



METODICKÁ PŘÍRUČKA PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ICT SPECIALISTŮ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY
SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
2025

ÚVOD	3
1. POSTAVENÍ ICT SPECIALISTŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ.....	5
1.1. Vstup do státní služby.....	6
1.2. Možnosti uplatnění v oboru ICT v rámci státní správy	8
1.3. Příklady konkrétních ICT projektů	9
1.4. Obor služby a úřednická zkouška	11
1.5. Výjimka ze vzdělání.....	14
1.6. Práva a povinnosti státních zaměstnanců	15
1.7. Další specifika státní služby	17
2. PLAT ICT SPECIALISTŮ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ	19
2.1. Základní plat	19
2.2. Klíčová místa	21
2.3. Osobní příplatek	22
2.4. Další příplatky a odměny	23
3. BENEFITY VE STÁTNÍ SLUŽBĚ.....	25
3.1. Vzdělávání.....	25
3.2. Work-life balance	26
3.3. Dovolená a další volno.....	28
4. KARIÉRA VE STÁTNÍ SLUŽBĚ	29
4.1. Kariérní řád	29
4.2. Změna pozice.....	29
5. SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ	30
6. KOMPETENČNÍ CENTRA DIGITÁLNÍ A INFORMAČNÍ AGENTURY	32
6.1. Kompetenční centra DIA jako informační uzel eGovernmentu	32
6.2. Přínos DIA KC	33
6.3. Příklad z praxe fungování DIA KC.....	33

ÚVOD

Poptávka po specialistech informačních a komunikačních technologií (ICT specialistech) rok od roku roste nejen v soukromé sféře, ale i ve státní správě. Tito specialisté pro svou kariéru většinou volí soukromou sféru, která je pro ně atraktivnější z hlediska seberealizace, platového ohodnocení nebo benefitů. Úřady státní správy si tento problém plně uvědomují, hledají proto cesty a způsoby, jak zefektivnit personální politiku náboru ICT specialistů. Vyšší úroveň digitalizace a automatizace procesů totiž činí státní správu přístupnější jejím klientům a umožňuje více se zaměřit na kvalitu poskytovaných služeb, ICT podporu státních agend a digitalizaci státu obecně. Aby byl tento pokrok udržitelný a skutečně efektivní, je nezbytné, aby státní správa měla k dispozici kvalitní ICT specialisty. Tito specialisté jsou pro modernizaci státní správy naprosto klíčoví, bez jejich aktivního zapojení by byl její rozvoj pomalý a neefektivní a nenaplňoval by očekávání veřejnosti.

Ministerstvo financí v roce 2024 provedlo revizi výdajů státu v oblasti ICT prostřednictvím např. strukturovaných rozhovorů napříč státní správou či s pomocí analýzy dat z Registru smluv. Výsledky byly prezentovány v podobě závěrečné zprávy o revizi výdajů v oblasti ICT. Ta byla schválena vládou ve formě usnesení č. 83 ze dne 5. února 2025. Jedním z úkolů, které vyplynuly z daného usnesení vlády, bylo zaktualizovat personální politiku v případě zaměstnávání ICT specialistů ve státní správě a najít řešení, jak tuto oblast učinit konkurenceschopnější soukromé sféře.

Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra si jako garant systému zaměstnávání ve státní službě dala za cíl situaci ohledně zaměstnávání ICT specialistů ozřejmit a zpracovat metodickou příručku, která bude určena především pro širokou veřejnost. Pokud se rozhodnou ICT specialisté pracovat ve státní správě jako vývojáři nebo správci informačních systémů veřejné správy s výjimkou provozních informačních systémů, budou přijati do služebního poměru a stanou se státními zaměstnanci. Proto tato příručka mapuje služební poměr jako takový – od způsobu náboru státních zaměstnanců, jejich odměňování včetně nabídky benefitů, využití a sdílení jejich odborných znalostí, po možnosti kariérního růstu.



Věříme, že tato metodická příručka přinese srozumitelné informace o tom, jakým způsobem zaměstnat ICT specialisty ve státní správě, jak optimálně nastavit jejich platové ohodnocení, jaké benefity jim úřady mohou poskytnout a jaké mají možnosti kariérního růstu. V příručce si můžete přečíst i odpovědi ICT specialistů napříč služebními úřady, které jsme oslovili s žádostí o zodpovězení několika otázek k jejich působení ve státní službě.

V případě dotazů spojených se zaměstnáváním ICT specialistů ve státní správě nebo se zákonem o státní službě obecně nás můžete kontaktovat na e-mailové adrese statnisluzba@mv.gov.cz.

1. POSTAVENÍ ICT SPECIALISTŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

Služební úřad [tedy správní úřad, nebo jiný státní orgán či právnická osoba, u nichž státní zaměstnanci vykonávají službu podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“)] zajišťuje tzv. systemizaci služebních míst (údaje o celkovém počtu služebních míst a o prostředcích na platy), provádí výběrová řízení a vytváří podmínky pro výkon služby. V praxi se jedná například o ministerstva nebo další ústřední správní úřady (např. Digitální a informační agentura, Úřad vlády aj.), ale i o soustavy správních úřadů nebo o samostatné správní úřady podřízené ministerstvům nebo jiným ústředním správním úřadům (např. finanční správa, správa sociálního zabezpečení, Úřad práce, katastrální úřady, krajské hygienické stanice, Česká školní inspekce, veterinární správa, aj.).

Pro ICT specialisty se jako významní zaměstnavatelé jeví zejména ty služební úřady, které spravují rozsáhlé informační systémy veřejné správy nebo se podílejí na jejich rozvoji. Většina služebních úřadů si stále více uvědomuje význam ICT specialistů pro zajištění efektivního fungování veřejné správy. Z tohoto důvodu vítají zájem jak čerstvých absolventů ICT oborů, tak i zkušených odborníků ze soukromé sféry, kteří hledají stabilní pracovní prostředí s jasně vymezenými pravidly a možností profesního rozvoje. Činnosti ve státní správě nabízí zapojení do projektů s celospolečenským dopadem, které se zaměřují na zvyšování kvality a bezpečnosti digitálních služeb státu. ICT specialisté mají příležitost uplatnit své odborné znalosti v prostředí, které klade důraz na veřejný zájem, transparentnost a dlouhodobou stabilitu. Státní správa přitom poskytuje nejen právní jistotu a stabilitu zaměstnání v podobě služebního poměru na dobu neurčitou, ale i možnost podílet se na budování moderní digitální státní správy.

„Díky tomu, že náš ICT tým zajišťuje stabilní a funkční technologické zázemí, mohou ostatní útvary úřadu naplno vykonávat svou práci a poskytovat kvalitní služby veřejnosti. Ačkoliv nejsou výsledky této práce vždy okamžitě viditelné, informační a komunikační technologie představují klíčový nástroj pro modernizaci státní správy a její efektivní fungování.“, popisuje roli ICT zaměstnanců ve státní správě ICT specialistka z Ministerstva průmyslu a obchodu.

V čem spočívá největší smysl a dopad práce pro stát a občany z pohledu ředitele odboru informatiky v Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy Ing. Miroslava Vaculy? „Slovo „digitalizace“ se stalo spíše synonymem pro neúspěch v IT státu. S ohledem na současný vývoj bych dnes mluvil spíše o automatizaci, která lépe vystihuje možnosti IT ve státní správě a nasazení modelů AI jako doplňku k automatizaci. Z uvedeného mi vyplývá, že smysl pro stát a občany by měl být primárně ve zjednodušení činností, možnosti „zapomenout“ nejenom na termíny, které stát vyžaduje (a přes portál občana na ně správně upozorňuje), zrychlení komunikace se státem, a hlavně v odbourání procesů nebo jejich částí, které přinášejí jen administrativní zátěž bez reálných dopadů.“

1.1.VSTUP DO STÁTNÍ SLUŽBY

Pokud se chce ICT specialista přihlásit do výběrového řízení na konkrétní pozici, podá písemnou žádost o přijetí do služebního poměru a o zařazení na konkrétní služební místo. Uchazeč musí doložit splnění základních předpokladů, jako je svéprávnost, plnoletost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a požadované vzdělání. V případě cizích příslušníků se dokládá i znalost českého jazyka. Splnění předpokladů se dokládá příslušnými listinami, případně čestným prohlášením. Čestným prohlášením před výběrovým řízením uchazeč dokládá, že je státním občanem České republiky, Evropské unie nebo země Evropského hospodářského prostoru, je plně svéprávný, má potřebnou zdravotní způsobilost a dosáhl vzdělání stanovené zákonem o státní službě. Nejpozději před konáním pohovoru je nutné originálem nebo jeho úředně ověřenou kopií doložit doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání. Výpis z rejstříku trestů uchazeče obstarává služební úřad od Ministerstva spravedlnosti. Uchazeč dále k žádosti přiloží svůj životopis, ve kterém uvede údaje o dosavadní praxi a odborných znalostech a dovednostech týkajících se služebního místa, jehož se výběrové řízení týká. V některých případech může služební orgán (tedy ten, kdo rozhoduje o věcech služby státního zaměstnance) stanovit požadavek oboru nebo odborného zaměření vzdělání, úrovně znalosti cizího jazyka, způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím podle právního předpisu upravujícího ochranu utajovaných informací (nedokládá se čestným prohlášením) nebo délky předchozí odborné praxe.

Po vyhodnocení žádostí následuje osobní pohovor před výběrovou komisí. Ta posuzuje nejen odborné znalosti v daném oboru služby, ale může si ověřit i další požadavky, například jazykovou vybavenost. V některých případech je potom možné provést pouze zjednodušené výběrové řízení (na řadová služební místa v 6. až 12. platové třídě), kdy vhodnost uchazečů posuzuje sám bezprostředně nadřízený představený (představený je ten, kdo vede a řídí podřízené státní zaměstnance).

Na konci výběrového řízení doporučí výběrová komise, případně bezprostředně nadřízený představený (pokud jde o zjednodušené řízení), 3 nejvhodnější uchazeče. Služební orgán (tj. nejčastěji vedoucí příslušného služebního úřadu nebo státní tajemník, jde-li o ministerstvo nebo Úřad vlády) se ve spolupráci s bezprostředně nadřízeným představeným následně písemně dohodne, který ze 3 nejvhodnějších uchazečů bude na služební místo vybrán. Ostatní 2 z nejvhodnějších uchazečů mohou – pokud s tím souhlasí – být zařazeni na jiné volné služební místo se stejnými nebo obdobnými parametry, aniž by museli absolvovat nové výběrové řízení. Tato možnost je časově omezená: využít ji lze nejdéle po dobu 1 roku od okamžiku, kdy byli uchazeči vyrozuměni o výsledku výběrového řízení.

„Do státní služby jsem se dostala spíše náhodou – šlo o pracovní pozici, která mě zaujala, a byla s ní spojena forma služebního poměru. Neměla jsem konkrétní očekávání, ale byla jsem si vědoma povinnosti složit úřednickou zkoušku v oboru služby 28. “, popsala vstup do státní služby Ing. Leona Slabochová, ředitelka odboru informačních a komunikačních technologií v Ministerstvu zemědělství.



Kde nejlépe hledat volné pozice, na které je vypsané výběrové řízení? Primárně na kariérních stránkách **Informačního systému o státní službě**¹ v sekci Evidence obsazovaných služebních míst. Právě tam jsou zveřejněna veškerá výběrová řízení vypsaná služebními úřady – včetně těch, která se týkají ICT pozic napříč různými oblastmi státní správy. Pro podrobnější informace o konkrétní pracovní náplni, požadavcích apod., doporučujeme sledovat i internetové stránky příslušného služebního úřadu. Některé úřady navázaly spolupráci se středními školami (např. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy) či vysokými školami a univerzitami a prostřednictvím jejich kariérních center také inzerují volné pozice (např.

¹ <https://portal.isoss.gov.cz/irj/portal/anonymous/anonym-base-page>

Agentura ochrany přírody a krajiny). Jiné úřady hledají vhodné uchazeče přes kariérní portály (např. Ministerstvo zemědělství přes Jobs.cz) či pro specifické pozice využívají služeb headhunterů nebo ICT místa obsazují primárně prostřednictvím osobních doporučení (zapojení příslušných představených v rámci profesní ICT komunity) a profesních sítí, jako je LinkedIn (především Ministerstvo pro místní rozvoj).

1.2. MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ V OBORU ICT V RÁMCI STÁTNÍ SPRÁVY

ICT specialisté mohou v rámci státní správy působit i jako zaměstnanci v pracovním poměru, za předpokladu, že se nepodílí na vývoji nebo správě informačních systémů veřejné správy. Za stejných podmínek mohou být zaměstnání v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce).

Pozice, které zahrnují vývoj a správu informačních systémů veřejné správy, jsou pozicemi, které podléhají zákonu o státní službě. Jedná se o služební místa, a proto jsou obsazována státními zaměstnanci ve služebním poměru podle zákona o státní službě.

Pro většinu oslovených ICT specialistů hrál největší roli v zájmu o zaměstnání ve státní službě určitý pocit smysluplnosti plynoucí z možnosti pracovat na projektech, které mají skutečný dopad na veřejnost.

RNDr. Petr Tiller z odboru hlavního architekta v Digitální a informační agentuře ke své motivaci vstoupit do služeb státu konkrétně říká: *„Vzhledem k tomu, že se problematikou eGovernmentu zabývám již více než 15 let z různých pozic, rozhodl jsem se ucházet o místo ve státní službě. Základním motivátorem byla jednoznačná zodpovědnost a možnost doplnit tým Digitální a informační agentury. Tento tým znám od počátku jeho vytváření a současné směřování pokládám za velice dobré.“*

„Zájem o participaci na projektech ve svěřené gesci a nadšení pro digitalizaci státní správy. Vzhledem k tomu, že se projekty posunují pozitivním směrem, mé očekávání bylo naplněno a na mém služebním místě jsem spokojen.“ To jsou slova ICT specialisty z Ministerstva dopravy k motivaci práce ve státní službě.

Ing. Miroslava Vaculu, který pracoval 28 let v soukromé sféře, zaujala možnost pracovat s technologiemi, ke kterým není jednoduché se v soukromé sféře dostat, a hlavně možnost budovat něco, co by mohlo být nejenom příjemné, ale i užitečné pro občany a stát.

1.3. PŘÍKLADY KONKRÉTNÍCH ICT PROJEKTŮ

ICT specialistů jsme se ptali i na konkrétní projekty, na kterých pracovali, pracují nebo je připravují. Níže naleznete jejich výčet.

*„Nejvíce hrdý jsem asi na celý **projekt Základních registrů a referenčního rozhraní**, pro které jsem vytvářel globální architekturu. Dále aktuálně projekt **Registru zastupování**, kde jsem opět hlavním architektem, a doufám, že budu moci být hrdý i na zavedení Evropské peněženky digitální identity v ČR. A ano jde o unikátní projekty, které jsou nejen srovnatelné s rozsáhlými projekty pro nadnárodní korporace, na kterých jsem se v minulosti podílel, ale také mají jednoznačný dopad na celou naši společnost – doufám že pozitivní,“* říká k přímému dopadu své práce RNDr. Petr Tiller.

ICT specialista z Ministerstva dopravy je hrdý na projekty ze své dosavadní praxe: *„Jednalo se např. o **projekt elektronizace justice umožňující rychlejší a efektivnější komunikaci mezi soudy, státním zastupitelstvím a vězeňskými zařízeními prostřednictvím videokonferencí**, ale též modernizace a průběžná aktualizace insolvenčního rejstříku tak, aby odpovídal nově přijatým zákonným požadavkům.“*

Největší projekt, na kterém pracoval Michal Krupica, ICT specialista z odboru informatiky Ministerstva spravedlnosti, je **audio projekt spojený s IT částí – nahrávání soudních jednání zhruba ve 1300 jednacích síních**. Výzvou pro něj bylo stanovení technické specifikace na zařízení, které se běžně nevyrábí, a zároveň sesbírání funkčních požadavků ze soudů na nahrávání a návrh automatizace práce s nahrávkou a s důrazem na jednoduchost obsluhy. Tento projekt je velkým přínosem a je velmi kladně hodnocen odbornou veřejností (soudci, protokolující úřednice, advokáti). Projekt byl přihlášen do EGOVERNMENT THE BEST 2023.

Ing. Pavel Tesař z odboru kompetenčních center Digitální a informační agentury se podílel na vzniku projektu **Datových schránek**.

Ing. Leona Slabochová se podílela na projektu **digitalizace služeb resortu Ministerstva zemědělství pro veřejnost**. Jeho přínos spočívá v tom, že občané mohou vyřizovat své záležitosti pohodlně z domova.

Ředitel odboru rozvoje informačních a komunikačních technologií v Ministerstvu zahraničních věcí, Mgr. Ondřej Gryc, se v posledních letech podílel na **celkové digitální transformaci úřadu** se snahou vydat se moderním trendem přes datová centra, a to jak komerční, tak vládní.

*„Za své působení ve státní službě jsem hrdá především na projekt **"AI na úřad"**, který jsme zrealizovali společně s Microsoft Česká republika. Jeho cílem je posílit digitální kompetence a kompetence pro bezpečné využívání AI úředníků napříč jednotlivými organizacemi veřejné správy v celé ČR. Tento projekt může mít dopad až na 350 tisíc úředníků, státních zaměstnanců i obyvatel. Kompetentní úředníci jsou základ každé efektivní veřejné správy,“* říká Ing. Jitka Křupková, ředitelka odboru informatiky v Úřadu vlády.

Ing. Václav Pírk, MBA, ředitel odboru řízení rozvoje ICT v Ministerstvu financí, měl ve své gesci projekt **Integrovaný informační systém Státní pokladny**.

*„**Digitální a technická mapa** – projekt s velkou užitnou a přidanou hodnotou jak pro občany, tak i pro firmy. Projekt pro mapu technické a dopravní infrastruktury, který stál přes 200 milionů korun, je opravdu, dle mého, povedený a byl vyhlášen loni jako projekt roku 2024 v kategorii Krajů. Projekt, který vznikl jako nutnost kvůli nemožnosti najít personál na administraci PC stanic. V konečném důsledku umožnil Krajskému úřadu Jihomoravského kraje v době covidu bez nutnosti přerušit práce na všech agendách zhruba 400 uživatelů, kteří mohli pracovat obratem z domova, avšak na serverech umístěných na krajském úřadě.“* Tak popsal jeden ze svých největších úspěchů Ing. Miroslav Vacula.

*„Podařilo se mi **zautomatizovat pravidelné týdenní stahování rozpisu výživného**, co posílají američtí rodiče (většinou otcové) českým rodičům (většinou matkám). Jako druhou věc, za kterou jsem rád, považuji méně technickou a více úřednickou a koordinační činnost, kdy se povedlo přestěhovat naši síť do nové lokality – bez přerušení práce a bez omezení mých kolegů z jiných oddělení a ze spisovny.“* To jsou úspěchy Ing. Vojtěcha Kyzlinka z oddělení provozu a komunikací v Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

Ke svým konkrétním úspěšným projektům říká Ing. Hana Šalanská, vedoucí oddělení informatiky ve Státní zemědělské a potravinářské inspekci, následující: „*Za nejvýznamnější projekt považuji **kompletní revizi a reorganizaci původních ICT procesů**, která zahrnovala přehodnocení a aktualizaci stávajících smluvních vztahů, nová zadávací řízení a stanovení jasných cílů pro další rozvoj v oblasti ICT. Zároveň jsem měla možnost být součástí příprav nového stěžejního informačního systému IS KOPR (informační systém Kontrolní, laboratorní a právní činnost), a to od úplného začátku až po jeho uvedení do plného provozu. Tento systém dnes zajišťuje klíčové procesy úřadu a významně přispívá k hladkému průběhu kontrolní činnosti, což považuji za velký profesní úspěch i osobní satisfakci*“.

1.4.OBOR SLUŽBY A ÚŘEDNICKÁ ZKOUŠKA

Pro každé služební místo je stanoven 1 nebo více oborů služby, které odpovídají správním činnostem vykonávaným na příslušném služebním místě. Pro služební místo mohou být stanoveny až 3 obory služby, jedná-li se o představeného, pak až 4 obory služby. Pro ověření, zda státní zaměstnanec disponuje potřebnými znalostmi a dovednostmi pro výkon služby v příslušném oboru nebo oborech služby, pak slouží **úřednická zkouška**, která má 2 části – obecnou a zvláštní.

Obecná část se zaměřuje na všeobecný přehled o státní správě, právech a povinnostech státních zaměstnanců, o pravidlech etiky i základních právních předpisech. Probíhá formou písemného testu a je třeba ji složit do 9 měsíců od nástupu do služby.

Zvláštní část se týká konkrétního oboru služby na daném služebním místě. Tato část se koná před 3člennou komisí a ověřuje, zda státní zaměstnanec opravdu rozumí práci ve svém oboru služby. Zvláštní část je třeba složit do 18 měsíců od nástupu do služby. Přehledné studijní texty i zkušební otázky jsou k dispozici na webových stránkách sekce pro státní službu². Státní zaměstnanec vykonává úřednickou zkoušku zdarma. Bezplatný je také 1 opravný pokus pro každou část. Další opravné pokusy absolvuje státní zaměstnanec již na vlastní náklady. Úspěšné složení obecné části úřednické zkoušky potom vyjde na 500 Kč, zvláštní části na 2 000 Kč. Úřednická zkouška je vnímána jako přirozený krok v úvodu kariéry

² <https://mv.gov.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx>

ve státní službě. Pomáhá novým státním zaměstnancům zorientovat se v prostředí veřejné správy a potvrdit jejich odborné předpoklady.

Pro služební místa ICT specialistů je zpravidla stanoven obor služby č. 28 Informační a komunikační technologie, který zahrnuje například³:

- ✓ tvorbu informační koncepce orgánu veřejné správy,
- ✓ výkon analytické, architektonické nebo koncepční činnosti v oblasti ICT,
- ✓ koordinaci ICT projektů a strategického rozvoje technické infrastruktury (např. konsolidace datových center, přechod na cloudové technologie apod.),
- ✓ návrhy, řízení nebo správa informačních systémů veřejné správy,
- ✓ implementaci a zajištění dodržování pravidel kybernetické bezpečnosti.

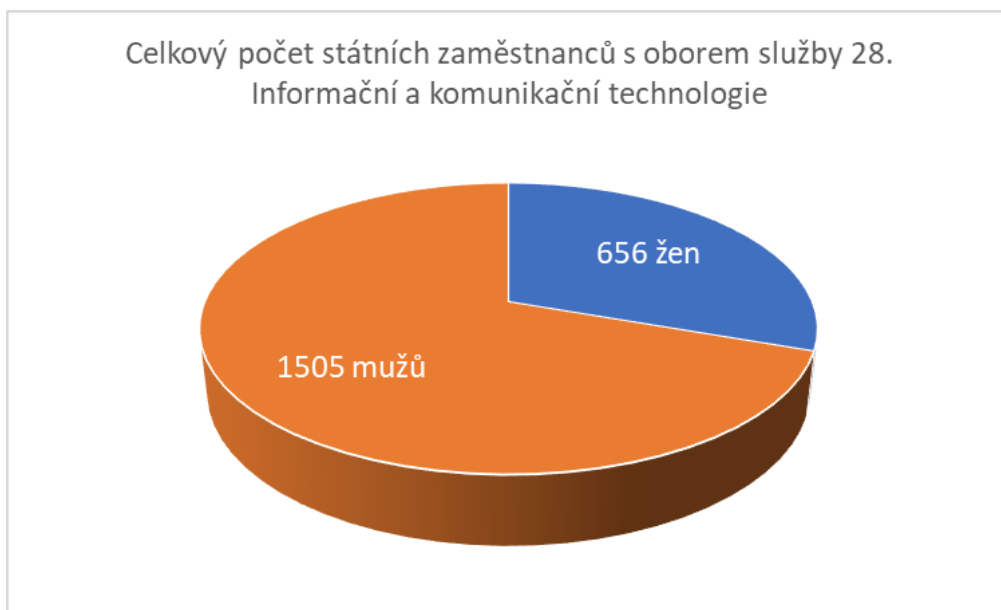
Takoví odborníci se přímo podílejí na rozhodovacích procesech, plánování a řízení v oblasti ICT a jejich činnost má dopad na výkon státní moci a chod správních agend. Velmi potřebnými ICT specialisty jsou například: analytik/čka (datový/á, business), architekt/ka (enterprise, solution, síťový), manažer/ka kybernetické bezpečnosti, projektový/á a produktový/á manažer/ka, programátor/ka, systémový/á a síťový/á správce/kyně. Konkrétně např. ICT specialista ve Státním fondu dopravní infrastruktury se zabývá mj. rozšiřováním a úpravou nástrojů a opatření souvisejících se zabezpečením kybernetické bezpečnosti úřadu či nasazováním a přípravou prostředí ISVS (např. eSSL, Evidence – ELISE) a dalších provozních systémů využívaných v rámci úřadu (HR systém, Knowee). V Ministerstvu obrany působí ICT specialisté např. v odboru bezpečnosti, kdy se jedná o vysoce kvalifikované odborníky na obecnou, ale i kybernetickou bezpečnost informačních a komunikačních systémů, která v resortu Ministerstva obrany z hlediska jeho povahy (obrana státu) musí hrát vysoce významnou roli, a dále v oddělení informatizace ekonomických procesů a v oddělení právním a metodickém se jedná o mladé odborníky na tvorbu a správu informačních systémů (finanční informační systém, jehož součástí je i personální informační systém, resp. informační systém sociálního zabezpečení pro výplatu resortních dávek sociálního pojištění).

³ Úplný výčet správních činností naleznete v nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností. Pro ICT specialisty je důležitý díl 57. Informační a komunikační systémy.



Státní zaměstnanci mohou v kalendářním roce zdarma složit úřednickou zkoušku i z maximálně 2 dalších oborů služby, které nejsou stanovené pro jejich služební místo. To pro ně může být zajímavé např. z hlediska budoucího kariérního rozvoje. Obor služby 28. Informační a komunikační technologie je stanoven pro 2 040 služebních míst. Celkem 2 161 zaměstnanců má z tohoto oboru služby vykonanou úřednickou zkoušku (tedy včetně těch, kteří pro své místo tento obor stanovený nemají) - z toho 30,4 % žen a 69,6 % mužů (počty jsou uvedeny v grafu č. 1 níže). Tato skutečnost ukazuje, že obor ICT je atraktivní i pro ženy a mohou v něm najít své profesní uplatnění – což dokresluje i skutečnost, že mezi respondenty našich otázek k metodické příručce byly i ICT specialistky z Úřadu vlády (ředitelka odboru informatiky), z Ministerstva zemědělství (ředitelka odboru informačních a komunikačních technologií), Státní zemědělské a potravinářské inspekce (vedoucí oddělení informatiky) a ICT specialistka z Ministerstva průmyslu a obchodu.

„Po více než deseti letech mohu říct, že moje očekávání v souvislosti s prací ve státní službě se naplnila – stabilita zůstává silnou stránkou, nicméně nárůst byrokracie a složitost procesů v ICT oblasti jsou stále významnou výzvou. Přesto má z mého pohledu práce ve státní službě smysl, protože umožňuje ovlivnit a zlepšovat fungování institucí, které mají přímý i nepřímý dopad na veřejnost,“ dodává ke svému působení ve státní správě Ing. Hana Šalanská.



Graf č. 1 - Počet všech státních zaměstnanců, kteří mají vykonanou úřednickou zkoušku z oboru služby 28. Informační a komunikační technologie, rozděleno podle pohlaví, data k 31. 3. 2025



1.5. VÝJIMKA ZE VZDĚLÁNÍ

Zákon o státní službě obecně vyžaduje pro zařazení na služební místo určitý stupeň vzdělání, který odpovídá náročnosti a odbornosti dané pozice. V některých případech však zákon připouští výjimku – služební orgán má možnost pro určité služební místo snížit požadovanou úroveň vzdělání, a to formou služebního předpisu (vnitřního závazného dokumentu). Tato výjimka se vztahuje jen na služební místa řadových zaměstnanců. Snížení požadované úrovně vzdělání je možné pouze výjimečně a musí být jasně odůvodněno potřebami služby. Nejnižší možnou hranicí přitom zůstává **středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou**. I v případě využití této výjimky musí uchazeč ve výběrovém řízení prokázat odpovídající odborné znalosti a dovednosti.

Tato možnost výjimky z předpokladu vzdělání má v oblasti informačních technologií zvláštní význam. ICT specialisté často získávají své odborné znalosti a dovednosti mimo tradiční vzdělávací systém, například:

- ✓ formou praxe,
- ✓ certifikací,
- ✓ projektové práce či
- ✓ specializovaných kurzů.

Právě pro takové případy může služební orgán využít možnost snížení požadovaného vzdělání a umožnit zařazení odborníka se středoškolským vzděláním s maturitou i na místo, které by za běžných okolností vyžadovalo vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Tím se státní služba otevírá širšímu spektru kvalifikovaných ICT specialistů, kteří mohou nabídnout své zkušenosti a znalosti ve prospěch státní správy – a to i bez formálního akademického titulu, pokud jejich praxe a schopnosti odpovídají náročnosti daného služebního místa. Stanovení výjimky ze vzdělání pro některá služební místa ICT specialistů využívá např. Ministerstvo práce a sociálních věcí, díky čemuž rozšířilo portfolio možných uchazečů.





1.6. PRÁVA A POVINNOSTI STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Státní zaměstnanci vykonávají službu v orgánech státní správy, proto je kvalita jejich práce pro úroveň a efektivitu státní správy zásadní. Podílejí se tedy na plynulém fungování celého státu a mnohdy i na tvorbě, organizaci nebo realizaci služeb pro občany. Z tohoto důvodu mají státní zaměstnanci oproti zaměstnancům soukromého sektoru nastaveny své povinnosti striktněji, ale na stranu druhou mají jasně daná i svá práva (to vše v zákoně o státní službě).

Státní zaměstnanci mají **povinnosti**, které musejí dodržovat po celou dobu trvání služebního poměru, a povinnosti, které musejí dodržovat při výkonu služby (v průběhu služební doby). Do první kategorie patří zejména:

- ✓ povinnost zachovávat při výkonu služby věrnost České republiky,
- ✓ zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se státní zaměstnanec dověděl při výkonu služby, a které v zájmu služebního úřadu nelze sdělovat jiným osobám,
- ✓ povinnost zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními,
- ✓ povinnost v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných služebním úřadem,
- ✓ a povinnost státního zaměstnance oznámit služebnímu orgánu, že je proti němu zahájeno trestní stíhání a v jaké věci.

Do kategorie druhé, tedy do skupiny povinností, které musí plnit všichni státní zaměstnanci pouze v době výkonu služby, patří především:

- ✓ povinnost vykonávat službu nestranně, v mezích svého oprávnění a zdržet se všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost státního zaměstnance,
- ✓ povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k výkonu služby, služební předpisy a příkazy k výkonu služby,
- ✓ povinnost plnit služební úkoly osobně, řádně a včas, povinnost absolvovat adaptační proces a prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu,

- ✓ povinnost dodržovat pravidla etiky státních zaměstnanců a další podle zákona o státní službě.

Na druhou stranu mají státní zaměstnanci jasně definována i svoje **práva**, zejména to, že služební úřad je jim povinen poskytovat podporu při výkonu služby. Služební úřad tak zajistí vytvoření podmínek pro řádný výkon služby, včetně poskytnutí odborné literatury vztahující se ke státním zaměstnancem vykonávanému oboru služby a k činnostem, které státní zaměstnanec vykonává. Státní zaměstnanec má dále právo na:

- ✓ veřejné užívání služebního označení státního zaměstnance, představeného nebo služebního orgánu,
- ✓ absolvování přípravy k vykonání obecné a zvláštní části úřednické zkoušky a prohlubování vzdělání na náklady služebního úřadu,
- ✓ plat a platový postup podle dosažené započitatelné praxe,
- ✓ odmítnutí vyřizování služebních úkolů, které nepatří do jeho oboru služby (to neplatí ovšem v případě, pokud služební úkol spadá do působnosti organizačního útvaru, v němž je zařazeno služební místo daného zaměstnance),
- ✓ odmítnutí splnění služebního úkolu, který má podle jiného právního předpisu, služebního předpisu nebo příkazu splnit osobně představený (toto právo státní zaměstnanec z povahy věci nemá, pokud představeného zastupuje),
- ✓ podání stížnosti ve věcech výkonu služby a služebních vztahů,
- ✓ domáhání se svých práv vyplývajících ze služebního poměru (např. podáním opravných prostředků v řízení ve věcech služby nebo námitek proti služebnímu hodnocení).

1.7.DALŠÍ SPECIFIKA STÁTNÍ SLUŽBY

Specifické postavení státních zaměstnanců se promítá i v jiných institutech služebního poměru. Konkrétně se jedná o již zmiňovanou stabilitu služebního poměru, a to díky **systemizaci** služebních míst s pevně danými pravidly – zrušit místo lze jen na základě změny systemizace nebo systemizace nové. Někteří oslovení ICT specialisté vnímají právě stabilitu zaměstnání ve státní službě jako jeden z jejích největších přínosů.

Dále se jedná o **zajištění státního zaměstnance** ve služebním poměru na dobu neurčitou, který z organizačních důvodů již nemůže vykonávat službu na svém služebním místě. Služební orgán se v takovém případě snaží najít pro daného zaměstnance jiné vhodné místo zejména v domovském služebním úřadě, ale může hledat i v ostatních služebních úřadech. Pokud takové místo nenajde, zařadí daného státního zaměstnance mimo výkon služby, a to až na dobu 3 měsíců, kdy státní zaměstnanec nekoná službu, protože pro něj dosud nebylo nalezeno vhodné služební místo, avšak i nadále pobírá 80 % měsíčního platu. Pokud tato 3měsíční doba uplyne marně, tedy, že se pro státního zaměstnance nepodaří najít jiné vhodné uplatnění ve státní službě, jeho služební poměr skončí, přitom mu ale náleží **odbytné**. Výše odbytného se odvíjí od nepřetržité délky trvání služebního poměru, a činí nejméně 1násobek měsíčního platu a nejvýše 7násobek měsíčního platu. Zároveň, pokud skončí služební poměr v důsledku služebního úrazu státního zaměstnance, jeho onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší mu odbytné ve výši 12násobku měsíčního platu.

V rámci své **profesionalizace** má státní zaměstnanec nárok na absolvování adaptačního procesu, na absolvování přípravy na úřednickou zkoušku, na prohlubování vzdělání a také podléhá služebnímu hodnocení.

Státní zaměstnanci mají v rámci flexibilních forem práce různé možnosti sladování osobního a rodinného života s výkonem služby, včetně výkonu služby z domova nebo jiného místa, na němž se se služebním orgánem dohodne. Právní úprava navíc rozlišuje více druhů překážek ve službě na straně státního zaměstnance, při jejichž vzniku státnímu zaměstnanci přísluší placené služební volno, než tomu je u zaměstnanců v pracovním poměru podle zákoníku práce. Při překážkách ve službě na straně služebního úřadu navíc vždy státnímu

zaměstnanci přísluší celý plat, nikoliv pouze jeho poměrná část, jako tomu je podle zákoníku práce. Benefitům ve státní službě podrobněji je pak věnována samostatná kapitola níže.

Nad porovnáním soukromé sféry a státní služby se zamyslel Ing. Vojtěch Kyzlink: *„Tak trochu přemýšlím spíš nad tím, co mají společného. Tím společným jsou lidé, kteří tvoří pracovní kolektivy. V průběhu mnoha let v privátní sféře jsem měl možnost v různých firmách poznat mnoho lidí a mnoho kolektivů, z nich bylo mnoho dobrých a také nemálo špatných. V současnosti – ve státní službě – mám to štěstí pracovat v kolektivu nadprůměrném, za což jsem velmi vděčný.“*



2. PLAT ICT SPECIALISTŮ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ

2.1. ZÁKLADNÍ PLAT

Plat státních zaměstnanců se skládá z několika složek. Pevně stanovenou složkou je **základní plat** tvořený platovým tarifem, který se skládá z platové třídy a platového stupně. Platová třída reflektuje složitost, odpovědnost a namáhavost činností, které jsou na služebním místě vykonávány, a platový tarif reflektuje délku započitatelné praxe dotčeného státního zaměstnance. Přehled všech platových tarifů naleznete v tabulce č. 1 níže⁴. Zároveň níže v grafu č. 2 naleznete přehled o tom, kolik je v které platové třídě zastoupeno ICT specialistů ve státní službě.



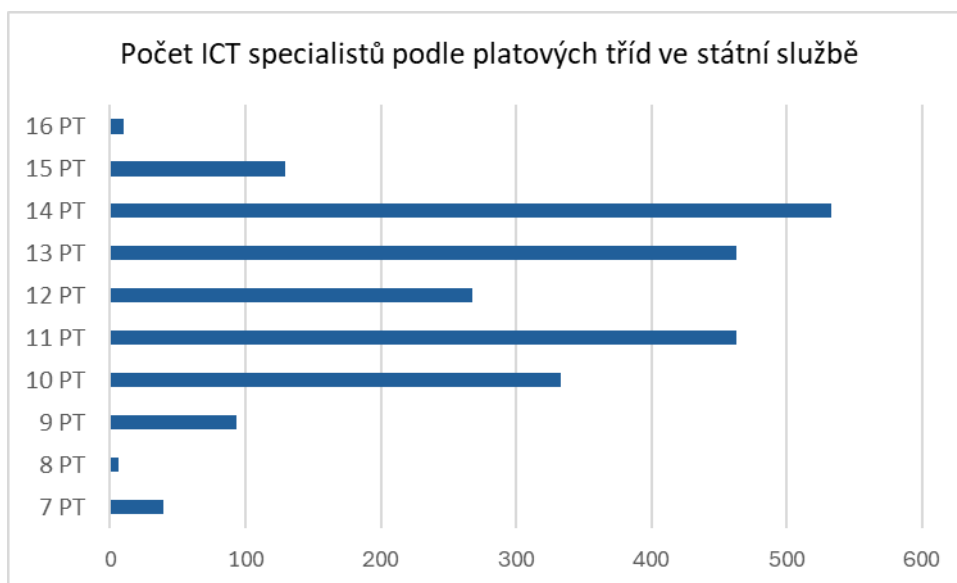
Co se týče započitatelné praxe, pak má státní služba k dispozici nástroj pro ocenění zaměstnanců s mimořádnými schopnostmi a současně s mimořádnými výsledky práce, kdy se danému státnímu zaměstnanci k dosažené započitatelné praxi přičte doba 5 let⁵ jako důsledek opakovaných nejlepších výsledků služebního hodnocení. Tím může dojít k navýšení platového stupně, a tedy celkového platu státního zaměstnance.

⁴ Podle nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

⁵ Pokud podle závěrů alespoň dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení dosahoval ve službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu každého z těchto služebních hodnocení činil 4 body. Období, za něž byla služební hodnocení prováděna, musí pro tento účel ve svém celku činit alespoň 2 roky.

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída										
		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	18750	20080	21530	23110	24790	26680	29050	32180	36240	41220	47320
2	do 2 let	19370	20720	22250	23840	25620	27560	30020	33240	37460	42620	48950
3	do 4 let	19980	21400	22980	24650	26480	28530	31070	34420	38830	44170	50760
4	do 6 let	20630	22100	23730	25460	27380	29470	32110	35600	40160	45720	52540
5	do 9 let	21290	22820	24520	26310	28290	30460	33220	36820	41540	47320	54390
6	do 12 let	21960	23570	25350	27180	29220	31500	34350	38100	43000	48980	56340
7	do 15 let	22690	24330	26180	28120	30220	32580	35540	39440	44520	50740	58360
8	do 19 let	23430	25120	27050	29060	31240	33680	36750	40800	46090	52530	60440
9	do 23 let	24200	25970	27950	30030	32310	34820	38000	42190	47660	54370	62580
10	do 27 let	25000	26800	28900	31060	33400	36020	39320	43670	49360	56320	64810
11	do 32 let	25840	27740	29910	32120	34570	37280	40690	45210	51100	58320	67140
12	nad 32 let	26690	28660	30920	33220	35770	38570	42140	46820	52930	60420	69600

Tabulka č. 1 - Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance



Graf č. 2 – Počet a rozložení ICT specialistů do platových tříd ve státní službě v oboru služby č. 28 Informační a komunikační technologie

2.2.KLÍČOVÁ MÍSTA

Státní služba může využít i další **mimořádný nástroj platové motivace** perspektivních a vysoce kvalifikovaných státních zaměstnanců, kteří vykonávají nejnáročnější činnosti a svoji odbornost by mohli za vysoce nadstandardních podmínek uplatnit i v soukromém sektoru. Tímto nástrojem je stanovení tzv. klíčového služebního místa⁶ služebním předpisem služebního orgánu daného úřadu. Služební orgán tak může za klíčová služební místa označit až 5 % systemizovaných služebních míst ve služebním úřadu. Tento pětiprocentní limit může být na návrh služebního orgánu ve služebním úřadu navýšen o dalších až 5 %, a to po schválení Ministerstvem vnitra v dohodě s Ministerstvem financí – děje se tak v rámci předkládání návrhů na změnu systemizace.

Za klíčové lze označit řadové služební místo nebo služební místo představeného, které je zařazeno do 11. a vyšší platové třídy, a to v jakémkoli oboru služby. To, že je služební místo označené za klíčové, umožňuje služebnímu orgánu přiznat státnímu zaměstnanci zařazenému nebo jmenovanému na klíčovém služebním místě až **dvojnásobný platový tarif**, který odpovídá nejvyššímu platovému stupni v platové třídě stanovené pro dané služební místo. Za klíčové služební místo lze označit jednak některé ze stávajících služebních míst, a to i v případě, že je již obsazeno, případně je možné systemizovat nové služební místo, které bude označeno za klíčové a obsadit jej na základě výsledku výběrového řízení nově nastoupivším státním zaměstnancem. Státní zaměstnanec na klíčovém služebním místě musí plnit **nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější** služební úkoly, jejichž plnění je pro služební úřad k řádnému zajištění výkonu jeho působnosti **nepostradatelné**, a tyto služební úkoly vyžadují **vysokou míru znalostí, dovedností a zkušeností** v příslušném oboru služby. Příznak klíčového místa se tedy váže na správní činnosti, které mají být na příslušném služebním místě vykonávány, zároveň je však důležité, že tyto činnosti vykonává skutečný odborník, který je nadán tak vysokou mírou znalostí, dovedností a zkušeností, že je schopen tyto činnosti vykonávat řádně a v odpovídající kvalitě a kvantitě. Zvýšený platový tarif přiznává služební orgán v rozhodnutí vydaném v řízení ve věcech služby – v něm uvede důvody pro určení konkrétní výše platového tarifu a dobu, na kterou se zvýšený platový tarif přiznává.

⁶ Stanoveno v § 1 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

Zvýšený platový tarif lze přiznat nejvýše na dobu 1 roku, nicméně tak lze činit opakovaně, pokud to situace a potřeby služebního úřadu odůvodňují. Před uplynutím stanovené doby je služební orgán povinen posoudit, zda jsou i nadále plněny všechny podmínky pro přiznání zvýšeného platového tarifu, a následně rozhodne o tom, zda bude zvýšený tarif v konkrétní výši poskytován i nadále, případně jeho výši upraví či přizná standardní platový tarif, pokud podmínky pro přiznání zvýšeného platového tarifu již netrvají.



Pokud bychom se podívali na konkrétní výši možného platu, pak ICT specialista na klíčovém služebním místě ve 12. platové třídě v 6. platovém stupni může získat základní plat až 84 280 Kč (viz tabulka platových tarifů státních zaměstnanců výše). Takový plat je už srovnatelný se mzdou v soukromé sféře, kdy dle dat Českého statistického úřadu⁷ průměrná hrubá mzda ICT specialistů činila v roce 2023 v soukromé sféře 77 643 Kč (oproti 49 439 Kč ve veřejné správě). Např. Ministerstvo práce a sociálních věcí má aktuálně 67 klíčových míst pro ICT specialisty s průměrným koeficientem navýšení 1, 56 platového tarifu; Ministerstvo financí má pak průměrný koeficient 1, 9 platového tarifu pro 2 klíčová místa.

2.3. OSOBNÍ PŘÍPLATEK

Další obvyklou součástí platu je osobní příplatek, který může tvořit od 0 do 100% výše platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě daného služebního místa. Obvykle je státnímu zaměstnanci přiznán po skončení zkušební doby nebo adaptačního procesu, výši nebo změnu navrhuje bezprostředně nadřízený státního zaměstnance v závislosti na výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance.



ICT specialistovi na služebním místě ve 12. platové třídě, kterému je započítána praxe 10 let odpovídající 6. platovému stupni, přísluší platový tarif ve výši 34 350 Kč. Poté, co mu bude přiznán osobní příplatek, však může jeho plat činit až 76 490 Kč.

⁷ [ČSÚ](#) data ke mzdám ICT specialistů.



2.4.DALŠÍ PŘÍPLATKY A ODMĚNY

Další možné příplatky, které může státní zaměstnanec včetně ICT specialisty získat, jsou:

- ✓ příplatek za práci přesčas (kromě odpovídající části platu zaměstnanci ještě přísluší příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku v pracovní dny / 50 % průměrného hodinového výdělku o víkendu) nebo náhradní volno,
- ✓ příplatek za práci v sobotu a v neděli (ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku); 100 % příplatek za práci ve svátek nebo náhradní volno,
- ✓ příplatek za noční práci (ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku),
- ✓ příplatek za práci ve ztíženém prostředí (od 5 % do 15 % minimální mzdy měsíčně),
- ✓ zvláštní příplatek pro odpovídající pozice, pokud to charakter práce vyžaduje (např. podle obtížnosti výkonu služby od 500 Kč do 10 000 Kč měsíčně),
- ✓ odměna ve výši 10 % průměrného výdělku za služební pohotovost, jako dobu, kdy je zaměstnanec připraven kdykoliv začít pracovat,
- ✓ příplatek za vedení pro vedoucí zaměstnance, odstupňovaný podle konkrétní pozice od 5 do 60 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě daného místa.

Stejně jako v soukromé sféře, i ve státní službě mohou zaměstnanci dostat **odměny** za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného služebního úkolu a lze jim rovněž poskytnout **tzv. cílovou odměnu**, která je vázána na splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu. Kromě toho mohou být státní zaměstnanci odměněni také za úspěšné splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného zaměstnance.

Dalšími odměnami, které může státní zaměstnanec včetně ICT specialisty obdržet, jsou:

- ✓ odměna ke služebnímu nebo životnímu výročí,



- ✓ odměna při 1. skončení služebního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- ✓ ocenění státního zaměstnance služebním orgánem za příkladný výkon služby, a to buď písemnou pochvalou nebo věcným darem v hodnotě do 5 000 Kč,
- ✓ speciální peněžitá odměna pro případy, kdy zaměstnanec vykonal významný skutek mimo své služební povinnosti (osobní nasazení v situacích, kdy může být ohrožen život, zdraví či majetek).

Pokud tedy vezmeme v úvahu využití všech výše uvedených možností odměňování ICT specialistů, finální plat může být poměrně atraktivní a přispět tak k motivaci zaměstnání ve státní službě.

„Pracuji pro stát už více než 15 let, prošel jsem všemi myslitelnými způsoby zasmluvnění, přes OSVČ, DPČ, bodyshopping. Ale teprve vznik Digitální a informační agentury a jejího kompetenčního centra vytvořilo reálnou možnost pro můj nástup, zejména co se platových podmínek týká.“, říká ke své motivaci práce pro stát a finančnímu ohodnocení Ing. Pavel Tesař.



3. BENEFITY VE STÁTNÍ SLUŽBĚ

Práce ve státní službě přináší i řadu benefitů, které jsou specifické pro státní službu a mohou konkurovat nabídce běžných benefitů v soukromém sektoru. Prvním z nich je bezpochyby **stabilita zaměstnání** v podobě služebního poměru na dobu neurčitou (včetně garance hledání jiného vhodného místa v případě zrušení toho stávajícího, jak je podrobněji popsáno v kapitole k dalším specifikům státní služby) a nově absolvování adaptačního procesu s přiděleným mentorem po nástupu do služby (ekvivalent onboardingu v soukromé sféře).

3.1. VZDĚLÁVÁNÍ

Dalším benefitem je **průběžné vzdělávání** prostřednictvím různých druhů školení k prohloubení měkkých, odborných nebo jazykových znalostí a dovedností (na základě individuálních vzdělávacích plánů), které si zaměstnanci sami vyberou nebo jim je doporučí jejich nadřízený.

Mgr. Ondřej Gryc poskytl pohled na vzdělávání z pozice nadřízeného: „*Osobní rozvoj v rámci organizace je velice důležitým faktorem pro zajištění kvalitních ICT odborníků a zároveň je také dobrým motivátorem pro jejich udržení. Z mé pozice zajišťuji pracovníkům ICT školení u externích partnerů, která jsou finančně náročná a jednotlivec by na ně nemusel sám dosáhnout. Zároveň však jsou školení vybírána tak, aby odpovídala vykonávané agendě a následně se pracovník ještě lépe uplatnil rámci organizace.*“

„*Proč je důležitá možnost účasti na kurzech a seminářích? Protože když chci něco vést a někam směřovat, pak se musím vzdělávat. Je to jeden z významných benefitů. Nemyslím si, že by stát byl v tomto ohledu nějak lakomý. Kdo chce, má prostoru, dle mého, dost. Ohledně kurzů či seminářů mě napadají námátkou: kybernetická bezpečnost (NÚKIB), cloudová řešení v praxi (infocom) a různá technologická fóra (TechForum Aricoma).*“, podělil se o svůj pohled a možnosti průběžného vzdělávání Ing. Miroslav Vacula.



Státní zaměstnanci také mohou využít nabídky **vzdělávání v zahraničí** v rámci svého zaměstnání, například:

- ✓ ti kteří řeší agendu EU, se díky programu Erasmus for Public Administration, organizovanému Evropskou komisí, seznámí se základním chodem institucí EU a jejich rozhodovacími mechanismy a dostanou možnost získat osobní kontakty v útvarech se kterými v rámci své agendy přímo spolupracují;
- ✓ Program profesionálních stáží pro národní experty (NEPT), který umožňuje rozšířit odborné znalosti a zkušenosti uchazeče v sektoru Evropské komise, který je blízký jeho odbornosti (v rozsahu 3 až 5 měsíců), tedy i v oblasti ICT a digitalizace (na náklady služebního úřadu).

Státní zaměstnanci mají možnost i dále studovat, a tak si **zvýšit vzdělání** v daném oboru (v případě povolení pak i na náklady služebního úřadu) studiem na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole, včetně programu celoživotního vzdělávání, nebo prostřednictvím studijního pobytu v zahraničí, k čemuž mohou využít placené volno.

Obecně vnímají oslovení ICT specialisté možnost dalšího vzdělávání jako důležitý benefit a někdy i jako výhodu oproti soukromé sféře – poněvadž státní zaměstnanci jsou povinni se dále vzdělávat oproti zaměstnancům soukromého sektoru, u kterých to záleží na rozhodnutí nadřízených.

ICT specialista z Ministerstva dopravy pak popisuje přínos průběžného vzdělávání takto: *„Jako příklad z vlastní zkušenosti mohu posoudit přínos školení v oblasti ITIL (Information Technology Infrastructure Library), které mi bylo zaměstnavatelem umožněno absolvovat a které mě obrovským způsobem myšlenkově posunulo vpřed.“*

3.2. WORK-LIFE BALANCE

Mezi standardní nabízené benefity ve státní službě můžeme zařadit i **flexibilní formy práce**, které jsou součástí sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby (**tzv. work-life balance**). Jedná se především o:

- ✓ pružnou služební dobu,



- ✓ individuálně rozvrženou služební dobu,
- ✓ stlačený pracovní týden,
- ✓ zkrácený úvazek,
- ✓ práci z domova nebo z předem dohodnutého jiného místa (většina služebních úřadů poskytuje služební mobilní telefony a notebooky).

Kromě této nabídky některé služební úřady nabízejí možnosti v oblasti péče o děti státních zaměstnanců, a to formou dětské skupiny, mateřské školy nebo dětského koutku.

Ani oblast spokojenosti zaměstnanců (tzv. **well-being**) není státní službě cizí – některé úřady nabízejí následující možnosti:

- ✓ ubytování pro dojíždějící zaměstnance,
- ✓ využití služeb resortního lékaře,
- ✓ psychologické poradenství,
- ✓ vzdělávání v oblasti psychického zdraví,
- ✓ poskytnutí ergonomických pomůcek apod.

Další úřady také organizují pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky volnočasové aktivity (sportovní aktivity či kulturní a společenské akce jako např. turnaj v kopané, dětský den, letní kino).

Ve státní službě existuje i příspěvek zaměstnavatele prostřednictvím **Fondů kulturních a sociálních potřeb** – ve většině případů je to:

- ✓ příspěvek na stravování (za zvýhodněné ceny nebo formou stravenek),
- ✓ příspěvek na produkty spoření na stáří,
- ✓ příspěvky na rekreaci, sport, masáže, Multisport a jiné benefitní karty,
- ✓ zvýhodněné tarify mobilních operátorů i pro rodinné příslušníky apod.



Za jeden z nejdůležitějších benefitů považují oslovení ICT specialisté možnost pružné služební doby a výkonu práce z domova, který se nezřídka pojí s usnadněním péče o děti či s dojížděním do zaměstnání.

3.3.DOVOLENÁ A DALŠÍ VOLNO

Kromě výše uvedeného má státní zaměstnanec nárok na více dnů volna, než tomu může být v soukromé sféře - **5 týdnů dovolené a další volno** jako je:

- ✓ 5 dnů indispozičního volna (tzv. sick-days),
- ✓ 5 dnů volna k individuálním studijním účelům a
- ✓ případné další volno pro tzv. překážky na straně zaměstnance – zařízení osobních záležitostí, pro účely svatby sourozence, vnoučete, vlastní promoce/promoce manžela, partnera, dítěte, sourozence, vnoučete, pro otce novorozence, pro doprovod dítěte první den zahájení 1. třídy a další⁸.

⁸ Pracovní volno a pracovní volno s náhradou platu upravuje pro zaměstnance obecně (tedy i pro státní zaměstnance) nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Státní zaměstnanci mají navíc nárok na placené volno při dalších překážkách upravených nařízením vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.



4. KARIÉRA VE STÁTNÍ SLUŽBĚ

4.1. KARIÉRNÍ ŘÁD

Každému státnímu zaměstnanci přísluší základní služební označení, které je oprávněn používat (podle platové třídy, v níž zaměstnanec vykonává službu se jedná o označení „referent“ nebo „rada“) a při splnění předem daných podmínek může získat **služební označení mimořádné**, díky němuž se zvýší jeho služební status v rámci kariérního řádu (vyšší referent nebo vyšší rada, popř. také odborný rada, vrchní rada nebo odborný garant). Kritéria pro přiznání a odebrání takového mimořádného služebního označení jsou jednoznačně nastavena, což je záruka předvídatelného kariérního růstu. S přiznáním mimořádného služebního označení může být spojeno i zvýšení osobního příplatku díky výsledku služebního hodnocení státního zaměstnance, a opačně pak s odebráním mimořádného služebního označení i snížení osobního příplatku.

4.2. ZMĚNA POZICE

Existuje také možnost dalšího kariérního postupu, a to prostřednictvím **změny pozice** (služební místa), v případech daných zákonem o státní službě **i bez výběrového řízení**.

Pokud se státní zaměstnanec dozví o volné pozici, pro kterou má odpovídající kvalifikaci (tj. terminologií zákona o státní službě jeho dosažené vzdělání nebo další kvalifikace odpovídá předpokladům a požadavkům stanoveným pro dané služební místo), může se na novou pozici dostat bez výběrového řízení tehdy, když po projednání jeho žádosti uzavře služební orgán písemnou dohodu s novým bezprostředně nadřízeným představeným.

Další možností je přihlásit se do vyhlášených výběrových řízení na volné pozice (služební místa). Pokud by státní zaměstnanec nebyl vybrán jako nejlepší a přesto uspěl (byl by mezi 3 nejúspěšnějšími), mohla by mu být v případě jiné obdobné volné pozice nabídnuta možnost zařazení na takovou pozici, a to bez nutnosti výběrového řízení.

5. SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ VE STÁTNÍ SLUŽBĚ

Sdílení znalostí zkušených zaměstnanců, případně hledání řešení společných problémů obvykle úřady řeší v rámci vytvoření tematických mezíresortních pracovních skupin. Svoje know-how pak mohou sdílet např. prostřednictvím pravidelných kulatých stolů či mezíresortních jednání. Např. podle Ing. Jitky Křupkové jsou významným přínosem pravidelná setkávání se zástupci jiných resortů a orgánů státní správy a koordinace jednotlivých projektů, sdílení zkušeností a dobré praxe.

Bez sdílení zkušeností ICT specialistů bychom nemohli doplnit tuto metodickou příručku o konkrétní informace z jejich profesního života. Proto bychom tímto chtěli poděkovat všem ICT specialistům, kteří se s námi podělili o svůj pohled na zaměstnání ve státní službě. Jejich odpovědi jsme do příručky zapracovali, některé z nich jsme navíc uvedli jako citace. Jedná se o státní zaměstnance z Digitální a informační agentury, Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu, Úřadu vlády, Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Státní zemědělské a potravinářské inspekce, Ministerstva zemědělství, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva financí.

Setkávání v mezíresortních pracovních skupinách ale někdy nemusí stačit, zvláště pokud úřad potřebuje bezodkladně zajistit svůj bezproblémový chod v určité agendě, ale nemá prostředky ani čas na nábor nových zaměstnanců. Taková situace může nastat např. v případě řešení projektů (sezónní příjem a zpracování žádostí).

Novým trendem bude do budoucna ve státní službě **zřizování tzv. kompetenčních center** (více informací k jejich činnosti naleznete v další kapitole). Jedná se o pracoviště s odborníky v určitém oboru, kteří mohou v rámci svého výkonu služby vypomáhat při výkonu působnosti i jiných služebních úřadů. Toho lze docílit tak, že odborník z kompetenčního centra bude vyslán na služební cestu nebo na pracovní pochůzku do jiného služebního úřadu a úkoly v jiném služebním úřadu bude plnit v rámci tohoto vyslání.

Pokud je třeba dlouhodobější výpomoc, nabízí se **možnost státního zaměstnance přeložit** – a to lze jak v rámci téhož služebního úřadu, tak i do jiného služebního úřadu. Státního zaměstnance lze přeložit i k výkonu jiných agend, než které vykonává na svém služebním

místě, dokonce jej lze přeložit i k výkonu činností ve vyšší platové třídě, a to přesto, že by pro ni nesplňoval vzdělání. Bez svého souhlasu může být takový zaměstnanec přeložen na 60 dní, se souhlasem lze prodloužit až na 1 rok. Existuje i skupina zaměstnanců, kdy je souhlas s přeložením třeba vždy (např. zaměstnanci se zdravotním postižením či zaměstnanci pečující o dítě, které je na 1. stupni ZŠ aj.).



Pokud tedy potřebuje služební úřad pomoci při zajištění svého bezproblémového chodu, jeho služební orgán požádá služební orgán jiného úřadu (který má v působnosti potřebnou agendu) o dočasné přeložení některého státního zaměstnance a poskytne k tomu potřebné podklady. O skončení přeložení by měl původní služební orgán přeloženého zaměstnance informovat oznámením, ten se pak vrací na své původní služební místo.

Služebním orgánem většiny státních zaměstnanců je vedoucí služebního úřadu, v němž jsou zařazeni, a v případě státních zaměstnanců zařazených v ministerstvu nebo v Úřadu vlády pak státní tajemník/tajemnice. Ústředním správním úřadem pro oblast digitalizace veřejné správy a s největším počtem ICT specialistů je **Digitální a informační agentura**. Do její činnosti patří:

- ✓ produkty pro občany (např. eDoklady, datové schránky),
- ✓ produkty pro úřady (včetně schvalování nových významných ICT projektů orgánů veřejné správy),
- ✓ koordinační, metodická a legislativní činnost
- ✓ a podpora a pomoc úřadům.

Pro potřeby pokrytí agendy ICT se proto služební orgány mohou obrátit na ředitele Digitální a informační agentury, který může rozhodnout o přeložení konkrétního ICT specialisty.

6. KOMPETENČNÍ CENTRA DIGITÁLNÍ A INFORMAČNÍ AGENTURY

Jak už bylo uvedeno výše, v kompetenčních centrech pracují odborníci v určitém oboru, kteří mohou v rámci svého výkonu služby vypomáhat při výkonu působnosti i jiných služebních úřadů.

Digitální a informační agentura (DIA) zřídila v roce 2024 Kompetenční centra (dále jen „DIA KC“), jejichž existenci a provoz předpokládá zákon č. 12/2020 Sb., o právu na digitální služby. Jejich úkolem je prostřednictvím konzultací, metodické pomoci a sdílení dobré praxe podpořit a zrychlit proces digitální transformace veřejné správy v České republice⁹. DIA KC poskytují odbornou podporu, zejména ústředním správním úřadům, ale i dalším subjektům veřejné správy bezúplatně, a to díky financování z evropských zdrojů¹⁰.

6.1. KOMPETENČNÍ CENTRA DIA JAKO INFORMAČNÍ UZEL EGOVERNMENTU

Činnost DIA KC zahrnuje konzultace architektonických řešení navrhovaných informačních systémů včetně právní pomoci při soutěži dodavatelů nebo též podporu při tvorbě informačních koncepcí či školení v oblasti práce s daty. Protože DIA plní koordinační roli v celé oblasti eGovernmentu, což je velmi heterogenní a dynamické prostředí, fungují DIA KC rovněž jako rychlý a efektivní nástroj pro přenos informací z DIA (např. odboru hlavního architekta) směrem k věcným útvarům na jednotlivých resortech a naopak.

Během své existence se DIA KC zapojila do více než 100 projektů ve většině resortů české státní správy, v jejichž rámci byly realizovány desítky konzultací a uspořádáno několik odborných fór. Podpora úřadů zahrnovala i poradenství při aplikaci zákona č. 12/2020 Sb., o právu na digitální služby či při využívání celostátních nástrojů (např. služby poskytnuté v rámci implementace design systému gov.cz, autentizačního a identifikačního systému CAAIS či projektů eDoklady, Czech POINT apod.). Specifickou oblastí jsou výzkumy a analýzy v oblasti

⁹ Informace ke Kompetenčním centrům naleznete na internetových stránkách [Digitální a informační agentury](#).

¹⁰ V rámci projektu „ROPIM – Reforma pro optimalizaci, implementaci a metodické řízení digitalizovaných služeb vč. jejich kapacitního plánování a komunikaci informací klientům veřejné správy“, registrační číslo: CZ.31.5.0/0.0/0.0/23_106/0008503“ programu NPO.

uživatelské přívětivosti služeb pro občany (např. služby poskytnuté v rámci konzultace portálových řešení Ministerstvu dopravy).

6.2. PŘÍNOS DIA KC

Poskytnuté služby DIA KC znamenají reálnou úsporu finančních prostředků orgánů veřejné moci.

Z hlediska systémového přínosu představují DIA KC nástroj, jehož prostřednictvím je možné snižovat duplicitu digitalizačních projektů, zvyšovat úroveň odborného řízení a přispívat k hospodárnému vynakládání veřejných prostředků na ICT. DIA KC jsou kapacitně a odborně připraveny, aby v roce 2025 mohly poskytnout služby v objemu minimálně 177 mil. Kč bez DPH, které tak mohou být na straně konzumentů služeb uspořeny.

6.3. PŘÍKLAD Z PRAXE FUNGOVÁNÍ DIA KC

V případě spolupráce s Ministerstvem dopravy, které zavádělo zcela novou službu, bylo úkolem DIA KC ověřit navrhované řešení s uživateli dané služby, a to jak na straně úředníků, tak na straně občanů.

Zástupci DIA KC prošli všechny dostupné materiály a vytipovali oblasti, které bylo potřeba ještě detailněji prozkoumat. Zaměřili se na úředníky vydávající řidičské průkazy, kteří celý proces znají tzv. z první ruky. Vytvořili přehledné modely celého procesu ve Visio a připravili podrobný výzkumný plán, který zahrnoval hloubkové rozhovory s klienty ministerstva – držiteli řidičských průkazů, kteří si ho měnili v posledních dvou letech. Zástupci DIA KC průběžně komunikovali s ministerstvem, předávali průběžné poznatky a po první fázi výzkumu uspořádali společnou schůzku, na jejímž základě výzkum doplnili a doladili potřebné detaily. Ve druhé části zástupci DIA KC vedli rozhovory se 17 respondenty, informace tematicky rozčlenili a připravili návrhy, jak doručování dokladů zjednodušit a zpříjemnit. Výsledkem je 10 konkrétních a srozumitelných doporučení, výzkumná zpráva a jasné tipy, které mohou ministerstvu pomoci k efektivní implementaci změn.