Karla Šlechtová
ministryně pro místní rozvoj

Datum
5. 6. 2015

Číslo jednací
17986/2015-21

Vážení,

zasílám Vám tímto metodické stanovisko č. 4 k Metodickému pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013 (dále MP lidské zdroje), který byl schválen usnesením vlády ze dne 16. června 2014 č. 444.

Metodické stanovisko se týká závaznosti a účinnosti MP lidské zdroje po 1. 7. 2015, tedy v období, kdy bude docházet k převodu zaměstnanců do služebního poměru. Zároveň řeší přenos pravidel vůči subjektům implementace, na něž se tento zákon nevztahuje. Součástí metodického stanoviska je též úprava v oblasti vnitřních převodů zaměstnanců.

MP lidské zdroje bude komplexně aktualizován po vstupu všech prováděcích předpisů zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platnost.

Znění metodického stanoviska bylo konzultováno s Auditním orgánem a Platebním a certifikačním orgánem Ministerstva financí, odborem vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě Ministerstva vnitra a odborem pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí.

Děkuji za Vaši spolupráci.

S pozdravem

Šlechtová

Příloha:

Metodické stanovisko č. 4 k závaznosti MP lidské zdroje

ROZDĚLOVNÍK:

Vážený pan
Ing. Andrej Babiš
1. místopředseda vlády pro ekonomiku, ministr
Ministerstvo financí
Letenská 15
118 10 Praha 1

Vážený pan
Milan Chovanec
ministr
Ministerstvo vnitra
Nad Štolou 3
170 34 Praha 7

Vážený pan
Ing. Jan Mládek CSc.
ministr
Ministerstvo průmyslu a obchodu
Na Františku 32
110 15 Praha 1

Vážená paní
Mgr. Michaela Marksová-Tominová
ministryně
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1/376
12801 Praha 2

Vážený pan
Ing. Dan Ťok
ministr
Ministerstvo dopravy
nábř. L. Svobody 1222/12
110 15 Praha 1

Vážený pan
MUDr. Svatopluk Němeček, MBA
ministr
Ministerstvo zdravotnictví
Palackého nám. 4
128 01 Praha 2

Vážený pan
PhDr. Marcel Chládek, MBA
ministr
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Karmelitská 7
118 12 Praha 1

Vážený pan
Mgr. Richard Brabec
ministr
Ministerstvo životního prostředí
Vršovická 442/65
100 10 Praha 10

Vážený pan
Mgr. Daniel Herman
ministr
Ministerstvo kultury
Maltézské náměstí 1
118 11 Praha 1

Vážený pan
RSDr. Milan Pipal
předseda
Regionální rada regionu soudržnosti Severozápad
Berní 2261/1
400 01 Ústí nad Labem

Vážený pan
Bc. Lubomír Franc
místopředseda
Regionální rada regionu soudržnosti Severovýchod
Pražská 320/8
500 04 Hradec Králové

Vážený pan
Ing. Miloš Petera
předseda
Regionální rada regionu soudržnosti Střední Čechy
Zborovská 11
150 21 Praha 5

Vážený pan
Ivo Grüner
předseda
Regionální rada regionu soudržnosti Jihozápad
Jeronýmova 1750/21
370 01 České Budějovice

Vážený pan
MUDr. Jiří Běhounek
předseda
Regionální rada regionu soudržnosti Jihovýchod
Kounicova 13
602 00 Brno

Vážený pan
Miroslav Novák
předseda
Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko
Hrabákova 1/1861
702 00 Ostrava - Moravská Ostrava

Vážený pan
Ing. Jiří Rozbořil
předseda
Regionální rada regionu soudržnosti Střední Morava
Jeremenkova 1211/40b
779 00 Olomouc

Vážený pan
Ing. Zdena Javornická
zástupkyně ředitele odboru fondů EU
Magistrát hl. m. Prahy
Jungmannova 35/29
110 00 Praha 1

Na vědomí:

Vážená paní
Ing Veronika Ondráčková
ředitelka
Platební a certifikační orgán - NF
Ministerstvo financí
Letenská 15
118 10 Praha 1

Vážený pan
PhDr. Evžen Mrázek
ředitel
Auditní orgán
Ministerstvo financí
Letenská 15
118 10 Praha 1

Metodické stanovisko ministryně pro místní rozvoj č. 4

k MP lidské zdroje ve věci jeho závaznosti a účinnosti po 1. 7. 2015

Metodické stanovisko k Metodickému pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013 (dále MP lidské zdroje), který byl schválen usnesením vlády ze dne 16. června 2014 č. 444.

Popis situace

S ohledem na nabytí účinnosti zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a postupné přijímání zaměstnanců do služebního poměru, ke kterému bude docházet po 1. 7. 2015 též v rámci implementační struktury Evropských strukturálních a investičních fondů (ESI fondů), bude upravena závaznost a účinnost MP lidské zdroje, jak je uvedeno dále.

Metodické stanovisko

I. **Závaznost MP lidské zdroje, zejména v souvislosti s postupným přijímáním zaměstnanců do služebního poměru po 1. 7. 2015:**

- MP lidské zdroje zůstává v platnosti i po 1. 7. 2015.
- Poté, co nabudou platnosti všechny relevantní prováděcí předpisy zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, bude MP lidské zdroje komplexně aktualizován a uveden do souladu s požadavky tohoto zákona.
- **Právní předpisy ČR a EU mají vždy přednost, zejména pak zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 312/2002, o úřednících územních samosprávných celků, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.**
- V rámci MP lidské zdroje mohou být dále stanoveny požadavky, které slouží pro nastavení koordinace v rámci ČR a dosahování cílů Dohody o partnerství či Národního strategického referenčního rámce. Jedná se např. o podmínky ve vazbě na způsobilost prostředků, monitoring, personální plánování apod. V případě nejasností poskytuje MMR-NOK subjektům implementace metodický výklad.

II. **Subjekty implementace ESI fondů, uvedené v kapitole č. 2 MP lidské zdroje, které se i po 1. 7. 2015 řídí výhradně zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce,** a tedy nespadají do působnosti zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ani zákona č. 312/2002, o úřednících územních samosprávných celků, **např. Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest**, jsou povinny:

- **zapracovat do svých vnitřních předpisů nad rámec MP lidské zdroje zásady shodné s principy státní služby,** a to v těchto oblastech:
  - výběrové řízení – budou respektovány principy transparentnosti, rovného přístupu a nediskriminace, a to zejména při vyhlášení výběrového řízení, požadavcích na žadatele, sestavení výběrové komise, průběhu výběrového řízení, stanovení nejvhodnějších žadatelů, protokolu z výběrového řízení atd.;
  - odměňování – systém přiznávání osobního příplatku (ve vazbě na hodnocení zaměstnance), celkový úhrn odměn respektující limit pro jejich vyplácení;
  - hodnocení zaměstnanců – bude zajištěno pravidelné roční hodnocení zaměstnanců, promítnuty budou oblasti a kritéria hodnocení, závěry a stanovení individuálních cílů pro další rozvoj zaměstnance;
  - vzdělávání – principy prohlubování vzdělávání a stanovení vzdělávacích cílů ve vazbě na hodnocení zaměstnance;
  - etické principy – nad rámec požadavků, které definuje MP lidské zdroje, budou zohledněny veškeré další principy zákona v této oblasti;

III. **Subjekty implementace, uvedené v kapitole č. 2 MP lidské zdroje, které budou v působnosti zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě**, aplikují primárně ustanovení tohoto zákona, vč. prováděcích a služebních předpisů, v ostatních oblastech se nadále řídí MP lidské zdroje (v souladu s bodem č. I stanoviska). V případě nejasností poskytuje MMR-NOK subjektům implementace metodický výklad.

S ohledem na potřebu stabilizace a motivace zaměstnanců implementujících ESI fondy mohou být i těmito subjekty nadále aplikována ustanovení kapitoly č. 13 MP lidské zdroje, v případě osobního příplatku i odměn je postupováno plně v souladu s požadavky a limity zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě[1], vč. prováděcích předpisů. Při návrhu celkového osobního příplatku zaměstnance je zohledňována též jeho nedílná součást související s pracovními výsledky při implementací ESI fondů. V případě přiznání osobního příplatku i při přiznání odměny je nezbytnou součástí zdůvodnění (na základě velmi dobrých pracovních výsledků, plnění většího rozsahu pracovních úkolů, odůvodnění, že je zaměstnanec vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, resp. úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnancem), tedy zhodnocení z hlediska kvality i kvantity dosahovaných pracovních výsledků. [2] Stejně bude postupováno i v případě odměn za lektorskou činnost, vykonávanou nad rámec pracovních povinností.

IV. **Subjekty implementace, uvedené v kapitole č. 2 MP lidské zdroje, které jsou v působnosti zákona č. 312/2002, o úřednících územních samosprávných celků**, a to včetně Úřadů

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, status „finanční motivace" též nedefinuje, byla vyplácena na základě usnesení vlády č. 1332/2009 a následně usnesení vlády č. 444/2014, MP lidské zdroje. Postup je tedy v tomto ohledu analogický.

[2] Tato povinnost se vztahuje i na subjekty uvedené v bodu II. a IV. tohoto stanoviska.

regionálních rad regionů soudržnosti, se nadále řídí MP lidské zdroje (v souladu s bodem č. I stanoviska).

V. **Dále jsou tímto metodickým stanoviskem zrušeny bod 10.I.10 a), b) a g) v kapitole Získávání, výběr a adaptace zaměstnanců** MP lidské zdroje. Převod na jinou pracovní pozici, resp. na jiné služební místo, je možný pouze na základě uskutečněného výběrového řízení.[3]

Toto stanovisko bylo konzultováno s Auditním orgánem a Platebním a certifikačním orgánem Ministerstva financí, odborem vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě Ministerstva vnitra a odborem pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí.

Další postup

Změny, vyplývající ze stanoviska, budou v MP lidské zdroje promítnuty při nejbližší komplexní aktualizaci. Metodické stanovisko bude zveřejněno na webových stránkách www.strukturalni-fondy.cz, a to v části, kde je k dispozici text MP lidské zdroje.

Účinnost

Toto metodické stanovisko nabývá platnosti od data podpisu jeho průvodního dopisu. Účinnosti nabývá od 1. 7. 2015.

3 Přijímání dosavadních zaměstnanců do služebního poměru je realizováno v souladu s částí 11, Přechodnými a závěrečnými ustanoveními, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.