



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

Audit č. 5/2022/IA, klasifikační stupeň: CHRÁNĚNÉ

Generální inspekce a
interní audit

výtisk č. 2 - GIA

Č. j.: 130590/2022-GIA

AUDITNÍ ZPRÁVA

č. 5/2022/IA



**Audit systému výběrových řízení v podmínkách
MZV se zaměřením na jejich transparentnost,
délku, efektivnost a přezkoumatelnost**

Září 2023

Auditní zpráva č. 5/2022/IA

Název auditu:	Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost
Auditovaný útvar:	Personální odbor
Audit byl vykonán v období:	Od 4. 7. 2022 do 27. 9. 2023
Auditované období:	Rok 2021, v případě věcných souvislostí i období předcházející a následující

Vedoucí auditorského týmu:	Mgr. Jiří Linek, ředitel GIA
Členka auditorského týmu:	Marianna Kokošková, interní auditorka (GIA)
Člen auditorského týmu	Mgr. Jan Čapek, interní auditor (GIA) - do 20. 1. 2023

Datum zpracování:	27. 9. 2023
Počet stran:	75
Počet příloh:	5
Počet vyhotovení:	4

Rozdělovník:	Výtisk č. 1:	Ministr zahraničních věcí České republiky
	Výtisk č. 2:	Generální inspekce a interní audit
	Výtisk č. 3:	Personální odbor MZV
	Výtisk č. 4:	Státní tajemník MZV

Obsah

1. MANAŽERSKÉ SHRnutí	5
2. PODROBNÁ ZPRÁVA	10
2. 1. ÚVOD	10
2. 2. PŘEDMĚT AUDITU	10
2. 3. CÍLE AUDITU.....	10
2. 4. ROZSAH AUDITU	11
2. 5. RIZIKA V AUDITOVANÉ OBLASTI.....	11
2. 6. ZDROJE INFORMACÍ	12
2. 7. POPIS AUDITNÍCH ČINNOSTÍ A PRŮBĚHU AUDITU	15
2. 8. AUDITOVANÝ ÚTVAR	16
2. 9. AUDITOVANÁ OBLAST A JEJÍ PRÁVNÍ RÁMEC	18
2. 10. SYSTÉM VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍ U MZV	20
2. 10. 1. VNITŘNÍ VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ	23
2. 10. 2. VNĚJŠÍ VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ.....	30
2. 11. ANALÝZA VZORKU VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍ Z ROKU 2021.....	41
2. 12. SOFTWAROVÁ PODPORA.....	65
2. 13. VEDENÍ DOKUMENTACE K VÝBĚROVÝM ŘÍZENÍM.....	68
2. 14. SOUHRN RIZIKOVÝCH FAKTORŮ V AUDITOVANÉ OBLASTI	70
3. PODPISOVÁ DOLOŽKA	70
4. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	70
5. SEZNAM PŘÍLOH	70



Generální inspekce a interní audit

Ministerstva zahraničních věcí České republiky

děkuje vedení auditovaného útvaru, všem zaměstnancům auditovaného útvaru,

kteří se podíleli na zdárném průběhu interního auditu,

*za jejich spolupráci, podkladové materiály, informace, podnětné připomínky a pomoc
při realizaci auditu.*

1. Manažerské shrnutí

V souladu s Plánem útvaru interního auditu na rok 2022, který schválil pan ministr dne 10. 1. 2022, byl na základě Pověření k vykonání auditu proveden plánovaný audit č. 5/2022/IA s názvem „**Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost**“.

Auditovaným útvarem byl **Personální odbor** (dále jen „PERS“), **auditovaným obdobím rok 2021** a v případě věcných souvislostí i období předcházející a následující.

Audit byl zahájen dne 4. 7. 2022 podepsáním Zápisu o zahájení interního auditu mezi vedoucím auditovaného útvaru a vedoucím auditorského týmu (dále též „AT“).

Termín ukončení auditu byl posunut z důvodu opožděné dostupnosti některých vyžádaných podkladů a vyšší četností dovolených v průběhu letních měsíců. Na délku realizace auditu měl vliv zároveň pokyn k doplnění auditní zprávy ze strany vedení ministerstva.

Dne 27. 9. 2023 byl návrh auditní zprávy projednán s auditovaným útvarem a došlo k uzavření **akčního plánu**, který obsahuje **doporučení** vzešlá z auditních zjištění a opatření přijatá auditovaným útvarem k realizaci jednotlivých doporučení, včetně termínů realizace jednotlivých opatření.

Vedoucí auditovaného útvaru se v akčním plánu zavázala podat průběžnou zprávu o plnění jednotlivých opatření **do 31. 12. 2023**.

Předmětem auditu bylo ověřit nastavení systému výběrových řízení (dále též „VŘ“) realizovaných na MZV a posoudit jejich průběh od vypsaní do ukončení.





Primárními cíli auditní zakázky bylo:

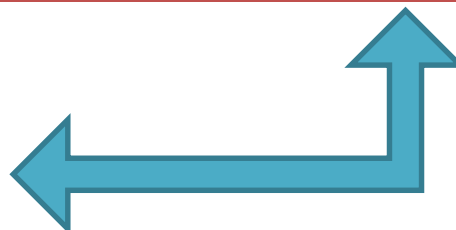
- posoudit systém VŘ se zaměřením na **transparentnost, délku, efektivnost a legalitu** (dodržování obecně závazných právních předpisů a předpisů a aktů řízení MZV);
- ověřit **řízení rizik**, zejm. důvody identifikace oblasti VŘ jako velmi rizikové;
- vyhodnotit procesy v auditované oblasti s ohledem na potřeby MZV.

Podrobná analýza jednotlivých oblastí je uvedena **v kapitole 2**
(Podrobná zpráva) auditní zprávy.

AT po zvážení všech skutečností hodnotí auditovaný systém výrokem:

SYSTÉM FUNGUJE A JSOU TŘEBA URČITÁ DÍLČÍ ZLEPŠENÍ.

	Kategorie 1 Systém funguje a jsou třeba pouze malá zlepšení.
	Kategorie 2 Systém funguje a jsou třeba určitá zlepšení.
	Kategorie 3 Systém funguje částečně a jsou třeba zásadní zlepšení!
	Kategorie 4 Systém v zásadě nefunguje!



Auditorský tým auditními metodami ověřil nastavení a funkčnost procesů v jednotlivých vymezených auditovaných oblastech, kdy v auditní zprávě:

- poskytl 15 ujištění o nastavení systému či procesu a jeho funkčnosti;
- identifikoval 13 zjištění (nesoulad, nesrovnalost, či nedodržení principů 3E);
- vyslovil 9 doporučení k odstranění nedostatků či optimalizaci procesů.

Jednotlivá ujištění, zjištění i doporučení jsou uvedena v kapitole 2 (Podrobná zpráva) auditní zprávy.

Výběrová řízení jsou důležitou součástí personální práce a zajištění lidských zdrojů v podmínkách MZV. Proces výběrových řízení realizovaných na MZV se řídí zejména zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákonem č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě, zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a dále služebními předpisy MZV, kterými jsou karierní řád pro diplomatické pracovníky a karierní řád pro nediplomatické pracovníky. Podrobnosti provádění vnějších VŘ v oblasti státní služby stanoví metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu.

V roce 2021 bylo realizováno:

- celkem 951 vnitřních výběrových řízení, z toho:
 - 378 v rámci plánu střídání do zahraničí,
 - 87 v rámci plánu střídání do ústředí,
 - 283 individuálních VŘ do zahraničí,
 - 203 individuálních VŘ do ústředí,
- celkem 127 vnějších výběrových řízení, z toho:
 - 4 na místa představených,
 - 61 na obsazení míst podle zákona o státní službě,
 - 62 na obsazení míst podle zákoníku práce.

Výkon agendy VŘ v auditovaném období 2021 byl poznamenán dopady koronavirové pandemie. Epidemiologická situace si vyžádala nutné režimové a organizační změny (karanténa, nařízený systém práce z domova a jiné), které výrazně zasáhly do administrace procesů VŘ a ovlivnily průběh i délku trvání VŘ.

AT na základě provedeného interního auditu vydává následující ujištění:

1. Systém výběrových řízení v prostředí MZV plní svůj účel.
2. Systém personální práce, včetně auditované oblasti výběrových řízení je dostatečně upraven a popsán v obecně závazných právních předpisech, metodických pokynech náměstka ministra vnitra pro státní službu i v předpisech a aktech řízení MZV.
3. Z článku 40 odst. 1 Organizačního řádu MZV vyplývá, že za systém personální práce a její provádění odpovídá auditovaný útvar, přičemž je zřejmé, že do personální práce mimo jiné patří i agenda výběrových řízení v podmínkách MZV.
4. **Vnitřní VŘ** byla, v auditovaném období roku 2021, realizována transparentním a přezkoumatelným způsobem.
5. Auditovaný útvar disponuje kvalitně zpracovaným manuálem „Personální postupy – Vnitřní výběrová řízení“.
6. Auditovaný útvar postupoval, v auditovaném období roku 2021, v souladu s článkem 3 odst. 1 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení, kdy bezprostředně před vyhlášením **vnějšího výběrového řízení (dále též „VŘ-ZSS“)** **řádně nahlížel do rejstříku státních zaměstnanců** za účelem ověření, zda se mezi státními zaměstnanci zařazenými mimo výkon služby z organizačních důvodů dle § 62 ZSS nenachází takový státní zaměstnanec, pro něhož by bylo obsazované služební místo vhodné.
7. Z analýzy auditního vzorku vyplynulo, že v auditovaném období roku 2021 se VŘ-ZSS podařilo **v průměru dokončit pod hranicí pořádkové lhůty 90 dnů**, uvedené § 164 odst. 1 zákona o státní službě, v tehdy platném znění.
8. MZV postupovalo, v auditovaném období roku 2021, v celkem 48 případech z celkového počtu 113 případů vnějších VŘ na služební systemizovaná místa na zastupitelských úřadech postupem dle § 41 odst. 2 zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě, ve znění pozdějších předpisů. Uvedený postup je formalizovaný a přezkoumatelný. Zájem České republiky je garantován a formalizován podpisem státního tajemníka MZV.

9. Vnější VŘ realizovaná v auditovaném období roku 2021 probíhala při dodržení zásad transparentnosti, rovného zacházení s uchazeči a objektivitu. Ke každému vnějšímu VŘ je k dispozici spisová dokumentace obsahující související písemnosti a dokumenty (oznámení o vyhlášení VŘ, žádosti uchazečů, protokol o otevírání obálek, vyrozumění o vyřazení žádosti, rozhodnutí o jmenování členů výběrové komise, jednací řád výběrové komise, protokol o hlasování výběrové komise, protokol o průběhu a výsledku VŘ, dohoda o výběru nejvhodnějšího uchazeče a jiné), a to v souladu s metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

Hlavní zjištění:

1. V auditovaném období (rok 2021) nebyla, ani není do současnosti, vypracována **koncepte personální práce na MZV**, jejíž zpracování je uloženo auditovanému útvaru v článku 40 Organizačního řádu MZV, v platném znění. (viz strana 22)
2. Na základě analýzy vzorku **vnitřních VŘ, realizovaných v roce 2021**, lze vyslovit **závěr, že výběr konkrétního nejvhodnějšího žadatele, případně jiný výsledek VŘ, nebyl vždy dostatečně odůvodněn** tak, aby výsledek VŘ byl srozumitelný a pochopitelný. (viz strany 26-28)
3. Auditorský tým se zabýval případy, kdy se MZV rozhodlo, v roce 2021, postupovat podle § 41 odst. 2 zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého „*Státní tajemník ministerstva může obsadit místo na zastupitelském úřadu, s výjimkou služebního místa vedoucího oddělení, osobou v pracovním poměru na dobu určitou, vyžaduje-li to zájem České republiky...*“, přičemž bylo zjištěno, že tento postup byl použit ve 48 případech z celkového počtu 113 vnějších výběrových řízení konaných na služební systemizovaná místa na zastupitelských úřadech, **což představuje 42,5 % všech případů**. Auditóři, v této souvislosti, doporučují, aby výše uvedený postup byl vnímán jako postup spíše výjimečný a aby bylo eliminováno riziko nadužívání tohoto postupu. (viz strany 37-38)
4. Životní cykly dvou základních procesů vnějších VŘ, v auditovaném období, se jeví jako **nepřiměřeně dlouhé** – v průměru 142 dní u VŘ dle zákona o státní službě; 102 dnů u VŘ dle zákoníku práce. Z komparativní analýzy vyplynulo, že oba procesy časovou a administrativní náročností nevybočují z analogických systémů v zahraničí. Zkušenosti u MZV navíc ukazují, že vnější VŘ lze dokončit v relativně krátkých lhůtách.¹ Kromě přijetí systémových změn lze riziko neúměrně dlouhého obsazování pozic u MZV řídit též vytvořením personální koncepce s odpovídající preventivní strategií. (viz strany 34 a 37)

¹ Např. i nejpřísněji regulovaný výběrový proces dle zákona o státní službě se podařilo dokončit ve lhůtě 19 dní (VŘ č. j. 12345/2021) či 43 dní (VŘ č. j. 67890/2021).

5. Softwarová podpora realizace VŘ je zajištěna prostřednictvím konkrétních informačních systémů nebo specifických aplikací. Některé formy však nejsou vzájemně provázány nebo dostatečně propojeny. Zjištěna byla absence nastavení specifických funkcionalit, které by mj. zajistily spolehlivost přenosu údajů a snížily pracnost v procesu. *(viz strana 67)*

Cíle auditu byly splněny.

Doporučení AT k jednotlivým zjištěním a nápravná opatření se závaznými termíny plnění, která přijal auditovaný útvar, **tvoří akční plán** *(viz příloha č. 4 této auditní zprávy)*.

2. Podrobná zpráva

2. 1. Úvod

V souladu s Plánem útvaru interního auditu na rok 2022 (č. j. 137439/2021-GIA), který schválil pan ministr dne 10. 1. 2022, a s Pověřením k vykonání auditu (č. j. 118792/2022-GIA-I.) (*viz příloha č. 1*) byl zahájen dne 4. 7. 2022 plánovaný audit č. 5/2022/IA s názvem

„Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost“.

Auditovaným útvarem byl **Personální odbor** (dále také „PERS“).

Za auditovaný útvar se úvodního jednání zúčastnila vedoucí auditovaného útvaru. Ze zahájení auditu byl pořízen Zápis o zahájení interního auditu (č. j. 118792/2022-V.), který podepsali vedoucí auditovaného útvaru a vedoucí auditorského týmu. (*viz příloha č. 2*)

2. 2. Předmět auditu

Předmětem auditu bylo ověřit, zda v rámci systému a procesu výběrových řízení jsou dodržovány obecně závazné právní předpisy a předpisy a akty řízení MZV a ověřit průběh výběrových řízení od vypsání výběrového řízení na obsazení dotčeného místa do nástupu zaměstnance do daného útvaru.

2. 3. Cíle auditu

Obecným cílem bylo:

- posoudit systém a proces výběrových řízení se zaměřením na jejich transparentnost, délku a efektivnost;
- ověřit podmínky výběrových řízení a jejich dodržování;
- ověřit dodržování termínů a celkovou délku trvání výběrových řízení;
- posoudit funkčnost systému a dodržení principů účelnosti a transparentnosti v rámci postupů auditovaného útvaru na vybraném vzorku výběrových řízení;
- ověřit důvody identifikace oblasti výběrových řízení jako velmi rizikové;
- vyhodnotit procesy v auditované oblasti s ohledem na potřeby MZV.

Specifickým cílem bylo prověřit nastavení systému výběrových řízení a průběh procesu v podmínkách MZV a ujistit se, že:

- postupy auditovaného útvaru, který odpovídá za provádění personální práce na MZV a mj. organizuje výběrová řízení, jsou v souladu s obecně závaznými právními předpisy a předpisy a akty řízení MZV;
- postupy auditovaného útvaru jsou v souladu s principy transparentnosti a efektivnosti;
- auditovanému útvaru jsou známa možná rizika související s auditovaným systémem a procesem a jsou přijata účinná a efektivní opatření k minimalizaci jejich dopadu a snížení pravděpodobnosti jejich výskytu.

2. 4. Rozsah auditu

Auditované období bylo stanoveno **na rok 2021**, v případě prokazování souvislosti i období předcházející a následující.

Auditní šetření se zaměřilo zejména na následující oblasti:

- popis a analýza systému a procesu výběrových řízení;
- ověření průběhu výběrových řízení od vypsání výběrového řízení na obsazení dotčeného místa do nástupu zaměstnance do daného útvaru;
- ověření funkčnosti systému a dodržení principů účelnosti a transparentnosti v rámci postupů auditovaného útvaru na vybraném vzorku výběrových řízení.

2. 5. Rizika v auditované oblasti

V rámci přípravy k výkonu interního auditu byla interními auditory identifikována následující **teoretická možná rizika** ovlivňující auditovanou oblast:

- možné riziko nedodržování obecně závazných právních předpisů a předpisů a aktů řízení
- možné nedostatky v metodickém zajištění a nastavení postupů;
- možná nedostatečná komunikace v rámci přípravy a průběhu výběrového řízení;
- možná neúměrná délka výběrových řízení, neúměrné prodlužování výběru žadatele;
- možné neobsazená místa po dobu delší než nezbytnou;
- možná částečná netransparentnost auditovaného procesu;
- možné problematické obsazování některých míst z důvodu malého zájmu o dané agendy.

2. 6. Zdroje informací

Právním základem pro vykonaný audit byly:

Legislativní rámec:

- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů;
- Vyhláška č. 416/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 157/1964 Sb., o Vídeňské úmluvě o diplomatických stycích, sjednané ve Vídni dne 18. 4. 1961;
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 32/1969 Sb., o Vídeňské úmluvě o konzulárních stycích, sjednané ve Vídni dne 24. 4. 1963;
- Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí;
- Nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou, ve znění pozdějšího předpisu;
- Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Předpisy MZV:

- Společný předpis ministra a státního tajemníka č. 1/2023, kterým se vydává Organizační řád MZV, č. j. 135753/2022-OPL, účinnost od 16. 2. 2023, v platném znění;
- Společný předpis ministra a státního tajemníka č. 2/2020, kterým se vydává Organizační řád MZV, č. j. 112239/2020-OPL, účinnost od 1. 6. 2020 do vydání nového předpisu,
- Služební předpis státního tajemníka č. 3/2019, kterým se stanoví postup při změnách systemizace MZV, organizační struktury, definice charakteristik systemizovaných míst, obsazování systemizovaných překlenovacích míst, č. j. 445220/2019-PERS, účinnost od 7. 2. 2019, v platném znění;

- Společný předpis ministra a státního tajemníka č. 4/2018 ke zpracování a ochraně osobních údajů na MZV, č. j. 127432/2018-OPL, účinnost od 1. 9. 2018;
- Služební předpis státního tajemníka č. 10/2018, kterým se vydává karierní řád pro diplomatické pracovníky, č. j. 111501/2018-OKST, účinnost od 1. 5. 2018, v platném znění;
- Služební předpis státního tajemníka č. 11/2018, kterým se vydává karierní řád pro nediplomatické pracovníky, č. j. 111502/2018-OKST, účinnost od 1. 5. 2018, v platném znění;
- Služební předpis státního tajemníka č. 13/2018, kterým se vydává Platový řád MZV, č. j. 445558/2018-OSPV, účinnost od 15. 6. 2018, v platném znění;
- Služební předpis č. 6/2016 - Směrnice Etický kodex, č. j. 451026/2015-OSPV, účinnost od 1. 7. 2015;
- Vnitřní předpis ministra č. 1/2018, kterým se vydává Spisový řád MZV, č. j. 109182/2017-OAZI, účinnost od 1. 2. 2018.

Akty řízení MZV:

- Rozhodnutí státního tajemníka MZV č. 3/2022 ze dne 30. 6. 2022, kterým se vydává pověření otevíráním obálek se žádostmi o účast ve výběrových řízeních, č. j. 449329-1/2022-PERS, účinnost od 1. 7. 2022;
- Rozhodnutí státního tajemníka MZV č. 4/2021 ze dne 14. 10. 2021, kterým se vydává pověření otevíráním obálek se žádostmi o účast ve výběrových řízeních, č. j. 452244-1/2021-PERS, účinnost od 14. 10. 2021;
- Rozhodnutí státního tajemníka MZV č. 3/2019 ze dne 18. 9. 2019, kterým se vydává pověření otevíráním obálek se žádostmi o účast ve výběrových řízeních, č. j. 451862-1/2019-PERS, účinnost od 11. 10. 2019;
- Sdělení státního tajemníka č. 16/2022 ze dne 30. 9. 2022 k organizačním změnám od 1. 10. 2022, 1. 11. 2022 a 1. 1. 2023;
- Sdělení státního tajemníka č. 8/2022 ze dne 19. 5. 2022 ve věci spuštění aplikace „Osobní informace“, č. j. 448297/2022-OSPV;
- Sdělení ředitelky PERS č. 2/2017 ze dne 8. 8. 2017 k obsazování služebních míst představených k výkonu služby v ústředí a v zahraničí, č. j. 452704/2017-PERS.

Ministerstvo vnitra – Sekce pro státní službu:

- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení, č. j. MV-61991-1/OSK-2019, ze dne 30. 4. 2019;
- Výroční zpráva o státní službě v roce 2021, Sekce pro státní službu MV, květen 2022;
- Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, Sekce pro státní službu, Ministerstvo vnitra, k 31. 12. 2018;
- webové stránky MV - Státní služba.

Zdroje informací poskytnuté auditovaným útvarem:

- Dokumenty, informace a údaje auditovaného útvaru předané AT v elektronické formě na základě žádosti č. j. 118798/2022-GIA-II. ze dne 27. 6. 2022.

Další zdroje informací, např.:

- Kolektivní dohoda na rok 2020 uzavřená mezi služebním úřadem MZV ČR a základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na MZV a Odborovou organizací Jana Masaryka, č. j. 141336/2019-SST, platnost i na rok 2021;
- Kolektivní smlouva na rok 2020 uzavřená mezi zaměstnavatelem MZV a základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na MZV a Odborovou organizací Jana Masaryka, č. j. 141337/2019-SST, platnost i na rok 2021;
- webové stránky MZV - Nabídky zaměstnání.

2. 7. Popis auditních činností a průběhu auditu

V rámci auditu byly použity **auditorské postupy a metody**:

- porovnávání skutečného stavu systému a procesu v auditované oblasti se stavem právním a dokumentovaným;
- šetření a ověřování aktivit za účelem zjištění jejich souladu se stanovenými záměry a cíli;
- ověřování auditovaných procesů na vybraném vzorku;
- analýzy za účelem zkoumání a vyhodnocování odchylek v četnosti, časové náročnosti a výskytu nesrovnalostí a rizik;
- auditní interview s určenými zaměstnanci auditovaného útvaru.

Při prověřování nastavení systému vycházel AT ze zdrojů informací získaných vlastní činností, poskytnuté dokumentace a dalších zdrojů.

AT analyzoval a posoudil auditovaný systém a postupy, zavedené na MZV v auditované oblasti, se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost a dle stanovených cílů a rozsahu auditu. Zároveň AT posuzoval jednotlivé procesy z hlediska rizikových faktorů a výsledků analýzy rizik provedené na MZV v roce 2021.

Nastavení a funkčnost auditovaného systému a procesů a realizace administrativních a schvalovacích činností byly ověřeny na základě podkladů poskytnutých auditovaným útvarem auditorskému týmu a na vzorku ukončených výběrových řízení v auditovaném období, který byl vybrán pomocí metody úsudkové.

AT posoudil stav vnitřních předpisů a aktů řízení MZV vztahujících se k auditované oblasti a jejich dodržování v praxi ve vazbě na příslušné obecně závazné právní předpisy.

Návrh zprávy z auditu č. 5/2022/IA byl projednán s auditovaným útvarem.

2. 8. Auditovaný útvar

Auditovaným útvarem byl určen **Personální odbor**, který podle článku 40 Organizačního řádu MZV mimo jiné:

- zpracovává koncepci personální práce na MZV a odpovídá za její provádění;
- zpracovává, ve spolupráci s Odborem správy rozpočtu (OSR), podklady pro systemizaci MZV, vede přehledy o jejím naplnění;
- zpracovává návrhy na personální změny v ústředí a na ZÚ;
- připravuje materiály týkající se personálních otázek pro personální radu;
- zajišťuje střídání zaměstnanců MZV;
- organizuje výběrová řízení.

PERS, dle článku 4 Platového řádu MZV, odpovídá za dodržení schválené systemizace, kvalifikačních předpokladů a kvalifikačních požadavků při zařazení státního zaměstnance nebo zaměstnance na konkrétní systemizované služební nebo pracovní místo a vůči Odboru služebních a pracovněprávních věcí (dále jen „OSPV“) za správnost oznamování údajů, popřípadě jejich změn, rozhodných pro určení variabilní části příplatku za vedení a zastupování.

Na realizaci auditovaného procesu se podílí v auditovaném útvaru:

- **oddělení karierního poradce juniorních zaměstnanců a služebního hodnocení** (dále jen „PERS-KPJZ“), dle článku 4 odst. 2 Vnitřního řádu PERS, které mj. zajišťuje komplexně přípravu a koordinaci procesu vnějších výběrových řízení dle ZSS, ZZS a ZP;
- **oddělení vnitřního plánování a karierního růstu** (dále jen „PERS-VPKR“), dle článku 4 odst. 3 Vnitřního řádu PERS, které mj. organizačně zajišťuje střídání zaměstnanců MZV, připravuje a realizuje plány střídání v zahraničí a do ústředí, mimořádná výběrová řízení do zahraničí a do ústředí, krátkodobá a indikativní výběrová řízení na vyslání do zahraničí, výběrová řízení na sdílená místa s jinými resorty - tzn. zajišťuje agendu vnitřních výběrových řízení dle příslušných ustanovení ZSS, ZZS, ZP, karierního řádu pro diplomatické pracovníky a karierního řádu pro nediplomatické pracovníky;
- **oddělení seniorního karierního poradce** (dále jen „SKP“), dle článku 4 odst. 4 Vnitřního předpisu PERS, mj. zpracovává a odpovídá za agendu spojenou s organizací indikativních výběrových řízení, vysílání vybraných zaměstnanců na ZÚ a opětovném zařazování v ústředí.

Pro auditní šetření k ověření systému a procesu výběrových řízení byl primárním partnerem AT, dle rozhodnutí ředitelky PERS, Ing. Petr Kubernát, PERS-KPJZ.

Ve vztahu k předmětu auditu byli partnery AT za PERS JUDr. Jan Rouček, vedoucí oddělení PERS-KPJZ a Jiří Hušner, vedoucí oddělení PERS-VPKR.

K oblasti využívání softwarové podpory v rámci realizace výběrových řízení byli pro komunikaci s AT určeni zaměstnanci PERS-SKP Mgr. Marek Kočí a Ing. Vít Burda.

V průběhu auditu měli auditoři možnost hovořit s níže uvedenými současnými zaměstnanci auditovaného útvaru:

Zaměstnanci PERS	Pracovní místo	Funkce
Ing. Jana Hybášková	2489-PERS	Ředitelka PERS
Ing. Petr Kubernát	7368-PERS	Personalista PERS-KPJZ
JUDr. Jan Rouček	5774-PERS	Vedoucí oddělení PERS-KPJZ
Jiří Hušner	2497-PERS	Vedoucí oddělení PERS-VPKR
Mgr. Marek Kočí	2514-PERS	Personalista PERS-SKP
Ing. Vít Burda	7675-PERS	Personalista PERS-SKP

Vedení auditovaného útvaru v auditovaném období:

Vedení auditovaného útvaru	Pracovní místo	Funkce
Mgr. Iveta Chmielová Dalajková, LL. M.	2489-PERS	Ředitelka PERS (30. 1. 2018 - 15. 3. 2023)

S účinností od 1. 10. 2022 došlo, v rámci změn organizační struktury na MZV², k přejmenování oddělení PERS:

- oddělení karierního poradce juniorních zaměstnanců a služebního hodnocení (PERS-KPJZ) na oddělení vnější výběrová řízení (PERS-VNVR);
- oddělení vnitřního plánování a karierního růstu (PERS-VPKR) na oddělení vnitřní výběrová řízení (PERS-VVR);
- oddělení seniorního karierního poradce (PERS-SKP) na oddělení systemizace (PERS-SYS).

[AT uvítal změnu přejmenování jednotlivých oddělení PERS.](#)

Nové názvy výstižněji specifikující hlavní agendu každého oddělení a jsou pro zaměstnance MZV vhodnější při orientaci a v komunikaci s PERS.

² Sdělení státního tajemníka č. 16/2022 ze dne 30. 9. 2022 k organizačním změnám od 1. 10. 2022, 1. 11. 2022 a 1. 1. 2023.

2. 9. Auditovaná oblast a její právní rámec

System výběrových řízení zajišťuje řízené obsazování volných (neobsazených) nebo uvolňovaných systemizovaných služebních míst a pracovních míst v podmínkách MZV.

Výběrová řízení jsou důležitou součástí personální práce a zajištění lidských zdrojů dle platné systemizace MZV s vymezením služebních míst státních zaměstnanců a pracovních míst zaměstnanců s přesně danými požadavky stanovené PERS na jednotlivá konkrétní místa podle charakteristik (základní rámce činností zaměstnanců) systemizovaných míst tak, aby byl plně zajištěn výkon činností zahraniční služby ČR.

Systemizace MZV vychází ze závazných pravidel ve smyslu § 17 - § 19 a § 184 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a nařízení vlády č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Systemizaci a její změny schvaluje, v souladu s § 18 zákona o státní službě a příslušnými ustanoveními zákona č. 157/2017 Sb., o zahraniční službě, vláda na základě návrhu Ministerstva vnitra, který obsahuje návrh MZV připravený v dohodě s Ministerstvem financí. Změny systemizace a úpravy charakteristik systemizovaných míst, které vyplývají z aktuálních potřeb MZV, lze provádět jen v souladu se **Služebním předpisem státního tajemníka č. 3/2019, kterým se stanoví postup při změnách systemizace MZV, organizační struktury, definice charakteristik systemizovaných míst a obsazování systemizovaných překlenovacích míst.**

Úkoly, kompetence a agendy auditovaného útvaru související s auditovanou oblastí jsou upraveny v článku 40 Organizačního řádu MZV, kde je mimo jiné uvedeno, že **Personální odbor:**

- zpracovává koncepci personální práce na MZV a **odpovídá za její provádění;**
- zpracovává ve spolupráci s Odborem správy rozpočtu podklady pro systemizaci MZV, vede přehledy o jejím naplnění, včetně evidence místních pracovních sil na ZÚ, k jejichž přijetí dává souhlas;
- zpracovává návrhy na personální změny v ústředí, na ZÚ a ve funkcích vedoucích příspěvkových organizací zřízených MZV; připravuje materiály týkající se personálních otázek pro personální radu, poradu vedení, pro vládu a Kancelář prezidenta republiky;
- organizačně zajišťuje střídání zaměstnanců MZV, tj. ve spolupráci s dotčenými řídicími zaměstnanci připravuje a realizuje plány střídání zaměstnanců MZV vyslaných na ZÚ a zařazování zaměstnanců MZV vracejících se ze ZÚ;
- zabezpečuje získávání nových zaměstnanců MZV, vede evidenci uchazečů o přijetí a organizuje výběrová řízení;
- organizuje přípravu zaměstnanců MZV a jejich rodinných příslušníků pro výjezd na ZÚ.

V rámci zachování transparentnosti je, ve vazbě na obecně závazné právní předpisy a pokyny Ministerstva vnitra (sekce pro státní službu), nastaven auditovaný systém, který mj. stanoví podmínky k účasti na výběrovém řízení a schvalovací postupy v souvislosti s výběrem žadatele.

Proces výběrových řízení realizovaných v podmínkách MZV se řídí příslušnými ustanoveními zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Při procesních náležitostech je postupováno podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále též „SŘ“).

Pravidla realizace výběrových řízení zakotvuje **metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2011, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení** (dále též „MPMV“). Tento právní rámec byl implementován do příslušných vnitřních předpisů a aktů řízení MZV.

Oblast výběrových řízení na MZV upravují:

- Služební předpis státního tajemníka č. 10/2018, kterým se vydává **karierní řád pro diplomatické pracovníky**, č. j. 111501/2018-OKST, účinnost od 1. 5. 2018, v platném znění (dále též „KŘ-DP“);
- Služební předpis státního tajemníka č. 11/2018, kterým se vydává **karierní řád pro nediplomatické pracovníky**, č. j. 111502/2018-OKST, účinnost od 1. 5. 2018, v platném znění (dále též „KŘ-ATP“).

Díličí povinnosti ministerstva vztahující se k auditované oblasti jsou zakotveny také v příslušných ustanoveních:

- Kolektivní dohody na rok 2020 uzavřené mezi služebním úřadem MZV a základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na MZV a Odborovou organizací Jana Masaryka, č. j. 141336/2019-SST, platné i na rok 2021;
- Kolektivní smlouvy na rok 2020 uzavřené mezi zaměstnavatelem MZV a základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací na MZV a Odborovou organizací Jana Masaryka, č. j. 141337/2019-SST, platné i na rok 2021.

Ujištění U1:

System personální práce, včetně auditované oblasti výběrových řízení, je dostatečně upraven a popsán v obecně závazných právních předpisech, metodických pokynech náměstka ministra vnitra pro státní službu i v předpisech a aktech řízení MZV.

Z článku 40 odst. 1 Organizačního řádu MZV je zřejmé, že za systém personální práce a její provádění odpovídá auditovaný útvar, přičemž je zřejmé, že do personální práce mimo jiné patří i agenda výběrových řízení v podmínkách MZV.

2. 10. Systém výběrových řízení u MZV

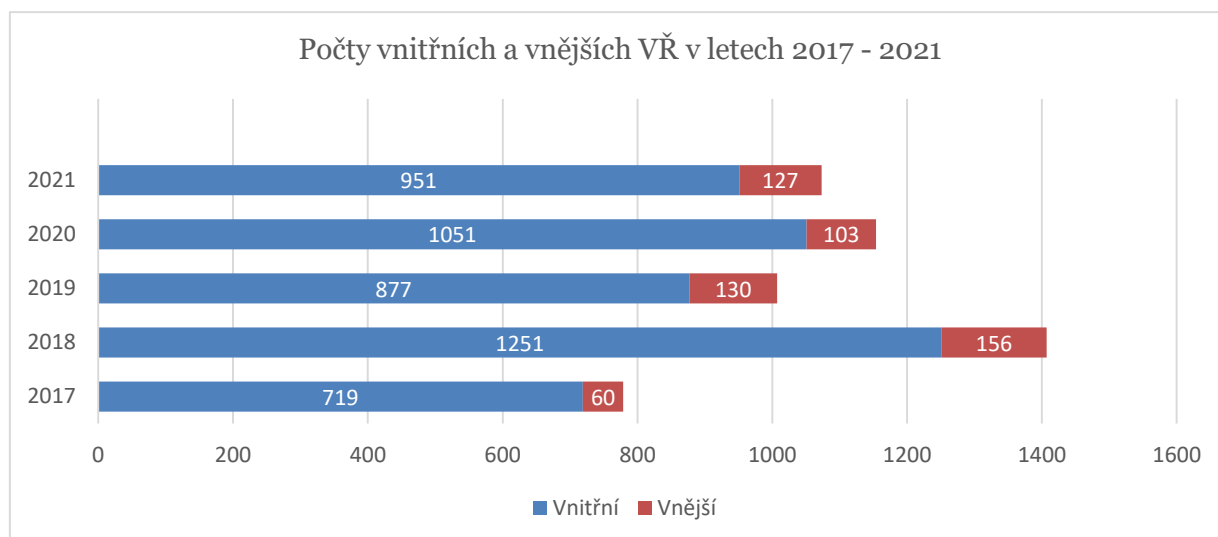
I. Úvod

V systému výběrových řízení u MZV se rozlišují dva základní podsystémy:

- **vnitřní výběrová řízení;**
- **vnější výběrová řízení.**

Vnitřními VŘ jsou pozice obsazovány z interních zdrojů, a to buď na základě každoročně sestavovaného plánu střídání nebo dle individuálních potřeb vzniklých v průběhu roku. Ve vnějších VŘ se vhodný zaměstnanec hledá jak z vlastních, tak i vnějších zdrojů, a vypisují se tehdy, nepodaří-li se systemizované místo obsadit ve vnitřním VŘ, event. v případech, kdy tak stanoví zákon či rozhodne oprávněná osoba v MZV. Četnost vnitřních a vnějších VŘ za posledních 5 let shrnuje graf č. 1.

Graf č. 1: Počty vnitřních a vnějších VŘ v letech 2017–2021 g



Systém VŘ u MZV je ale podstatně komplikovanější než základní rozlišení VŘ na vnitřní a vnější.

Pro účely výběru auditního vzorku a provedení jeho analýzy v systému VŘ identifikoval AT **více než dvě desítky podsystémů** s relativně samostatným procesem, normativní úpravou, pravidly a postupy.

Rozdíly jsou dány podle toho, zdali je konkrétní VŘ vypisováno jako (1) vnější či vnitřní, zdali se jím obsazuje (2) pracovní či služební místo, zdali jde o místo (3) v ústředí či v zahraničí, zdali se týká (4) ATP či DP a konečně (5) zdali se vybraný uchazeč přijme v pracovním nebo služebním poměru (není totožné s bodem 2). Varianty, které spadají do rozsahu auditu, shrnuje tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Varianty obsazování pozic u MZV na základě VŘ³

Č.	Vnitřní	Vnější	Pracovní místo	Služební místo	ATP	DP	Ústředí	ZÚ	PS	Hlavní předpis ⁴
1.	*		*		*			*	*	KŘ-ATP
2.	*			*	*			*	*	KŘ-ATP
3.	*			*		*		*	*	KŘ-DP
4.	*		*		*		*		*	KŘ-ATP
5.	*			*	*		*		*	KŘ-ATP
6.	*			*		*	*		*	KŘ-DP
7.	*		*		*			*		KŘ-ATP
8.	*			*	*			*		KŘ-ATP
9.	*			*		*		*		KŘ-DP
10.	*		*		*		*			KŘ-ATP
11.	*			*	*		*			KŘ-ATP
12.	*			*		*	*			KŘ-DP
13.		*		*	*		*			ZSS
14.		*		*	*			*		ZSS
15.		*		*		*		*		ZSS
16.		*		*		*	*			ZSS
17.		*	*		*			*		ZP
18.		*	*		*		*			ZP
19.		*		*		*		*		ZP (§ 41 ZZS)
20.		*		*	*			*		ZP (§ 41 ZZS)
21.		*		*	*		*			ZP (§ 178 ZSS)
22.		*		*		*	*			ZP (§ 178 ZSS)

II. Metoda ověřování systému VŘ

Požadavek srozumitelnosti auditní zprávy vyžaduje nutná zobecnění. Proto AT svá zjištění z ověření všech 22 variant obsazování pozic syntetizoval do základních kategorií „vnitřní“ a „vnější“ s tím, že v kategorii „vnější VŘ“ se z praktických důvodů rozlišují dvě skupiny

³ Tabulka nezahrnuje varianty, které nespádají do rozsahu auditu (např. VŘ do DA, indikativní VŘ, „mezirezortní“ VŘ).

⁴ Jedná se o primární předpis, který nejvíce přímým způsobem upravuje daný podsystem a jeho prvky. Kompletní výčet by dle okolností obsahoval zpravidla též ZZS, ZSS, MPMV, ZP a další předpisy.

dle toho, zdali jsou VŘ vypisovaná v režimu zákoníku práce (dále též „VŘ-ZP“) či zákona o státní službě. Výsledku odpovídá pojmenování navazujících podkapitol:

1. **Vnitřní VŘ** (varianty 1 – 12 v tabulce č. 1)
2. **Vnější VŘ**
 - a) **konaná dle ZSS** (varianty 13 – 16);
 - b) **konaná dle ZP** (varianty 17 – 22).

Při ověřování každé z těchto kategorií AT vycházel z pracovní definice systému VŘ: **Souhrn předpisů, principů, procesů, postupů, opatření, nástrojů a dalších prvků, jejichž smyslem je zajistit legální, hospodárné, účelné a efektivní obsazování pracovních a služebních míst u MZV.** V navazujících podkapitolách je systém ověřován minimálně v rozsahu předpisy, principy, proces, postupy, nástroje a pomůcky.

Ověřování souladu postupů se stanovenými cíly a záměry (politikou) bylo v rámci auditu provedeno pouze v omezené míře a vesměs se omezilo na otázky zákonnosti, principy 3E, vymezené poslání PERS a podstatu institutu VŘ.

Zjištění Z1:

Auditovaný útvar nemá zpracovávánu koncepci personální práce na MZV, podle které by auditovaný útvar personální práci realizoval a odpovídal za její provádění byť existence této koncepce personální práce plyne z článku 40 odst. 1 Organizačního řádu MZV, v platném znění.

Závažnost zjištění Z1:

Střední míra významnosti.

Doporučení D1 ke zjištění Z1:

AT, ve vazbě na zjištění **Z1**, doporučuje zpracovat listinnou koncepci personální práce na MZV ve smyslu povinnosti uložené v článku 40 odst. 1 Organizačního řádu MZV, v platném znění.

2. 10. 1. Vnitřní výběrová řízení

I. Úvod

Agendu vnitřních výběrových řízení zajišťovalo v auditovaném období oddělení vnitřního plánování a karierního růstu (PERS-VPKR), které bylo od 1. 10. 2022 v rámci změny organizační struktury MZV přejmenováno na oddělení vnitřní výběrová řízení (PERS-VVR).

Vnitřní výběrová řízení se v prostředí MZV konají na základě § 33 odst. 1 písm. b) ZZS, a to buď formou:

1. VŘ v rámci **plánu střídání do zahraničí** – hromadné VŘ konané pro zaměstnance střídající se ve standardních termínech;
2. VŘ konaných dle **individuální potřeby do zahraničí** („individuální VŘ do zahraničí“);
3. VŘ v rámci **plánu střídání do ústředí** – hromadné VŘ konané pro zaměstnance střídající se ve standardních termínech; vypisuje se zpravidla po ukončení vnitřního VŘ do zahraničí konaného v rámci plánu střídání;
4. VŘ konaných dle **individuální potřeby do ústředí** („individuální vnitřní VŘ“).

Tabulka č. 2: Přehled výběrových řízení konaných v období 2017 – 2021

Zdroj: evidence PERS

Rok	Plán střídání			Individuální VŘ			Celkem v roce
	Ústředí	Zahraníčí	Celkem	Ústředí	Zahraníčí	Celkem	
2017	98*	249	347	134	238	372	719
2018	100	615**	715	256	280	536	1 251
2019	91	378	469	172	236	408	877
2020	120	406	526	222	303	525	1051
2021	87	378	465	203	283	486	951
Celkem	496	2026	2522	987	1340	2327	

* V roce 2017 nebyla výběrová řízení v rámci plánu střídání do ústředí evidována v systému OK Base.

** V roce 2018 byla vypsána výběrová řízení na 2. kolo a 3. kolo v rámci plánu střídání na rok 2018 (187) a také celý plán střídání do ústředí na rok 2019.

II. Ověření systému

A. Právní a jiné předpisy ve vnitřních VŘ

Normativní pozadí systému vnitřních VŘ tvoří ZZS, ZSS a ZP⁵. Implementaci těchto předpisů v prostředí MZV pak zajišťují dva předpisy s formální povahou služebního předpisu státního tajemníka:

1. Karierní řád pro diplomatické pracovníky
2. Karierní řád pro nediplomatické pracovníky.

Oba karierní řády obsahují samostatnou část věnovanou VŘ, ve které odkazují na (1) relevantní právní úpravu, (2) vymezují klíčové postupy a (3) uceleně upravují proces v rozsahu „od vyhlášení VŘ do ukončení“. Karierní řády naopak neupravují (4) nástroje systému a bližší pozornost nevěnují ani (5) základním zásadám VŘ.

Oba karierní řády (KŘ-ATP, KŘ-DP) obsahují následující nesrovnalosti:

- a) nepřesné formulace – např. článek 24 odst. 9 KŘ-ATP není v obsahovém souladu s článkem 24 odst. 11 KŘ-ATP; totéž platí pro článek 23 odst. 8 a 10 KŘ-DP; z článku 27 věty první a druhé KŘ-ATP není patrné, kdo vyhlašuje VŘ;
- b) nastavení v praxi hůře proveditelných postupů – např. spolehlivý způsob realizace institutu „navazujícího střídání“ dle článku 25 KŘ-ATP je nejasný jak uchazečům, tak v rámci PERS; bylo ověřeno, že implementace ustanovení není úspěšná;
- c) neplatné odkazy – např. článek 26 odst. 2 KŘ-ATP stanoví, že při obsazování dotčeného nediplomatického místa v zahraničí se postupuje dle § 34 ZZS, který danou problematiku vůbec neřeší;
- d) systémově chybná zařazení – např. článek 30 odst. 3 KŘ-ATP je tematicky zařazen do části týkající se ústředí, řeší však postup při podávání přihlášek do zahraničí.

⁵ S agendou souvisejí i další, specifické předpisy, např. služební předpis státního tajemníka č. 3/2019 o postupu při změnách systemizace MZV, organizační struktury, definice charakteristik systemizovaných míst, obsazování systemizovaných překlenovacích míst a další služební předpisy státního tajemníka týkající se vyslání rezortních expertů na SZEU v Bruselu (č. 13/2017), rozvojových diplomatů (č. 18/2017), sociálních diplomatů (č. 3/2018), ekonomických, vědeckých a zemědělských diplomatů (č. 4/2018), diplomatů pro obranně průmyslovou spolupráci (č. 5/2018) a zdravotních diplomatů (č. 11/2020). Výkon agendy musí být v souladu s dalšími předpisy – nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby; nařízení vlády č. 137/2015 Sb., o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou; nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchýlné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí; Listinou (zejm. obecné zásady pracovního práva, které se použijí i pro VŘ); zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád (počítání lhůt, vyřizování stížností atd.); zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů evidence zaměstnanců a dalších osob (počítání lhůt, vyřizování stížností apod.) a další.

Zjištění Z2:

Služební předpis státního tajemníka č. 10/2018, kterým se vydává karierní řád pro diplomatické pracovníky, který mimo jiné upravuje i proces a podmínky realizace vnitřních výběrových řízení na diplomatická místa, obsahuje nepřesné formulace popsané v textu auditní zprávy.

Služební předpis státního tajemníka č. 11/2018, kterým se vydává karierní řád pro nediplomatické pracovníky, který mimo jiné upravuje i proces a podmínky realizace vnitřních výběrových řízení na nediplomatická místa, obsahuje nepřesné formulace, neplatné odkazy na obecně závazné právní předpisy a stanovuje v praxi obtížně proveditelné postupy a nesystémová zařazení jednotlivých článků v rámci služebního předpisu (popsáno v textu auditní zprávy).

Závažnost zjištění Z2:

Střední míra významnosti. Nedostatky nepůsobí v praxi zásadní problémy a nepředstavují zvýšené riziko.

Doporučení D2 ke zjištění Z2:

AT doporučuje v rámci novelizace služebních předpisů státního tajemníka č. 10/2018, kterým se vydává karierní řád pro diplomatické pracovníky, a č. 11/2018, kterým se vydává karierní řád pro nediplomatické pracovníky, provést celkovou revizi obou předpisů, která zohlední zjištění **Z2**.

Poznámka k doporučení:

AT zaznamenal dne 25. 9. 2023 vydání změn KŘ-DP a KŘ-ATP a sdělení státního tajemníka č. 18/2023 ze dne 18. 9. 2023 č. j. 124162/2023-MZV/OKST k novelám karierních řádů pro pracovníky MZV mj. s informací o přípravě podstatnější revize karierních řádů.

B. Základní zásady vnitřních VŘ

Oblast vnitřních VŘ se řídí několika důležitými **zásadami**, obsaženými v obecných předpisech či vyplývajících z podstaty institutu VŘ. AT se při ověřování nastavení systému zaměřil primárně na tyto zásady:

1. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace (§ 16 ZP) – uplatní se v plném rozsahu, neboť všichni soutěžící ve vnitřních VŘ jsou stávajícími zaměstnanci;
2. Zásada transparentnosti – nezbytná k naplnění a ověření předchozí zásady a vyplývající z povinností uložených zákonem veřejné správě (mj. např. v rámci základních zásad SŘ); primární roli hraje ve fázi výběru nejvhodnějšího uchazeče, neboť systém VŘ je pouze tak transparentní, jak je transparentní výběrová fáze;
3. Zásada objektivity – odvozuje se od samé podstaty institutu VŘ a je podmínkou naplnění předchozích zásad;

4. Zásada meritu – lze ji dovodit z § 3 odst. 1 písm. b) ZZS (princip profesionality služby) a kritérií obsažených v § 30 odst. 1 ZP (hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků a zvláštních schopností).

Zásada transparentnosti vyžaduje, aby výběr úspěšného uchazeče ve vnitřním VŘ byl přiměřeně předvídatelný, zrekonstruovatelný, nebo alespoň zpětně pochopitelný co do úvahy, která k němu vedla.

Při ověřování tohoto požadavku AT vycházel z následujících zdrojů:

- 1) Vnitřní předpisy určující hodnotící kritéria, zejm. článek 22 odst. 7 KŘ-DP a článek 24 odst. 8 KŘ-ATP
- 2) Stanoviska příslušných představených (VZÚ nebo ředitelů útvarů)
- 3) Záznamy personálních rad po provedeném VŘ.

Analýzou vybraného vzorku bylo dovozeno, že:

- výběr uchazečů není dostatečně srozumitelný;
- kritéria výběru jsou v obou karierních řádech vyjmenována pouze demonstrativně a izolovaná interpretace předpisu tak umožňuje použít jako hodnotící kritérium prakticky cokoliv;
- neexistenci kritérií v zásadě potvrdila i analýza stanovisek představených v rámci vybraného vzorku vnitřních VŘ, která (pokud byla součástí spisu) odrážela rozmanitě, zpravidla neodůvodněné a nesystémové požadavky typu - „*Je nutno vyslat pár*“, „*Nesouhlasím... neboť nikdy nevykonával konzulární činnost*“ či blíže neupřesněné preference či odmítnutí žadatelů typu - „*Rozhodně ne*“ bez dalšího vysvětlení či odůvodnění, nebo „*Preferuji...*“ jednoho z uchazečů bez dalšího odůvodnění;
- v analyzovaných případech byl ve stanovisku v jednom případě odmítnut kandidát s tím, že se uchází o další pozice na různých úrovních seniority, což nasvědčuje nejasnosti vlastních preferencí;
- v jiném případě byl odmítnut kandidát z důvodu zkušeností a kvalifikace přesahujících požadavky na dané místo;
- personální rada zpravidla respektovala stanoviska příslušných představených;
- personální rada svůj závěr v „Záznamu z výběrového řízení“ však ve většině případů analyzovaných, v auditovaném období roku 2021, nezdůvodnila, a to i přesto, že formulář „Záznam z výběrového řízení“ dává možnost personální radě své rozhodnutí odůvodnit či popsat, a to v kolonce „Záznam z personální rady“.

Ujištění U2:

Proces vnitřních výběrových řízení je v podmínkách MZV nastaven.

Jednotlivá vnitřní výběrová řízení, v auditovaném období roku 2021, probíhala transparentním, dohledatelným a doložitelným způsobem, kdy ke každému výběrovému řízení byl k dispozici spis, a to jak v elektronické, tak v listinné podobě.

Příklad záznamu z výběrového řízení (osobní údaje začerněny):

senec faktického z...

... zahraničí

ZÁZNAM Z VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ Č. [REDAKCE]
Odbor lidských práv a transformační politiky, referent transformační spolupráce

Kód služebního místa: [REDAKCE]
konané dne: per rollam

Návrh personální rady

navrhuje: [REDAKCE]

nenavrhuje žádného uchazeče.

Náhradník

ANO

NE

Záznam z personální rady:

Členové personální rady:

Odbor	Jméno	Podpis	Podpis č. 2*
[REDAKCE]	[REDAKCE]	[REDAKCE]	[REDAKCE]

Zapsal/a: [REDAKCE]

* podpisy členů personální rady v případě, že rezignuje vybraný uchazeč, či nebude schválen státním tajemníkem

Zjištění Z3:

Personální rada nevyplňovala v auditovaném období roku 2021 v „Záznamu z výběrového řízení“ kolonku „Záznam z personální rady“, kde je možnost a příležitost i prostor náležitě popsat a odůvodnit „Návrh personální rady“, či uvést jiné důležité okolnosti v souvislosti s výběrovým řízením a zvýšit tak transparentnost rozhodování personální rady.

Závažnost zjištění Z3:

Střední míra významnosti.

Doporučení D3 ke zjištění Z3:

AT, ve vazbě na zjištění **Z3**, doporučuje plnohodnotně využívat formuláře „Záznam z výběrového řízení“, včetně prostoru pro vyjádření se personální rady (Záznam z personální rady), kdy předmětem tohoto vyjádření by mělo být odůvodnění návrhu kontrétního uchazeče ze strany personální rady, případně odůvodnění personální rady, proč nebyl navržen žádný z uchazečů, čímž by došlo ke zvýšení transparentnosti rozhodování personální rady, a to zejména v případech, kdy se účastní více uchazečů.

Poznámka k doporučení:

Nárůst administrativní zátěže lze zmírnit např. využíváním kódové formy zdůvodnění návrhu personální rady.

C. Proces vnitřních VŘ

Proces vnitřních VŘ vychází ze ZZS a rozpracován je v obou karierních řádech. ZZS závazně určuje jen závěrečnou část procesu, když v § 34 odst. 6 stanoví, že „rozhodnutí o zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného k výkonu služby v ústředí vydá státní tajemník ministerstva na návrh personální rady v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným“. Tímto ustanovením ZZS mj. určuje minimální počet osob, které mohou výběrový proces do ústředí aktivně ovlivňovat. Jsou jimi:

1. Personální rada – kolegiální orgán jmenovaný státním tajemníkem, který předkládá návrhy na obsazení služebního místa v případech stanovených v § 34 ZZS;
2. Bezprostředně nadřízený představený – smluvní strana dohody o vydání rozhodnutí o zařazení na služební místo;
3. Státní tajemník – smluvní strana dohody o vydání rozhodnutí o zařazení na služební místo.

Interní předpis MZV pak okruh těchto osob rozšiřuje o:

4. Představený na úrovni útvaru (VZÚ u VŘ do zahraničí, ředitel útvaru u VŘ do ústředí) – podává nezávazná, avšak v praxi respektovaná stanoviska k účastníkům VŘ.

Ve výběrovém procesu do zahraničí nedochází z praktických důvodů k uzavírání dohody mezi (2) a (3), tj. bezprostředně nadřízený představený (2) v procesu samostatně nefiguruje.

Stručný popis procesu: V archivované spisové dokumentaci je životní cyklus vnitřních VŘ (jednotlivých kol) dokumentován od fáze schválení vyhlášení VŘ ze strany státního tajemníka do ukončení VŘ. VŘ oznamuje PERS v informačním systému MZV-V (rozesláním poštou v programu LN všem zaměstnancům MZV a zveřejněním v databázi Personální informace v programu LN) a v informačním systému MZV-I (na portálu Extranet MZV). Lhůty pro podání přihlášek musí být nejméně 10 pracovních dnů, v případě prokazatelné časové tísně ne méně než 5 pracovních dnů (vyžaduje schválení státním tajemníkem a předchozí dohodu s příslušným ředitelem útvaru nebo VZÚ). Zaměstnanci MZV podávají přihlášky prostřednictvím předepsaného formuláře a jeho doručením PERS ve lhůtě, která je uvedena

v oznámení o vyhlášení vnitřního VŘ. U VŘ konaného v rámci plánu střídání do zahraničí lze podat nejvýše 3 přihlášky. Vyhodnocení přihlášek provádí PERS-VPKR. Personální rada se vyjadřuje k obsazení jednotlivých dotčených míst, o jednání tohoto orgánu se pořizuje záznam. PERS postupuje návrh personální rady ke schválení státnímu tajemníkovi, který dle vyjádření PERS v 99 % souhlasí se stanoviskem personální rady.

D. Postupy ve vnitřních VŘ

Listinná archivovaná dokumentace k vnitřním VŘ byla, v auditovaném období roku 2021, vedena, ale nebyla vždy vedena konzistentně.

Byly identifikovány případy, kdy u některých spisů nebyly dohledány některé klíčové dokumenty. Dále některé spisy obsahovaly nepodepsaná konstitutivní rozhodnutí (např. dohody, jmenovací listiny) a jejich převzetí, figurovaly v ní četné bezobsažné záznamy a nezdůvodněné postupy (např. požadavek na zkrácení lhůty z důvodu tvrzené, avšak nezdůvodněné „prokazatelné“ časové tísně).

Zjištění Z4:

Spisová dokumentace týkající se vnitřních výběrových řízení nebyla, ve všech případech, v auditovaném období roku 2021, vedena konzistentně.

Závažnost zjištění Z4:

Střední míra významnosti.

Doporučení D4 ke zjištění Z4:

AT, ve vazbě na zjištění **Z4**, doporučuje plnohodnotně u rozsáhlejších výběrových řízení, případně u výběrových řízení v rámci plánu střídání, vést ke každému spisu tzv. soupisku, ze které by bylo zřejmé, jaké dokumenty tvoří součást spisu.

Poznámka k doporučení:

Toto doporučení směřuje ke zvýšení konzistentnosti spisů, jednotnosti systému a ke zvýšení efektivnosti celého procesu.

E. Nástroje používané při vnitřních VŘ

K nástrojům používaným při výkonu agendy vnitřních VŘ patří především standardní kancelářský software, specializovaný software (OK Base, Lotus Notes aj. – pozornost je jim věnována v kapitole 2. 12. této auditní zprávy) a **kvalitně zpracovaný interní manuál „Personální postupy – Vnitřní výběrová řízení“**.

2. 10. 2. Vnější výběrová řízení

I. Úvod

Agendu vnějších výběrových řízení zajišťovalo v auditovaném období oddělení karierního poradce juniorních zaměstnanců a služebního hodnocení (PERS-KPJZ), které bylo s účinností od 1. 10. 2022 v rámci změny organizační struktury MZV přejmenováno na oddělení vnější výběrová řízení (PERS-VNVR).

Vnější VŘ se vypisují v případě, kdy:

- a) vnitřní VŘ nevedla k výběru vhodného uchazeče nebo
- b) stanoví-li tak zákon (např. obligatorně v případech uvolnění služebního místa v důsledku skončení státní služby na žádost) či oprávněná osoba v MZV na základě vnitřního předpisu (např. ST na základě článku 28 karierních řádů).

V systému vnějších VŘ se rozlišují dvě základní kategorie:

1. **Vnější výběrová řízení konaná v režimu zákona o státní službě (VŘ-ZSS);**
2. **Vnější výběrová řízení konaná v režimu zákoníku práce (VŘ-ZP).**

VŘ-ZSS se zásadně obsazují služební místa.

VŘ-ZP se standardně obsazují pracovní místa, **v zákonem stanovených výjimečných případech též místa služební.**

II. Ověření systému

Dvojkolejnost vnějších VŘ (tj. VŘ-ZSS a VŘ-ZP) je dána odlišným postavením státních zaměstnanců na straně jedné a zaměstnanců v pracovním poměru na straně druhé. Odlišná normativní regulace obou kategorií zaměstnanců se promítá také do oblasti VŘ.

Vnější VŘ u MZV jsou souhrnně regulována ZSS, ZZS, ZP a v procesních věcech také SŘ. Zásadní rozdíl spočívá v tom, že zatímco v oblasti VŘ-ZSS je primárním předpisem ZSS a MPMV, v oblasti VŘ-ZP je jím ZP⁶. Praktické dopady to má na všechny prvky systému VŘ, tj. na (1) **základní zásady**, kterými se daný typ VŘ řídí, (2) podobu **procesu VŘ**, (3) **postupy** a (4) **nástroje**, které se v nich uplatní.

Hlavní rozdíly mezi VŘ-ZSS a VŘ-ZP shrnuje tabulka č. 3.

⁶ To platí zcela pro případy, kdy se na základě VŘ-ZP obsazují pracovní místa, a omezeně v případech, kdy se jimi obsazují místa služební (zde je samotná legitimita použití VŘ-ZP odvozena od zákonného zmocnění obsaženého v ZSS, resp. ZZS a oba předpisy tak z logiky věci zůstávají subsidiárními normami).

Tabulka č. 3: Základní rozdíly mezi VŘ-ZSS a VŘ-ZP

Druh VŘ	Základní zásady	Proces	Postupy
VŘ-ZSS	Transparentnost, rovné zacházení, zákaz diskriminace, objektivita, zásada profesionality služby	Přesně definován v ZSS a MPMV. Jeho porušení je porušením zákona.	Přísně formalizované v ZSS. Jejich porušení je porušením zákona.
VŘ-ZP	Transparentnost, rovné zacházení, zákaz diskriminace, objektivita, zásada profesionality služby (jen obsazuje-li se služební místo), zásada autonomie ⁷ , princip meritů ⁸	Ponechán na zaměstnavateli.	Ponechány na zaměstnavateli.

Z tabulky je patrné, že **VŘ-ZSS jsou podstatně přísněji regulovanou formou VŘ.**

A. Právní a interní předpisy upravující vnější VŘ

Mezi hlavní předpisy upravující **VŘ-ZSS** patří ZSS, MPMV, ZZS a podpůrně také ZP a SŘ. První dvě normy definují podstatnou část podoby procesu a spolu s ostatními obsahují zásady, kterými se systém řídí.

Jelikož nastavení procesů a postupů **VŘ-ZP** ponechává ZP na zaměstnavateli, je zcela na něm, jak si je (při respektování základních zásad) nastaví. AT zkoumal, zdali jsou v prostředí MZV definovány interním předpisem, s negativním výsledkem. PERS-KPJZ při provádění VŘ-ZP bez normativní opory kopíruje proces, který je nastaven pro VŘ-ZSS, s několika odchylkami:

1. Kratší lhůty pro podávání žádostí – až 5 pracovních dní namísto 10 kalendářních dní dle VŘ-ZSS.⁹
2. Vyrozumívací úkony jsou prováděny neformálně – vyřazení uchazečů či potvrzení odstoupení jsou prováděny e-mailem či telefonicky, na rozdíl od přísnějších forem dle ZSS. Stížnosti (vč. námitek) jsou správně vypořádávány postupem dle SŘ.
3. Konečný výběr žadatele není prováděn v dohodě mezi ST a bezprostředně nadřízeným představeným na základě užšího výběru uchazečů, nýbrž závěrem výběrové komise (dále též „VK“), který na konci procesu schvaluje ST.

⁷ Jde o pracovně definovanou zásadu, podle které proces výběru fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je za splnění základních zásad plně v kompetenci zaměstnavatele.

⁸ Zaměstnavatel by měl při rozhodování o výběru nejvhodnějšího žadatele vycházet z hledisek meritů, obsažených v § 30 odst. 1 ZP.

⁹ Nejkratší lhůta pro podávání přihlášek byla v analyzovaném vzorku 7 dní.

Výhodami takto nastaveného procesu je zkrácení průměrné doby trvání VŘ-ZP ve srovnání s VŘ-ZSS o 18¹⁰, resp. 40 dnů¹¹. Výsledkem je však také nižší transparentnost VŘ (viz dále), méně záruk ve vztahu k žadatelům a riziko pomalejšího zaučování nových zaměstnanců.

Ujištění U3:

Auditovaný útvar postupoval, v auditovaném období roku 2021, v souladu s článkem 3 odst. 1 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

B. Proces a postupy ve vnějších VŘ

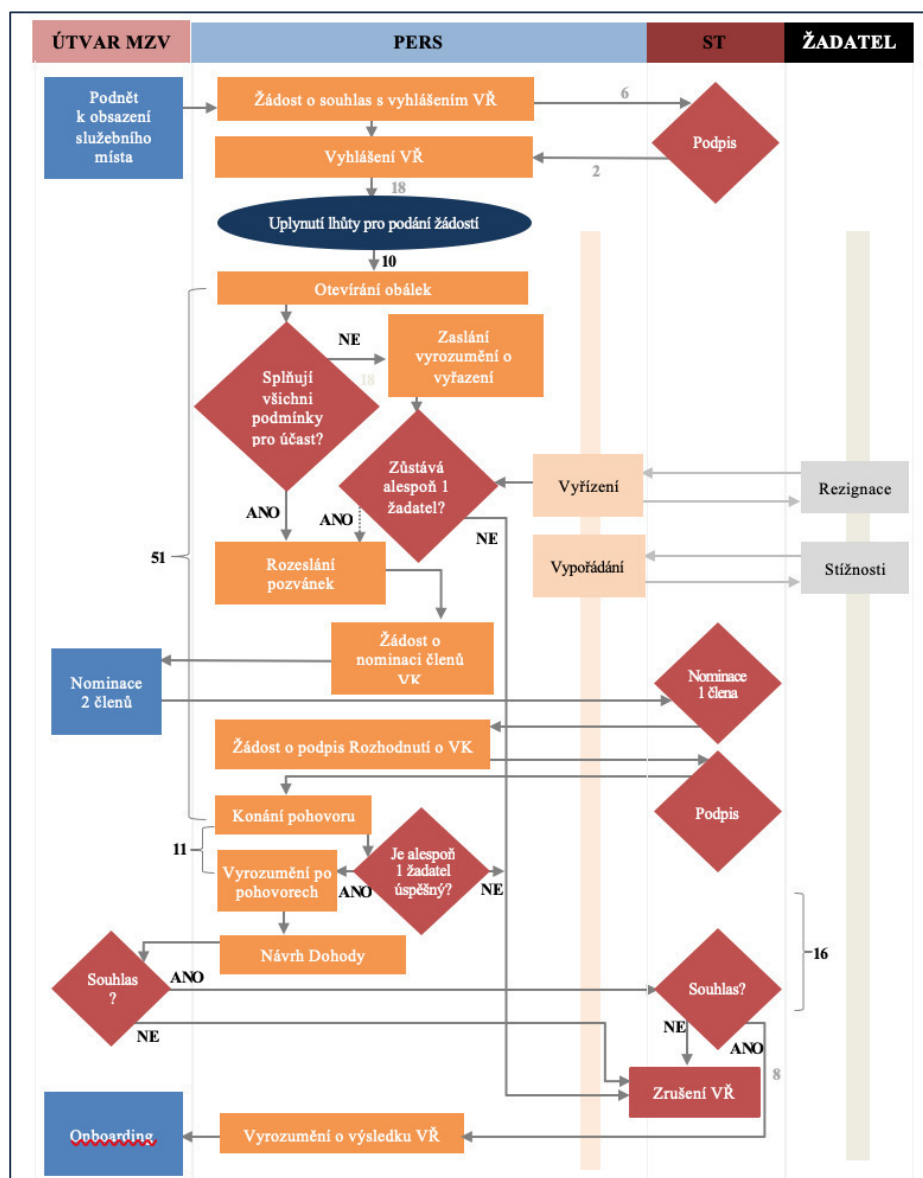
Přísná právní regulace systému VŘ-ZSS se promítá také do jeho poměrně složitého, „neagilního“ procesu. Rozdíly v nastavení procesů VŘ-ZSS a VŘ-ZP jsou na první pohled patrné ze schémat č. 1 a 2 na následujících stránkách.¹²

Schéma 1: Proces VŘ-ZSS: Čísla mezi etapami označují průměrné trvání etapy ve dnech (např. etapa od uplynutí lhůty pro podání žádostí do otevírání obálek trvá v průměru 10 dní). Černě jsou očíslované etapy ve fázi od uplynutí lhůty pro podání žádosti do schválení výsledku VŘ státním tajemníkem, tj. fáze rozhodné pro počítání pořádkové lhůty 90 dnů, ve které by se mělo VŘ dokončit. Z diagramu je patrné, že u VŘ-ZSS trvá tato fáze v průměru 88 dnů (10+18+33+27). V zájmu zjednodušení nebyl do schématu zakomponován vliv vnějších událostí na proces (např. zrušení VŘ v důsledku uzavření úřadu).

¹⁰ Počítáno „z pohledu žadatele“ jako etapa od uplynutí lhůty pro podávání žádostí do ukončení VŘ.

¹¹ Počítáno „z pohledu MZV“, tj. od prvních úkonů v rámci přípravné fáze do závěrečných notifikačních úkonů.

¹² Srov. např. počet nezbytných úkonů státního tajemníka v procesu VŘ-ZSS, způsob ustanovování výběrové komise apod.



Průměrná doba trvání **VŘ-ZSS** (etapa od uplynutí lhůty pro podávání přihlášek do ukončení VŘ¹³) podle počítání uvedeného v ZSS činila v auditovaném období **87,25 dní**.

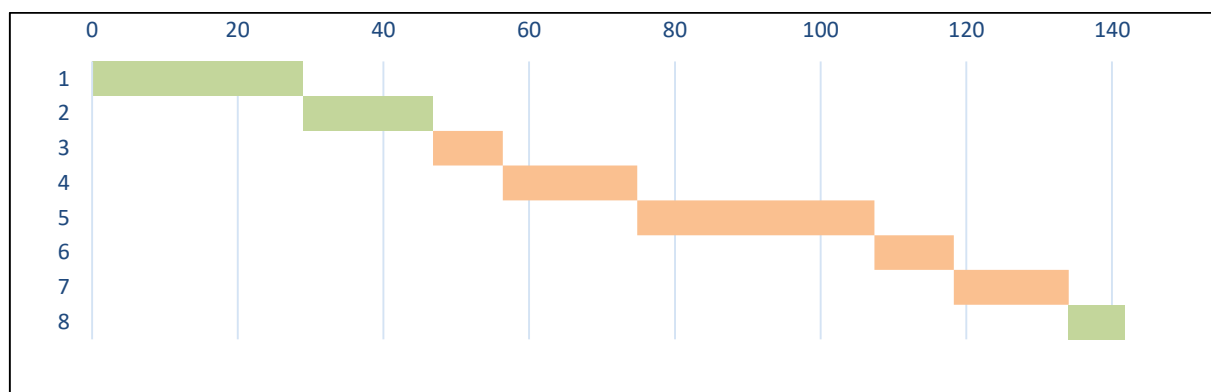
Celková doba trvání procesu VŘ (fáze přípravná + doba trvání VŘ-ZSS + fáze uzavírací) činila, v auditovaném období roku 2021, v průměru **141,75 dní**.

¹³ Takto vymezená doba konání VŘ se odvíjí od výkladu § 164 odst. 1 ZSS, podle kterého se výběrové řízení „zpravidla dokončí do 90 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádostí“. Uvedené ustanovení neříká, kterým mezníkem v procesu se VŘ „dokončuje“, pro potřeby této zprávy a ve shodě s kolegy z PERS byl tímto momentem určen den schválení výběru konkrétního žadatele státním tajemníkem (uzavření dohody), event. okamžik zrušení VŘ státním tajemníkem v případech, kdy VŘ nesplnilo účel (jelikož ZSS vymezuje dobu konání VŘ „z pohledu žadatele“, v úvahu připadal i alternativní výklad, podle kterého by okamžikem dokončení VŘ bylo doručení vyrozumění o výsledku VŘ žadatelům). V každém případě takto vymezený úsek VŘ tvoří pouze část procesu. Z pohledu MZV je celý proces zhruba o 60 % delší, neboť zahrnuje navenek „neviditelné“ přípravné a uzavírací fáze.

Tabulka č. 4: Etapizace procesu VŘ-ZSS

Č. etapy	Popis etapy	Průměrné trvání etapy	Nejkratší trvání etapy	Nejdelší trvání etapy	Medián
1	Od získání podnětu k vyhlášení VŘ do vyhlášení VŘ	28,95	2	60	29
2	Od vyhlášení VŘ do uzávěrky	17,85	10	42	15
3	Od uzávěrky do otevírání obálek	9,60	2	17	10
4	Od otevírání obálek do vyrozumění vyřazených	18,45	0	59	17
5	Od vyrozumění vyřazených / otevírání obálek do pohovoru	32,55	15	48	33
6	Od pohovoru do vyrozumění po pohovorech	10,90	0	32	13
7	Od vyrozumění po pohovorech do ukončení (dohoda/zruš.)	15,75	3	70	11
8	Od uzavření dohody do expedice vyrozumění žadatele	7,70	0	48	6
Součet	Od uzávěrky do ukončení VŘ	87,25	-	-	-
Součet	Celková doba VŘ včetně přípravné a konečné fáze	141,75	-	-	-

Graf č. 2: Etapizace procesu VŘ-ZSS



Z analýzy auditního vzorku vyplynulo, že v auditním období se VŘ-ZSS podařilo **v průměru** dokončit pod hranicí pořádkové lhůty 90 dnů, předepsané § 164 odst. 1 ZSS.

Nežádoucím jevem je však **vysoký výskyt VŘ, která se v této lhůtě dokončit nepodařilo** (v auditním vzorku 8 z 20 případů, tj. 40 %).

Název VŘ	č. j. VŘ	Délka trvání VŘ ve dnech
[obrazovka]	[obrazovka]	135
[obrazovka]	[obrazovka]	112
[obrazovka]	[obrazovka]	109
[obrazovka]	[obrazovka]	102
[obrazovka]	[obrazovka]	97
[obrazovka]	[obrazovka]	134
[obrazovka]	[obrazovka]	116
[obrazovka]	[obrazovka]	102

Ujištění U4:

Z analýzy auditního vzorku vyplynulo, že v auditovaném období roku 2021 se VŘ-ZSS podařilo **v průměru dokončit pod hranicí pořádkové lhůty 90 dnů**, uvedené § 164 odst. 1 zákona o státní službě, v tehdy platném znění.

Zjištění Z5:

Analýzou vzorku 20 VŘ-ZSS bylo identifikováno, v auditovaném období roku, celkem 8 výběrových řízení, které se nepodařilo dokončit ve lhůtě do 90 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádostí tak, jak bylo stanoveno v § 164 odst. 1 zákona o státní službě, ve znění účinném do 31. 12. 2022.

Závažnost zjištění Z5:

Střední míra významnosti. MZV nehrozí za nedodržení pořádkové lhůty 90 dnů žádný právní postih. Neúměrně dlouhá VŘ však mohou vést k možnému nežádoucímu zvýšení rezignací kvalitních uchazečů a s tím souvisejícím neefektivnostem v případech, kdy ve VŘ nezůstane žádný žadatel a je nutno VŘ opakovat.

Doporučení D5 ke zjištění Z5:

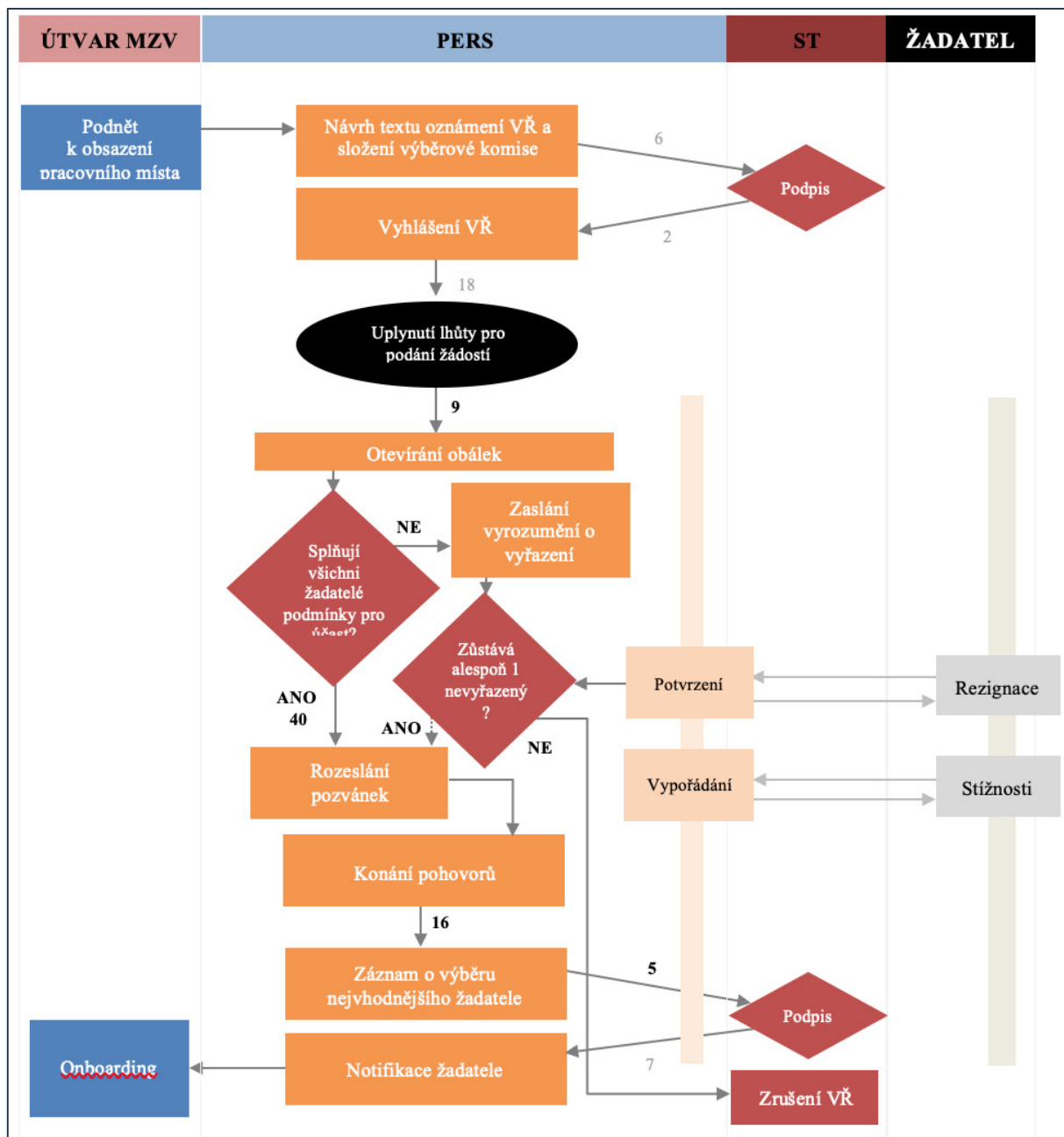
AT, ve vazbě na zjištění **Z5**, doporučuje auditovanému útvaru podrobit proces VŘ-ZSS optimalizační analýze za účelem jeho zefektivnění a zkrácené délky procesu.

Poznámka k doporučení:

Věta „*Výběrové řízení se zpravidla dokončí do 90 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádosti.*“, stejně jako celý § 164 zákona o státní službě byla zrušena, a to k 31. 12. 2022.

V aktuálním znění zákona o státní službě, konkrétně v § 24 odst. 6 zákona o státní službě, ve znění pozdějších předpisů je uvedeno, že „*Výběrové řízení se **zpravidla dokončí do 60 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádosti***“.

Schéma č. 2: Proces VŘ-ZP: Čísla mezi etapami označují průměrné trvání etapy ve dnech (např. etapa od uplynutí lhůty pro podání žádostí do otevírání obálek trvá v průměru 9 dní). Černě jsou očíslované etapy tvořící fázi od uplynutí lhůty pro podání žádosti do schválení výsledku VŘ státním tajemníkem, která je rozhodná pro komparaci s VŘ-ZSS (tato lhůta by neměla u VŘ-ZSS překročit 90 dnů). Jak vyplývá z diagramu, v případě VŘ-ZP trvá tato fáze v průměru 70 dní (po zaokrouhlení: 9+40+16+5).



Průměrná doba trvání **VŘ-ZP** (etapa od uplynutí lhůty pro podávání přihlášek do ukončení VŘ¹⁴) činila v auditovaném období **69,28 dní**.

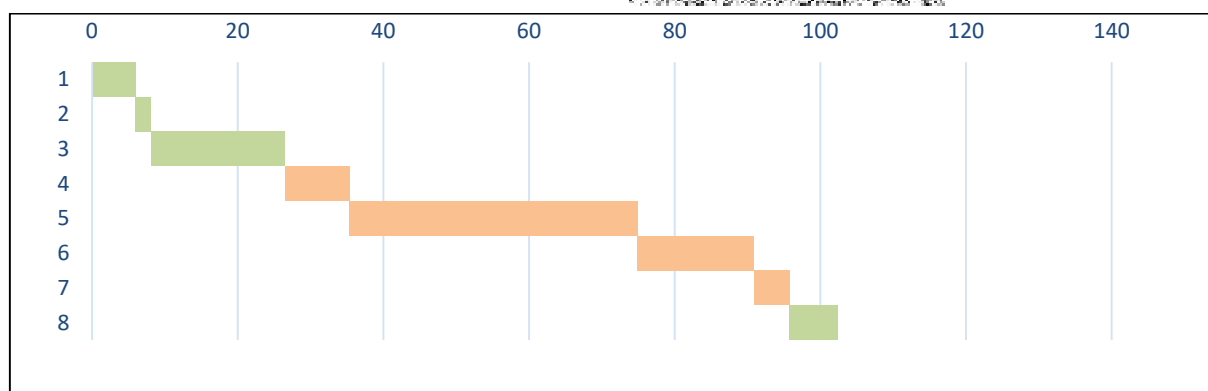
Celková doba trvání procesu VŘ (fáze přípravná + doba trvání VŘ-ZP + fáze uzavírací) byla ve sledovaném období v průměru **102,4 dní**.

¹⁴ Definováno v analogii s VŘ-ZSS (viz poznámka pod čarou č. 13).

Tabulka č. 5: Etapizace procesu VŘ-ZP

Č. etapy	Popis etapy	Průměrné trvání etapy	Nejkratší trvání etapy	Nejdelší trvání etapy	Medián
1	Od podání žádosti ST do schválení ST	6	1	18	4
2	Od schválení návrhu ST do vyhlášení VŘ	2,09	0	5	2
3	Od vyhlášení do uzávěrky	18,36	14	31	15
4	Od uzávěrky do otevírání obálek	8,91	4	14	9
5	Od otevírání obálek do konání VŘ	39,55	21	72	29
6	Od konání VŘ do zaslání žádosti ke schválení ST	16	0	60	12
7	Od zaslání žádosti ST ke schválení do schválení VŘ ST	4,82	1	8	4
8	Od schválení VŘ ST do notifikace žadatelů	6,67	3	11	6
Součet	Od uzávěrky do schválení VŘ ST	69,28	-	-	-
Součet	Celková doba VŘ včetně přípravné a konečné fáze	102,4	-	-	-

Graf č. 3: Etapizace procesu VŘ-ZP



V auditovaném období se u MZV konalo celkem 127 vnějších VŘ – z toho 65 v režimu ZSS a 62 (48,82 %) v režimu ZP. Z analyzovaných 62 VŘ-ZP bylo celkem 48 vypsáno způsobem podle § 41 odst. 2 ZZS¹⁵.

Počet vnějších VŘ na služební i pracovní místa na ZÚ	127
Z toho počet VŘ na služební místa představených	4
Z toho počet vnějších VŘ v režimu ZSS	65
Z toho počet vnějších VŘ v režimu ZP	62
Počet vnějších VŘ vypsanych v režimu § 41 odst. 2 ZZS	48
Počet vnějších VŘ na služební místa na ZÚ	113
Ze 113 vnějších VŘ na služební místa na ZÚ vypsáno v režimu § 41 odst. 2 ZZS	48
Počet VŘ na služební místa na ZÚ vypsanych v režimu § 41 odst. 2 ZZS v procentech	42,5 %

¹⁵ § 41 odst. 2 zákona č. 150/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů – „Státní tajemník ministerstva může obsadit služební systemizované místo v zastupitelském úřadu, s výjimkou služebního místa vedoucího oddělení, osobou v pracovním poměru na dobu určitou, vyžaduje-li to zájem České republiky. Osoba v pracovním poměru podle věty první, která je vedoucím zastupitelského úřadu, se považuje po dobu trvání pracovní smlouvy za představeného.“

Ujištění U5:

Státní tajemník MZV postupoval, v auditovaném období roku 2021, v celkem 48 případech ze 127 vnějších výběrových řízení na systemizovaná služební místa v zastupitelských úřadech (tedy ve 42,5 % případů), postupem dle § 41 odst. 2 zákona o zahraniční službě, kdy tato místa v zájmu České republiky obsadil osobami v pracovním poměru na dobu určitou.

Auditorský tým zároveň ověřil, že tímto postupem nedošlo k obsazení služebních míst vedoucích oddělení v zastupitelských úřadech a nedošlo tak k porušení § 41 odst. 2 zákona o zahraniční službě.

Auditory bylo ověřeno, že ke každému jednotlivému postupu VŘ dle výše uvedeného paragrafu zákona o zahraniční službě je k dispozici spis výběrového řízení dokumentující postup VŘ včetně rozhodnutí státního tajemníka, kterým bylo rozhodnuto o použití tohoto postupu, a to v zájmu České republiky.

C. Základní zásady vnějších VŘ

Z tabulky č. 3 vyplývá, že v systému vnějších VŘ se kromě speciálních zásad (zásada profesionality, zásada meritu, zásada autonomie) uplatňují též obecné zásady transparentnosti, objektivity, rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Zásady transparentnosti, rovného zacházení a objektivit ve fázi výběru žadatele vyžadují, aby postup rozhodovatelů byl předvídatelný, zrekonstruovatelný nebo alespoň zpětně pochopitelný.

Auditorským týmem bylo ověřeno, že vnější VŘ probíhala, v auditovaném období roku 2021, v souladu s metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Jednací řád výběrové komise MZV vychází ze vzorového jednacího řádu, který je přílohou č. 12 výše uvedené metodiky, a to včetně procedury hlasování a udělování jednotlivých bodů na základě splnění profesních kvalifikačních předpokladů a požadované míry odbornosti. Výběrová komise uděluje, v rámci hodnocení, body za splnění výše uvedených předpokladů a odborností, a to na základě vlastního individuálního posouzení odpovědí žadatele ze strany jednotlivých členů výběrové komise.

Všichni členové výběrových komisí jsou, před zahájením pohovorů, řádně poučeni o svých právech a povinnostech, a to tajemníkem VK. Všem uchazečům jsou pokládány stejné standardizované otázky v rámci jednotlivého VŘ, přičemž na znění těchto otázek se členové VK dohodnou před zahájením VŘ. Znění těchto otázek je také formalizováno a je součástí „Záznamu z jednání výběrové komise“.

V rámci ověřování dodržování těchto hledisek AT vycházel především z a) jednacích řádů výběrových komisí a b) záznamů z výběrového řízení, které tvoří součást spisu. AT zjistil, že jednací řády VK v zásadě vymezují techniku provedení hodnocení - každý člen VK může udělit 0 – 10 bodů; hranice pro úspěch je 17 bodů z celkových 30 možných, přičemž 10 bodů představuje plnou míru splnění kvalifikace a odbornosti.

Součástí záznamu je také slovní hodnocení vycházející z jednacího řádu VK, které odpovídá dosaženému počtu bodů (počet bodů 0 až 8 = žadatel odpovídal velmi neuspokojivě, počet bodů 9 až 16 = žadatel odpovídal neuspokojivě, počet bodů 17 až 23 = žadatel odpovídal uspokojivě a počet bodů 24 až 30 = žadatel odpovídal velmi uspokojivě).

Výše uvedený postup je dle názoru auditorů transparentní a garantující rovné zacházení se všemi uchazeči ve výběrovém řízení.

Ujištění U6:

Vnější VŘ realizovaná v auditovaném období roku 2021 probíhala při dodržení zásad transparentnosti, rovného zacházení s uchazeči a objektivitu.

Ke každému vnějšímu výběrovému řízení je k dispozici spisová dokumentace obsahující související písemnosti a dokumenty (oznámení o vyhlášení VŘ, žádosti uchazečů, protokol o otvírání obálek, vyrozumění o vyřazení žádosti, rozhodnutí o jmenování členů výběrové komise, jednací řád výběrové komise, protokol o hlasování výběrové komise, protokol o průběhu a výsledku VŘ, dohoda o výběru nejvhodnějšího uchazeče a jiné), a to v souladu s metodickým pokynem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

Analýzou vybraného vzorku byl zjištěn poměrně častý výskyt žadatelů odstoupivších z VŘ před jeho ukončením, v některých případech i poté, co byli vybráni jako nejvhodnější.

Typ VŘ	Analýzovaný vzorek VŘ	Počet uchazečů	Počet rezignací
Vnější VŘ -ZSS	20	137	23
Vnější VŘ – ZP	11	108	19

Zjištění Z6:

Analýzou vybraného vzorku vnějších VŘ, v auditovaném období, roku 2021, byl identifikován významný počet rezignací uchazečů, a to jak v průběhu VŘ, tak i poté, co tito uchazeči byli vybráni jako nejvhodnější.

Závažnost zjištění Z6:

Střední míra významnosti. Popsaný jev je nežádoucí, neboť může vést k neefektivním VŘ, která je nutno opakovat. Situace může být způsobena a) neúměrnou délkou procesu, (b) horším dojmem uchazeče z prezentace MZV jakožto potenciálního zaměstnavatele, ale také (c) omylem žadatele ohledně průběhu VŘ, kdy si po několika týdnech zdánlivé neaktivity MZV utvoří mylnou představu, že ve VŘ neuspěl, a přijme pozici u jiného zaměstnavatele s agilnějším výběrovým procesem (typicky soukromý sektor).

Doporučení D6 ke zjištění Z6:

AT, ve vazbě na zjištění **Z6**, doporučuje již v úvodních fázích procesu vnějšího výběrového řízení, informovat žadatele o průměrné a předpokládané délce výběrového řízení, o orientačním datu konání pohovoru a o tom, že bude o průběhu a výsledku výběrového řízení vždy vyrozuměn.

D. Nástroje a pracovní pomůcky ve vnějších VŘ

PERS-KPJZ používá k výkonu agendy vnějších VŘ standardní pracovní **nástroje** (spisová služba, kancelářský software) a pro účely vlastní evidence si vede excelovou tabulku, do které jsou zaznamenávána jednotlivá VŘ s důležitými mezníky a základními informacemi o průběhu VŘ. Tato tabulka není normalizována způsobem, který by nasvědčoval jejímu využívání pro měření výkonnosti či řízení rizik (neúplná data, nekonzistentní interpretace mezníků procesu jednotlivými zaměstnanci při zadávání údajů, nejednotný formát souvisejících buněk). Pomůcka tak např. neumožňuje okamžitě extrahovat důležitá data, na základě kterých by bylo možno identifikovat prodlevy a úzká hrdla („*bottlenecks*“) v procesu. Vzhledem k relativně nízkému počtu vnějších VŘ je však možné, že úsilí vynaložené ke zdokonalení pomůcky v praxi nepovede k přiměřeným přínosům. I tak lze doporučit zabývat se širším využitím tohoto užitečného nástroje.

Pohovory před výběrovou komisí se od vzniku koronavirové pandemie konají takřka výlučně prostřednictvím online firemní platformy Microsoft Teams. Jelikož se tato metoda v praxi osvědčila, počítá se s ní i do budoucna.

2. 11. Analýza vzorku výběrových řízení z roku 2021

Proces výběrových řízení a postupy auditovaného útvaru v auditované oblasti byly ověřeny na vybraném auditním vzorku vnitřních výběrových řízení a vnějších výběrových řízení vyhlášených v roce 2021.

Auditorský tým v rámci auditu provedl analýzu na základě dostupných podkladů, údajů, informací a spisové dokumentace k vybraným výběrovým řízením.

Analýzu vzorku výběrových řízení zaměřil AT na:

- ověření funkčnosti systému,
- ověření procesu výběrového řízení od vypsání výběrového řízení do ukončení procesu,
- dodržování stanovených postupů a principů účelnosti a transparentnosti,
- ověření dodržování termínů a celkovou délku trvání výběrových řízení,
- ověření důvodů identifikace rizikových oblastí výběrových řízení.

2. 11. 1. Analýza vzorku vnitřních výběrových řízení

Vnitřní výběrová řízení zajišťuje na PERS oddělení vnitřního plánování a karierního růstu. Personální kapacita oddělení PERS-VPKR (VVR) pro agendu vnitřních výběrových řízení je 7,5 zaměstnanec.

Auditorský tým v rámci auditu ověřil auditovaný systém a proces vnitřních výběrových řízení na základě dostupné spisové dokumentace auditovaného útvaru.

V roce 2021 bylo realizováno **celkem 951 vnitřních výběrových řízení, z toho:**

- 378 v rámci plánu střídání do zahraničí,
- 87 v rámci plánu střídání do ústředí,
- 283 individuálních výběrových řízení do zahraničí,
- 203 individuálních výběrových řízení do ústředí.

Indikativní výběrová řízení a výběrová řízení na sdílená místa s jinými rezorty v zahraničí (tato místa jsou obsazována podle zvláštních služebních předpisů) nebyly předmětem auditní analýzy.

V rámci ověření funkčnosti auditovaného systému a analýzy procesu byl ze základního souboru **vybrán vzorek:**

49 vnitřních výběrových řízení do zahraničí, tj. 7,4 % z celkového počtu 661 výběrových řízení do zahraničí,

51 vnitřních výběrových řízení do ústředí, tj. 17,6 % z celkového počtu 290 výběrových řízení do ústředí.

Analyzovaný vzorek vnitřních VŘ - plán střídání do zahraničí a individuální - DP

P. č.	ZÚ	Název výběrového řízení	Číslo výběrového řízení	Č. j.	Datum vyhlášení	Datum ukončení
1.					5.2021	9.6.2021
2.					6.2021	nedohledáno do vnějšího
3.					7.2021	17.8.2021
4.					9.2021	29.9.2021
5.					10.2021	19.11.2021 rezignace
6.					12.2021	2.2.2022
7.					10.2021	25.11.2021
8.					1.2021	29.1.2021
9.					5.2021	2.9.2021
10.					9.2021	23.9.2021
11.					12.2021	nedohledáno
12.					1.2022	31.3.2022
13.					8.2020	nedohledáno
14.					12021	22.2.2021
15.					9.2021	18.10.2021 do vnějšího
16.					10.2021	7.1.2022
17.					8.2020	nedohledáno
18.					8.2020	22.2.2021 rezignace
19.					5.2021	2.9.2021
20.					10.2021	27.10.2021
21.					10.2021	9.12.2021
22.					8.2020	nedohledáno
23.					8.2020	nedohledáno
24.					8.2020	9.9.2021
25.					8.2020	nedohledáno
26.					8.2020	9.9.2021
27.					8.2020	22.2.2021

Analyzovaný vzorek - plán střídání do zahraničí a individuální - DP - statistické údaje

Popis	Žadatelé	Poznámky
Počet přihlášených žadatelů	30	z toho 20 mužů a 10 žen
Počet vybraných žadatelů	9	z toho 4 muži a 5 žen
Počet žadatelů – odstoupení/rezignace	2	VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]

Z analýzy auditovaného vzorku 27 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa diplomatických pracovníků do zahraničí mj. vyplynulo:

- Nejkratší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení výběrového řízení do ukončení výběrového řízení byla **21 pracovních dnů** (VŘ [REDACTED]).
- Nejdelší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení výběrového řízení do ukončení výběrového řízení byla **42 pracovních dnů** (VŘ [REDACTED]).
- Identifikováno bylo **9 případů bez uchazeče** na obsazení dotčených míst (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]).
- Vyjádření VZÚ k nominacím na dotčené místo měla stěžejní roli při jednání personální rady (dle článku 23 odst. 7 karierního řádu pro diplomatické pracovníky). Vzniká riziko podání stížnosti nevybraným uchazečem podle § 157 ZSS nebo námitky podle § 164 ZSS, který splňoval požadavky, a nedostatečné schopnosti MZV řádně zdůvodnit rozhodnutí o výsledku výběrového řízení.
- Jednání personální rady se konalo ve dvou termínech **1. kola 1,5 měsíce po uzavěře pro podání přihlášek** do výběrového řízení v rámci plánu střídání diplomatických pracovníků do zahraničí a ve dvou termínech **2. kola 3,5 měsíce po uzavěře pro podání přihlášek do VŘ**.
- Ve **12 případech pokračoval proces** výběru dalšími koly výběrových řízení (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) a ve **3 případech vnějším kolem** (VŘ [REDACTED]/Abú Dhabí, VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) podle článku 23 odst. 8 karierního řádu pro diplomatické pracovníky.
- Dvoukolová výběrová řízení se konala na místa DP na 3 ZÚ (Canberra, Paříž, Peking), tříkolová výběrová řízení proběhla na místa DP na 4 ZÚ (Abú Dhabí, Brusel SZEU, Bukurešť, Londýn) a čtyřkolové výběrové řízení proběhlo na místo DP na 1 ZÚ (Jakarta).
- Státní tajemník postupuje při obsazování dotčeného diplomatického místa v zahraničí podle § 34 ZZS a rozhodne o zařazení diplomatického pracovníka na diplomatické místo v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným.¹⁶ Dle sdělení PERS se písemná dohoda mezi státním tajemníkem a bezprostředně nadřízeným představeným o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo v zahraničí neuzavírá. Vnitřní předpis povinnost uzavření tohoto dokumentu v listinné podobě nestanoví.

¹⁶ Článek 26 odst. 2 písm. a) karierního řádu pro diplomatické pracovníky.

- Zaznamenán byl postup ukládání dokumentů nebo spisů – dokumentace je rozdělena na dvě kola výběrového řízení, ke každému jsou uloženy dokumenty podle fází procesu, od přípravy podkladů pro jednání personální rady o plánu střídání, přihlášek uchazečů a vyjádření vedoucích ZÚ k nominacím, záznamů z jednání personální rady a schválení výsledku výběrového řízení.

AT zároveň zaznamenal z podkladu PERS pro jednání personální rady v rámci kompletního plánu střídání na ZÚ na místa DP, že do 18 výběrových řízení se nepřihlásil žádný uchazeč. Nezám byl o místa ZVZÚ, EK, KO, PO, ZRS (na různě kumulované funkce VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted]), a to zejména na vyslání v teritoriích v Africe (3) a Asii (10), ale také v Evropě (4) a na Kubě (1).

AT identifikoval v rámci analýzy auditovaného vzorku 27 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa diplomatických pracovníků do zahraničí dílčí nedostatky věcného i formálního charakteru s různou mírou významnosti, které jsou uvedeny v dílčích zjištěních.

Ujištění U7:

Auditovaný útvar plní roli realizátora vnitřních výběrových řízení k obsazení systemizovaných diplomatických míst na pozice zařazené do plánu střídání v rámci zajištění výkonu zahraniční služby.

Zjištění Z7:

Analýzou vzorku vnitřních výběrových řízení – Plán střídání do zahraničí – DP byly identifikovány tyto dílčí nesrovnalosti:

- Na záznamu z výběrového řízení konaného způsobem rozhodování formou per rollam, nebylo uvedeno datum jednání personální rady (např. VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted] a VŘ [redacted]).
- Při posuzování jednotlivých přihlášek na obsazované místo v rámci plánu střídání v zahraničí v převážné většině rozhodovala preference příslušného vedoucího ZÚ, pokud byla personální rada o preferenci informována.
- Byly identifikovány případy, kdy ve výběrovém řízení neuspěl žádný kandidát, i když do VŘ podal přihlášku uchazeč splňující požadavky pro účast ve VŘ (např. VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted]) a bylo rozhodnuto o vypsání dalšího kola výběrového řízení podle článku 24 odst. 9 karierního řádu pro diplomatické pracovníky.
- AT identifikoval 1 případ (VŘ [redacted]), kdy zkrácení lhůty na 9 pracovních dnů pro podání přihlášek do vnitřního výběrového řízení nebylo předloženo státnímu tajemníkovi ke schválení. Tím nebylo dodrženo ustanovení článku 17 odst. 3 písm. d) karierního řádu pro diplomatické pracovníky, který stanoví, že kratší lhůta může být stanovena pouze v případě prokazatelné časové tísně.
- Ze spisové dokumentace k výběrovému řízení (VŘ [redacted]) nebylo patrné, z jakého důvodu nebyl vybrán jediný uchazeč přihlášený v 1. kole výběrového řízení.

- AT nenalezl ve spisové dokumentaci k plánu střídání do zahraničí auditní stopu o záznamu z peronální rady (VŘ [redacted]).

- AT poukazuje na neúplnost spisové dokumentace ke 2 výběrovým řízením (VŘ [redacted] a VŘ [redacted]). V důsledku neúplnosti spisu nemohla být provedena adekvátní analýza procesu VŘ konaného ve dvou kolech.

- Zaznamenány byly další nedostatky, např. nekonzistentní dokumentování jednotlivých kroků procesu, např. slučování více kroků procesu do jednoho, vedení spisu chronologicky vzestupně i sestupně, bezobsažné nebo nezdůvodněné záznamy, chybějící nebo nepodepsané klíčové dokumenty, nepodepsaná rozhodnutí a jejich převzetí.

Závažnost zjištění Z7:

Střední míra významnosti.

Analyzovaný vzorek vnitřních VŘ - plán střídání do zahraničí a individuální - ATP

P. č.	ZÚ	Název výběrového řízení	Číslo výběrového řízení	Č. j.	Datum vyhlášení	Datum ukončení
1.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	18.2020	26.4.2021
2.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	4.2021	26.4.2021
3.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	5.2021	nedohledáno
4.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	8.2020	12.11.2020
5.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	11.2021	24.11.2021 do vnějšího
6.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	3.2021	6.5.2021
7.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	5.2021	nedohledáno
8.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	9.2021	21.10.2021 rezignace
9.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	12.2021	7.1.2022
10.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	3.2021	1.4.2021
11.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	4.2021	17.5.2021
12.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	5.2021	1.7.2021
13.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	8.2021	20.8.2021
14.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	8.2020	12.11.2020
15.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	8.2020	22.2.2021
16.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	5.2021	19.5.2021
17.	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	9.2021	7.12.2021

18.					9.2021	1.10.2021
19.					10.2021	9.11.2021
20.					8.2020	12.11.2020
21.					8.2020	12.11.2020
22.					12.2020	17.2.2021 do vnějšího

Analyzovaný vzorek - plán střídání do zahraničí individuální - ATP - statistické údaje

Popis	Žadatelé	Poznámky
Počet přihlášených žadatelů	37	z toho 23 mužů a 14 žen
Počet vybraných žadatelů	8	z toho 4 muži a 4 ženy
Počet žadatelů – odstoupení/rezignace	1	VŘ

Z analýzy auditovaného vzorku 21 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa nediplomatických pracovníků do zahraničí mj. vyplynulo:

- Nejkratší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení do ukončení výběrového řízení byla 17 pracovních dnů (VŘ).
- Nejdelší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení do ukončení výběrového řízení byla 92 pracovních dnů (VŘ), kdy z 6 přihlášených byl vybrán nejvhodnější uchazeč a **97 pracovních dnů** (VŘ, VŘ), přičemž v obou případech podal přihlášku vždy pouze jeden uchazeč, který nebyl v 1. kole vybrán, a personální rada navrhla konání 2. kol výběrových řízení.
- **Ve 4 případech** byla stanovena lhůta pro podání přihlášek do výběrového řízení kratší než 10 pracovních dnů, která byla odůvodněná časovou tísí (VŘ, VŘ, VŘ, VŘ).
- Identifikovány byly 3 případy bez uchazeče na obsazení dotčených míst (VŘ, VŘ, VŘ).
- Vyjádření VZÚ k nominacím na dotčené místo mělo stěžejní roli při jednání personální rady (dle článku 24 odst. 8 karierního řádu pro nediplomatické pracovníky). Vzniká riziko podání stížnosti nevybraným uchazečem podle § 157 ZSS nebo námítky podle § 164 ZSS, který splňoval požadavky, a nedostatečné schopnosti MZV řádně zdůvodnit rozhodnutí o výsledku výběrového řízení.
- Jednání personální rady se konalo ve dvou termínech 1. kola 1,5 měsíce po uzavěrci pro podání přihlášek do výběrového řízení v rámci plánu střídání nediplomatických pracovníků do zahraničí a ve dvou termínech 2. kola 3,5 měsíce po uzavěrci pro podání přihlášek.

- Personální rada v 1 případě nevybrala žádného uchazeče (VŘ [REDACTED]), navrhla vyhlásit další kolo výběrového řízení ve vnějším výběrovém řízení a mezitím prodloužit vyslání zaměstnankyně působící na dotčené pozici na ZÚ.
- V 10 případech pokračoval proces výběru dalšími koly výběrových řízení (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) a ve 2 případech vnějším výběrovým řízením (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) podle článku 24 odst. 9 karierního řádu pro nediplomatické pracovníky.
- Dvoukolová výběrová řízení se konala na místa ATP na 3 ZÚ (Manchester GK, Milán GK, Tel Aviv) a tříkolová výběrová řízení proběhla na místa ATP na 4 ZÚ (Ammán, New York GK, Paříž, Vídeň).
- Státní tajemník postupuje při obsazování dotčeného nediplomatického místa podle § 34 ZZS a rozhodne o zařazení na nediplomatické místo v zahraničí v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným.¹⁷ Dle sdělení PERS se písemná dohoda mezi státním tajemníkem a bezprostředně nadřízeným představeným o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo v zahraničí neuzavírá. Vnitřní předpis povinnost uzavření tohoto dokumentu v listinné podobě nestanoví.
- Zaznamenán byl postup ukládání dokumentů nebo spisů - dokumentace je rozdělena na dvě kola výběrového řízení, ke každému jsou uloženy dokumenty podle fází procesu, od přípravy podkladu pro jednání personální rady o plánu střídání, přihlášek uchazečů a vyjádření vedoucích ZÚ k nominacím, záznamů z jednání personální rady a schválení výsledku výběrového řízení.

AT zároveň zaznamenal z podkladu PERS pro jednání personální rady v rámci kompletního plánu střídání na ZÚ na místa ATP, že do 18 výběrových řízení se nepřihlásil žádný uchazeč. Nezájem byl o místa AR, KR, HOS, ÚČET, ŘID, DOM, KUCH (na různě kumulované funkce VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]), a to zejména na vyslání v teritoriích v Africe (5) a Asii (5), ale také v Evropě (6), Kanadě (1) a Brazílii (1).

AT identifikoval v rámci analýzy auditovaného vzorku 21 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa nediplomatických pracovníků do zahraničí dílčí nedostatky věcného i formálního charakteru s různou mírou významnosti, které jsou uvedeny v dílčích zjištěních.

Ujištění U8:

Auditovaný útvar plní roli realizátora vnitřních výběrových řízení k obsazení systemizovaných nediplomatických míst na pozice zařazené do plánu střídání v rámci zajištění výkonu zahraniční služby.

¹⁷ Článek 26 odst. 2 písm. a) karierního řádu pro nediplomatické pracovníky.

Zjištění Z8:

Analýzou vzorku vnitřních výběrových řízení – Plán střídání do zahraničí – ATP byly identifikovány tyto dílčí nesrovnalosti:

- Na záznamu z výběrového řízení konaného způsobem rozhodování formou per rollam, nebylo uvedeno datum jednání personální rady (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]).

- AT poukazuje na výsledek personální rady, kdy dle záznamu z výběrového řízení (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) byl vybrán nejvhodnější uchazeč, avšak nebyl určen náhradník.

- AT identifikoval 1 případ (VŘ [REDACTED]), kdy zkrácení lhůty na 9 pracovních dnů pro podání přihlášek do vnitřního výběrového řízení nebylo předloženo státnímu tajemníkovi ke schválení. Tím nebylo dodrženo ustanovení článku 18 odst. 1 písm. d) karierního řádu pro nediplomatické pracovníky MZV, který stanoví, že kratší lhůta může být stanovena pouze v případě prokazatelné časové tísně.

- Proces výběrového řízení není vždy dostatečně zdokumentován – například ve spisové dokumentaci nebylo uloženo rozhodnutí o jmenování personální rady (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) a dále byl zaznamenán nejednoznačný počet kol výběrového řízení (VŘ [REDACTED]). Dále některé dokumenty neobsahovaly některé formální náležitosti, např. datum rozhodnutí o jmenování personální rady (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]) nebo datum převzetí rozhodnutí členy personální rady (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]).

Závažnost zjištění Z8:

Střední míra významnosti.

Analyzovaný vzorek - plán střídání do ústředí a individuální - DP

P. č.	Útvar	Název výběrového řízení	Číslo výběrového řízení	Č. j.	Datum vyhlášení	Datum ukončení
1.					4.2021	27.5.2021
2.					4.2021	27.5.2021
3.					4.2021	27.5.2021
4.					4.2021	27.5.2021
5.					1.2022	15.2.2022
6.					4.2021	29.7.2021
7.					4.2021	29.7.2021
8.					4.2021	29.7.2021
7.					5.2021	1.7.2021
8.					7.2021	2.8.2021
9.					10.2021	20.10.2021
10.					4.2021	29.7.2021
11.					3.2021	9.4.2021
12.					6..2021	30.7.2021
13.					6.2021	12.7.2021
14.					6.2021	27.6.2021
15.					8.2021	16.9.2021
16.					9..2021	????
17.					7.2021	nedohledáno
18.					8.2021	nedohledáno
19.					9.2021	10.11.2021
20.					10.2021	6.12.2021
21.					7.2021	17.8.2021 do vnějšího
22.					4.2021	29.7.2021
23.					4.2021	31.5.2021

24.					7.2021	17.8.2021
25.					8.2021	11.9.2021
26.					5.2021	23.7.2021
27.					7.2021	14.10.2021
28.					4.2021	17.6.2021

Analyzovaný vzorek - vnitřní VŘ do ústředí DP - statistické údaje

Popis	Žadatelé	Poznámky
Počet přihlášených žadatelů	59	z toho 40 mužů a 19 žen
Počet vybraných žadatelů	20	z toho 13 mužů a 7 žen
Počet žadatelů – odstoupení/rezignace	0	

Z analýzy auditovaného vzorku 28 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa diplomatických pracovníků do ústředí mj. vyplynulo:

- Nejkratší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení do ukončení výběrového řízení byla **14 pracovních dnů** (VŘ [redacted]).
- Nejdelší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení výběrového řízení do ukončení výběrového řízení byla **108 pracovních dnů** (VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted]). Druhé v pořadí bylo VŘ, které probíhalo **58 pracovních dnů** (VŘ [redacted]) a třetí v pořadí bylo VŘ, které probíhalo **52 pracovních dnů** (VŘ [redacted]).
- Nejkratší doba trvání od rozhodnutí personální rady do podpisu dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo byla **5 pracovních dnů** (VŘ [redacted]).
- Nejdelší doba trvání od rozhodnutí personální rady do podpisu dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo byla **27 pracovních dnů** (VŘ [redacted]), **26 pracovních dnů** (VŘ [redacted]) a **19 pracovních dnů** (VŘ [redacted]).
- Jednání personální rady se konalo ve třech termínech 1. kola 2 týdny po uzavěrce pro podání přihlášek do výběrového řízení v rámci plánu střídání diplomatických pracovníků do ústředí a ve dvou termínech 2. kola 3 týdny po uzavěrce pro podání přihlášek.
- Identifikováno bylo **9 případů bez uchazeče** na obsazení dotčeného místa (VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted]).
- Vyjádření představeného útvaru k nominacím na dotčené místo mělo stěžejní roli.
- Personální rada nevybrala žádného uchazeče ve 3 případech (VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted]). Proces výběru pokračoval podle článku 36 odst. 5 karierního řádu pro diplomatické pracovníky.

- Státní tajemník rozhodl o opakování výběrového řízení ve 3 případech (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]). Do vnějšího výběrového řízení bylo předáno 1 výběrové řízení (VŘ [REDACTED]).
- Státní tajemník postupuje při obsazování uvolněného diplomatického místa v ústředí podle § 34 ZZS a rozhodne o zařazení na diplomatické místo v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným.¹⁸ Mezi státním tajemníkem a bezprostředně nadřízenými představenými byly uzavřeny písemné dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo.
- Zaznamenán byl postup ukládání dokumentů nebo spisů - dokumentace je vedena podle fází procesu, od přípravy podkladů pro jednání personální rady o plánu střídání diplomatických pracovníků do ústředí, přihlášek uchazečů, záznamů z jednání personální rady a po dohody o výběru nejvhodnějších žadatelů o zařazení na dotčené místo, které byly uzavřeny mezi státním tajemníkem a bezprostředně nadřízenými představenými.

AT identifikoval v rámci analýzy auditovaného vzorku 28 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa diplomatických pracovníků do ústředí dílčí nedostatky věcného i formálního charakteru s různou mírou významnosti, které jsou uvedeny v dílčích zjištěních.

Ujištění U9:

Auditovaný útvar plní roli realizátora vnitřních výběrových řízení k obsazení systemizovaných diplomatických míst na pozice zařazené do plánu střídání do ústředí.

Zjištění Z9:

Analýzou vzorku vnitřních VŘ – Plán střídání do do ústředí – DP byly identifikovány tyto dílčí nesrovnalosti:

- AT konstatuje, že ve spisové dokumentaci v 1 případě nebyly dohledány přihlášky uchazečů do výběrového řízení (VŘ [REDACTED]).
- AT zjistil, že ve skutečnosti se do výběrového řízení přihlásili celkem 3 uchazeči, z nichž 2 byli vyřazeni z důvodu nesplnění požadovaných podmínek. V záznamu č. j. 449309/2021-PERS k žádosti o schválení výsledku výběrového řízení (VŘ [REDACTED]) se uvádí, že se přihlásil 1 uchazeč. Jediný uchazeč, který požadavky na dotčené místo splňoval, přesto nebyl vybrán. Představený útvaru, ve kterém bylo dotčené uvolňované místo, požádal o vypsání vnějšího výběrového řízení. Státní tajemník dne 17. 8. 2021 vyslovil souhlas s vypsáním vnějšího výběrového řízení.
- AT identifikoval dvě uzavřené dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na služební místa v Odboru lidských práv a transformační politiky (LPTP), kdy byl v rámci projednávání plánu střídání v zahraničí na obsazení dotčených služebních míst vybrán tentýž zaměstnanec - referent agendy LP II. (kód 28-LPTP-MO): VŘ [REDACTED], záznam z personální rady dne 2. 6. 2021, dohodu č. j. 447017-9/2021-

¹⁸ Článek 37 odst. 2 písm. a) karierního řádu pro diplomatické pracovníky.

PERS o výběru nejvhodnějšího žadatele podepsal státní tajemník dne 29. 7. 2021 a referent transformační spolupráce (kód 5655-LPTP-TRANS): VŘ [REDAKCE], **záznam z personální rady per rollam (bez data), dohodu č. j. 447890-1o/2021-PERS o výběru nejvhodnějšího žadatele podepsal státní tajemník dne 2. 8. 2021. AT nedohledal ve spisové dokumentaci dokument, kterým by byl tento fakt napraven. Personální rada a PERS obsazení dvou služebních míst jedním zaměstnancem v té době nezaznamenaly.**

- AT konstatuje dílčí nedostatky spisové dokumentace - **nekompletnost dokumentace k 4 výběrovým řízením (VŘ [REDAKCE] VŘ [REDAKCE], VŘ [REDAKCE], VŘ [REDAKCE]), např. absence záznamů o počtu přihlášek uchazečů v jednotlivých kolech výběrových řízení a dokumentace k výběrovému řízení VŘ [REDAKCE] (pozice právník OKP) obsahovala dokument k výběrovému řízení VŘ [REDAKCE] (pozice referent agendy lidských práv), který se týká obsazení místa v odboru LPTP.**

Závažnost zjištění Z9:

Střední míra významnosti.

Analyzovaný vzorek - plán střídání do ústředí a individuální - ATP

P. č.	Útvar	Název výběrového řízení	Číslo výběrového řízení	Č. j.	Datum vyhlášení	Datum ukončení
1.					5.2021	3.8.2021
2.					9.2021	nedohledáno
3.					4.2021	29.7.2021
4.					4.2021	29.7.2021
5.					4.2021	29.7.2021
6.					3.2021	15.8.2021
7.					4.2021	17.6.2021
8.					6.2021	29.7.2021
7.					10.2021	10.11.2021
8.					4.2021	29.7.2021
9.					9.2021	nedohledáno
10.					2.2021	19.4.2021
11.					4.2021	25.2.2021 rezignace
12.					10.2021	25.11.2021
13.					11.2021	10.1.2022 do vnějšího
14.					12.2021	20.12.2021
15.					10.2021	15.11.2021
16.					6.2021	1.7.2021
17.					7.2021	13.7.2021
18.					5.2021	31.5.2021
19.					9.2021	30.9.2021
20.					9.2021	4.11.2021 do vnějšího
21.					9.2021	14.10.2021
22.					10.2021	8.12.2021
23.					12.2021	21.12.2021 zrušeno

Analyzovaný vzorek - vnitřní VŘ do ústředí ATP - statistické údaje

Popis	Žadatelé	Poznámky
Počet přihlášených žadatelů	41	z toho 20 mužů a 21 žen
Počet vybraných žadatelů	11	z toho 6 mužů a 5 žen
Počet žadatelů – odstoupení/rezignace	1	VŘ [REDACTED]

Z analýzy auditovaného vzorku 23 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa diplomatických pracovníků do ústředí mj. vyplynulo:

- Nejkratší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení do ukončení výběrového řízení byla 11 pracovních dnů (VŘ [REDACTED]).
- Nejdelší doba trvání výběrového řízení od vyhlášení výběrového řízení do ukončení výběrového řízení byla 70 pracovních dnů (VŘ [REDACTED]) a **51 pracovních dnů** (VŘ [REDACTED]).
- Nejkratší doba trvání od rozhodnutí personální rady do podpisu dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo byla 6 pracovních dnů (VŘ [REDACTED]) a **9 pracovních dnů** (VŘ [REDACTED]).
- Jednání personální rady se konalo ve třech termínech 1. kola 2 týdny po uzavěrci pro podání přihlášek do výběrového řízení v rámci plánu střídání nediplomatických pracovníků do ústředí a ve dvou termínech 2. kola 3 týdny po uzavěrci pro podání přihlášek.
- Identifikováno bylo 6 případů bez uchazeče na obsazení dotčeného místa (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]).
- Vyjádření představeného útvaru k nominacím na dotčené místo mělo stěžejní roli.
- Personální rada nevybrala žádného uchazeče v 8 případech (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]). Proces výběru pokračoval podle článku 36 odst. 5 karierního řádu pro nediplomatické pracovníky.
- Státní tajemník rozhodl o opakování výběrového řízení ve 4 případech (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]). Do vnějšího výběrového řízení byla předána 2 výběrová řízení (VŘ [REDACTED], VŘ [REDACTED]).
- Zrušeno bylo 1 výběrové řízení (VŘ [REDACTED]) z důvodu ukončení neplaceného služebního volna zaměstnance a jeho návratu na původní místo.
- Státní tajemník postupuje při obsazování uvolněného nediplomatického služebního místa v ústředí podle § 34 odst. 6 ZZS nebo v případě obsazování pracovního místa podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce rozhodne o zařazení na nediplomatické místo v dohodě s bezprostředně nadřízeným představeným.¹⁹ Mezi státním tajemníkem a bezprostředně

¹⁹ Článek 37 odst. 2 písm. a) karierního řádu pro nediplomatické pracovníky.

nadřízenými představenými byly uzavřeny písemné dohody o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo.

- Zaznamenán byl postup ukládání dokumentů nebo spisů - dokumentace je vedena podle fází procesu, od přípravy podkladů pro jednání personální rady o plánu střídání nediplomatických pracovníků do ústředí, přihlášek uchazečů, záznamů z jednání personální rady a po dohody o výběru nejvhodnějších žadatelů uzavřené mezi státním tajemníkem a bezprostředně nadřízeným představeným.

AT identifikoval v rámci analýzy auditovaného vzorku 23 vnitřních výběrových řízení v roce 2021 na místa diplomatických pracovníků do ústředí dílčí nedostatky věcného i formálního charakteru s různou mírou významnosti, které jsou uvedeny v dílčích zjištěních.

Ujištění U10:

Auditovaný útvar plní roli realizátora vnitřních výběrových řízení k obsazení systemizovaných nediplomatických míst na pozice zařazené do plánu střídání do ústředí.

Zjištění Z10:

Analýzou vzorku vnitřních výběrových řízení – Plán střídání do do ústředí – ATP byly identifikovány tyto dílčí nesrovnalosti:

- nekompletní dokumentace k výběrovému řízení (VŘ [redacted]), která obsahovala záznamy pouze do doby vyhlášení výběrového řízení, další průběh procesu nebyl uložen v dokumentaci nebo zdůvodněn;
- nekompletní dokumentace k výběrovému řízení (VŘ [redacted]), která obsahovala záznamy do fáze o ukončení jednání personální rady, další průběh procesu nebyl uložen v dokumentaci nebo zdůvodněn;
- dílčí nekompletnost dokumentace k 6 výběrovým řízením (VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted], VŘ [redacted]), např. absence záznamu o přihláškách uchazečů v jednotlivých kolech výběrových řízení, a tím doložení důvodu či objasnění pokračování procesu výběrových řízení ve vazbě na předkládání návrhu dalšího postupu státnímu tajemníkovi ke schválení;
- nebyla zaznamenána auditní stopa k 3 výběrovým řízením (VŘ [redacted], VŘ [redacted]) o dohodě o výběru nejvhodnějšího žadatele o zařazení na dotčené místo uzavřené mezi státním tajemníkem a bezprostředně nadřízeným představeným;
- Záznam z jednání personální rady i záznam pro státního tajemníka ke schválení výsledku výběrového řízení (VŘ [redacted]) neobsahoval zdůvodnění, proč nebyl vybrán jediný přihlášený uchazeč - ze spisové dokumentace vyplývá, že představený dotčeného útvaru požádal po 2. kole vnitřního VŘ o „přesunutí VŘ do dalšího kola, pokud možno vypsát vnější VŘ“, a to „vzhledem ke zkušenostem a kvalifikaci“ uchazeče, které výrazně přesahují požadavky daného místa („na místě se jedná pouze o administrativní činnost“). AT shledává takové odmítnutí uchazeče neopodstatněné, neboť přílišná kvalifikace nebrání řádnému výkonu zastávané pozice, a naopak může být strategickým přínosem, např. v oblasti zlepšování nastavených procesů a postupů na daném místě.

Závažnost zjištění Z10:

Střední míra významnosti.

2. 11. 2. Analýza vzorku vnějších výběrových řízení

Vnější výběrová řízení zajišťuje na PERS oddělení karierního poradce juniorních zaměstnanců a služebního hodnocení. Personální kapacita oddělení PERS-KPJZ pro agendu vnějších výběrových řízení je 3,5 zaměstnance.

AT v rámci auditu provedl analýzu vnějších výběrových řízení na základě dostupné spisové dokumentace auditovaného útvaru.

V roce 2021 bylo realizováno **celkem 127 vnějších výběrových řízení**, z toho 65 výběrových řízení na obsazení míst podle ZSS (z toho 4 na místa představených) a 62 na obsazení míst podle ZP.

V rámci ověření funkčnosti auditovaného systému a analýzy procesu byl ze základního souboru 127 vnějších výběrových řízení **vybrán vzorek 31 vnějších výběrových řízení, tj. 24,4 %** výběrových řízení.

Vnější výběrová řízení podle zákona o státní službě

Pravidla vnějších výběrových řízení na systemizovaná místa obsazovaná podle ZSS stanoví příslušná ustanovení zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě.

V rámci ověření funkčnosti systému a analýzy procesu byl z vybraného vzorku 31 realizovaných vnějších výběrových řízení **v roce 2021 vybrán vzorek 20 vnějších výběrových řízení podle ZSS.**

Analyzovaný vzorek vnějších VŘ-ZSS

P.č.	Útvar	Název výběrového řízení	Č. j.	Datum vypsání	Datum ukončení
1.				5.2021	6.10.2021 zrušeno
2.			S	12.2021	31.1.2022
3.				5.2021	13.7.2021
4.				7.2021	14.10.2021
5.				10.2021	8.2.2022
6.				12.2021	11.2.2022 zrušeno
7.				1.2021	14.6.2021
8.				3.2021	31.8.2021 zrušeno
9.				3.2021	6.10.2021 zrušeno
10.				3.2021	10.8.2021
11.				11.2021	3.1.2022
12.				7.2021	6.10.2021
13.				9.2021	25.1.2022
14.				6.2021	24.9.2021
15.				8.2021	27.10.2021
16.				1.2021	16.6.2020
17.				8.2021	13.10.2021
18.				6.2021	8.9.2021
19.				3.2021	26.7.2021
20.				1.2021	8.4.2021 zrušeno

Analyzovaný vzorek vnějších VŘ-ZSS - statistické údaje

Popis	Počet žadatelů	Poznámky
Počet přihlášených žadatelů	137	z toho 56 mužů a 81 žen
Počet vyřazených žadatelů	38	
Počet žadatelů pozvaných na pohovor	99	
Počet vybraných žadatelů	16	z toho 6 mužů a 10 žen
Počet žadatelů – odstoupení/rezignace	23	

Popis	Počet VŘ
VŘ - podle plánu střídání	6
VŘ - přímo vnější	6
VŘ - na nové systemizované místo	5
VŘ - místo na dobu určitou	1
VŘ – převedení zaměstnance na jiný útvar	1
VŘ – ukončení SP/výpověď na vlastní žádost	2
VŘ - odchod do důchodu	2
VŘ – mateřská/rodičovská dovolená	1
VŘ - po vnitřním VŘ	14
VŘ – dlouhodobě neobsazené místo	2
VŘ – nevybrán nikdo	4
VŘ – zrušeno	5
Opakování vnějšího výběrového řízení	1
Námítky / stížnosti	3

V systému ISoSS, resp. rejstříku státních zaměstnanců, dle článku 3 odst. 1 MPMV, bylo celkem 23 zaměstnanců vhodných na obsazení dotčených služebních míst v rámci 7 výběrových řízení.

Žádný zaměstnanec, zařazený mezi státními zaměstnanci identifikovaný v ISoSS jako vhodný uchazeč, nebyl přijat na volné služební místo bez výběrového řízení dle § 61 ZSS.

Vyřazení z výběrového řízení, dle § 27 odst. 2 ZSS, byli žadatelé z důvodu:

- nesplnění znalosti cizího jazyka (15 žadatelů),
 - nesplnění odborného zaměření vzdělání (2 žadatele),
 - absence řidičského oprávnění (1 žadatel).

Odstoupilo/rezignovalo, dle § 23 ZSS, z výběrového řízení v celkovém počtu 23 žadatelů, z toho 2 žadatelé po vítězství ve výběrovém řízení.

Zrušeno, dle 28 odst. 4 a § 164 odst. 5 a 7 ZSS, bylo celkem 5 výběrových z různých důvodů:

- nikdo nebyl vybrán (neúspěch všech žadatelů),
- odstoupení/rezignace vítěze,
- vítěz nenastoupil do služebního poměru.

Námitku nebo stížnost na postup MZV v rámci výběrového řízení podali 3 žadatelé. PERS doručená podání posoudil a služební orgán odpověděl na tato podání ve lhůtě stanovené § 175 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Služební orgán ve všech případech, po ověření a posouzení příslušných skutečností, sdělil žadatelům, že stížnosti byly shledány jako nedůvodné.

AT v rámci analýzy auditovaného vzorku 20 vnějších výběrových řízení v roce 2021 podle ZSS ověřil průměrnou délku jednotlivých etap procesu a délku výběrových řízení.

Průměrná doba trvání výběrového řízení byla **cca 87 dní**, přičemž **minimální doba** výběrového řízení byla **47 dní** a **maximální doba** výběrového řízení byla **142 dní**.

- VŘ č. j. [REDAKCE], celkem 135 dní: Nezdůvodněná dlouhá doba etapy od otevírání obálek do vyrozumění žadatelů o vyřazení z výběrového řízení (59 dnů) a konání pohovoru (93 dnů).
- VŘ č. j. [REDAKCE], celkem 112 dní: Nezdůvodněná dlouhá doba etapy od otevírání obálek do vyrozumění jednoho žadatele o vyřazení z výběrového řízení (38 dní).
- VŘ č. j. [REDAKCE], celkem 109 dní: Nezdůvodněná obměna člena výběrové komise, nezdůvodněná dlouhá doba etapy od otevírání obálek do vyrozumění žadatele o vyřazení z výběrového řízení (35 dní) a pohovoru (74 dní); stížnost žadatele ze dne 26. 8. 2021 k průběhu výběrového řízení a odpověď MZV ze dne 13. 9. 2021. Výběrové řízení bylo dne 6. 10. 2021 zrušeno.
- VŘ č. j. [REDAKCE], trvání 102 dní: Nezdůvodněná dlouhá doba etapy od otevírání obálek do vyrozumění dvou žadatelů o vyřazení z výběrového řízení (18 dní) a konání pohovoru (62 dní).
- VŘ č. j. [REDAKCE], trvání 97 dní: Etapa od vyrozumění o vyřazení z výběrového řízení do pohovoru 32 dnů.
- VŘ č. j. [REDAKCE], celkem 134 dní: Nezdůvodněná doba etapy od otevírání obálek do expedice vyrozumění o vyřazení 2 žadatelů (31 dní) a 48 dní od konání pohovoru, tj. 79 dní od otevírání obálek do pohovoru.
- VŘ č. j. [REDAKCE], celkem 116 dní: Etapa od expedice vyrozumění o vyřazení z výběrového řízení do konání pohovorů (38 dní), od pohovoru do vyrozumění žadatelů po pohovorech (32 dní).
- VŘ č. j. [REDAKCE], celkem 102 dní: Nezdůvodněná dlouhá doba etapy od otevírání obálek do vyrozumění žadatelů o vyřazení z výběrového řízení (28 dní) a do pohovoru (38 dní), tj. celkem 66 dní od otevírání obálek.

AT identifikoval v rámci analýzy auditovaného vzorku 20 vnějších výběrových řízení v roce 2021 podle ZSS dílčí nedostatky věcného i formálního charakteru s různou mírou významnosti, které jsou uvedeny v dílčích zjištěních.

Ujištění U11:

Auditovaný útvar plní roli realizátora vnějších výběrových řízení podle zákona o státní službě na obsazení uvolňovaných služebních míst na MZV.

Zjištění Z11:

Analýzou vzorku vnějších VŘ – ZSS byly identifikovány tyto dílčí nesrovnalosti:

- AT poukazuje na absenci údaje o předpokládaném nástupu na dotčené místo v Oznámení o vyhlášení vnějšího výběrového řízení. Text oznámení se v zásadě omezuje na konstatování, že den nástupu bude určen v závislosti na dokončení daného VŘ; taková formulace nevyhovuje povinnosti uvádět „datum předpokládaného nástupu“, uložené článkem 5 odst. 4 MPMV.
- AT konstatuje dílčí nedostatek Vyrozumění o výsledku výběrového řízení. AT nenalezl auditní stopu o informování žadatelů o zrušení výběrového řízení dle článku 38 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 (č.j. 445101/2021-PERS, č. j. 445793/2021-PERS, č. j. 445903/2021-PERS, č. j. 453905/2021-PERS).
- AT poukazuje na neprůkaznost oběhu spisů, kdy u vyznačeného účastníka oběhu nebyl uveden podpis a datum a tím nebylo doloženo vyřízení spisu dle článku 18 Spisového řádu MZV - např. č. j. 445120/2021-PERS, č. j. 445903/2021-PERS, č. j. 446685/2021-PERS, č. j. 446810/2021-PERS, č. j. 453607/2021-PERS.

Závažnost zjištění Z11:

Střední míra významnosti.

Doporučení D7 ke zjištění Z11, první odrážka:

AT, ve vazbě na zjištění **Z11, první odrážka**, doporučuje uvádět v oznámení o vyhlášení výběrového řízení datum předpokládaného nástupu na dotčené služební místo tak, jak tato povinnost plyne z článku 5 odst. 4 MPMV.

Vnější výběrová řízení podle zákoníku práce

Výběr zaměstnanců na systemizovaná místa obsazovaná podle ZP se provádí podle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tímto předpisem nejsou formalizovány proces, podmínky a způsob výběru, s výjimkou vodítka obsaženého v § 30 odst. 1 ZP. Nastavení procesu vnějších výběrových řízení podle ZP je plně v gesci MZV.

V rámci ověření funkčnosti systému a analýzy procesu byl z vybraného vzorku 31 realizovaných vnějších výběrových řízení v roce 2021 vybrán vzorek 11 výběrových řízení podle ZP.

Analyzovaný vzorek vnějších VŘ-ZP

P.č.	Útvar	Název výběrového řízení	Č. j.	Datum vypsání	Datum ukončení
1.				12.2021	7.2.2022
2.				3.2021	11.6.2021
3.				2.2021	21.6.2021
4.				7.2021	11.11.2021 zrušeno
5.				3.2021	8.7.2021
6.				4.2021	8.7.2021
7.				2.2021	19.4.2021
8.				2.2021	21.8.2021 zrušeno
9.				2.2021	27.7.2021 zrušeno
10.				3.2021	28.5.2021
11.				10.2021	14.12.2021

Analyzovaný vzorek vnějších VŘ-ZP- statistické údaje

Popis	Žadatelé	Poznámky
Počet přihlášených žadatelů	108	z toho 51 mužů a 57 žen
Počet vyřazených žadatelů	22	
Počet žadatelů pozvaných na pohovor	67	
Počet vybraných žadatelů	8	z toho 4 rezignovali
Počet žadatelů – odstoupili/rezignovali	19	vč. vybraných žadatelů

Popis	Počet VŘ
VŘ - podle plánu střídání	8
VŘ - přímo vnější	2
VŘ - na nové systemizované místo	2
VŘ - místo na dobu určitou	1
VŘ – převedení zaměstnance na jiný útvar	0
VŘ – ukončení/výpověď na vlastní žádost	0
VŘ – odchod do důchodu	0
VŘ – mateřská/rodičovská dovolená	1
VŘ - po vnitřním VŘ	1
VŘ – dlouhodobě neobsazené místo	0
VŘ – nevybrán nikdo	2
VŘ – zrušeno	3
Opakování vnějšího výběrového řízení	0
Námítky / stížnosti	0

Vyřazení z výběrového řízení byli žadatelé z důvodu:

- nesplnění požadavku znalosti cizího jazyka (8 žadatelů),
 - nesplnění odborného zaměření vzdělání (1 žadatel),
 - vítězství v jiném výběrovém řízení (1 žadatel).

Z výběrového řízení odstoupilo/rezignovalo celkem 19 žadatelů. Byl identifikován 1 případ, kdy žadatel odstoupil z důvodu odmítnutí tzv. jazykového auditu.

Zrušena byla celkem 3 výběrová řízení z různých důvodů:

- nikdo nebyl vybrán (neúspěch všech žadatelů),
- odstoupení/rezignace vítěze.

AT v rámci analýzy auditovaného vzorku 11 vnějších výběrových řízení v roce 2021 podle ZP ověřil délku jednotlivých etap procesu a délku výběrových řízení.

Průměrná doba trvání výběrového řízení byla **cca 69 dní**, přičemž **minimální doba** výběrového řízení byla **32 dní** a **maximální doba** výběrového řízení byla **141 dní**.

Analýzou vybraného vzorku byla zjištěna **vnější výběrová řízení s dlouhou dobou trvání** a související skutečnosti:

- VŘ č. j. 445653/2021-PERS, celkem 141 dní: Nezdůvodněná doba trvání od otevírání obálek do obeslání žadatelů o vyřazení z výběrového řízení (57 dní) a konání výběrového řízení (63 dní), od pohovorů do schválení výsledku výběrového řízení (60 dní). Neúměrná délka procesu opatrně vedla k rezignaci vítěze a následnému zrušení výběrového řízení.

- VŘ č. j. 445777/2021-PERS, celkem 110 dní: Nezdůvodněná dlouhá doba trvání od otevírání obálek do odeslání žadatelů o vyřazení z výběrového řízení (35 dní) a konání výběrového řízení (72 dní). Z důvodu nejistoty pozic na ZÚ Moskva bylo výběrové řízení zrušeno.
- VŘ č. j. 445371/2021-PERS, celkem 100 dní: Nezdůvodněná dlouhá doba trvání od otevírání obálek do obeslání žadatelů o vyřazení z výběrového řízení (63 dní) a konání výběrového řízení (72 dní). Neúměrná délka procesu zřejmě vedla ke 2 rezignacím žadatelů.

AT identifikoval v rámci analýzy auditovaného vzorku 11 vnějších výběrových řízení v roce 2021 podle ZP dílčí nedostatky věcného i formálního charakteru s různou mírou významnosti, které jsou uvedeny v dílčích zjištěních.

Ujištění U12:

Auditovaný útvar plní roli realizátora vnějších výběrových řízení podle zákoníku práce na obsazení uvolňovaných systemizovaných míst na MZV.

Zjištění Z12:

Analýzou vzorku vnějších VŘ - ZP byly identifikovány tyto dílčí nesrovnalosti:

- AT poukazuje na absenci údaje o předpokládaném nástupu na dotčené místo v „Oznámení o vyhlášení výběrového řízení“, ve kterém bylo uvedeno, že den nástupu bude určen v závislosti na dokončení daného výběrového řízení na dotčené místo.
- AT poukazuje na vnější výběrové řízení (č. j. 445562/2021-PERS). Na místo konzulárního referenta na ZÚ Kyjev byl vybrán jako nejvhodnější žadatel, který nebyl zaměstnancem MZV, splňoval jazykové požadavky (RJ 2), avšak neměl platné osvědčení fyzické osoby NBÚ [REDAKCE]. Výběrová komise nevybrala/nenavrhla na dotčené místo žadatele, zaměstnance MZV, který splňoval jazykové požadavky (RJ, AJ 4) i požadavek způsobilosti přístupu k utajovaným informacím [REDAKCE].
- AT upozorňuje na nedostatečnou průkaznost dokumentu o provedeném úkonu otevírání obálek se žádostmi o účast ve výběrových řízeních, kdy ve vyplněné tabulce byly provedeny úpravy ručně, vpisky a škrty nejsou jednoznačně čitelné – viz č. j. 445777/2021-PERS.
- AT konstatuje, že rezignace žadatele na místo v rámci vnějšího výběrového řízení nebyla vždy písemně doložena osobou, která rezignovala na dotčené místo. Rezignace žadatele byla obvykle konstatována pouze v záznamu k věci ve spisové dokumentaci k příslušnému výběrovému řízení.
- AT poukazuje na nejednotnost vedení spisové dokumentace PERS k jednotlivým vnějším výběrovým řízením. V některé spisové dokumentaci byla založena standardní e-mailová komunikace týkající se oznámení výsledků výběrového řízení nebo oznámení o vyřazení žádosti, jinde tyto dokumenty chyběly; dokumenty o otevírání obálek nebyly vždy podepsány zaměstnanci, kteří provedli tento úkon – např. č. j. 446379/2021-PERS.

Závažnost zjištění Z12:

Střední míra významnosti.

Doporučení D8 zjištění Z12, čtvrtá odrážka:

AT, ve vazbě na zjištění **Z12, čtvrtá odrážka**, doporučuje zajistit, aby rezignace žadatele byla vždy doložena písemným dokumentem žadatele (např. e-mailem nebo dopisem) a uložena do příslušné spisové dokumentace vnějšího výběrového řízení.

2. 12. Softwarová podpora

V podmínkách MZV je v rámci realizace výběrových řízení zajištěna softwarová podpora, která umožňuje uživateli provádět činnosti v rozsahu stanoveného oprávnění v konkrétním informačním systému nebo ve specifické aplikaci:

- 1) personálně - mzdovém systému OK Base, do kterého mají přístup pouze určení zaměstnanci;
- 2) systém IS MZV-V - program Lotus Notes: vnitřní elektronická pošta umožňující komunikaci mezi útvary ústředí a ZÚ a přístup do databáze Personální informace;
- 3) systém IS MZV-I: vnější počítačová síť v ústředí MZV, pro komunikaci mezi ústředím a ZÚ formou zprávy v programu Lotus Notes a pro e-mailovou komunikaci mezi veřejností a MZV;
- 4) systém IS MZV-I - portál Extranet MZV: dostupnost informací o vyhlášených výběrových řízeních;
- 5) webové stránky MZV: aktivity MZV v oblasti webových stránek za účelem zveřejnění informací mj. o vyhlášení výběrových řízení;
- 6) elektronický systém spisové služby SPI-3, který je instalován v informačním systému MZV a slouží k výkonu spisové služby na MZV, a to jak v ústředí, tak na ZÚ.

Správu systému OK Base a technickou podporu, dle článku 4 Vnitřního řádu PERS, zajišťuje oddělení seniorního karierního poradce (PERS-SKP).

MZV užívá informační systém o státní službě (modul ISoSS)²⁰, který byl zřízen zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě. MZV je mj. povinno, podle § 24 odst. 6 ZSS, zveřejňovat všechna vyhlášená výběrová řízení na obsazení volných míst prostřednictvím ISoSS, jehož správcem je Ministerstvo vnitra. Za MZV mají do informačního systému o státní službě (na adrese <https://portal.isoss.cz>) přístup pouze určení (vybraní) zaměstnanci. Do modulu ISoSS se přenášejí z OK Base základní údaje o státních zaměstnancích MZV. Přenos údajů za MZV zajišťuje PERS.

Dalším nástrojem je aplikace MS Teams, která se v rámci výběrových řízení osvědčila pro účely jednání výběrové komise a pohovorů se žadateli o účast ve výběrovém řízení. PERS poukázal na výhody této formy - efektivnost komunikace s žadateli a možnost operativního řešení změn v organizaci výběrového řízení, zejména pohovorů před výběrovou komisí. Žadatelé o účast ve výběrovém řízení, na základě „Čestného prohlášení k účasti na pohovoru“, dávají souhlas s konáním pohovoru před výběrovou komisí formou internetového telefonického hovoru či videohovoru.

Uvedené nástroje mají zajistit mj. transparentnost realizace výběrových řízení v rámci MZV a také umožňují přezkoumatelnost procesů v auditované oblasti.

²⁰ Hlava VIII § 179 - § 183 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Doplňující zdroje informací o zaměstnancích MZV jsou:

- Evidence diplomatických pracovníků vedená PERS, která obsahuje jména diplomatických pracovníků, kteří jsou nebo v nejbližších 6 měsících budou k dispozici pro zařazení v útvarech ústředí; evidence je přístupná představeným všech útvarů v ústředí;
- IS MZV-V - databáze „Zaškolovací knížky“;
- IS MZV-V - aplikace „Osobní informace“ s přístupem všem zaměstnancům pouze k jejich osobním údajům²¹.

Primárním zdrojem evidence výběrových řízení je personální a mzdový systém OK Base, který je mj. zdrojem služebních údajů (úložištěm informací) na základě schválené systemizace MZV. ■ [redacted]. Data o dřívějším působení zaměstnanců na MZV nejsou v systému zanesena. Ve věci zpracování osobních údajů (i citlivých informací) je PERS, resp. MZV, vázán zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Se systémem OK Base pracují [redacted]. Přístup jednotlivých zaměstnanců PERS do systému není jednotný, závisí od stanovených rolí souvisejících s výkonem dané agendy, mj. s vkládáním údajů a informací o vnitřních výběrových řízeních.

Uvedený systém je zdrojem údajů pro PERS-VPKR za účelem vytvoření plánů střídání v daném roce. Z OK Base se generují tabulky s údaji o nominacích na obsazení systemizovaných míst v zahraničí a v ústředí. Tabulky, které jsou komplexním podkladem k projednávání plánů střídání na jednání personální rady, zpracovávají určení dva z personalisté PERS-SKP, přičemž pouze jeden má zároveň přístup ISoSS.

Z OK Base se replikuje do ISoSS základní údaje o státních zaměstnancích MZV; je nastavena také možnost manuálního vkládání údajů.

[redacted] a představení dalších útvarů, tzn. určení zaměstnanci s omezením přístupu do systému podle stanovených rolí, resp. kódu jejich pracovního místa.

Systém OK Base je propojen s databází LN „Personální informace“, [redacted].

V databázi „Personální informace“ se zveřejňují výběrová řízení v systému IS MZV-V. Dle informace PERS, resp. OICT, je obsah databáze načítán každý týden přímo ze systému OK Base a v rámci aktualizace databáze jsou veškerá původní data o výběrových řízeních odstraněna.

V rámci auditního interview PERS seznámil AT se systémem OK Base a umožnil náhled do modulu ISoSS a přednesl ukázkou přenosu dat mezi těmito systémy.

AT ověřil oznámení o vyhlášení vnějších výběrových řízení náhledem na webových stránkách MZV v sekci O ministerstvu - kapitola Zaměstnání a stáže - podkapitola Aktuální nabídky zaměstnání.

²¹ Sdělení státního tajemníka č. 8/2022 ze dne 19. 5. 2022 ve věci spuštění aplikace „Osobní informace“.

Ujištění U13:

Softwarová podpora v rámci oblasti výběrových řízení je zajištěna a funkční, a to v různých segmentech (interní aplikace, externí systémy, interní a externí poštovní klient, webové stránky).

Zjištění Z13:

- Jednotlivé softwarové nástroje nejsou vzájemně propojeny (systém OK Base s modulem ISoSS) nebo optimálně propojeny (např. OK Base s databází Personální informace). Tento stav klade nároky na pracnost, důslednost a spolehlivost zajištění přenosu dat mezi jednotlivými nástroji a na funkčnost vnitřního řídicího a kontrolního systému v auditované oblasti.

- Systém OK Base vykazuje dílčí nedostatky. Systém není podporován funkcionalitami, kterými by bylo možné pro potřeby PERS nastavit zpracování přehledů o zaměstnancích MZV z různých hledisek a také mj. zjistit statistická data (např. počet výběrových řízení v určitém období, trendy počtu výběrových řízení, uchazečů aj., počet přihlášek v rámci plánu střídání, počet vnějších výběrových řízení, počet vyřazených žádostí o účast ve výběrovém řízení).

PERS řeší problém softwarové podpory s PC Help.

Závažnost zjištění Z13:

Střední míra významnosti.

Doporučení D9 ke zjištění Z13:

AT, ve vazbě na zjištění **Z13**, doporučuje stanovit v rámci přípravy zadání MZV k plánovanému projektu nového personálně - mzdového systému požadavky na nastavení specifických funkcionalit podle potřeb PERS, ve vazbě na propojení nového systému s databází Personální informace, umožňujících vytváření sestav podle definovaných kritérií a v určitém časovém horizontu, včetně dlouhodobého uchování dat.

2. 13. Vedení dokumentace k výběrovým řízením

Základním vnitřním předpisem pro oblast manipulace s neutajovanými dokumenty je **Vnitřní předpis ministra č. 1/2018, kterým se vydává Spisový řád MZV**.

Spisový řád upravuje organizaci a výkon spisové služby v podmínkách v oblasti správy neutajovaných dokumentů a spisů od jejich vzniku nebo doručení do jejich komisionálního zničení nebo trvalého uložení v archivu MZV.

Spisový řád v článku 8 odst. 1 stanoví odpovědnost vedoucího útvaru za správný výkon spisové služby v jím řízeném útvaru a odpovědnost zaměstnance za správný výkon spisové služby ve své agendě. Zaměstnanci jsou, dle článku 9 odst. 4, povinni dodržovat zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, a příslušné předpisy o ochraně osobních údajů a obzvláště dbát při manipulaci se spisy v listinné podobě, aby nedošlo k úniku osobních údajů či neoprávněnému přístupu ke spisům obsahujícím osobní údaje.

Spisová dokumentace k výběrovým řízením je vedena v listinné podobě a v elektronické podobě dle příslušných ustanovení Spisového řádu.

Spisová dokumentace výběrových řízení v listinné podobě obsahuje dokumenty v listinné podobě a dokumenty v elektronické podobě (i další související záznamy či informace) vytvořené nebo přijaté v celém procesu výběrových řízení, které jsou ke každému jednotlivému výběrovému řízení evidovány pod stejným číslem jednacím přiděleným systémem SPI-3.

Spisová dokumentace k ukončeným výběrovým řízením je uložena v listinné podobě v **archivu PERS** ([REDAKCE]). Po odchodu bývalé zaměstnankyně je správou archivu PERS dočasně pověřen sekretariát PERS, který podle článku 4 odst. 1 mj. provádí odborný dohled nad spisovou službou a celkovou kontrolu výkonu spisové služby v odboru. V řešení je nástup nové zaměstnankyně, která bude plnohodnotně vykonávat správu archivu PERS.

Přístup do archivu PERS mají pouze [REDAKCE]. Další zaměstnanci MZV mohou vstupovat do prostor archivu PERS pouze na základě souhlasu ředitele/ředitelky PERS. V současné době není určen zaměstnanec odpovědný za archiv PERS.

Spisová dokumentace k ukončeným výběrovým řízením je uložena ve dvou částech - samostatně vnitřní výběrová řízení a samostatně vnější výběrová řízení. V době provádění auditu byla v archivu PERS uložena spisová dokumentace k výběrovým řízením z let 2019, 2020, 2021 i část roku 2022.

Výpůjčka uložené spisové dokumentace k výběrovým řízením je umožněna pouze zaměstnancům PERS, kteří zajišťují agendu vnitřních a vnějších výběrových řízení. Zavedena je knihovna výpůjček uložených dokumentů a spisů vždy na daný rok. Zaměstnanec PERS si může vypůjčit potřebnou dokumentaci osobně proti podpisu v knize výpůjček.

Nahlédnout do potřebné spisové dokumentace umožní PERS, v případě potřeby, představeným MZV na základě předchozího souhlasu ředitele/ředitelky PERS. Do spisové dokumentace může PERS umožnit náhled také osobě, která byla žadatelem o účast ve výběrovém řízení a podala námitku nebo stížnost k procesu výběrového řízení, kdy námitka

nebo stížnost byla v řízení podle správního řádu. K takovému případu, po dobu působení současného vedoucího oddělení PERS-KPJZ, nedošlo.

Dokumentaci v elektronické podobě tvoří pomocná elektronická evidence v odděleních formou excelových tabulek se základními údaji a informacemi o jednotlivých výběrových řízeních v daném roce.

Elektronická evidence k vnějším výběrovým řízením je na PERS-KPJZ vedena na sdíleném disku I:/ formou pomocné evidence - excelové tabulky, do které zaměstnanci oddělení průběžně vkládají a doplňují údaje o jednotlivých výběrových řízeních. Uvedená tabulka zároveň slouží pro účely kontroly stavu realizace VŘ.

Elektronickou evidenci k vnitřním výběrovým řízením tvoří zejména plán střídání do zahraničí a plán střídání do ústředí a přehledy výsledků jednání personální rady o obsazení dotčených míst.

AT ověřil na místě v archivu PERS systém vedení spisové dokumentace všech forem výběrových řízení realizovaných v auditovaném období za rok 2021.

Ujištění U14:

Spisová dokumentace k výběrovým řízením je vedena podle příslušných ustanovení Vnitřního řádu ministra č. 1/2018, kterým se vydává Spisový řád MZV.

Místnost archivu PERS [REDAKCE].
Ke vstupu do archivu PERS jsou přijata opatření vyplývající z Vnitřního předpisu ministra č. 4/2020 o objektové bezpečnosti Trauttmansdorffského paláce.

2. 14. Souhrn rizikových faktorů v auditované oblasti

Cílem auditorského týmu bylo v rámci auditu ověřit, zda je respektován princip minimalizace rizika v auditované oblasti.

Auditovaný útvar identifikuje rizika v rámci pravidelné analýzy rizik na MZV, která je prováděna každoročně v souladu s § 25 odst. 4 zákona o finanční kontrole a přijímá opatření k zajištění jejich eliminace.

V rámci periodické analýzy rizik na MZV v roce 2021 (č. j. 128740-1/2021-OKST), kterou provedl Odbor kanceláře státního tajemníka a koncepčního řízení ve věcech státní služby, byla útvary ústředí identifikována rizika vztahující se k auditované oblasti.

Na základě provedené analýzy rizik zpracoval OKST tzv. mapu rizik (přehled definovaných a hodnocených rizik z hlediska významnosti vlivu a pravděpodobnosti výskytu), ze které vyplynula v oblasti výběrových řízení níže uvedená rizika, např.:

- **riziko kompetenční:**
 - prodlužování výběru a nominace zaměstnance;
 - nesystémové zásahy do výběrových řízení;
 - nemožnost bezprostředně nadřízeného představeného účastnit se výběrového řízení na obsazení místa budoucího podřízeného zaměstnance;
 - nezohlednění specifik ZÚ (dle kategorizace ZÚ) při výběru zaměstnance na pozici na ZÚ;
 - nezohlednění rodinného, psychologického či jiného stavu zaměstnanců ve vazbě na situaci v teritoriu budoucího působení v zahraničí při výběru zaměstnance na pozici na ZÚ;
- **riziko organizace a řízení:**
 - neúměrně dlouhá doba /zdlouhavý proces výběrových řízení;
- **riziko lidských zdrojů:**
 - pozdní vyhledávání výběrového řízení;
 - obtížné získávání kvalifikovaných zaměstnanců (mj. i pro práci v IT);
 - úbytek kvalitních zájemců v důsledku nepružných a časově zdlouhavých výběrových řízení;
 - nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů (např. v OICT);
 - dlouhodobě neobsazená systemizovaná místa;
 - nezohlednění rodinného, psychologického či jiného stavu zaměstnanců ve vazbě na situaci v teritoriu budoucího působení v zahraničí při výběru zaměstnanců na pozice na ZÚ.

AT v rámci auditu ověřil nastavení a funkčnost systému řízení rizik, zda jsou rizika vztahující se k auditované oblasti včas rozpoznávána a zda je respektován princip minimalizace rizika,

tzn., zda jsou přijímána odpovídající opatření k jejich vyloučení nebo eliminaci s ohledem na jejich pravděpodobnost výskytu a významnost dopadu.

V rámci přípravy auditu byla definována teoretická možná rizika:

- riziko nedodržování obecně závazných právních předpisů a předpisů a aktů řízení MZV;
- nedostatky v metodickém zajištění a nastavení postupů;
- neoptimální/nedostatečná komunikace v rámci přípravy a průběhu výběrového řízení;
- neúměrná délka výběrových řízení, neúměrné prodlužování výběru žadatele;
- neobsazená místa po dobu delší než nezbytnou;
- částečná netransparentnost auditovaného procesu;
- problematické obsazování některých míst z důvodu malého zájmu o dané agendy.

V rámci analýzy auditované oblasti a auditovaného vzorku výběrových řízení realizovaných v roce 2021 byl potvrzen výskyt následujících typů rizik s různou mírou významnosti:

- **riziko organizace a řízení:**
 - neúměrně dlouhá doba trvání výběrového řízení;
 - nedostatečná funkčnost vnitřního řídicího a kontrolního systému;
 - nefungující tok informací;
- **riziko lidského faktoru:**
 - neoptimální soulad postupů v rámci realizace výběrových řízení s principy dobré praxe;
 - dílčí nedostatky spisové dokumentace k výběrovým řízením;
- **riziko lidských zdrojů:**
 - nezájem o dotčené místo nebo o teritorium výkonu služby v zahraničí;
 - rezignace žadatele nebo vybraného nejvhodnějšího žadatele (např. v důsledku délky trvání výběrového řízení a neinformovanosti ze strany MZV, zda už žadatel byl vyřazen či nikoliv);
- **riziko technické a provozní:**
 - chybějící funkcionality systému OK Base a databáze „Personální informace“;
 - neoptimální propojení systému OK Base s databází „Personální informace“;
 - absence archivace údajů v databázi „Personální informace“ o realizovaných výběrových řízeních.

Ujištění U15:

Auditorský tým poskytuje ujištění o tom, že v rámci auditovaného útvaru je systém řízení rizik nastaven a každoročně probíhá analýza rizik a aktualizuje se katalog rizik. Řízení rizik v zásadě funguje, ale jsou třeba určitá zlepšení. Zejména se doporučuje nejvýznamnější identifikovaná rizika zapracovat do strategického dokumentu určujícího cíle a záměry personální politiky na MZV v delším časovém horizontu.

3. Podpisová doložka

.....
[redacted] ředitel GIA a vedoucí auditorského týmu

[redacted] interní auditorka a členka auditorského týmu

[redacted] interní auditor a člen auditorského týmu

V Praze dne 27. 9. 2023

Předkládá: [redacted] ředitel GIA

Nepodepsáno
auditorem²²

K ROZHODNUTÍ: Další publikace zprávy z auditu

Ukládám, aby výsledky interního auditu **BYLY** x **NEBYLY**

předloženy do kolegia ministra, a to v souladu s Jednacím řádem kolegia ministra.

Pro poskytnutí výsledků interního auditu stanovím následující rozsah:

- pouze souhrnná informace, resp. prezentace v intencích kap. „Manažerské shrnutí“;
- souhrnná informace dle předchozího bodu a akční plán;
- úplná informace (kompletní zpráva z auditu vč. všech příloh a akčního plánu).

Ukládám, aby s výsledky interního auditu (kompletní zpráva z auditu vč. všech příloh a akčního plánu), mimo standardní rozdělovník stanovený touto zprávou z auditu, byly seznámeny další subjekty:

-
- SPK/pověřенец pro ochranu osobních údajů na MZV (formou náhledu do zprávy z auditu)

Zprávu převzal a rozhodl o další publikaci výsledků auditu:

Bc. Jan Lipavský, ministr zahraničních věcí [redacted]

Dne 5. 10. 2023

²² Ke dni 20. 1. 2023 došlo, ze strany MZV, k ukončení služebního poměru auditora ve zkušební době.

4. Seznam použitých zkratek

AT	Auditorský tým
ATP	Nediplomatický pracovník
BEZO	Bezpečnostní odbor
DA	Diplomatická akademie
DP	Diplomatický pracovník
ISoSS	Informační systém o státní službě
KŘ - ATP	Karierní řád pro nediplomatické pracovníky
KŘ - DP	Karierní řád pro diplomatické pracovníky
MPMV	Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu
NBÚ	Národní bezpečnostní úřad
KPJZ	PERS - Oddělení karierního poradce juniorních zaměstnanců a služebního hodnocení (do 30. 9. 2022)
LPTP	Odbor lidských práv a transformační politiky
OICT	Odbor informačních a komunikačních technologií (org. změna od 1. 1. 2023 - OPIKT a ORIKT)
OKST	Odbor kanceláře státního tajemníka a koncepčního řízení ve věcech státní služby
OSPV	Odbor služebních a pracovněprávních věcí
OSR	Odbor správy rozpočtu
PERS	Personální odbor
SKP	PERS - Oddělení seniorního karierního poradce
SŘ	Správní řád
ST	Státní tajemník
VK	Výběrová komise
VNVR	PERS - Oddělení vnitřní výběrová řízení (od 1. 10. 2022)
VPKR	PERS - Oddělení vnitřního plánování a karierního růstu (do 30. 9. 2022)
VŘ	Výběrové řízení
VŘ-ZSS	Výběrové řízení podle zákona o státní službě
VŘ-ZP	Výběrové řízení podle zákoníku práce
VVR	PERS - Oddělení vnitřní výběrová řízení (od 1. 10. 2022)
VZÚ	Vedoucí zastupitelského úřadu
ZSS	Zákon o státní službě
ZVZÚ	Zástupce vedoucího zastupitelského úřadu
ZZS	Zákon o zahraniční službě

5. Seznam příloh

P. č.	Název přílohy
1.	Pověření k internímu auditu
2.	Zápis o zahájení interního auditu
3.	Záznam z projednání návrhu auditní zprávy
4.	Akční plán PERS
5.	Legenda k hodnocení významnosti a legenda ke kategoriím výroku auditora

PŘÍLOHA Č. 1 – Pověření k internímu auditu

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ

Generální inspekce a interní audit

Č. j.: 118792/2022-GIA-I.

Pověření č. 5/2022/IA

Na základě ustanovení § 28 zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s Plánem útvaru interního auditu na rok 2022 pověřuji

pana **Mgr. Jiřího Linka**,

evidenční číslo státního zaměstnance 10006470, jako vedoucího auditorského týmu,

paní **Mariannu Kokoškovou**,

evidenční číslo státní zaměstnankyně 10052895, jako členku auditorského týmu,

aby v době od 4. 7. 2022 do 30. 9. 2022 vykonali interní audit

„Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost“,

jehož účelem je ověřit systém a proces vnitřních a vnějších výběrových řízení v ústředí MZV, jejich transparentnost, délku, efektivnosti a přezkoumatelnost v návaznosti na platnost zákona o státní službě, zákona o zahraniční službě, zákoníku práce a příslušných předpisů a aktů řízení MZV a vyhodnotit stav v auditované oblasti s ohledem na potřeby útvarů MZV.

Auditovaným útvarem určuji Personální odbor.

Žádám, aby pověřeným zaměstnancům Generální inspekce a interního auditu byly poskytnuty veškeré požadované doklady a všechny informace o skutečnostech souvisejících s auditovanou činností a vytvořeny jim odpovídající materiální a technické podmínky pro vykonání auditu.

V Praze dne 27 -06- 2022

.....
ředitel Generální inspekce a interního auditu

PŘÍLOHA Č. 2 - Zápis o zahájení interního auditu

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ

Generální inspekce a interní audit

Č. j.: 118792/2022-GIA-V.

V Praze dne 4. 7. 2022

Zápis o zahájení interního auditu č. 5/2022/IA

„Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost“

v Personálním odboru

Přítomni:

za Generální inspekci a interní audit: Mgr. Jiří Linek , vedoucí auditorského týmu
Marianna Kokošková , členka auditorského týmu

za auditovaný útvar: PhDr. Jana Hybášková , ředitelka PERS

Audit byl zahájen dne: 4. 7. 2022 v 9.00 hod.

Audit bude proveden za období: Rok 2021, v případě věcných souvislostí i období předcházející či navazující

Termín vykonání auditu: 4. 7. 2022 do 30. 9. 2022

Představené auditovaného útvaru, kterému bylo oznámení o zahájení auditu předáno dokumentem č. j. 118798/2022-GIA dne 27. 6. 2022, bylo předloženo pověření auditorského týmu k provedení auditu a program auditu. Představená auditovaného útvaru byla seznámena s účelem auditu a jeho zaměřením. Program auditu je možné rozšířit jak z hlediska časového, tak i obsahového, a to na základě poznatků získaných v průběhu auditu.

Představená auditovaného útvaru byla informována o možnosti podat námitku podjatosti jednotlivých členů auditorského týmu k vedoucímu útvaru interního auditu (řediteli GIA), a to v den zahájení auditu.

Auditovaný útvar vytvoří pro činnost auditorského týmu odpovídající podmínky.

Ke koordinaci činnosti auditorského týmu s auditovaným útvarem byl určen/byli určeni tento zaměstnanec/tito zaměstnanci:

- za PERS

Za auditovaný útvar:

ředitelka PERS

Za GIA:

vedoucí auditorského týmu

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ
ČESKÉ REPUBLIKY
Generální inspekce a interní audit

PŘÍLOHA Č. 3 - Záznam z projednání návrhu auditní zprávy



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

Generální inspekce
a interní audit

Č. j.: 130590/2022-GIA – II.

V Praze dne 27-09-2023

ZÁZNAM Z PROJEDNÁNÍ

návrhu zprávy z interního auditu č. 5/2022/IA
„Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich
transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost“
v Personálním odboru

Podkladem pro projednání byl návrh zprávy o zjištěních z vykonaného auditu č. 5/2022/IA „Audit systému výběrových řízení v podmínkách MZV se zaměřením na jejich transparentnost, délku, efektivnost a přezkoumatelnost“ č. j. 130590/2022-GIA, který byl postoupen Personálnímu odboru (dále jen „PERS“) k vyjádření dne 22. 9. 2023.

Průběh projednání návrhu auditní zprávy:

- 1) Účastníci jednání se seznámili s návrhem auditní zprávy č. 5/2022/IA, s výsledky auditního šetření, ověřování a analýz, závěrem a výrokem auditora a doporučeními interního auditu.
- 2) Přípomínky auditovaného útvaru ze dne 14. 11. 2022 a ze dne 20. 12. 2022 k návrhu auditní zprávy č. 5/2022/IA byly vypořádány, zohledněny nebo vysvětleny.
- 3) Doporučení interního auditu obsažená v auditní zprávě č. 5/2022/IA byla projednána s vedoucím auditovaného útvaru. PERS přijal k odstranění zjištěných nedostatků konkrétní opatření, čímž byl dohodnut tzv. Akční plán, který tvoří přílohu č. 4 auditní zprávy.
- 4) Představený auditovaného útvaru podá vedoucímu útvaru interního auditu (řediteli GIA) ve lhůtě do 31. 12. 2024 zprávu o stavu plnění přijatých opatření.
- 5) Auditovaný útvar potvrzuje, že převzal jeden výtisk tohoto záznamu jako doklad o projednání návrhu auditní zprávy.

Projednání návrhu zprávy interního auditu bylo provedeno za účasti níže uvedených osob.

Přítomni za GIA MZV:

Mgr. Jiří Linek, ředitel GIA a vedoucí auditorského týmu
Marianna Kokošková, interní auditorka a členka auditorského týmu

Přítomni za auditovaný útvar MZV:

PhDr. Jana Hybášková, ředitelka PERS
JUDr. Jan Rouček, vedoucí odd. PERS-VNVR

PŘÍLOHA Č. 4 - Akční plán PERS

Příloha č. 4 k č. j.130590/2022-GIA

Akční plán PERS k auditu č. 5/2022/IA

PŘEHLED DOPORUČENÍ – akční plán

P. č.	Znění doporučení	Odpovědný útvar	Vyjádření auditovaného útvaru (popis přijatých opatření, případně zdůvodnění odmítnutí doporučení)	Termín plnění přijatého opatření
D1	AT, ve vazbě na zjištění Z1, doporučuje zpracovat listinnou koncepci personální práce na MZV ve smyslu povinnosti uložené v článku 40 odst. 1 Organizačního řádu MZV, v platném znění.	PERS	Akceptováno	31.12.2024
D2	AT doporučuje v rámci novelizace služebních předpisů státního tajemníka č.10/2018, kterým se vydává karierní řád pro diplomatické pracovníky, a č. 11/2018, kterým se vydává karierní řád pro nediplomatické pracovníky, provést celkovou revizi obou předpisů, která zohlední zjištění Z2. Poznámka k doporučení: AT zaznamenal dne 25. 9. 2023 vydání změn KR-DP a KR-ATP a sdělení státního tajemníka č. 18/2023 ze dne 18. 9. č. j. 124162/2023-MZV/OKST k novelám karierních řádů pro pracovníky MZV mj. s informací přípravě podstatnější revize karierních řádů.	PERS	Akceptováno, nezbytná součinnost dalších útvarů MZV	31.12.2024
D3	AT, ve vazbě na zjištění Z3, doporučuje plnohodnotně využívat formuláře „Záznam z výběrového řízení“, včetně prostoru pro vyjádření se personální rady (Záznam z personální rady), kdy předmětem tohoto vyjádření by mělo být odůvodnění návrhu kontrétního uchazeče ze strany personální rady, případně odůvodnění personální rady, proč nebyl navržen žádný z uchazečů, čímž by došlo ke zvýšení transparentnosti rozhodování personální rady, a to zejména v případech, kdy se účastní více uchazečů. Poznámka k doporučení: Nárůst administrativní zátěže lze zmírnit např. využíváním kódové formy zdůvodnění návrhu personální rady.	PERS	Akceptováno	30.6.2024

PŘEHLED DOPORUČENÍ – akční plán

D4	<p>AT, ve vazbě na zjištění Z4, doporučuje plnohodnotně u rozsáhlejších výběrových řízení, případně u výběrových řízení v rámci plánu střídání, vést ke každému spisu tzv. soupisku, ze které by bylo zřejmé, jaké dokumenty tvoří součást spisu.</p> <p>Poznámka k doporučení: Toto doporučení směřuje ke zvýšení konzistentnosti spisů, jednotnosti systému a ke zvýšení efektivnosti celého procesu.</p>	PERS	Akceptováno	30.6.2024
D5	<p>AT, ve vazbě na zjištění Z5, doporučuje auditovanému útvaru podrobit proces VR-ZSS optimalizační analýze za účelem jeho zefektivnění a zkrácené délky procesu.</p> <p>Poznámka k doporučení: Věta „Výběrové řízení se zpravidla dokončí do 90 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádostí.“ stejné jako celý § 164 zákona o státní službě, byla zrušena, a to k 31. 12. 2022.</p> <p>V aktuálním znění zákona o státní službě, konkrétně v § 24 odst. 6 zákona o státní službě, ve znění pozdějších předpisů je uvedeno, že „Výběrové řízení se zpravidla dokončí do 60 dnů ode dne uplynutí lhůty pro podávání žádostí“.</p>	PERS	Akceptováno	31.12.2024
D6	<p>AT, ve vazbě na zjištění Z6, doporučuje již v ivodních fázích procesu vnějšího výběrového řízení, informovat žadatele o průběhu a předpokládané délce výběrového řízení, o orientačním datu konání pohovoru a o tom, že bude o průběhu a výsledku výběrového řízení vždy vyrozuměn.</p>	PERS	V návaznosti na novelu ZSS prochází proces a postupy v rámci VR dle ZSS dílčími změnami a MV připravuje zcela nový metodický pokyn pro tento proces vč. nových vzorů pro jednotlivé úkony v rámci daného VR. PERS bude plně a zcela reflektovat tyto nové postupy a to od chvíle, kdy budou k dispozici.	31.12.2024
D7	<p>AT, ve vazbě na zjištění Z11, první odrážka, doporučuje uvádět v oznámení o vyhlášení výběrového řízení datum předpokládaného nástupu na dotčené služební místo tak, jak tato povinnost plyne z čl. 5 odst. 4 MPMV.</p>	PERS	Akceptováno	31.12.2023

PŘEHLED DOPORUČENÍ – akční plán

D8	AT, ve vazbě na zjištění Z12, čtvrtá odrážka, doporučuje zajistit, aby rezignace žadatele byla vždy doložena písemným dokumentem žadatele (např. e-mailem nebo dopisem) a uložena do příslušné spisové dokumentace vnějšího výběrového řízení.	PERS	Dané doporučení již bylo realizováno, a to ještě před započtením interního auditu v rámci preventivních opatření, kdy byli všichni referenti PERS, kteří mají v gesci agendu VR, upozorněni na důležitost a nezbytnost zakládání do spisu veškeré komunikace s uchazeči.	Bylo provedeno
D9	AT, ve vazbě na zjištění Z13, doporučuje stanovit v rámci přípravy zadání MZV k plánovanému projektu nového personálně - mzdového systému požadavky na nastavení specifických funkcionalit podle potřeb PERS, ve vazbě na propojení nového systému s databází Personální informace, umožňujících vytváření sestav podle definovaných kritérií a v určitém časovém horizontu, včetně dlouhodobého uchovávání dat.	PERS ve spolupráci s OSPV	PERS ve spolupráci s OSPV již teď upozorňuje na nedostatečnou technickou podporu OK Base ze strany MZV a provázanost jednotlivých systémů.	Bude realizováno v návaznosti na nový personálně-mzdový systém.

Vedoucí auditovaného útvaru PERS potvrzuje svým podpisem, že se seznámila s deklarovanými doporučeními interních auditorů. Zároveň byla ze strany PERS přijata opatření ve smyslu deklarovaných doporučení.

Vedoucí auditovaného útvaru se svým podpisem zavazuje, že bude informovat (písemně nebo elektronickou cestou) GIA o plnění akčního plánu PERS, a to ve lhůtě do 31. 12. 2024 zprávou o stavu realizace přijatých opatření.

Vedoucí auditovaného útvaru:

V Praze dne 27 -09- 2023


ředitelka PERS

PŘÍLOHA Č. 5 - Legenda k hodnocení významnosti a ke kategoriím výroku auditora

a) Legenda k hodnocení významnosti:

4 - Vysoká míra významnosti – Systémové nedostatky, které vedou a/nebo mohou vést k nesrovnalostem. Vliv těchto nedostatků na efektivní fungování řídicího a kontrolního systému je významný; důsledkem těchto nedostatků je, že nemůže být dosaženo přiměřené ujistění o fungování systému.

3 - Střední míra významnosti – Systémové nedostatky, které vedou a/nebo mohou vést k nesrovnalostem. Vliv těchto nedostatků na efektivní fungování ŘKS je velmi významný. Byla formulována doporučení k odstranění těchto nedostatků.

2 - Nízká míra významnosti – Nedostatky, které mají mírný dopad (vliv) na fungování ŘKS. Byla formulována doporučení k odstranění těchto nedostatků.

1 - Malá míra významnosti – Žádné nedostatky a/nebo nepatrné nedostatky, které nemají významný dopad na fungování řídicího kontrolního systému.

b) Legenda ke kategoriím výroku auditora:

Kategorie 1. Funguje dobře; jsou třeba pouze malá zlepšení.

Výrok bez výhrad. Nebyly zjištěny žádné nedostatky nebo pouze malé nedostatky. Tyto nedostatky nemají žádný významný dopad na fungování systému. Řídicí a kontrolní systém funguje dobře. Nebyly identifikovány systémové nedostatky. Byly zjištěny pouze dílčí formální nedostatky, které nemají vliv na funkčnost řídicího a kontrolního systému. Je nutné přijmout pouze nepatrná zlepšení. Identifikované nedostatky jsou pouze formálního charakteru.

Kategorie 2. Funguje, ale jsou třeba určitá zlepšení.

Výrok s částečnou výhradou. Byly zjištěny určité nedostatky. Tyto nedostatky mají mírný dopad na fungování systému. Byla formulována doporučení, která má provést subjekt, který je předmětem auditu. Řídicí a kontrolní systém funguje, vykazuje pouze dílčí formální nedostatky, které mají mírný dopad na funkčnost řídicího a kontrolního systému. Je nutné přijmout pouze dílčí formální nápravná opatření. Řídicí a kontrolní systém poskytuje přiměřenou jistotu o jeho funkčnosti a účinnosti. Je potřeba provést několik zlepšení.

Kategorie 3. Funguje částečně; jsou třeba zásadní zlepšení.

Výrok s výhradou. Byly zjištěny nedostatky, které vedly nebo by mohly vést k nesrovnalostem. Dopad na účinné fungování systému je významný. Byla zavedena doporučení a akční plán. Auditovaný subjekt se může rozhodnout přijmout nápravné opatření, aby se zmírnilo riziko nesprávného využití finančních prostředků. Identifikované nedostatky jsou systémové povahy se zásadním dopadem na funkčnost řídicích a kontrolních mechanismů. Řídicí a kontrolní systém funguje částečně. Na základě zjištěných nedostatků je nutné provést odpovídající relevantní nápravná a preventivní opatření. Je nutné provést podstatná zlepšení.

Kategorie 4. V zásadě nefunguje.

Záporný výrok. Byly zjištěny četné nedostatky, které vedly nebo by mohly vést k nesrovnalostem. Dopad na účinné fungování systému je významný – funguje špatně nebo nefunguje vůbec. Nedostatky jsou systémové a širokého rozsahu. V důsledku toho nelze získat žádnou jistotu z posouzení systému. Měl by být vytvořen a proveden formální akční plán. Řídicí a kontrolní systém nefunguje. Je nutné zdůvodnit, proč nefunguje. Byly identifikovány systémové nedostatky, které vedou nebo mohou vést k nesrovnalostem. Zjištěné nedostatky jsou systémové povahy a mají významný vliv na efektivní fungování řídicích a kontrolních mechanismů. Z důvodu existence těchto nedostatků nemůže být auditory poskytnuto dostatečné ujistění o funkčnosti řídicího a kontrolního systému a musí být přijata odpovídající nápravná opatření.