

STUDIJNÍ OPORA

Název předmětu: Řízení lidských zdrojů a jeho specifika v rezortu Ministerstva obrany

Garant předmětu: PhDr. Ľubomír Kubínyi, Ph.D.

Zpracoval: Ing. Libor Jílek

Téma 2: Podstata, obsah a cíle personálního řízení v rezortu MO. Personál rezortu MO.

Obsah:

Úvod

- 1. Personální řízení, personální činnosti a jejich vzájemná návaznost**
- 2. Podstata, obsah a cíle personálního řízení v rezortu MO**
- 3. Podstata, principy a zásady personálního řízení v rezortu MO**
- 4. Realizace cílů personálního řízení**
- 5. Podstata kariéry vojáků z povolání, kvalifikační předpoklady a kvalifikační požadavky**

Závěr

Úvod

Personální řízení (řízení lidských zdrojů) je významnou součástí fungování organizace (firmy). V současné době se neustále v odborných kruzích diskutuje, jak pracovat s lidskými zdroji (zaměstnaneckou základnou/zaměstnanci firmy), aby byli spokojeni, motivováni, s radostí a chutí chodili do práce a zároveň abychom je nepřetěžovali, byli schopni sladit jejich pracovní a osobní život (tzv. problematika work-life-balance), poskytl jim odpovídající mzdové ohodnocení, širokou škálu zaměstnaneckých benefitů a zároveň aby jejich práce (mzdové a jiné náklady včetně sociálních a daňových nákladů práce) byly na konkurenceschopné úrovni a firma jako celek jsme byli konkurenceschopní na vnějším trhu zboží a služeb.

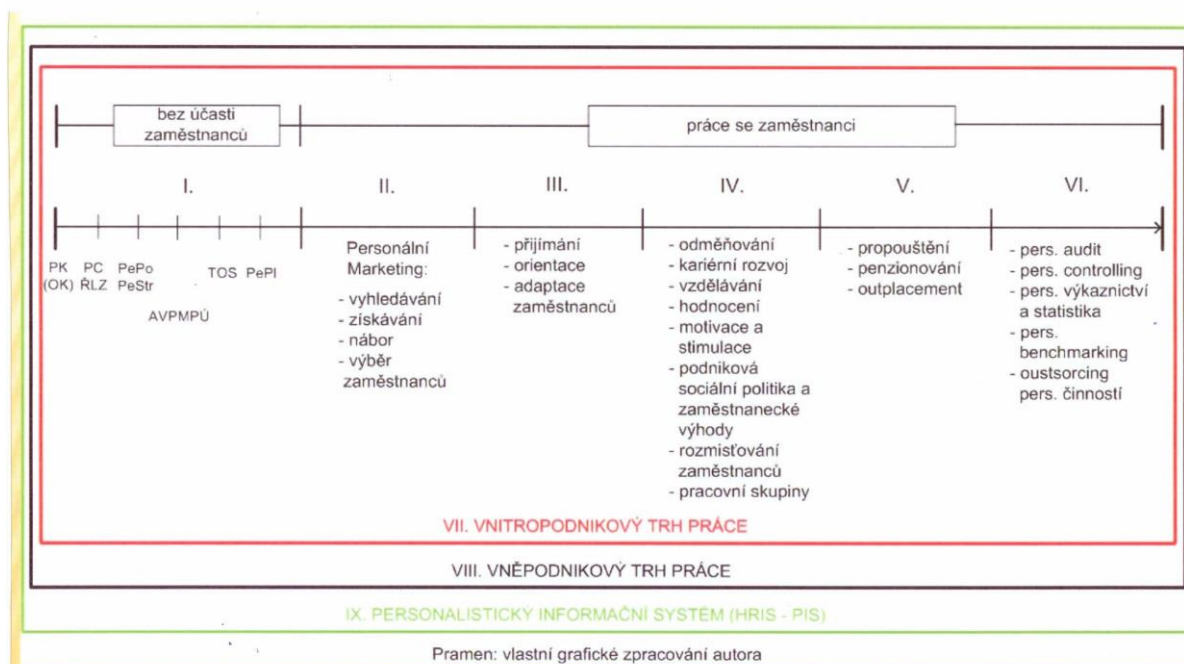
Proto je důležité, a současný trh práce to jednoznačně potvrzuje, že problematice celého procesu personálního řízení (jako komplex jednotlivých úkolů, cílů a činností) a následně jednotlivým faktickým personálním činnostem a procesům, je nutné věnovat výraznou pozornost. Jen firmy, které tomu věnují dostatečnou pozornost, mají šanci na trhu uspět, což se projeví jak na rozvoji a růstu firmy, tak i na spokojenosti zaměstnanců, což se projeví i na četnosti a efektivitě personálních činností a procesů.

1. Personální řízení, personální činnosti a jejich vzájemná návaznost

Personální řízení musí představovat komplexní manažerský přístup k práci s lidmi a přispívat k rozvoji jejich osobnostního a profesního potenciálu ve prospěch organizace jako celku. Vlastní realizace opatření personálního řízení je z tohoto pohledu věcí velitelů a všech ostatních řídicích pracovníků, kteří k tomu využívají široké spektrum nástrojů řízení, včetně orgánů personální služby.

Personalistika (personální řízení) se soustředí na komplex personálních činností, které se běžně realizují ve firmách a společnostech jak v soukromém, tak i státním sektoru. Základní množina personálních činností je zobrazena na obrázku č 1. Všechny tyto personální činnosti (jejich obsah, úkoly a cíle) včetně vzájemné provázanosti mezi sebou a návaznosti na sebe byly studentům předneseny v rámci obecné části problematiky personálního řízení (předmět Řízení a rozvoj lidských zdrojů) a jsou velice rozsáhle popsány v odborných publikacích autorů Koubka, Hrabětové, Dvořákové, Šikýře, Armstronga, Ullricha, apod.

Obrázek č. 1 Základní množina personálních činností realizovaná v soukromém i státním sektoru



Zdroj: Vlastní zpracování autora kapitoly.

Vysvětlivky:

- AVPMPÚ analýza a vytváření pracovních míst (popisy pracovních míst)
- PC ŘLZ podstata a cíle ŘLZ v podniku (organizaci) – v kontextu její specifikace
- PePl personální plánování
- PePo personální politika podniku
- PeStr personální strategie podniku
- PK (OK) podniková kultura (někdy také označovaná jako organizační kultura)
- TOS tvorba organizačních struktur (mikrostruktur) – systemizace

Obrázek č. 1 uvádí pro logickou návaznost personálních činností v obecné rovině s personálními činnostmi konkrétně vztaženými k problematice resortu MO, které jsou předmětem této kapitoly.

2. Personální řízení v resortu MO - tři kategorie personálu

Personální řízení v resortu MO je velice specifické vzhledem k charakteru lidských zdrojů, se kterými pracují.

V resortu MO se nacházejí tři velice specifické a nesourodé skupiny zaměstnanců, se kterými je nutno odborně pracovat. Pracovní sílu zde představují vojáci z povolání, občanští zaměstnanci a státní zaměstnanci v resortu MO.

V resortu MO ČR je možné najít zaměstnance (pracovníky), kteří vykovávají svůj pracovní poměr (zaměstnání – myšleno v úplně obecné rovině) v různých pracovněprávních podobách. Celkem se jedná o tři podoby pracovně-právního vztahu (opět myšleno v obecné podobě):

- a) vojáci z povolání – jsou ve služebním poměru podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů,
- b) občanští zaměstnanci – jsou v pracovním poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- c) státní zaměstnanci – jsou ve služebním poměru podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Tento zákon upravuje organizaci státní služby, právní poměry zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech, jejich služební vztahy, odměňování a řízení ve věcech služebního poměru. Přijetí tohoto zákona mělo za cíl odpolitizovat státní správu a zaručit její profesionalizaci. Původní zákon o státní službě byl přijat již v roce 2002, ale soustavně byla jeho účinnost odsouvána a nakonec byl přijat (vzhledem k velkému časovému posunu, celkovým změnám ve filozofii obsahu zákona) zcela nový zákon a původně přijatý zákon z roku 2002 byl v listopadu 2014 zrušen.

Vojáci z povolání

Vojákem z povolání se může stát občan České republiky (dále jen ČR), který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k ČR a jako občan může být do služebního poměru povolán jen na základě vlastní žádosti. Občan musí dobrovolně převzít výkon branné povinnosti a zúčastnit se odvodního řízení. Vlastní výběr uchazeče se zahajuje doručením jeho žádosti o povolání do služebního poměru.

Do služebního poměru může být povolán občan ČR starší 18 let, který:

- a) složil vojenskou přísahu,

- b) není členem žádné politické strany, politického hnutí, odborové organizace,
- c) nepodporuje, nepropaguje a nesympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou nebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob,
- d) je trestně bezúhonný,
- e) je zdravotně způsobilý k výkonu služby,
- f) splňuje kvalifikační předpoklady pro služební zařazení.

Do služebního poměru se voják povolává na dobu určitou v trvání 2 až 20 let, tzn., že se nejedná o celoživotní povolání. Doba trvání služebního poměru se může na základě souhlasu vojáka prodloužit.

Voják v průběhu služebního poměru vykonává službu podle potřeb ČR na území ČR i v zahraničí v ozbrojených složkách ČR, na ministerstvu, ve vojenských školách, u Vojenské policie nebo Vojenského zpravodajství. Voják může v průběhu služebního poměru plnit úkoly obranného charakteru v zájmu služby také v orgánech státní správy nebo u právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo v mezinárodních a nadnárodních organizacích nebo orgánech.

Voják je služebně zařazen na služební místo (systemizované místo) podle dosažené kvalifikace, doby výkonu služby v hodnosti a závěrů služebního hodnocení. Dané služební místo je vymezeno začleněním v příslušné organizační struktuře a popisem nejsložitějších služebních činností a jemu odpovídající hodnosti a požadovanou kvalifikací. Voják může na daném služebním zařazení setrvat po tzv. rozhodnou dobu. Rozhodná doba je pro jednotlivá služební zařazení různě dlouhá, vychází z typových služebních zařazení a činí nejméně 2 roky a nejvíce 15 let. Služební poměr vojáka končí buď zánikem služebního poměru (§ 18 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání) nebo propuštěním ze služebního poměru (§ 19 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání).

Občanští zaměstnanci

Občanští zaměstnanci vojenské správy (jako zaměstnanci organizace/firmy) jsou v pracovně-právním vztahu k resortu MO (jako zaměstnavateli) při výkonu závislé práce, kdy je osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě realizován na základě smluvního vztahu, existuje zde vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a

zaměstnancem, jedná se o vymezení konkrétních prací a za výkon práce zaměstnanci přísluší plat. Pracovní poměr vzniká (se zakládá) pracovní smlouvou, pouze výjimečně jmenováním. Pracovní smlouva je sjednávána v písemné formě. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Občanští zaměstnanci mohou vykonávat pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- a) dohodou,
- b) výpovědí (jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele),
- c) okamžitým zrušením (jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance),
- d) zrušením ve zkušební době (bez udání důvodů, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance),
- e) smrtí zaměstnance,
- f) uplynutím doby.

V resortu MO mohou být zaměstnanci zaměstnaní i formou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zde se jedná o dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a těmito formami práce může být řešena realizace krátkodobých, nárazových nebo expertních činností a prací.

Zaměstnanci MO podle zákona o státní službě / státní zaměstnanci

V resortu MO jsou vybrané pozice určeny pro státní zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Tzn., že tito zaměstnanci pracují

ve služebním poměru ve správním úřadě. Správním úřadem je ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.

Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 zákona o státní službě. Státnímu zaměstnanci přísluší služební označení, které je vymezeno příslušným stupněm vzdělání požadované na daném služebním místě.

Služebním označením může být:

- a) referent: služební místo, kde je vyžadováno střední vzdělání s výučním listem,

- b) odborný referent: služební místo, kde je vyžadováno střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- c) vrchní referent: služební místo, kde je vyžadováno vyšší odborné vzdělání,
- d) rada: služební místo, kde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském studijním programu,
- e) odborný rada (vrchní rada): služební místo, kde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu.

V ministerstvu se místo služebního označení odborný rada použije služební označení ministerský rada a na Úřadu vlády vládní rada. Místo služebního označení vrchní rada se použije služební označení vrchní ministerský rada a v Úřadu vlády vrchní vládní rada.

3. Podstata, princip a zásady personálního řízení v resortu 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. 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.¹ 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 povinnostmi sloužit podle potřeb ozbrojených sil a to jak na území ČR, tak i v zahraničí.²

Získání a udržení potřebného personálu je a bude rozhodujícím faktorem pro dosažení a udržení požadovaných schopností nezbytných k plnění stanovených úkolů AČR. Na základě důkladných analýz potřeb musí AČR v roce 2025 disponovat minimálně počtem 24 162 VZP, 3720 OZ a do 5000 vojáků v AZ (z celkového počtu personálu resortu MO přibližně 42 800 osob včetně aktivní zálohy).³

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

¹ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3, s. 79

² *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3, s. 79

³ *Koncepce výstavby Armády České republiky 2025*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2015, 30 s., s. 22

některých práv zaručených občanům ČR ústavními zákony. Proto je nutné jim tuto újmu „vrátit“ v podobě materiální, finanční a společenské kompenzace jak po dobu vlastní služby, tak i po jejím ukončení. Vojáci jsou jádrem ozbrojených sil a musí být plně nasaditelní do vojenských operací. Občanští zaměstnanci tvoří podpůrný prvek a mohou být ve specifických případech rovněž vysláni do vojenských operací k plnění podpůrných úkolů. Součástí ozbrojených sil se zvláštním statutem je aktivní záloha. Ta se v současné době početně rozšiřuje a v budoucnu bude plnit stále významnější roli.

„Vojáci z povolání a občanští zaměstnanci se během služebního a pracovního poměru osobnostně a profesně rozvíjejí, a to vzděláváním, výcvikem, praxí i kariéře (individuální snahou o hodnotní a funkční postup).“⁴ Kariérní postup znamená individuální snahu o hodnotní a funkční postup, který podporuje výkonově orientovaná platová politika a systém sociální politiky. Kariéra vojáka z povolání a profesní růst občanského zaměstnance je tedy v zájmu zkvalitňování ozbrojených sil a jsou řízeny přesně podle stanovených pravidel a uplatňovány v podmínkách cílevědomě se rozvíjející organizační kultury. Řízení kariér je věcí všech nadřízených a velitelů a odpovědnost za rozvoj vlastní kariéry má každý voják z povolání a občanský zaměstnanec⁵.

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. Personální řízení (zvláště v současném období probíhajícího poklesu křivky demografického vývoje populace v ČR) se primárně zaměřuje na *vyhledávání a získávání* vojenského a civilního personálu, následně na jeho udržení ve služebním a zaměstnaneckém poměru (za podmínek stanovených příslušnými dalšími předpisy a omezeními jak ve vztahu k systému, tak i ve vztahu k osobě jedince), na soustavném vytváření podmínek pro jeho osobnostní i profesní rozvoj (a tím i jeho větší a širší uplatnitelnosti v organizaci) a pro jeho vlastní činnost a výkon. Vychází se ze zásad umožnit personálu dosáhnout vyššího všeobecného vzdělání, vyšší odbornou kvalifikaci a je založeno na efektivním uplatnění všech doposud získaných znalostí, zkušeností a praktických dovedností.

⁴ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 80

⁵ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 80

Systém personální řízení je z procesního i organizačního hlediska založen na třech pilířích (subsystémech), a to koncepčním, výkonném a podpůrném.

Obrázek č. 2 Systém personálního řízení MO



Zdroj: Bilá kniha o obraně, Ministerstvo obrany České republiky – OKP MO, 2011, str. 79.

4. Realizace cílů personálního řízení

„Personální řízení vychází ze zásady centralizace koncepčního a metodického řízení a transparentnosti, včetně zásady rovných příležitostí. Velitelé a další vedoucí pracovníci se na personálním řízení podílejí při výběru a umisťování personálu na funkce a v rozsahu jejich působnosti.“⁶

Realizace cílů personálního řízení umožňuje zejména:

- vytvoření podmínek pro vyprofilování jednotlivých kategorií personálu se zvláštním zaměřením
na vojáky z povolání a jejich rozvoj,
- zahájení celého procesu řízení kariér vojáků z povolání po dobu jejich činné služby, stabilizaci a motivaci civilního personálu po dobu jeho pracovního poměru,
- zajištění konkurenceschopnosti Ministerstva obrany na trhu práce,
- vytváření uceleného systému výchovy, výcviku a vzdělávání vojáků, který bude propojen se systémem řízení kariér,

⁶ *Bilá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 79

- 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.⁷

Obrázek č. 3 Základní rozdělení a charakteristika hodnostních sborů OS ČR

Mužstvo
Tvoří je vojáci v procesu základní přípravy a na základních funkcích ve vojenských jednotkách, kteří vykonávají všechny činnosti manuálního charakteru podle rozhodnutí nadřízených.
Poddůstojníci
Tento sbor je základním sborem v ozbrojených silách a mezistupněm v kariéře mezi mužstvem a praporčickým sborem. Tvoří jej vojáci zařazení na výkonné funkce u zbraňových systémů a jiné techniky, na výkonné logistické a další pozice převážně manuálního charakteru. Klíčovým úkolem příslušníků tohoto sboru je velení na nejnižším stupni (roj, stanice, osádka, komplet, provozovna, družstvo) a naplnění role ve výcviku při zařazení na základní instruktorské funkce. Poddůstojnický sbor hraje nezastupitelnou roli hlavně při operačním nasazení ozbrojených sil.
Praporčíci
Praporčícký sbor je vrcholem kariéry pro příslušníky jiného než důstojnického sboru. Praporčíci tvoří střední úroveň řízení jednotek, štábů a logistických zařízení a působí jako specialisté u zbraňových, komunikačních a dalších systémů. Klíčovými úkoly příslušníků tohoto sboru jsou velení a vedení na středním stupni (zástupci velitelů čet, vedoucí či vrchní praporčík) a role ve výcviku při zařazení na vyšší instruktorské funkce. Mohou být zařazení i na funkce ve vyšších štábech. Mezi základní charakteristiky jejich činnosti patří samostatnost, iniciativa, uplatňování získaných znalostí a zkušeností a odpovědnost.
Nižší důstojníci
Tvoří základ stavu důstojníků a společně s praporčíky představují střední úroveň řízení jednotek, štábů a logistických zařízení. Na rozdíl od hodnostního sboru praporčíků však nejde o hodnostní sbor budovaný na principu služební seniority, ale na principech rozvoje osobnosti a odbornosti, potřebných pro případný výběr do hodnostního sboru vyšších důstojníků. Nižší důstojníci jsou odpovědní za přijímání kvalifikovaných rozhodnutí dotýkajících se ve svých důsledcích úrovně rot a jejich ekvivalentů.
Vyšší důstojníci
Jsou doplňováni z hodnostního sboru nižších důstojníků. Představují vyšší úroveň řízení, rozhodují o věcech, které se svými důsledky dotýkají vojenských útvarů a zařízení, jejich skupin či celých částí ozbrojených sil a celků v působnosti Ministerstva obrany, a to jak z místa velitelů zodpovědných za určité oblasti, tak z vyšších štábních funkcí. Do hodnostního sboru vyšších důstojníků se vybírá z nejlepších kapitánů, kteří během své kariéry prokázali odpovídající schopnost zastávat místa vyšších důstojníků. Zvláštní postavení v hodnostním sboru vyšších důstojníků mají vojáci v hodnosti plukovník, kteří vždy vykonávají nejvyšší velitelské funkce v rámci částí ozbrojených sil podřízených ministru obrany, náčelníkovi Generálního štábu a prezidentu republiky.
Generálové
Tvoří vojenskou elitu České republiky odpovědnou za přijímání strategických a operačních rozhodnutí dotýkajících se celých ozbrojených sil České republiky nebo některé z jejich částí. Do hodnostního sboru generálů jsou vybírány zralé osobnosti, které svým celoživotním výkonem vojenské služby prokázaly schopnost dosahovat vynikající výsledky. Zároveň jde o vojáky, kteří si jsou schopni svým morálním profilem, vzděláním a všeobecným společenským rozhledem získat důvěru veřejnosti a přispět tak k dobrému jménu ozbrojených sil.

Zdroj: Bílá kniha o obraně. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 82

⁷ *Bílá kniha o obraně. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 80*

„Základním dokumentem, který stanovuje podmínky průběhu kariér a respektuje principy budování ozbrojených sil, je kariérní řád a systém řízení kariér vojáků. Stanovuje pravidla výběru pro přijetí do služebního poměru, přípravy na výkon služby, jmenování do vyšší vojenské hodnosti, zařazování na systemizovaná místa, zvyšování kvalifikace a podmínky pro ukončení kariéry. Představuje soubor vymahatelných pravidel pro centralizovaný, transparentní, soutěživý a výběrový služební postup. Je založen především na osobních kvalitách vojáka a na jeho vůli a snaze rozvíjet své osobní a profesní schopnosti a usilovat o hodnostní postup.“⁸ Ozbrojené síly se skládají ze šesti hodnostních sborů.

Obrázek č. 4 Vojenské hodnosti a hodnostní sbory

Od 1. 12. 1999 do 31. 12. 2010			Od 1. 1. 2011		
hodnost	hodnostní sbor		hodnost	hodnostní sbor	
armádní generál	generálové		armádní generál	generálové	
generálporučík			generálporučík		
generálmajor			generálmajor		
brigádní generál			brigádní generál		
plukovník	vyšší důstojníci		plukovník	vyšší důstojníci	
podplukovník			podplukovník		
major			major		
kapitán	nižší důstojníci		kapitán	nižší důstojníci	
nadporučík			nadporučík		
poručík			poručík		
podporučík					
štábní praporčík	praporčíci		štábní praporčík	praporčíci	
nadpraporčík			nadpraporčík		
praporčík			praporčík		
podpraporčík					
štábní rotmistr	rotmistři				
nadrotmistr			nadrotmistr		
rotmistr			rotmistr		
rotný			rotný		
četař	poddůstojníci		četař	poddůstojníci	
desátník			desátník		
svobodník			svobodník	mužstvo	
vojín	mužstvo		vojín		

Zdroj: *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 81

⁸ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 81-82

Voják vykonává vojenskou službu v zájmu obrany České republiky doma i v zahraničí s předem stanoveným vědomím, že jeho služební poměr je časově omezen podle pravidel platných pro každý hodnostní sbor. Časově je omezena i doba setrvání na každém hodnostním stupni (tzv. doba rozhodná).

Pro vojáky, kteří se připravují k výkonu služby studiem nebo výcvikem, s výjimkou doktorského studijního programu, se stanovuje hodnostní sbor čekatelů s těmito hodnostmi:

- a) vojín – po dobu konání výcviku,
- b) svobodník, desátník, četař – po dobu studia ve vojenské vyšší odborné škole v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícího výcviku,
- c) svobodník, desátník, četař - po dobu studia ve vojenské vysoké škole v bakalářském studijním programu a bezprostředně navazujícího výcviku,
- d) svobodník, desátník, četař, rotný, rotmistr, nadrotmistr – po dobu studia na vojenské vysoké škole v magisterském studijním programu.⁹

V souvislosti se změnou zákona č. 221/1999 Sb. ke dni 1. 7. 2015 došlo také ke změnám působnosti služebních orgánů v personální práci. RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost personálních orgánů v personální práci* nahradil doposud platný RMO č. 23/2008 Věstníku. Služební orgány provádějí právní úkony ve věcech služebního poměru (personální opatření) pouze s podřízenými vojáky z povolání. Působnost služebních orgánů v personální práci se určuje podle vojenské hodnosti, která je stanovena pro dané služební místo podle RMO č. 8/2010 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*.¹⁰

Personální opatření se realizuje formou:

- a) rozhodnutí ve věcech služebního poměru uvedených v § 145 zákona, ve znění pozdějších předpisů,
- b) personálního rozkazu ve věcech služebního poměru uvedených v § 145a a 150b zákona, ve znění zákona č. 332/2014 Sb.,
- c) výnosu ve věcech personálních,
- d) vnitřního rozkazu (věstníku) vedoucího organizačního celku resortu MO.¹¹

Podněty na personální opatření, které jsou v působnosti nadřízených služebních orgánů, předkládají vedoucí organizačních celků resortu MO služebním postupem. Podněty na

⁹ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn a doplňků, § 7 odst. 3

¹⁰ RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*, čl. 1

¹¹ RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*, čl. 2

personální opatření, která jsou v působnosti prezidenta republiky a ministra obrany, předkládají vedoucí zaměstnanci přímo podřízení ministrowi obrany prostřednictvím státního tajemníka v Ministerstvu obrany.¹²

Odbornými orgány pro personální práci služebních orgánů, jsou personální orgány, kteří:

- a) plní úkoly v oblasti koncepční, koordinační, operativní a kontrolní práce,
- b) připravují podklady pro rozhodování služebních orgánů o personálních opatřeních, zejména při služebním zařazování a zvyšování nebo rozšiřování vzdělávání vojáků,
- c) organizačně zabezpečují služební hodnocení vojáků a vyhodnocují závěry z tohoto hodnocení,
- d) vedou a doplňují osobní spisy vojáků a ostatní personální dokumentaci.¹³

Služební orgány, které odpovídají za vojenské obory a odbornosti (podle Přílohy 2 k RMO č. 9/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*) realizují personální práci podle vojenské odbornosti ve své gesci uvedené v článku č. 7 RMO č. 64/2015.¹⁴

Personální opatření podle zákona a RMO č. 63/2015 Věstníku *Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání* realizují v rozsahu stanoveném tímto rozkazem služební orgány uvedené v článku č. 8 rozkazu.¹⁵

5. Podstata kariéry vojáků z povolání, kvalifikační předpoklady a kvalifikační požadavky

„Podstatou řízení kariéry je plán osobního rozvoje vojáka zpracovaný přímým nadřízeným na základě objektivního hodnocení výkonu a potenciálu podřízeného a v souladu s potřebami ozbrojených sil. Základní kariérou je kariéra velitelská. Je charakteristická prolínáním služby na velitelských, štábních a pedagogických systemizovaných místech, včetně působení v zahraničí a nasazení ve vojenských operacích. Pro řízení kariér vojáků málopočetných

¹² RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*, čl. 5

¹³ RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*, čl. 6

¹⁴ RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*, čl. 7

¹⁵ RMO č. 64/2015 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*, čl. 8

odborností nebo speciálních druhů vojsk a služeb, zejména v hodnostním sboru praporčíků, je základní kariérní linie přizpůsobena specifičností této služby“¹⁶.

„V kategorii vyšších důstojníků a generálů se předpokládá kariérní postup bez ohledu na původně získanou odbornost. V takovém případě musejí mít kromě odborného vzdělání i odpovídající manažerské a osobnostní předpoklady. V rámci kariérního postupu může být voják zařazen pouze na systemizované místo se stejnou nebo vyšší vojenskou hodností, zařazení na systemizované místo s nižší hodností se v průběhu služby vojáka nepřipouští, a to ani na základě dobrovolnosti. V případě, že je na systemizovaném místě předepsána vyšší vojenská hodnost, zařazení vojáka na toto místo je spojeno se jmenováním do odpovídající vojenské hodnosti“¹⁷.

Tabulka č. 1 Nejkratší doba výkonu služby v dosažené hodnosti

Vojenská hodnost	Nejkratší doba výkonu služby
Svobodník	2 roky
Desátník	2 roky
Četař	2 roky
Rotný	2 roky
Rotmistr	2 roky
Nadrotmistr	2 roky
Praporčík	3 roky
Nadpraporčík	4 roky
Poručík	2 roky
Nadporučík	3 roky
Kapitán	3 roky
Major	3 roky
Podplukovník	3 roky
Plukovník	2 roky

*Zdroj: Zákon o vojácích z povolání.*¹⁸

„Každému systemizovanému místu je v síti kariér stanovena minimální a maximální doba jeho výkonu. Prodlužování stanovené doby výkonu služby na velitelských místech se nepředpokládá. U ostatních míst, zejména u jedinečných specialistů nebo málopočetných

¹⁶ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

¹⁷ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

¹⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn a doplňků, § 8 odst. 1.

odborností, je možné stanovenou dobu prodlužovat v případě, že to bude v zájmu ozbrojených sil“¹⁹.

Rozhodná doba pro jednotlivá služební zařazení se stanoví podle typových služebních zařazení, která se člení na základní, velitelská, štábní a služební zařazení specialistů. Ve Vyhlášce č. 153/2015 Sb., o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou se podle § 6a odst. 4 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., stanoví rozhodná doba takto:

- a) základní nebo velitelská služební zařazení 4 roky,
- b) štábní služební zařazení 5 let,
- c) služební zařazení specialistů 7 let.

Vyhláška dále obsahuje čtyři přílohy, které definují typové služební zařazení podle vojenské hodnosti, charakteristiky činnosti a názvu služebního místa následovně:

Příloha č. 1: základní služební zařazení,

Příloha č. 2: velitelská služební zařazení,

Příloha č. 3: štábní služební zařazení.

Příloha č. 4: služební zařazení pro specialisty.

Postup v kariéře je podmíněn výsledky hodnocení dosavadní služby na zastávaném místě a úspěchem v konkurenčním výběru. Nezbytným předpokladem je splnění stanovených kritérií, a to dosažení **kvalifikačních předpokladů** (získání předepsaného stupně vzdělání) a **kvalifikačních požadavků**: vojensko-odborná kvalifikace (příslušný odborný kurz), doba výkonu služby ve vojenské hodnosti (na systemizovaném místě), splnění jazykových požadavků (pokud jsou na SM stanoveny) a účast na vojenských operacích. Pro zařazení na nejnižší místa se upřednostňují osobní schopnosti a zkušenosti před dosaženým vyšším než stanoveným vzděláním na daném systemizovaném místě²⁰. „S vojáky se uzavírá závazek, jehož obsahem je doba trvání služebního poměru a další podmínky služby. S vojáky, kteří potenciál k dalšímu kariérnímu růstu vyčerpají, odmítnou další službu nebo nesplňují podmínky dané právním předpisem pro výkon služby, se služební poměr ukončí“²¹.

¹⁹ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

²⁰ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

²¹ *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. s. 83

*RMO č. 2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst*²² stanovuje tyto **kvalifikační předpoklady**:

- a) stupeň vzdělání,
- b) stupeň utajení,
- c) vojenskou hodnost.

a) Stupeň vzdělání: ve Vyhlášce MO č. 217/2010 Sb., *o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání*, § 1 odst. 1 se kvalifikačním předpokladem rozumí získané vzdělání (stupeň vzdělání) stanovené pro výkon služby v příslušném služebním zařazení. Podle § 1 odst. 2 vyhlášky se pro výkon služby v příslušném služebním zařazení 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.

b) Stupeň utajení: u systemizovaných míst, v jejichž popisu služební a pracovní činnosti je práce s utajovanými informacemi, se plánuje stupeň utajení v souladu s příslušnými předpisy (zákon č. 412/2005 Sb. o ochraně utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti a RMO č. 14/2013 Věstníku MO, Ochrana utajovaných informací v resortu MO a RMO č. 33/2021 Věstníku MO, o personální bezpečnosti v resortu MO). Stupeň utajení je součástí personální části tabulek počtů.

c) Vojenská hodnost: se plánuje v souladu s právním předpisem (NV č. 60/2015 Sb., ve znění NV č. 429/2016 Sb.) a s přihlédnutím ke kvalifikačnímu předpokladu (Vyhláška č. 217/2010 Sb.). Vojenská hodnost je součástí organizační i personální části tabulky počtů.

Kromě kvalifikačních předpokladů by voják z povolání měl také splňovat **kvalifikační požadavky**, které se stanovuje podle vojenské hodnosti, která se požaduje na daném systemizovaném místě.

²² RMO č. 2/2019 Věstníku zásady tvorby systemizovaných míst, část druhá, hl. I až III, čl. 8-11

Za kvalifikační požadavky jsou podle *RMO č.2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst* považovány²³:

- a) vojenské kariérové kurzy vztahující se k příslušné hodnosti – ty jsou považovány za základní kvalifikační požadavek,
- b) jazykové kvalifikační požadavky

a eventuálně ještě další kvalifikační požadavky (hlava III, čl. 20 RMO č. 2/2019).

Přehled vojenských kariérových kurzů vztahujících se k jednotlivým vojenským hodnostem je uveden v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2 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

Zdroj: RMO č. 2/2019 Zásady tvorby systemizovaných míst, grafická úprava autora.

Základním jazykovým kvalifikačním požadavkem je znalost anglického jazyka, popř. dalšího cizího jazyka. Požadovaná úroveň ovládnutí anglického jazyka (jazyková způsobilost) je uvedena ve standardizovaném jazykovém profilu (SLP) a ve 4 řečových dovednostech (poslech s porozuměním, ústní projev, čtení s porozuměním, písemný projev podle normy NATO STANAG 6001 a její úroveň se stanovuje podle vojenské hodnosti stanovené na služebním místě takto:

Vojenská hodnost	Jazykový požadavek	Poznámka
generálové, plukovník	3333	

²³ RMO č.2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*, část třetí, hl. I-II, čl. 12-19, příloha č. 3 a 5.

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	

Zdroj: RMO č.2/2019 Věstníku Zásady tvorby systemizovaných míst, příloha 5

Závěr

V rezortu MO existují tři specifické skupiny zaměstnanců, se kterými se realizuje personální práce a na které je zaměřeno personální řízení. Základní principy personálního řízení v rezortu MO byly nastaveny v Bílé knize o obraně, které jsou následně v praktickém životě a v kontextu s dalšími personálními činnosti provázány (např. s problematikou kariéry a odměňováním) a odbornými předpisy dále specifikovány či upraveny. Základem je skutečnost, že personální práce je v rezortu centralizována s jasným vymezením kompetencí jednotlivých odborných a velitelských orgánů. Cíle personálního řízení zahrnují celý „životní cyklus“ existence osoby (zaměstnanec/vojáka) v pracovním či jiném poměru u rezortu včetně zohlednění specifík, na které je nutné se připravit před jeho odchodem z rezortu MO (např. příprava vojáka na civilní uplatnění po skončení služebního poměru) s tím, že se cílí hlavně na jeho vzdělání, sociální a osobní rozvoj po dobu jeho působení v rezortu. Je nutné také konstatovat, že vzhledem k charakteru a úkolům rezortu MO je hlavní a převážná většina úkolů a cílů personálního řízení zaměřena na hlavní skupinu osob – tj. na vojáky z povolání. Ti totiž představují nejdůležitější a nejvýznamnější množinu personálu a tomu je přizpůsoben a celý proces personálního řízení. V kontextu toho je nutné také zmínit přímou vazbu existence vojenského personálu v jednotlivých hodnostech na otázku splnění a plnění kvalifikačních předpokladů a kvalifikačních požadavků v celé výše popsané struktuře tak, aby v kontextu stanovení doby

rozhodné a podmínky výsluhy v příslušné hodnosti byl dán jasný, srozumitelný a přehledný nástin možného průběhu kariéry vojáka a tudíž i vymezený časový prostor pro existenci služebního poměru vojáka z povolání jako formy zaměstnaneckého vztahu pro obě zúčastněné strany, tj. jak pro vojáka, tak i pro resort jako zaměstnavatele.

Kontrolní otázky ke kapitole 2

1. Objasněte strukturu obecného modelu řízení lidských zdrojů a v něm existující návaznost a posloupnost jednotlivých personálních činností.
2. Objasněte základní filozofii a obsah personálního řízení v resortu MO v kontextu existence tří kategorií personálu.
3. Objasněte podstatu a význam kvalifikačních předpokladů a kvalifikačních požadavků na kariéru a zařazení vojáka z povolání.

Seznam odborných zdrojů ke kapitole 2

1. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn a doplňků.
2. Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků.
3. Zákon č. 234/2014 Sb., *o státní službě*, v platném znění změn a doplňků.
4. *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.
5. Vyhláška MO č. 153/2015 Sb., *o stanovení typových služebních zařazení s rozhodnou dobou*.
6. Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., *o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání*.
7. RMO č. 2/2019 Věstníku *Zásady tvorby systemizovaných míst*.
8. RMO č. 9/2017 Věstníku *Stanovování pořadí vojáků z povolání pro realizaci personálních opatření systému řízení kariér*.
9. RMO č. 64/2017 Věstníku *Působnost služebních orgánů v personální práci*.
10. *Koncepce výstavby Armády České republiky 2025*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2015, 30 s.
11. *Dlouhodobý výhled pro obranu 2030*, 1. Vyd. Praha: MO ČR, 2015, 21 s. ISBN 978-80-7278-666-4
12. *Koncepce výstavby Armády České republiky 2030*. 1. vyd. Praha: MO ČR, 2019, 52 s.