



PODSTATA, OBSAH A CÍLE PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ V REZORTU MO. PERSONÁL REZORTU MO.



Literatura

- Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn a doplňků.
- Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků.
- Zákon č. 234/2014 Sb., *o státní službě*, v platném znění změn a doplňků.
- *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.
- Vyhláška MO č. 153/2015 Sb., *o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou*.
- Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., *o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání*.





Literatura

- RMO č. 2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst.*
- RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovení pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*
- RMO č. 63/2017 Věstníku *Některá ustanovení o průběhu služby vojáka z povolání*
- RMO č. 64/2017 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*
- Koncepce výstavby Armády České republiky 2025. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2015, 30 s., s. 22
- Koncepce výstavby AČR 2030. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2019, 52 s. ISBN 978-80-7278-789-0
- Dlouhodobý výhled pro obranu 2030. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2015, 21 s. ISBN 978-80-77278-666-4





Obsah

1. Kategorie zaměstnanců
2. Personální činnosti – obecný pohled
3. Podstata, obsah a cíle PŘ v rezortu MO – dokumenty v rezortu MO
4. Působnost služebních orgánů v personální práci
5. Realizace cílů
6. Kvalifikační předpoklad
7. Kvalifikační požadavek





1. Kategorie zaměstnanců:

1. Vojáci z povolání

(zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání)

2. Občanští zaměstnanci

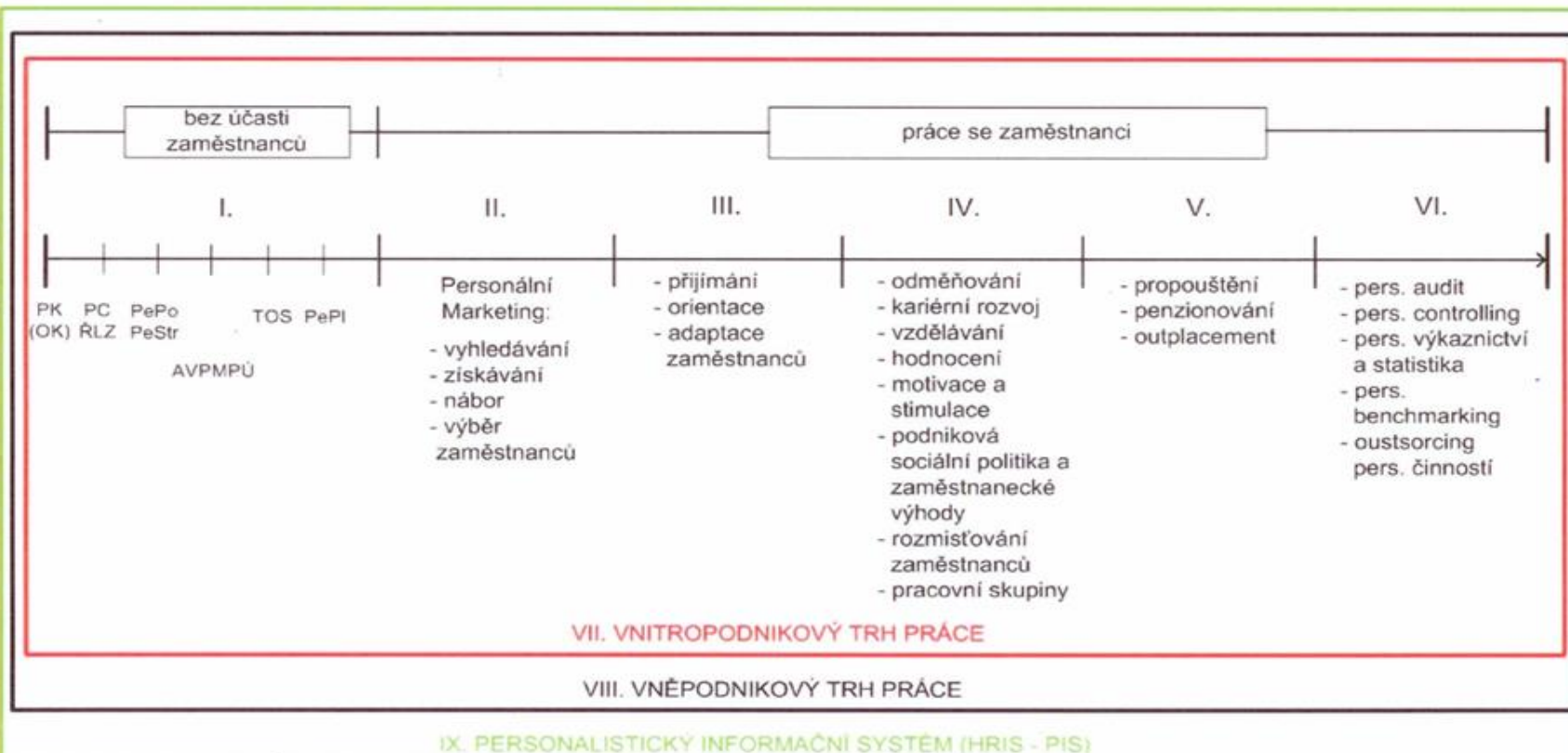
(zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

3. Státní zaměstnanci

(zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě)



2. Personální činnosti – obecný přehled



Pramen: vlastní grafické zpracování autora



3. Podstata, obsah a cíle PŘ v rezortu MO

- Personální řízení v resortu MO je rámcově popsáno v „Bílé knize o obraně“, která byla schválena usnesením Vlády ČR č. 369/18.5.2011.
- Dále je personální oblast zaznamenaná v Dlouhodobém výhledu pro obranu 2030 a v Koncepti výstavby AČR 2025 (KVAČR 2025) a Koncepti výstavby AČR 2030 (KVAČR 2030).





3. Podstata, obsah a cíle PŘ v rezortu MO

Personální řízení se zaměřuje na získávání vojenského a civilního personálu, jeho udržení ve služebním a zaměstnaneckém poměru a na soustavné vytváření podmínek pro jeho osobní a profesní rozvoj.



3. Podstata, obsah a cíle PŘ v rezortu MO

- Předpokládá, že vojáci v rámci své kariéry (postupu v kariéře) budou měnit místo svého působení, budou sloužit v místě podle potřeby ozbrojených sil s tím, že nutnost zajistit si bydlení a hradit náklady na dojíždění z místa služebního zařazení v případě odloučení od rodiny budou finančně kompenzovány.
- Před povoláním do služebního poměru vojáka z povolání každý dobrovolně souhlasí s podmínkami služby vojáka z povolání, tedy s povinností sloužit podle potřeb ozbrojených sil a to jak na území ČR, tak i v zahraničí.





3. Podstata, obsah a cíle PŘ v rezortu MO

- Získání a udržení potřebného personálu je a bude rozhodujícím faktorem pro dosažení a udržení požadovaných schopností nezbytných k plnění stanovených úkolů AČR.
- Základním prvkem fungování ozbrojených sil jsou vojáci z povolání. Vstupem do služebního poměru se vojáci po dobu jeho trvání (2 až 20 let, event. i déle) dobrovolně vzdávají některých práv zaručených občanům ČR ústavními zákony.



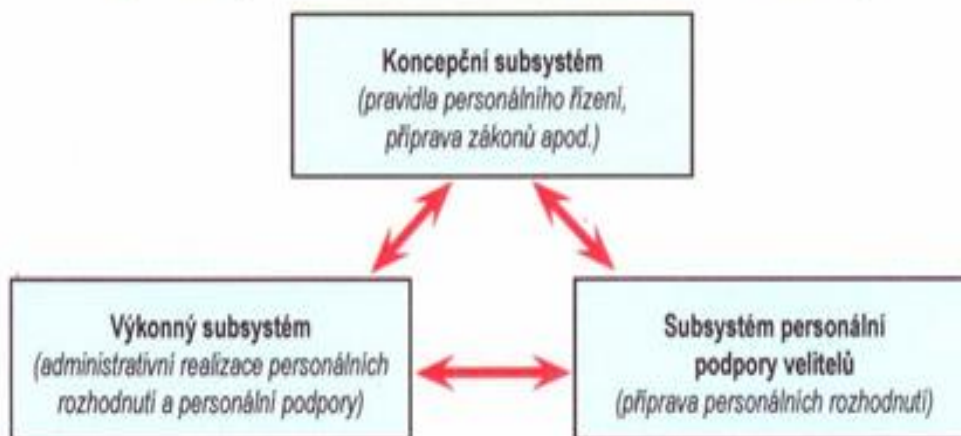


3. Podstata, obsah a cíle PŘ v rezortu MO

- Personální řízení v resortu MO slouží k vytváření optimálních sociálních podmínek pro vojáky a občanské zaměstnance a to jak během služebního či pracovního poměru, tak i po jeho skončení.



Systém personálního řízení Ministerstva obrany





4. Působnost služebních orgánů v personální práci

- RMO č. 64/2015 ve znění RMO č.16/2019 Věstníku (4. novela)
- Služební orgány
- Personální opatření
- Odborné orgány



5. Realizace cílů personálního řízení

- a. Vytvoření podmínek pro vyprofilování jednotlivých kategorií personálu se zvláštním zaměřením na vojáky z povolání a jejich rozvoj.
- b. Zahájení celého procesu řízení kariér vojáků z povolání po dobu jejich činné služby, stabilizaci a motivaci civilního personálu po dobu jeho pracovního poměru.
- c. Zajištění konkurenceschopnosti Ministerstva obrany na trhu práce.
- d. Vytváření uceleného systému výchovy, výcviku a vzdělávání vojáků, který bude propojen systémem zapojení kariér.





5. Realizace cílů personálního řízení

- e. racionalizace výcvikových a vzdělávacích zařízení v ČR a možnosti využívání kapacit i v zahraničí,
- f. v rozumné míře rozvíjet systém sociálního zajištění vojáků v činné službě i po jejím ukončení včetně rozvoje péče a válečné veterány,
- g. usnadnění vojákům po ukončení služby v ozbrojených silách začlenění do civilního života.





6. Kvalifikační předpoklad

Kvalifikačním předpokladem je podle Vyhlášky MO č. 217/2010 o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, § 1:

vzdělání stanovené pro výkon služby v příslušném služebním zařazení.





6. Kvalifikační předpoklad – vzdělání:

Pro výkon služby v příslušném služebním zařazení se stanoví toto minimální dosažené vzdělání v hodnostním sboru:

- a) mužstvo – střední vzdělání s výučním listem,
- b) poddůstojníci – střední vzdělání s výučním listem,
- c) praporčíci – střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- d) nižší důstojníci – vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- e) vyšší důstojníci – vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
- f) generálové – vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.





6. Kvalifikační předpoklad – stupeň utajení:

- u SM, v jejichž popisu služební nebo pracovní činnosti je práce s utajovanými informacemi, plánuje vedoucí organizačního celku stupeň utajení v souladu s příslušnými právními předpisy.
- Stupeň utajení (vyhrazené, Důvěrné, Tajné, Přísně tajné) je součástí personální části tabulek počtů.





7. Kvalifikační požadavky:

Za kvalifikační požadavek je podle RMO č. 2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst považován :

- a) vojenský kariérový kurz vztahující se k příslušné hodnosti,
- b) jazykový požadavek,
- c) další kvalifikační požadavky





7. Kvalifikační požadavky:

a) Přehled vojenských kariérových kurzů vztahujících se k jednotlivým vojenským hodnostem

Hodnost	Požadavek (druh kurzu)
generálmajor, generálporučík, armádní generál	kurz pro generály
plukovník, brigádní generál	kurz Generálního štábu
major, podplukovník (plukovník)	kurz pro vyšší důstojníky
kapitán	kurz pro nižší důstojníky
poručík, nadporučík	základní důstojnický kurz
nadpraporčík, štábní praporčík	vyšší praporčícký kurz
rotmistr, nadrotmistr, praporčík	základní praporčícký kurz
četař, rotný	poddůstojnický kurz
vojín, svobodník, desátník	bez vojenského kariérového kurzu



7. Kvalifikační požadavky:

b) Přehled minimálních jazykových kvalifikačních požadavků pro stanovené vojenské hodnosti

Vojenská hodnost	Jazykový požadavek	Poznámka
generálové, plukovník	3333	
podplukovník	2222	vstupní požadavek pro kurz GŠ – SLP 3333
major	2222	
kapitán	2222	vstupní požadavek pro kurz pro vyšší důstojníky – SLP 2222
nadporučík	2222	vstupní požadavek pro kurz pro nižší důstojníky – SLP 2222
poručík, štábní praporčík, nadpraporčík	2222	
praporčík	1111	vstupní požadavek pro vyšší praporčícký kurz – SLP 2222
nadrotmistr, rotmistr	1111	
rotný	1111	Vstupní požadavek pro základní praporčícký kurz – SLP 1111
četař, desátník, svobodník, vojín	0000	



Okruhy k samostatné přípravě

1. Jaké jsou kategorie zaměstnanců v rezortu MO, objasněte jejich pracovněprávní vztah vůči MO.
2. Vysvětlete obsah a cíle personálního řízení v rezortu MO.
3. Objasněte základní strukturu jednotlivých pers. činností a jejich vzájemnou návaznost v čase.
4. Vysvětlete základní principy působnosti služebních orgánů v personální práci u MO.
5. Jaké jsou základní cíle personálního řízení u MO vůči VZP a v kontextu s vněpodnikovým trhem práce.
6. Objasněte problematiku kvalifikačních předpokladů a kvalifikačních požadavků u VZP rezortu MO.

