



## Sebehodnotící zpráva naplnění doporučení z přezkumu sekce pro státní službu

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále také „ministerstvo“ či „MŠMT“) v období 1. 9. 2019 až 30. 6. 2023 realizovalo za podpory z Operační program Zaměstnanost projekt s názvem Zavádění systému řízení kvality do organizace a systému fungování a řízení MŠMT, a to prostřednictvím zavedení požadavků Metodického pokynu pro řízení kvality ve služebních úřadech schváleného usnesením vlády ze dne 4. 4. 2018 č. 214.

Dne 18. 8. 2022 proběhl přezkum plnění kritérií zlepšování a zavedení požadavků výše zmíněného Metodického pokynu, a to ze strany expertních hodnotitelů sekce pro státní službu Ministerstva vnitra. MŠMT na základě tohoto přezkumu obdrželo zprávu, která mj. obsahovala doporučení pro zlepšení a další aktivity v daných hodnocených oblastech.

Níže přiložená tabulka poskytuje ve členění Kritérium – identifikace dobré praxe ze strany MV – doporučení MV – sebehodnocení MŠMT - přehled plnění daných doporučení ze strany MŠMT.

Kritérium	Identifikace dobré praxe	Doporučení MV	Sebehodnocení za MŠMT
Kritérium zlepšování 1 - Strategie rozvoje služebního úřadu	V rámci zavádění kritérií zlepšování došlo ke zlepšení komunikace a srozumitelnosti pokynů a předpisů vůči školám a studentům, vč. digitalizace.  Je využívána platforma SharePoint pro provozní postupy.	Z implementace vyplývá, že je třeba zlepšovat intergenerační komunikaci v rámci úřadu.	Doporučení je plněno.  MŠMT v rámci neformálních aktivit organizovaných pro zaměstnankyně a zaměstnance MŠMT podporuje neformální setkávání za účasti všech věkových skupin našich zaměstnanců, a to např. prostřednictvím organizovaných sportovních akcí či neformálních posezení s kolegy.  MŠMT se rovněž v rámci mentoringu nových zaměstnanců snaží podporovat účast služebně starších kolegů a kolegyň na těchto aktivitách.  V rámci tvorby týmů pro práci na společných úkolech je podporováno vytváření týmů složených z různých generací, což podporuje vzájemnou interakci a výměnu

			nápadů. Různé perspektivy mohou vést k inovativním řešením a posílení komunikace.
Kritérium zlepšování 2 - Systém definování měřitelných cílů služebního úřadu	-	Definovat cíle pomocí metodiky SMART tak, aby je bylo možné jednoznačně stanovit cílové hodnoty. Provést nastavení parametrů průběžného monitorování a vyhodnocování vybraných cílů služebního úřadu. Ukazatelé využívat k hodnocení, řízení a zlepšování jednotlivých procesů. Přenést nově definované ukazatele výkonnosti do relevantních prioritních oblastí Strategie a zpracovat detailní časové harmonogramy pro dosažení stanovených cílů.	Doporučení bude naplněno.  V době provádění přezkumu ze strany MV již byla v platnosti a účinnosti Strategie rozvoje MŠMT spolu s rozpracováním dílčích úkolů v rámci Akčního plánu do roku 2024.  Je tedy předpokládáno, že v akčním plánu na další období či v revidované strategii rozvoje úřadu, jejíž vypracování v rámci každého služebního úřadu předpokládá návrh novely zákona o státní službě, budou zohledněny doporučení k tématu definování cílů služebního úřadu.
Kritérium zlepšování 3 - Systém odpovědností a pravomocí ve služebním úřadu	-	Vzhledem k rozsahu změn u pravomocí a odpovědností pozic a útvarů je vhodné Organizační řád přezkoumávat pravidelně v relativně krátké lhůtě (cca do 1 roku).	Doporučení je plněno.  Organizační řád je spolu s jeho přílohou vymezující obsahovou náplň činnosti organizačních útvarů ministerstva aktualizován průběžně v návaznosti na organizační změny související se schválenou systemizací.
Kritérium zlepšování 4 - Systém interních předpisů	Spisová služba je na velmi dobré úrovni a může být předmětem benchmarkingu s jinými úřady.	Zvážit digitalizaci a využití vývojových diagramů pro znázorňování procesů. Dořešit evidenci o „prokazatelném seznamování“	Doporučení je plněno.  Prokazatelné seznamování s interními řídicími akty je jednou z aplikací, které vzešly z VZ plněné až po provedení přezkumu ze strany MV

		zaměstnanců s interními předpisy.	a bude implementováno v roce 2023.  V rámci přípravy zadávací dokumentace předmětné VZ bylo rovněž uvažováno využití tzv. „task manageru“ a možnosti work-flow“ při přípravě návrhu interních řídicích aktů.  Vítězné technické řešení nicméně tento prvek neobsahuje.
Kritérium zlepšování 5 - Systém komunikace ve služebním úřadu	-	Zvážit zřízení rady také pro externí komunikaci a pro sjednocení komunikace a oslovení dalších zainteresovaných stran na různých platformách.	Doporučení je plněno částečně.  MŠMT pro svou externí komunikaci využívá více platformem než tomu bylo v době provedení přezkumu ze strany MV. Svou přítomnost na některých platformách MŠMT rovněž zvýšilo a zintenzivnilo (např. LinkedIn – prezentace úřadu; platforma Youtube – Národní konvent o vzdělávání; Edu.cz – jednotný metodický portál MŠMT)  Rozšíření či posílení činnosti Rady pro externí komunikaci nebylo zatím stanoveno.
Kritérium zlepšování 6 - Systém řízení změn	Návrh přístupu na projektové řízení by mohlo být předmětem benchmarkingu s jinými úřady, ačkoli zatím nebylo plně prakticky využito.	Kromě podnětů ke změnám od zaměstnanců je vhodné se připravit také na podněty vynucené okolím, resp. také na řízení změn vzniklých na základě operačního a strategického řízení úřadu.	Doporučení je plněno.  Změny vzniklé na základě operačního a strategického řízení úřadu jsou přijímány průběžně a implementovány v prostředí úřadu.

<p>Kritérium zlepšování 7 - Politika lidských zdrojů</p>	<p>-</p>	<p>Komunikace s odcházejícím zaměstnancem (důvody, popř. příčiny nespokojenosti atd.)</p>	<p>Doporučení je plněno.  V rámci příslušného útvaru došlo k zavedení praxe komunikace s odcházejícími zaměstnanci formou neformálního pohovoru.  Elektronický „Exit dotazník“ pro odcházející zaměstnance bude připraven po úspěšné implementaci elektronické distribuce úkonů při odchodu zaměstnance.</p>
<p>Kritérium zlepšování 8 - Adaptační proces</p>	<p>Mentor je přiřazen uchazeči před nástupem a je pověřen už při výběrovém řízení. Celý proces adaptace je vhodný pro benchmarking.</p>	<p>Informační systém pro mentoring propojit s personálním systémem.</p>	<p>Doporučení není aktuálně plněno.  Propojení procesu mentoringu s personálním informačním systémem (OKbase) je do budoucna zvažováno, jeho realizace bude posouzena v nadcházejícím období z hlediska priorit rozvoje OKbase a rozpočtových možností.</p>
<p>Kritérium zlepšování 9 - Šetření spokojenosti zaměstnanců</p>	<p>Brainstorming na poradách personálního odboru. Porada pro zjišťování spokojenosti a námětů od zaměstnanců - „KÁVA S .....“</p>	<p>Řadě organizací se osvědčilo věnovat se v rámci dotazování jen jednomu tématu (kampaňovité průzkumy obvykle odrážejí především momentální náladu).  Vytvořit systém vizualizace získaných informací z výsledků šetření.</p>	<p>Doporučení je plněno  V rámci MŠMT byl vytvořen dotazník šetření spokojenosti (spolu s technickým řešením distribuce, sběru a vyhodnocení) jako nástroj pro využití v pravidelných intervalech pro zachycení trendů a změn spokojenosti v úřadu s předpokladem spuštění v roce 2023.</p>
<p>Kritérium zlepšování 10 - Systém</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Kritérium nebylo v rámci přezkumu sekcí pro státní službu</p>

partnerství v rámci státní služby			ve služebních úřadech hodnoceno.
--------------------------------------	--	--	-------------------------------------