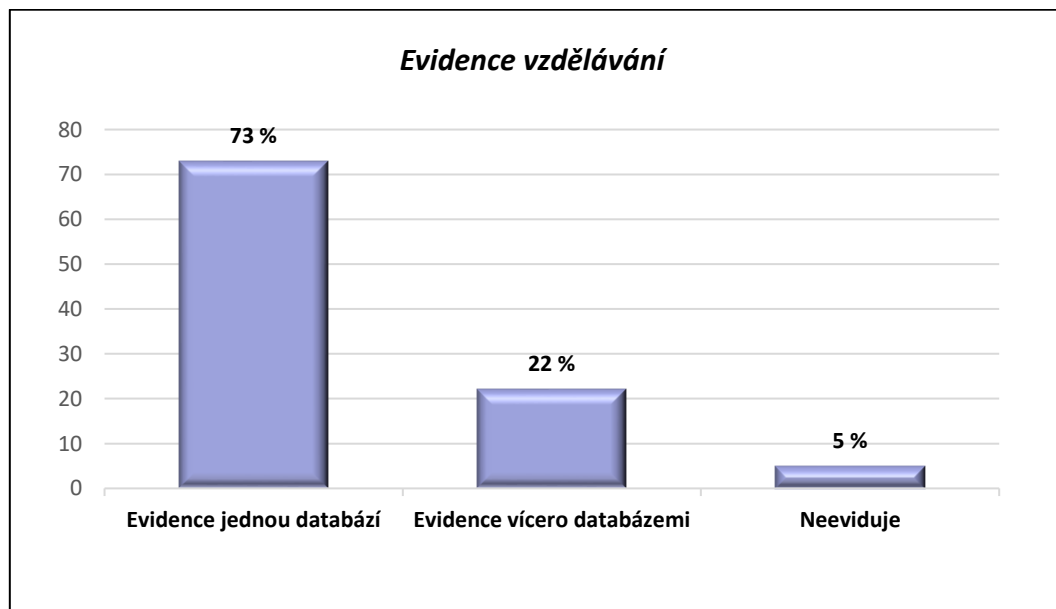
Tabulka 17 Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání

Evidence absolvovaného vzdělávání vedena	Počet úřadů	Procentuální vyjádření
Ano	148	95 %
Ne	8	5 %

Tabulka 18 Přehled způsobů evidování absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců

Způsoby vedení evidence absolvovaného vzdělávání	Počet úřadů
Vlastní databáze	110
Personální informační systém (např. OKBase, VEMA, DC2, SAP/HR, Flux, EduLine, Odysea)	72

Graf 6 Grafické znázornění evidence absolvovaného vzdělávání



¹ Čl. 4 odst. 7 písm. k) služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6 ze dne 19. září 2015, kterým se stanoví obsah osobního spisu státního zaměstnance a způsob jeho vedení.

Průzkum ukázal, že téměř všechny úřady vedly evidenci či přehled absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců v souladu s usnesením vlády č. 899/2020 a služebním předpisem č. 4/2019. Jedná se buď o databáze personálních informačních systémů (například OKBase, SAP/HR, VEMA, FLUX a EduLine), nebo o vlastní databáze vytvořené nejčastěji v MS Excel. Některé úřady měly dokonce zavedeno několik elektronických databázových evidencí. Z výsledků šetření vyplynulo, že převažovalo evidování jen jednou databází (převážně vlastní databází), což činilo 73 %. Pomocí několika databází (kombinace vlastní databáze a personálního informačního systému) evidovalo 22 % úřadů a celkem 5 % úřadů neevidovalo absolvované vzdělávání vůbec (viz graf 6).

Evidence vzdělávání je potřebná pro vedení přehledu o absolvovaných vzdělávacích akcích. Evidence se vede formou elektronické databáze v personálním informačním systému nebo formou vlastní databáze, případně v listinné podobě.

Téměř všechny úřady vedly evidenci či přehled absolvovaného vzdělávání.

8. Vzdělávání v úřadech uvedených v § 11 odst. 5 zákona o státní službě ve znění účinném do 31. 12. 2024

V rámci dotazníkového šetření byly rovněž osloveny ústřední správní úřady, pro které dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě v rozhodném období nebyl závazný služební předpis č. 4/2019, ani usnesení vlády č. 899/2020. Konkrétně se jedná o těchto 8 úřadů: Český statistický úřad, Český telekomunikační úřad, Energetický regulační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a Úřad pro ochranu osobních údajů.

Dle zaslaných údajů všechny výše uvedené úřady **identifikovaly vzdělávací potřeby** svých zaměstnanců a státních zaměstnanců (viz tabulka 19), přičemž tyto úřady vycházely zejména z hodnocení zaměstnanců a služebního hodnocení státních zaměstnanců, z potřeb vedoucích zaměstnanců nebo představených, z potřeb vzdělávat se v novelizacích právních předpisů, z revize předešlého plánu vzdělávání a ze zpětné vazby z proběhlých vzdělávacích akcí.

Tabulka 20 dokládá počet úřadů, ve kterých byl zpracován kompetenční rámec či model služebních míst státních zaměstnanců nebo pozic zaměstnanců.

Četnost způsobů zpracování individuálních vzdělávacích plánů zaměstnanců a státních zaměstnanců je uvedena v tabulce 21. Na otázku, zda tyto úřady měly zpracovaný **komplexní plán vzdělávacích akcí**, odpovědělo 5 z nich kladně, 3 záporně.

Tabulka 19 Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců

Identifikace vzdělávacích potřeb	Počet úřadů
Ano	8
Ne	0

Tabulka 20 Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány kompetenční rámce či modely

Kompetenční rámec či model	Počet úřadů
Ano	5
Ne	3

Tabulka 21 Způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů

Způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů	Počet případů
Výběr vzdělávacích akcí z nabídek zveřejněných na internetových stránkách vzdělávacích institucí	7
Výběr vzdělávacích akcí ze seznamu poskytnutého personálním odborem	1
Jiným způsobem (např. doporučení, sdílené zkušenosti, nabídky interních lektorů, na základě potřeb zaměstnanců a státních zam. a jejich role v úřadu, v návaznosti na vyhodnocení uskutečněných vzdělávacích akcí atd.)	2

Co se týká **účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců** v interním a externím **vzdělávání**, vyšší počet účastníků byl zaznamenán v interním vzdělávání (66 %), jak je patrné z tabulek 22 a 23 a z grafu 7, a převažovala účast v online formě vzdělávání, což činilo 67 % z celkového vzdělávání (viz tabulky 24 a 25 a graf 8).

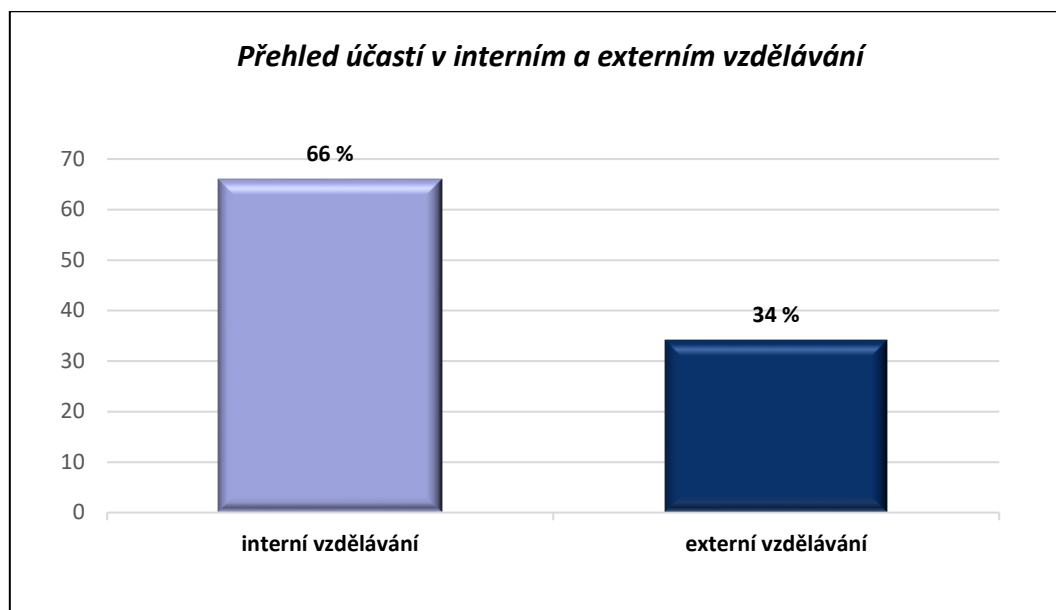
Tabulka 22 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci interního vzdělávání dle místa konání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	interní vzdělávací akce dle místa				Celkem
	prezenčně		online		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	176	0	72	0	248
Vstupní vzdělávání následné	18	1	15	4	38
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	39	0	29	0	68
Průběžné vzdělávání	1 176	631	3 970	2 358	8 135
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	107	32	31	0	170
Jazykové vzdělávání	20	281	0	10	367
Celkem	1 536	945	4 117	2 372	8 970

Tabulka 23 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci externího vzdělávání dle místa konání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	externí vzdělávací akce dle místa				Celkem
	prezenčně		online		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	0	1	36	0	37
Vstupní vzdělávání následné	0	7	0	9	14
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	0	8	0	16	24
Průběžné vzdělávání	105	1 499	348	2 183	4 135
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	0	166	0	23	189
Jazykové vzdělávání	0	120	0	0	120
Celkem	105	1 801	384	2 231	4 521

Graf 7 Celkový přehled účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců v interním a externím vzdělávání dle místa konání v procentech



Tabulka 24 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci prezenčního vzdělávání

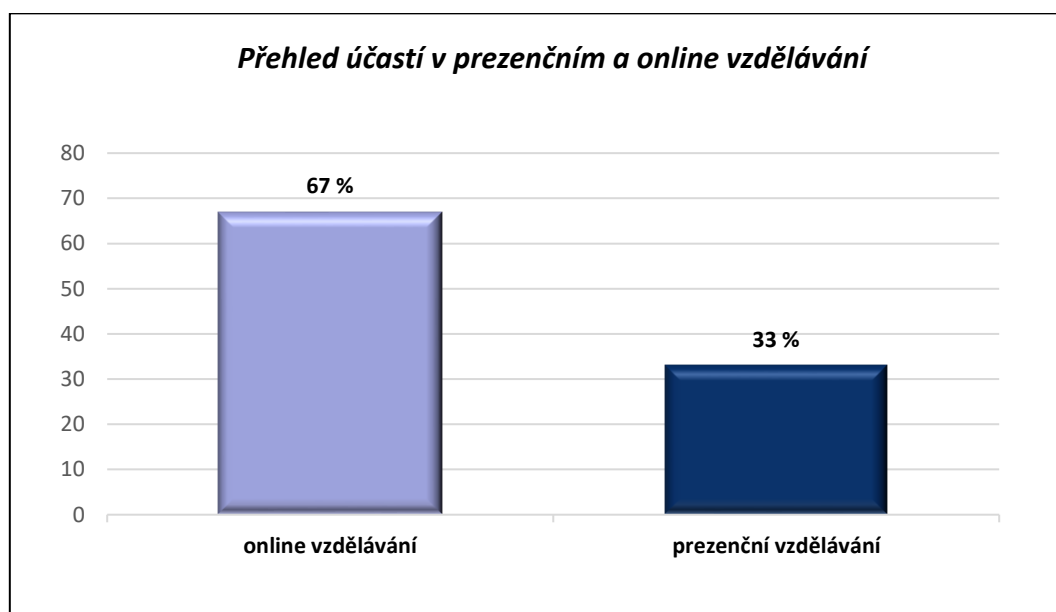
Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	prezenčně				Celkem
	interní vzdělávací akce dle místa		externí vzdělávací akce dle místa		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	176	0	2	19	197
Vstupní vzdělávání následné	18	1	0	7	26
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	39	0	0	8	47
Průběžné vzdělávání	1 176	631	105	1 499	3 411
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	107	32	0	166	305
Jazykové vzdělávání	20	281	0	120	421
Celkem	1 536	945	107	1 819	4 407

Tabulka 25 Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci online vzdělávání

Druhy vzdělávání	Počet zam./státních zam. a formy vzdělávání				
	online				Celkem
	interní vzdělávací akce dle místa		externí vzdělávací akce dle místa		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní	72	0	36	0	108

Vstupní vzdělávání následné	15	4	0	9	28
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	29	0	0	16	45
Průběžné vzdělávání	3 970	2 358	348	2 183	8 859
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	31	0	0	23	54
Jazykové vzdělávání	0	10	0	0	10
Celkem	4 117	2 372	384	2 231	9 104

Graf 8 Celkový přehled účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců v prezenční a online formě vzdělávání v procentech



Tabulka 26 Celkový počet účastníků jednotlivých druhů vzdělávání v roce 2023 a 2024

Druhy vzdělávání	V roce 2023	V roce 2024
Vstupní vzdělávání úvodní	247	285
Vstupní vzdělávání následné	51	54
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance	100	92
Průběžné vzdělávání	6 510	12 270
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců / představených	340	359
Jazykové vzdělávání	476	431
Celkem	7 724	13 491

Jak ukazuje tabulka 26 srovnávající celkový počet účastníků vzdělávání v ústředních správních úřadech, pro které nebyl závazný služební předpis č. 4/2019, ani usnesení vlády č. 899/2020, **v roce 2024 se zvýšil počet účastí více jak o čtvrtinu (28 %) oproti roku 2023.**

V rámci dotazu, jakým způsobem **vyhodnocovaly** úřady vzdělávací akce, průzkum ukázal, že jednotlivé způsoby úřady různě kombinují a většinou jich využívají více najednou. Konkrétně 4 úřady odpověděly, že na základě elektronických dotazníků a 2 úřady na základě listinných

dotazníků ihned po skončení vzdělávací akce, 7 na poradě a 4 z nich na základě ústního pohovoru představeného se státním zaměstnancem a 1 úřad jiným způsobem. Vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času je nejčastěji prováděno prostřednictvím služebního hodnocení, což uvedlo 7 úřadů.

Jak ilustruje tabulka 27, absolvované vzdělávání bylo **evidováno** všemi těmito úřady. Využívány byly personální informační systémy nebo vlastní databáze.

Tabulka 27 Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání

Evidence absolvovaného vzdělávání vedena	Počet úřadů
Ano	8
Ne	0

Ústřední správní úřady, které neměly povinnost řídit se v oblasti vzdělávání služebním předpisem č. 4/2019 ani usnesením vlády č. 899/2020, aplikují stanovená pravidla vzdělávání obdobně.

9. Služební volno k individuálním studijním účelům

9.1 Služební volno k individuálním studijním účelům v roce 2024

Průzkum se zabýval také využíváním institutu služebního volna k individuálním studijním účelům jednotlivými služebními úřady. Dle zákona o státní službě se státní zaměstnanec může vzdělávat také **individuálně**². Za tímto účelem mu příslušelo v kalendářním roce 2024 služební volno k individuálním studijním účelům v rozsahu **5 dnů** výkonu. Služební volno k individuálním studijním účelům bylo možné čerpat ve dvou typově odlišných situacích.

Prvním typem bylo čerpání:

- za účelem získávání nebo zdokonalování odborných znalostí a dovedností, týkajících se služebního místa státního zaměstnance, oboru služby, v němž státní zaměstnanec vykonává službu, a působnosti organizačního útvaru, v němž je jeho služební místo zařazeno,
- za účelem přípravy na vykonání úřednické zkoušky pro obor služby, v němž státní zaměstnanec vykonává službu a
- za účelem přípravy na vykonání úřednické zkoušky na vlastní náklady pro obor služby, který je stanoven pro služební místo zařazené v témže organizačním útvaru, v němž je zařazeno i služební místo státního zaměstnance.

V těchto případech měl státní zaměstnanec na udělení studijního volna v principu **nárok**. Nebránilo-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán toto čerpání při existenci zákonem předvídaného důvodu musel povolit.

Druhým typem bylo čerpání:

- za účelem získávání nebo zdokonalování odborných znalostí a dovedností v zájmu služebního úřadu a v zájmu státu a
- za účelem přípravy na vykonání úřednické zkoušky na vlastní náklady pro jiný obor služby.

V tomto případě udělení studijního volna **nebylo nárokové** a bylo pouze na uvážení služebního orgánu. Muselo jít o takové vzdělávání, jež směřovalo k získání kompetencí (znalostí a dovedností), které státní zaměstnanec sice bezpodmínečně a nezbytně nutně nepotřeboval pro výkon služby na aktuálně zastávaném služebním místě, avšak tím, že rozšířilo jeho znalosti a dovednosti, státnímu zaměstnanci umožnilo obnovit, udržet nebo prohloubit či zvýšit si kvalifikaci, jež je v zájmu státní služby (např. příprava na úřednickou zkoušku, získávání jazykových či měkkých dovedností). Náklady související se studijním volnem, s výjimkou platu státního zaměstnance, nesl sám státní zaměstnanec.

² Viz ustanovení § 108 zákona o státní službě.

Tabulka 28 Počet úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům

Počet služebních úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům		Procentuální vyjádření
Využilo	135	83 %
Nevyužilo	27	17 %

Souhrnně (včetně údajů za služební úřady tehdy uvedené v § 11 odst. 5 zákona o státní službě) **byl institut služebního volna k individuálním studijním účelům využit v 83 % služebních úřadů (135), nevyužilo jej 17 % služebních úřadů (27).** Celkem 2 964 státním zaměstnancům ve služebních úřadech umožnil jejich služební orgán v roce 2024 čerpat toto služební volno k přípravě na vykonání úřednické zkoušky a 5 718 státním zaměstnancům pro ostatní účely individuálního vzdělávání, což procentuálně vyjádřeno znamená, že z celkového počtu státních zaměstnanců, kteří čerpali toto služební volno, jich 34 % čerpalo k přípravě na vykonání úřednické zkoušky a 66 % státních zaměstnanců pro ostatní účely individuálního vzdělávání. Byly zaznamenány úřady, ve kterých bylo povoleno čerpání služebního volna k individuálním studijním účelům násobně více nad průměrem celé státní správy.

Tabulka 29 Počet státních zaměstnanců, kteří využili institut služebního volna k individuálním studijním účelům

Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům		Procentuální vyjádření
Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k přípravě na vykonání úřednické zkoušky	2 964	34 %
Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno pro ostatní účely	5 718	66 %

Tomuto procentuálnímu rozložení víceméně odpovídá také počet dnů služebního volna čerpaných k individuálním účelům.

Jak demonstruje tabulka 30, bylo státními zaměstnanci čerpáno na přípravu na vykonání úřednické zkoušky celkem 9 325 dnů a pro ostatní účely 20 985 dnů. V souhrnu bylo těmito státními zaměstnanci čerpáno k individuálním studijním účelům 30 310 dnů, což je cca o 13 600 dnů více než v roce 2023. V průměru připadají na 1 čerpajícího státního zaměstnance 3,5 dne.

Tabulka 30 Počet dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům

Počet dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům		Procentuální vyjádření
Počet dnů čerpaných pro účely přípravy na vykonání úřednické zkoušky	9 325	31 %
Počet dnů čerpaných pro ostatní účely	20 985	69 %

Mezi hlavní témata, pro která bylo čerpáno služební volno k individuálním studijním účelům, patřila příprava na vykonání úřednické zkoušky, studium právních předpisů, služebních předpisů a metodických pokynů, jazykové vzdělávání, příprava na jazykové zkoušky, koncipování disertační práce, příprava na rigorózní zkoušku a příprava na konferenční vystoupení.

9.2 Srovnání vývoje využívání služebního volna k individuálním studijním účelům v letech 2019-2024

Z tabulky 31 a grafu 9 ukazující srovnání vývoje služebního volna k individuálním studijním účelům za posledních 6 let (2019-2024) byla zaznamenána zvyšující se tendence. V roce 2024 se počet státních zaměstnanců, kteří čerpali toto služební volno téměř zdvojnásobil oproti roku 2021, který naopak vykazuje výrazný pokles (zřejmě v důsledku opatření kvůli nemoci COVID-19).

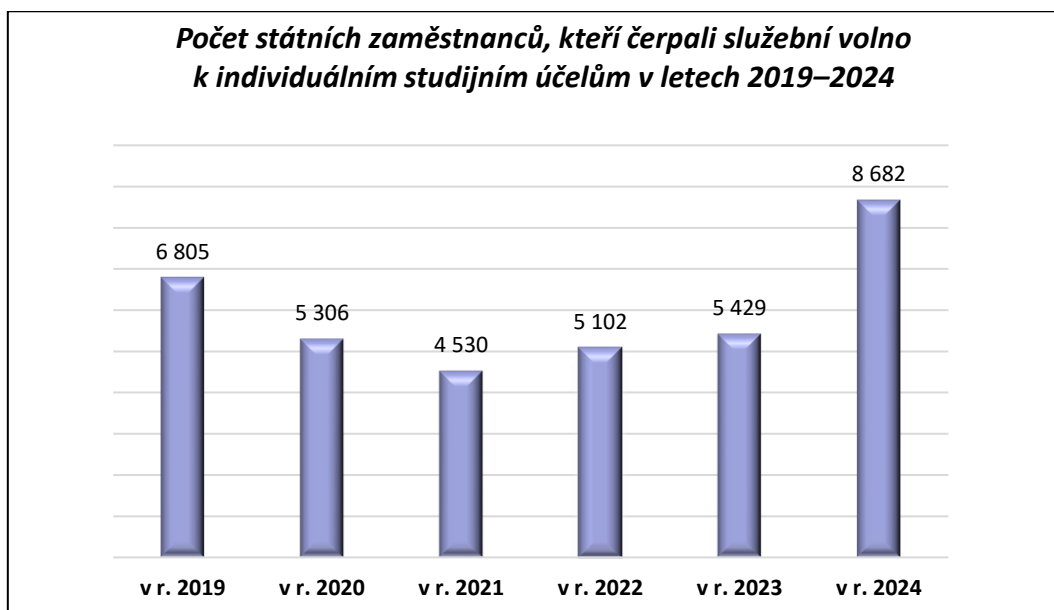
Tomuto trendu víceméně odpovídá i srovnání vývoje počtu dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024 (viz tabulka 32).

Tabulka 31 Srovnání počtu státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024

Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024	
V roce 2019	6 805
V roce 2020	5 306
V roce 2021	4 530
V roce 2022	5 102
V roce 2023 ³	5 429
V roce 2024	8 682

³ Oproti sledovaným letům 2019-2022 došlo v roce 2023 a 2024 ke změně metodiky ve vykazování údajů v počtu státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům. 1 státní zaměstnanec mohl být do celkové hodnoty nově započten vícekrát, pokud čerpal služební volno nejen k přípravě na vykonání úřednické zkoušky, ale i pro ostatní účely. V letech 2019-2022 byl 1 státní zaměstnanec započten vždy jen jednou.

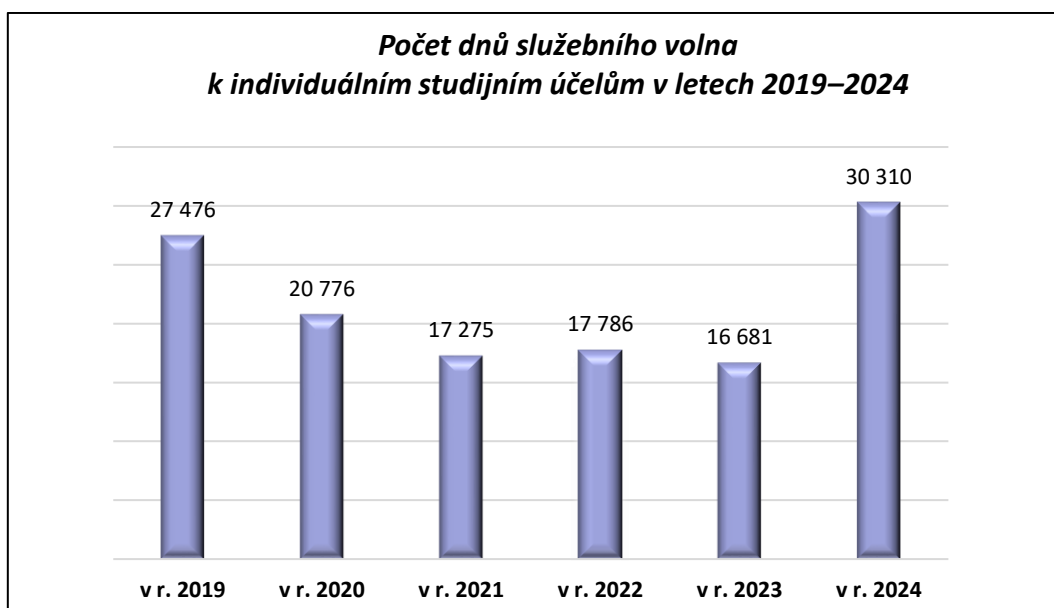
Graf 9 Grafické znázornění srovnání počtu státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024



Tabulka 32 Srovnání počtu dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024

Počet dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024	
V roce 2019	27 476
V roce 2020	20 776
V roce 2021	17 275
V roce 2022	17 786
V roce 2023	16 681
V roce 2024	30 310

Graf 10 Grafické znázornění srovnání počtu dnů služebního volna k individuálním studijním účelům v letech 2019–2024



Služební volno k individuálním studijním účelům umožňuje státním zaměstnancům individuální vzdělávání. Lze jej čerpat pro účely přípravy k vykonání úřednické zkoušky, ale rovněž i pro ostatní účely, a to maximálně v rozsahu 5 dnů. Přestože byl institut služebního volna k individuálním studijním účelům v roce 2024 využit v 83 % služebních úřadů, je třeba apelovat na služební orgány, aby tuto možnost nabízenou zákonem pro státní službu podporovaly a motivovaly státní zaměstnance k dalšímu individuálnímu rozvoji.

10. Zvýšení kvalifikace a vzdělání

Svoji kvalifikaci a vzdělání si mohl zaměstnanec a státní zaměstnanec v roce 2024 zvýšit či rozšířit například studiem na vyšší odborné škole nebo vysoké škole anebo vysláním na studijní pobyt.

Zvýšením vzdělání⁴ se rozumí získání kompetencí, které státní zaměstnanec nezbytně nutně nepotřebuje pro výkon služby na aktuálně zastávaném služebním místě, avšak jejich získání je i v zájmu služebního úřadu. Zvýšením vzdělání se rozumí též jeho rozšíření. Za zvyšování vzdělání je rovněž považováno i studium v programu celoživotního vzdělávání. Obdobně **zvýšení kvalifikace**⁵ znamená změnu hodnoty kvalifikace, její získání nebo rozšíření. Konkrétně se jedná o studium, vzdělávání, školení, nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Zvýšení vzdělání na náklady služebního úřadu je podmíněno povolením služebního orgánu, který posuzuje, zda úřad může tohoto vzdělání pro výkon služby využít či nikoliv. Z tohoto důvodu se posuzuje i účelnost vynaložených finančních prostředků.

Při povolení zvýšení kvalifikace a vzdělání přísluší zaměstnanci a státnímu zaměstnanci pracovní či služební volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Úřad je proto oprávněn kontrolovat průběh a výsledky studia.

Dotazníkový průzkum dále sledoval, do jaké míry zaměstnanci a státní zaměstnanci využili možnosti zvýšit si svou kvalifikaci a vzdělání na náklady úřadu, a to nejen v roce 2024, ale vůbec od roku 2015 (úspěšně či neúspěšně), a jakým způsobem byla prováděna kontrola zvýšení kvalifikace a vzdělání. Níže uvedené údaje zahrnují data také za služební úřady tehdy uvedené v § 11 odst. 5 zákona o státní službě.

Tabulka 33 Míra zvýšení kvalifikace zaměstnanců

Zvýšení kvalifikace	Počet zaměstnanců
Počet zaměstnanců, kteří si od r. 2015 do r. 2024 zvyšovali kvalifikaci na náklady úřadu	118
Z toho v letech 2015–2024 úspěšně (došlo ke zvýšení kvalifikace)	101
Z toho v letech 2015–2024 neúspěšně (nedošlo ke zvýšení kvalifikace)	17
Počet zaměstnanců, kteří si zvýšili kvalifikaci na náklady úřadu v r. 2024	19
Počet zaměstnanců, kterým bylo v r. 2024 nově povoleno zvýšení kvalifikace na náklady úřadu	12

⁴ Viz ustanovení § 109 zákona o státní službě.

⁵ Viz ustanovení § 231 zákoníku práce.

Tabulka 34 Míra zvýšení vzdělání státních zaměstnanců

Zvýšení vzdělání	Počet státních zaměstnanců
Počet státních zaměstnanců, kteří si od r. 2015 do r. 2024 zvyšovali vzdělání studiem na náklady služebního úřadu (celkem ukončená studia)	436
Z toho v letech 2015–2024 úspěšně (došlo ke zvýšení vzdělání)	370
Z toho v letech 2015–2024 neúspěšně (nedošlo ke zvýšení vzdělání)	66
Počet státních zaměstnanců, kteří si zvýšili vzdělání studiem na náklady služebního úřadu v r. 2024	24
Počet státních zaměstnanců, kterým bylo v r. 2024 nově povoleno zvýšení vzdělání studiem na náklady služebního úřadu	11

Z tabulek 33 a 34 je patrné, že v letech 2015–2024 si 118 zaměstnanců zvyšovalo kvalifikaci na náklady úřadu a 436 státních zaměstnanců si zvyšovalo vzdělání. Procentuálně vyjádřeno to znamená, že většina byla těch, kteří si zvyšovali vzdělání, tj. 79 % státních zaměstnanců, a pouze 21 % bylo zaměstnanců v pracovním poměru, kteří si zvyšovali kvalifikaci.

Co se týká poměru úspěšnosti a neúspěšnosti, resp. zda došlo či nedošlo ke zvýšení kvalifikace nebo vzdělání, většina z těch, kteří si v letech 2015–2024 zvyšovali kvalifikaci či vzdělání, bylo úspěšných, konkrétně 101 zaměstnanců v pracovním poměru a 370 státních zaměstnanců. Oproti tomu neúspěšných bylo jen 17 zaměstnanců v pracovním poměru a 66 státních zaměstnanců.

Z těch zaměstnanců a státních zaměstnanců, kterým bylo umožněno zvyšovat si kvalifikaci nebo vzdělání, bylo 85 % těch, kteří si své vzdělání či kvalifikaci zvýšili úspěšně, a jen 15 % těch, kteří neúspěšně (z nejrůznějších důvodů, které však nebyly předmětem šetření).

Dotazníkem byl v neposlední řadě doptáván počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří si v roce 2024 zvýšili kvalifikaci nebo vzdělání, a nakonec počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kterým bylo v roce 2024 nově povoleno zvýšit si kvalifikaci nebo vzdělání. Konkrétní údaje jsou rovněž uvedeny v tabulkách 33 a 34.

Na otázku, jakým způsobem jsou prováděny kontroly zvýšení kvalifikace či vzdělání, úřady nejčastěji odpovídaly: potvrzením o úspěšném vykonání zápočtů a zkoušek a zapsání do dalšího semestru; předložením dokumentů z vysoké školy; následným předložením diplomu o úspěšném ukončení studia, jehož ověřená kopie je ukládána do osobního spisu státního zaměstnance.

Svoji kvalifikaci a vzdělání si může zaměstnanec a státní zaměstnanec zvýšit či rozšířit, tedy získat kompetence, které nezbytně nutně nepotřebuje pro výkon práce či služby, avšak jejichž získání je v zájmu úřadu.

Možnost zvýšení kvalifikace nebo zvýšení vzdělání na náklady úřadu je však využívána jen ojediněle.

11. Nedostatky a bariéry vzdělávání

Zajímavé zjištění přinesly odpovědi na dotazy, které úřadům umožňovaly otevřeně vyjádřit své názory. Vzhledem k tomu, že se odpovědi mnohdy překrývaly, byly pro účely vyhodnocení seřazeny do kategorií. V kategorii „jiné“ je pak uveden výčet nejčastěji zmíněných odpovědí, které nejsou zahrnuty v ostatních možných odpovědích.

11.1 Nedostatky a bariéry vzdělávání

Na otázku „**S jakými nedostatky či bariérami jste se ve vzdělávání potýkali v roce 2024?**“ úřady nejčastěji zmiňovaly nedostatek finančních prostředků a nedostatek času na vzdělávání, který více méně také ovlivňuje nedostatečné naplňování strategie či vize nebo koncepce vzdělávání úřadu. V kategorii „jiné nedostatky“ se nejčastěji vyskytovaly odpovědi jako: nedostatečná personální kapacita pro zajištění vzdělávání, chybějící sdílení hodnocení vzdělávacích akcí mezi služebními úřady, chybějící centrální nabídka vzdělávacích akcí apod. Komplexní procentuální vyjádření a četnost odpovědí úřadů ukazuje následující tabulka 35.

Tabulka 35 Nedostatky a bariéry vzdělávání

Nedostatky a bariéry vzdělávání	Počet případů
Nedostatek financí	78
Nedostatek času a motivace zaměstnanců vzdělávat se/velké pracovní vytížení	60
Nevhodná nabídka vzdělávacích akcí	36
Nedostatek kvalitních lektorů	28
Nedostatečné naplňování strategie/vize/koncepce vzdělávání v úřadu	8
Nedostatečná podpora vzdělávání vedoucím/představeným nebo vedením úřadu	22
Nezájem zaměstnanců o vlastní rozvoj	20
Nejasné definování, jaké znalosti, dovednosti a schopnosti má mít zaměstnanec	12
Nevhodné prostory	10
Absence strategie/koncepce vzdělávání v úřadu	3
Jiné nedostatky - Nedostatečná personální kapacita - Chybějící sdílení hodnocení vzdělávacích akcí mezi služebními úřady - Chybějící centrální nabídka v průřezových oblastech - Interní lektori by měli být odměňováni - Nedostatek specifických vzdělávacích akcí - Chybí sdílení e-learning	25

11.2 Co se nejvíce podařilo

Na otázku „**Co se Vám ve vzdělávání nejvíce podařilo v roce 2024?**“ uvedlo 109 úřadů (66 %) nejčastěji odpovědi, které se týkaly zajištění dostateku finančních prostředků na vzdělávání a dále proškolení zaměstnanců v daném typu školení (např. v oblasti umělé inteligence, kybernetické bezpečnosti, manažerských dovednostech apod.).

Je zajímavé, že 55 úřadů, což představuje **34 %** z celkového počtu 164 úřadů, **nevyužilo možnost se k tomuto dotazu vůbec vyjádřit**. Lze tak spekulovat, že příčinou může být zaneprázdněnost úřadů ve vztahu ke vzdělávání nebo nezájem tuto oblast vůbec řešit a podělit se o výsledky s ostatními.

Výsledky šetření odhalily některé slabiny ve vzdělávání.

Úřady zejména nelibě nesou snížení finančních prostředků na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců a státních zaměstnanců, a tuto bariéru pro zajištění adekvátního a efektivního vzdělávání uvádějí na prvním místě.

Pro zkvalitnění vzdělávání by kupříkladu napomohlo zveřejnění centrální nabídky vzdělávání (zejména v průřezových oblastech) např. formou e-learningových kurzů, studijních materiálů k průřezovým oblastem vzdělávání.

Je třeba systematicky podporovat další vzdělávání státních zaměstnanců a zaměstnanců a motivovat je k dalšímu odbornému a osobnostnímu rozvoji prostřednictvím dostatečné nabídky a zajištění časového prostoru pro vzdělávání, neboť fundovaní kvalitní zaměstnanci vytvářejí kvalitní státní správu.

Na prohlubování vzdělání má státní zaměstnanec dle zákona o státní službě nárok. Prohlubování vzdělání se považuje za výkon služby, za který přísluší státnímu zaměstnanci plat.

12. Financování vzdělávání

Nově bylo dotazníkem šetřeno, jakou průměrnou částku v roce 2024 vydávaly úřady na vzdělávání na jednoho zaměstnance a státního zaměstnance. Otázka financování na vzdělávání není stanovena žádnou normou ani právní úpravou. Neexistuje tak jednotná metodika k poskytování finančních prostředků na vzdělávání v jednotlivých úřadech. Výše těchto prostředků je víceméně spíše zcela nahodilá, záleží na velikosti úřadu, co do počtu zaměstnanců a státních zaměstnanců.

Ačkoliv jde o citlivé údaje, své informace ochotně sdílelo 148 úřadů. 16 úřadů na tento dotaz nereagovalo. V průměru úřady vynakládaly na vzdělávání jednoho zaměstnance či státního zaměstnance **2 100 Kč**, přičemž lze sledovat vysokou variabilitu mezi jednotlivými služebními úřady. Alokace finančních prostředků na vzdělávání (bez jazykového a ICT vzdělávání) je v rozpětí od 100 Kč do 10 000 Kč na osobu za rok.

Dále byly úřady dotázány na celkovou částku vynaloženou na jazykové vzdělávání v roce 2024. Celkem odpovědělo 72 úřadů s tím, že v průměru bylo vynaloženo na jazykové vzdělávání 483 185 Kč.

Nakonec na dotaz na celkovou částku vynaloženou na vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích odpovědělo 100 úřadů, přičemž na toto vzdělávání bylo v roce 2024 těmito úřady v průměru vynaloženo 263 353 Kč. Což je téměř o polovinu méně než v případě jazykového vzdělávání, kdy ale odpovědělo méně úřadů. Z toho důvodu údaje nelze věrohodně porovnat.

Tabulka 36 Finanční prostředky vynaložené na vzdělávání v roce 2024

Finanční prostředky vynaložené na vzdělávání	Průměrná částka za všechny úřady	Počet úřadů, které se vyjádřily
Částka vynaložená na vzdělávání na 1 zam./státního zam.	2 100 Kč	148
Průměrná částka vynaložená na jazykové vzdělávání	483 185 Kč	72
Průměrná částka vynaložená na ICT vzdělávání	263 353 Kč	100

Průměrná částka vynaložená v roce 2024 na jednoho zaměstnance nebo státního zaměstnance na vzdělávání činila 2 100 Kč.

13. Závěr

Cílem Zprávy o vzdělávání bylo poskytnout v souladu s usnesením vlády č. 899/2020 souhrnnou informaci o stavu vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců jednotlivých úřadů za rok 2024.

Výsledkem šetření za rok 2024 bylo pozitivní zjištění, že:

- **vzdělávání bylo realizováno systémově, a to na základě § 107 zákona o státní službě ve znění účinném do 31. 12. 2024 a služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019, anebo na základě usnesení vlády č. 899/2020,**
- **téměř všechny dotčené úřady identifikovaly vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců,**
- **všechny dotčené úřady prováděly vyhodnocování vzdělávacích akcí, a to buď ihned po skončení vzdělávání, nebo s odstupem času,**
- **evidenci či přehled absolvovaného vzdělávání vedlo 95 % úřadů,**
- **komplexní plány vzdělávacích akcí byly zpracovány v 94 % úřadů,**
- **nejčtenější byla účast zaměstnanců a státních zaměstnanců v průběžném vzdělávání, které představovalo téměř 90 %,**
- **interní vzdělávání tvořilo 77 % veškerého vzdělávání.**

V souvislosti se závěry z dotazníkového šetření bude sekce pro státní službu nadále zdůrazňovat nezbytnost role vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců a apelovat na služební úřady, aby byl pro řádné zajištění vzdělávání a pro koncepční přístup zachován celý proces vzdělávání.

Dále bude sekce pro státní službu spolupracovat s garanty průřezových oborů služby a právních předpisů s průřezovým dopadem na státní službu. V tomto smyslu již nyní nabízí zaměstnancům a státním zaměstnancům pomoc v orientaci a porozumění některým zásadním tématům a moderním trendům, se kterými se ve státní správě setkávají, a to formou samostudia **rozšiřujících studijních textů vstupního vzdělávání následného**. Tyto studijní texty (které byly připraveny ve spolupráci se zainteresovanými ústředními správními úřady) obsahují témata jako projektové řízení, inovace ve veřejném sektoru, umělá inteligence, zvyšování odolnosti státní správy proti nelegitimnímu ovlivňování, veřejné zakázky, řízení kvality ve služebních úřadech, lidská práva, Národní plán obnovy, dekarbonizace ČR. Témata budou průběžně doplňována a rozšiřována o další.⁶

⁶ Více informací na <https://mv.gov.cz/sluzba/clanek/adaptacni-proces-a-vzdelavani.aspx>.

Kromě toho se sekce pro státní službu do budoucna více zaměří na **výměnu zkušeností** se zástupci úřadů, sdílení informací a dobré praxe **formou metodických porad a workshopů**.

Sekce pro státní službu v návaznosti na realizaci pilotních projektů v oblasti rozvoje státních zaměstnanců podle vytvořeného kompetenčního rámce navrhne změny v identifikaci vzdělávacích potřeb s povinným využíváním kompetenčního rámce a na něj navazující cílený rozvoj v oblasti průřezových kompetencí. Součástí této změny bude i návrh změn manažerského vzdělávání s cílem sjednocení jeho obsahu a zavedení povinnosti se vzdělávání účastnit.

K 1. lednu 2025 je účinná **novela zákona o státní službě**, kde kromě dosavadního prohlubování vzdělání byl nově zaveden adaptační proces.

Adaptační proces má za cíl předejít předčasnému odchodu nového státního zaměstnance ze státní služby, a naopak mu pomoci se s novým pracovištěm sžít a zorientovat se v podmínkách organizačního útvaru a služebního úřadu tak, aby činnosti, které má vykonávat, zvládal v požadované kvalitě a kvantitě. Zavádí se doba trvání adaptačního procesu a institut mentora, který státnímu zaměstnanci poskytuje pomoc a podporu při plnění služebních úkolů, předává mu zkušenosti, seznamuje ho s provozem organizačního útvaru a služebního úřadu apod.

Co se týká samotného vzdělávání státních zaměstnanců, novela zákona o státní službě stanoví systém vzdělávání, nově ho člení na vstupního vzdělávání úvodní a následné, průběžné vzdělávání odborné a ostatní, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání, stanovuje jeho základní parametry a zabezpečení a definuje obsahové zaměření jednotlivých druhů vzdělávání.

V rámci prohlubování vzdělání je nově stanoven minimální rozsah přípravy pro jednotlivé části úřednické zkoušky určený počtem dní, který je služební orgán povinen poskytnout státnímu zaměstnanci pro absolvování této přípravy (§ 107e) odst. 3 a 4]. Příprava na obecnou a zvláštní část úřednické zkoušky je vstupním vzděláváním následným. Nově se zavádí možnost jazykového vzdělávání i ostatním státním zaměstnancům za účelem jejich dalšího odborného a osobního rozvoje (§107j odst. 3). Výrazný posun doznalo také zvyšování vzdělání, ke kterému může na náklady služebního úřadu dojít i studiem na střední škole (§ 109 odst. 2).

Pro zaměstnance podle § 178 zákona o státní službě se obdobně použijí ustanovení o adaptačním procesu a o vzdělávání státních zaměstnanců.

V návaznosti na schválenou novelu zákona o státní službě připravila sekce pro státní službu pro přípravu na obecnou část úřednické zkoušky aktualizované učební texty, rovněž tak učební texty pro zvláštní část úřednické zkoušky z oboru státní služby č. 63 Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců⁷.

Dále byla schválena nová rámcová pravidla vzdělávání vydaná **služebním předpisem nejvyššího státního tajemníka č. 6 ze dne 30. prosince 2024, kterým se stanoví rámcová**

⁷ <https://mv.gov.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

pravidla pro vzdělávání ve služebních úřadech a následně i **usnesení vlády ze dne 12. března 2025 č. 160, o rámcových pravidlech pro vzdělávání ve správních úřadech**. Zcela nově byla vydána rámcová pravidla pro zajištění adaptačního procesu **služebním předpisem nejvyššího státního tajemníka č. 5 ze dne 30. prosince 2024, kterým se stanoví rámcová pravidla pro adaptační proces ve služebních úřadech**.

Vize do budoucna:

- ***průřezové vzdělávání,***
- ***metodické porady, workshopy a výměny zkušeností,***
- ***cílené vzdělávání v souladu s kompetenčním rámcem a sjednocené vzdělávání manažerů napříč služebními úřady.***

14. Přílohy

14.1 Přehled oslovených služebních a správních úřadů

SEZNAM SLUŽEBNÍCH ÚŘADŮ	
1	Úřad vlády České republiky
2	Ministerstvo dopravy
3	Drážní inspekce
4	Drážní úřad
5	Státní plavební správa
6	Úřad pro civilní letectví
7	Ústav pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod
8	Státní fond dopravní infrastruktury
9	Dopravní a energetický stavební úřad
10	Ministerstvo financí
11	Finanční analytický úřad
12	Generální finanční ředitelství
13	Odvolací finanční ředitelství
14	Finanční úřad pro hlavní město Prahu
15	Finanční úřad pro Středočeský kraj
16	Finanční úřad pro Jihočeský kraj
17	Finanční úřad pro Plzeňský kraj
18	Finanční úřad pro Karlovarský kraj
19	Finanční úřad pro Ústecký kraj
20	Finanční úřad pro Liberecký kraj
21	Finanční úřad pro Královéhradecký kraj
22	Finanční úřad pro Pardubický kraj
23	Finanční úřad pro Kraj Vysočina
24	Finanční úřad pro Jihomoravský kraj
25	Finanční úřad pro Olomoucký kraj
26	Finanční úřad pro Moravskoslezský kraj
27	Finanční úřad pro Zlínský kraj
28	Specializovaný finanční úřad
29	Ministerstvo kultury
30	Ministerstvo obrany
31	Krajské vojenské velitelství hlavní město Praha
32	Krajské vojenské velitelství Praha – Středočeský kraj
33	Krajské vojenské velitelství Plzeň
34	Krajské vojenské velitelství České Budějovice
35	Krajské vojenské velitelství Karlovy Vary
36	Krajské vojenské velitelství Ústí nad Labem
37	Krajské vojenské velitelství Hradec Králové
38	Krajské vojenské velitelství Pardubice
39	Krajské vojenské velitelství Liberec

40	Krajské vojenské velitelství Jihlava
41	Krajské vojenské velitelství Brno
42	Krajské vojenské velitelství Ostrava
43	Krajské vojenské velitelství Olomouc
44	Krajské vojenské velitelství Zlín
45	Újezdni úřad vojenského újezdu Boletice
46	Újezdni úřad vojenského újezdu Březina
47	Újezdni úřad vojenského újezdu Hradiště
48	Újezdni úřad vojenského újezdu Libavá
49	Úřad pro obrannou standardizaci, katalogizaci a státní ověřování jakosti
50	Ministerstvo práce a sociálních věcí
51	Česká správa sociálního zabezpečení
52	ÚSSZ pro hl. město Prahu a Středočeský kraj
53	ÚSSZ pro Jihočeský kraj, Plzeňský kraj a Karlovarský kraj
54	ÚSSZ pro Ústecký kraj, Liberecký kraj, Královéhradecký a Pardubický kraj
55	ÚSSZ pro Kraj Vysočina, Jihomoravský kraj a Zlínský kraj
56	ÚSSZ pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj
57	Institut posuzování zdravotního stavu
58	Státní úřad inspekce práce
59	Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu
60	Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj
61	Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu
62	Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj
63	Oblastní inspektorát práce pro Ústecký a Liberecký kraj
64	Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj
65	Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj
66	Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj
67	Úřad práce České republiky
68	Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
69	Ministerstvo pro místní rozvoj
70	Centrum pro regionální rozvoj
71	Ministerstvo průmyslu a obchodu
72	Česká obchodní inspekce
73	Český úřad pro zkoušení zbraní a střeliva
74	Státní energetická inspekce
75	Puncovní úřad
76	Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví
77	Agentura pro podnikání a inovace
78	Ministerstvo spravedlnosti
79	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
80	Česká školní inspekce
81	Ministerstvo vnitra
82	Národní archiv
83	Státní oblastní archiv v Praze
84	Státní oblastní archiv v Třeboni

85	Státní oblastní archiv v Plzni
86	Státní oblastní archiv v Litoměřicích
87	Státní oblastní archiv v Hradci Králové
89	Moravský zemský archiv v Brně
90	Zemský archiv v Opavě
91	Ministerstvo zahraničních věcí
92	Ministerstvo zdravotnictví
93	Hygienická stanice hlavního města Prahy
94	Krajská hygienická stanice Středočeského kraje
95	Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje
96	Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje
97	Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje
98	Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje
99	Krajská hygienická stanice Libereckého kraje
100	Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje
101	Krajská hygienická stanice Pardubického kraje
102	Krajská hygienická stanice kraje Vysočina
103	Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje
104	Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje
105	Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje
106	Krajská hygienická stanice Zlínského kraje
107	Státní ústav pro kontrolu léčiv
108	Ministerstvo zemědělství
109	Česká plemenářská inspekce
110	Státní veterinární správa
111	Státní zemědělská a potravinářská inspekce
112	Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský
113	Státní pozemkový úřad
114	Státní zemědělský intervenční fond
115	Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv
116	Ministerstvo životního prostředí
117	Česká inspekce životního prostředí
118	Agentura ochrany přírody a krajiny České republiky
119	Státní fond životního prostředí
120	Archiv bezpečnostních složek
121	Český báňský úřad
122	Obvodní báňský úřad pro území Hlavního města Prahy a kraje Středočeského
123	Obvodní báňský úřad pro území krajů Plzeňského a Jihočeského
124	Obvodní báňský úřad pro území kraje Karlovarského
125	Obvodní báňský úřad pro území kraje Ústeckého
126	Obvodní báňský úřad pro území krajů Královéhradeckého, Pardubického, Libereckého a Vysočina
127	Obvodní báňský úřad pro území krajů Jihomoravského a Zlínského
128	Obvodní báňský úřad pro území krajů Moravskoslezského a Olomouckého
129	Český statistický úřad
130	Český telekomunikační úřad

131	Český úřad zeměměřický a katastrální
132	Katastrální úřad pro hlavní město Prahu
133	Katastrální úřad pro Jihočeský kraj
134	Katastrální úřad pro Karlovarský kraj
135	Katastrální úřad pro Královéhradecký kraj
136	Katastrální úřad pro Liberecký kraj
137	Katastrální úřad pro Plzeňský kraj
138	Katastrální úřad pro Pardubický kraj
139	Katastrální úřad pro Středočeský kraj
140	Katastrální úřad pro Ústecký kraj
141	Katastrální úřad pro Jihomoravský kraj
142	Katastrální úřad pro Moravskoslezský kraj
143	Katastrální úřad pro Olomoucký kraj
144	Katastrální úřad pro Vysočinu
145	Katastrální úřad pro Zlínský kraj
146	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Brně
147	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Českých Budějovicích
148	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Liberci
149	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Opavě
150	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Pardubicích
151	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Plzni
152	Zeměměřický a katastrální inspektorát v Praze
153	Zeměměřický úřad
154	Digitální a informační agentura
155	Energetický regulační úřad
156	Národní sportovní agentura
157	Rada pro rozhlasové a televizní vysílání
158	Správa státních hmotných rezerv
159	Státní úřad pro jadernou bezpečnost
160	Úřad pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí
161	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
162	Úřad pro ochranu osobních údajů
163	Úřad průmyslového vlastnictví
SEZNAM SPRÁVNÍCH ÚŘADŮ	
163	Národní bezpečnostní úřad
164	Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost

14.2 Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek		
Číslo tabulky	Název tabulky	Číslo strany
1	Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců	5
2	Četnost využití jednotlivých způsobů identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců a státních zaměstnanců	5
3	Počet úřadů, které měly zpracovaný kompetenční rámec či model	6
4	Četnost způsobů využití kompetenčních rámců či modelů	6
5	Způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů	8
6	Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány komplexní plány vzdělávacích akcí úřadů	8
7	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci interního vzdělávání dle místa konání	10
8	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci externího vzdělávání dle místa konání	11
9	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci prezenčního vzdělávání	12
10	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci distančního online vzdělávání	12
11	Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání	13
12	Počet účastníků vzdělávání v letech 2019-2024	14
13	Celkový počet účastníků jednotlivých druhů vzdělávání v roce 2023 a 2024	15
14	Počet úřadů, ve kterých bylo provedeno vyhodnocování vzdělávacích akcí	16
15	Počet úřadů, ve kterých bylo provedeno vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po jejich skončení	16
16	Počet úřadů, ve kterých bylo provedeno vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času	17
17	Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání	19
18	Přehled způsobů evidování absolvovaného vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců	19
19	Počet úřadů, ve kterých byly identifikovány vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	21
20	Počet úřadů, ve kterých byly zpracovány kompetenční rámce či modely (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	21
21	Způsoby zpracování individuálních vzdělávacích plánů (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	21
22	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci interního vzdělávání dle místa konání (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	22
23	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci externího vzdělávání dle místa konání (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	22
24	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci prezenčního vzdělávání (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	23

25	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili jednotlivých druhů vzdělávání v rámci online vzdělávání (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	23
26	Celkový počet účastníků jednotlivých druhů vzdělávání v roce 2023 a 2024 (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	24
27	Počet úřadů, ve kterých byla vedena evidence absolvovaného vzdělávání (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	25
28	Počet úřadů, ve kterých byl využit institut služebního volna k individuálním studijním účelům	27
29	Počet státních zaměstnanců, kteří využili institut služebního volna k individuálním studijním účelům	27
30	Počet dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům	27
31	Srovnání počtu státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům v letech 2019-2024	28
32	Srovnání počtu dnů služebního volna čerpaných k individuálním studijním účelům v letech 2019-2024	29
33	Míra zvýšení kvalifikace zaměstnanců	31
34	Míra zvýšení vzdělání státních zaměstnanců	32
35	Nedostatky a bariéry vzdělávání	33
36	Finanční prostředky vynaložené na vzdělávání v roce 2024	35

Seznam grafů		
Číslo grafu	Název grafu	Číslo strany
1	Celkový přehled účasti v interním a externím vzdělávání dle místa konání	11
2	Celkový přehled účasti v prezenčním a online vzdělávání	13
3	Grafické znázornění počtu účastníků vzdělávání v letech 2019-2024	14
4	Grafické znázornění použití metod při vyhodnocování vzdělávacích akcí ihned po jejich skončení	17
5	Grafické znázornění použití metod při vyhodnocování vzdělávacích akcí s odstupem času	18
6	Grafické znázornění evidence absolvovaného vzdělávání	19
7	Celkový přehled účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců v interním a externím vzdělávání v procentech (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	23
8	Celkový přehled účasti zaměstnanců a státních zaměstnanců v prezenční a online formě vzdělávání v procentech (úřady dle § 11 odst. 5 zákona o státní službě)	24
9	Grafické znázornění srovnání počtu státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno k individuálním studijním účelům v letech 2019-2024	29
10	Grafické znázornění srovnání počtu dnů služebního volna k individuálním studijním účelům v letech 2019-2024	29

14.3 Vzor dotazníku ke vzdělávání za rok 2024

DOTAZNÍK ke vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a státních zaměstnanců ve služebních úřadech za kalendářní rok 2024									
Název úřadu:									
Název útvaru:									
Odpovědná osoba:									
Kontaktní osoba, e-mail, telefon:									
1. Kompetenční rámec/model služebních míst státních zaměstnanců/pozic zaměstnanců									
Máte zpracovaný kompetenční rámec/model pro služební místa státních zaměstnanců či pozice zaměstnanců?	Ne ☐	Ano ☐							
		Pokud ano, jakým způsobem ho využíváte a k čemu Vám slouží?	K identifikaci vzdělávacích potřeb zaměstnanců/státních zaměstnanců	☐					
			Pro účely charakteristiky služebních míst/pozic	☐					
			Jiným způsobem	☐					
			Uveďte jakým způsobem:						
2. Identifikace vzdělávacích potřeb									
Jakým způsobem identifikujete vzdělávací potřeby zaměstnanců a státních zaměstnanců?									
Hodnocením zaměstnance/služebním hodnocením státního zaměstnance	☐								
Hodnocením požadavků kladených na zaměstnance/státní zam. při výkonu práce/služby (charakteristika pracovního/služebního místa)	☐								
Posouzením dopadů realizovaných nebo připravovaných legislativních změn na výkon činností zaměstnance/státního zaměstnance	☐								
Jiným způsobem	☐								
Uveďte jakým způsobem:									
Neidentifikujeme	☐								
3. Individuální vzdělávací plány									
Jakým způsobem jsou zpracovávány individuální vzdělávací plány zaměstnanců a státních zaměstnanců?									
Vzdělávací akce jsou vybírány ze seznamu poskytnutého personálním odborem	☐								
Vzdělávací akce jsou vybírány libovolně z nabídek zveřejněných na internetových stránkách vzdělávacích institucí	☐								
Jiným způsobem	☐								
Uveďte jakým způsobem:									
4. Komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu									
Komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu vydán na rok 2024?	Ne ☐	Ano ☐							
			Pokud ano, přiložte k dotazníku komplexní plán vzdělávacích akcí Vašeho úřadu na rok 2024.						
5. Interní a externí vzdělávání (prezenční a online forma vzdělávání)									
Do tabulky uveďte kumulativní počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávacích akcí v rámci <u>interního vzdělávání</u> anebo <u>externího vzdělávání</u> . Počty rozveďte, zda vzdělávání proběhlo prezenční nebo online formou (tj. vzděláváním probíhající v internetovém prostředí, jako je e-learning, online webinář apod.), s interním lektorem (tj. prostřednictvím vlastního interního zaměstnance či i zaměstnance jiného úřadu coby lektora, který není za tuto činnost placený) a s externím lektorem (tj. prostřednictvím externího lektora vzdělávací společnosti, který je za tuto činnost placený). Zaměstnance a státního zaměstnance započítáte do vzdělávání tolikrát, kolikrát absolvoval vzdělávací akci (např. pokud absolvoval tři vzdělávací akce, pak bude započten třikrát). <u>Interní vzdělávací akce dle místa</u> znamená, že vzdělávání probíhá interně ve Vašem úřadu, <u>Externí vzdělávací akce dle místa</u> je vzdělávání probíhající mimo úřad.									
Druh vzdělávání	Počet zaměstnanců a státních zaměstnanců								
	interní vzdělávací akce dle místa				externí vzdělávací akce dle místa				celkem
	prezenčně		online		prezenčně		online		
	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	s interním lektorem	s externím lektorem	
Vstupní vzdělávání úvodní									
Vstupní vzdělávání následné pro zaměstnance v pracovním poměru									
Vstupní vzdělávání následné pro státní zaměstnance*									
Vzdělávání průběžné									
Vzdělávání vedoucích zaměstnanců a představených									
Jazykové vzdělávání									
Celkový počet zaměstnanců a státních zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávání									
*Vstupní vzdělávání následné je u státních zaměstnanců pouhou přípravou k výkonu úřednické zkoušky (obecné či zvláštní lásti), nikoli jejím samostatným vykonáním. Než se tedy automaticky započítat počet vykonaných úřednických zkoušek.									
6. Vyhodnocování vzdělávacích akcí									
Jakým způsobem vyhodnocujete absolvované vzdělávací akce zaměstnanců a státních zaměstnanců?									
Ihned po skončení vzdělávání	Formou elektronického dotazníku	☐							
	Formou listinného dotazníku	☐							
	Formou pohovoru	☐							
	Na poradě (např. útvaru/vedení)	☐							
	Jiným způsobem	☐							
	Uveďte jakým způsobem:								
	Nevyhodnocujeme	☐							
S odstupem času z hlediska dopadu na výkon práce/služby	Formou elektronického dotazníku	☐							
	Formou listinného dotazníku	☐							
	(Služebním) hodnocením zaměstnance	☐							
	Jinou formou	☐							

	Uvedte jakým způsobem: Nevychodnocujeme ☐
7. Evidence absolvovaného vzdělávání	
Zaškrtněte možnosti, jakým způsobem evidujete absolvované vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců (vedle zakládání osvědčení do osobních spisů zaměstnanců/státních zaměstnanců), a dále uveďte, co konkrétní evidence obsahuje.	
Vlastní databáze	☐
Uveďte obsah vlastní databáze:	
Personální informační systém (např. OKBase, VEMA, DC2, SAP/HR, Flux, Eduline, Odysea apod.)	☐
Uveďte obsah evidence v personálním informačním systému:	
Neevidujeme	☐
8. Služební volno k individuálním studijním účelům	
8.1. Uveďte počet státních zaměstnanců, kteří ve Vašem úřadu v roce 2024 čerpali služební volno k individuálním studijním účelům.	
Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno pro účely přípravy na vykonání úřednické zkoušky	
Počet státních zaměstnanců, kteří čerpali služební volno pro ostatní účely	
Uveďte pro jaké ostatní účely:	
8.2. Uveďte počet dnů služebního volna čerpaných v roce 2024 k individuálním studijním účelům.	
Počet dnů pro účely přípravy na vykonání úřednické zkoušky	
Počet dnů pro ostatní účely	
9. Zvýšení kvalifikace/vzdělání	
9.1. Do tabulky doplňte údaje týkající se zvýšení kvalifikace zaměstnanců/zvýšení vzdělání státních zaměstnanců.	
Zvýšení kvalifikace	Počet zam.
Počet zaměstnanců, kteří si od roku 2015 do 31. 12. 2024 celkem zvyšovali kvalifikaci na náklady úřadu	
Z toho v letech 2015 - 2024 úspěšné (došlo ke zvýšení kvalifikace)	
Z toho v letech 2015 - 2024 neúspěšné (nedošlo ke zvýšení kvalifikace)	
Počet zaměstnanců, kteří si zvýšili kvalifikaci na náklady úřadu v roce 2024	
Počet zaměstnanců, kterým bylo v roce 2024 nově povoleno zvýšení kvalifikace na náklady úřadu	
Zvýšení vzdělání	Počet státních zam.
Počet státních zaměstnanců, kteří si od roku 2015 do 31. 12. 2024 zvyšovali vzdělání studiem na náklady služebního úřadu (celkem ukončená studia)	
Z toho v letech 2015 - 2024 úspěšné ukončení studia (došlo ke zvýšení vzdělání)	
Z toho v letech 2015 - 2024 neúspěšné ukončení studia (nedošlo ke zvýšení vzdělání)	
Počet státních zaměstnanců, kteří si zvýšili vzdělání studiem na náklady služebního úřadu v roce 2024 (úspěšné ukončení studia v rozmezí od 1. 1. do 31. 12. 2024)	
Počet státních zaměstnanců, kterým bylo v roce 2024 nově povoleno zvýšení vzdělání studiem na náklady služebního úřadu	
9.2. Uveďte, jakým způsobem je prováděna kontrola zvýšení kvalifikace/vzdělání.	
10. Financování vzdělávání	
10.1. Do tabulky uveďte jakou průměrnou částku vydával úřad v roce 2024 za vzdělávání na jednoho zaměstnance/státního zaměstnance.	Kč
Průběžné vzdělávání (kromě vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích) a vzdělávání představených	
10.2. Do tabulky uveďte jakou celkovou částku vydával úřad v roce 2024 na jazykové vzdělávání a vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích (ICT dovednosti).	Kč
Jazykové vzdělávání	
Vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích	
11. Negativa a pozitiva ve vzdělávání	
11.1. S jakými nedostatky či bariérami jste se ve vzdělávání potýkali v roce 2024? Zaškrtněte jednu či více možností.	
Není jasně definováno jaké znalosti, dovednosti a schopnosti má zaměstnanec/státní zaměstnanec mít	☐
Absence strategie/vize/koncepce vzdělávání v našem úřadu	☐
Nedostatečné naplňování strategie/vize/koncepce vzdělávání v našem úřadu	☐
Nezájem zaměstnanců o vlastní rozvoj	☐
Často vyjadřovaný nedostatek času na straně zaměstnanců/státních zaměstnanců	☐
Nedostatečná podpora vzdělávání vedoucím/představeným nebo vedením úřadu	☐
Nedostatek finančních prostředků	☐
Nevhodná nabídka vzdělávacích akcí (dle obsahu, formy apod.)	☐
Nevhodné výukové prostory	☐
Nedostatek kvalitních lektorů	☐
Jiné nedostatky	☐
Uveďte jaké:	
11.2. Co se Vám ve vzdělávání nejvíce podařilo v roce 2024?	

Kontaktní informace

Ministerstvo vnitra České republiky

Sekce pro státní službu

Odbor státní služby

Jindřišská 34

110 00 Praha 1

www.mv.gov.cz

statnisluzba.vzdelavani@mv.gov.cz

linkedin.com/in/státní-slужba