

VYPOŘÁDÁNÍ PŘIPOMÍNEK K MATERIÁLU S NÁZVEM:

Věcný záměr zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě

Materiál byl rozeslán do meziresortního připomínkového řízení dopisem místopředsedy vlády a ministra vnitra Mgr. Radka Johna dne 10. března 2011 a vložení do elektronické knihovny eKLEP s termínem dodání stanovisek do 24. března 2011. Lhůta pro vypořádání připomínek byla zkrácena v souladu s článkem 76 Legislativních pravidel vlády. Vyhodnocení připomínkového řízení je uvedeno v následující tabulce:

Resort	Připomínky	Vypořádání
Plzeňský kraj	Zásadní připomínka: 1. K článku II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy, písm. g) (str. 29): zásadně nesouhlasíme, aby byl pracovní poměr ředitelů úřadu stanoven na dobu určitou na dobu 7 let (varianta A) Prosazujeme variantu B – pracovní poměr na dobu neurčitou s taxativně uvedenými širšími důvody pro odvolání z funkce jako je v současné právní úpravě zák. č. 312/2002 Sb., jehož aplikace je v praxi již osvědčená 2. K článku IV.4 Pracovní poměr, bod 13) jmenování a odvolání vedoucích úředníků (str. 43): zásadně nesouhlasíme, aby byl u ředitele úřadu důvod pro odvolání – písm. d) na základě opakovaných zjištění porušení platné právní úpravy – velmi nejasné vymezení, velmi zneužitelné. Tento důvod pro odvolání není stanoven pro vedoucí úředníky – vedoucí úředníci a ředitel by měli mít nastavené stejné důvody – tak jako je v současné úpravě zákona o úřednících ÚSC. 3. K článku IV. 5 Práva a povinnosti úředníků VS, bod 4 Hodnocení zaměstnanců (str. 45): zásadně nesouhlasíme, aby byla povinnost využívat software implementovaný do řešení Portálu lidských zdrojů. Navrhujeme využití software v rámci Portálu jako fakultativní pro ty úřady, které nemají pořízený softwarový produkt a nemají zavedeno hodnocení zaměstnanců.	1. Akceptováno – zvolena varianta B 2. Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn 3. Akceptováno – bude pouze alternativou (burza práce fakultativní alternativou)

Královéhradecký kraj	Zásadní připomínka: 1. Nesouhlasíme s jednotnou právní úpravou pro úředníky státu a územních samosprávných celků. Požadujeme zachování stávajícího stavu, tj. samostatného zákona pro státní úředníky a samostatného zákona pro úředníky územních samosprávných celků. Proto z hlediska komplexního řešení problematiky navrhuje variantu č. 1. K části A: 2. K osobní působnosti a institucionální působnosti – navrhuje variantu č. 2. 3. Ke zvýšené povinnosti úředníků veřejné správy, jejich kompenzace a ohodnocení úředníků – navrhuje variantu č. 3. 4. Ke jmenování ředitele krajského úřadu navrhuje ponechat stávající stav, tedy jmenování na dobu neurčitou – varianta č. 1. 5. K požadavkům pro jmenování ředitele úřadu – navrhuje variantu č. 1. 6. K účasti subjektů na vzdělávání ve veřejné správě – navrhuje variantu č. 3. 7. K uznávání rovnocennosti vzdělání úředníků veřejné správy – navrhuje variantu č. 1. K části B 8. K bodu II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy – písm. a): je otázkou, zda plná možnost vypuštění některých kol výběrového řízení bude mít plný apolitický efekt. Bylo by vhodné jednoznačně určit, kdy je zde možnost pro vypuštění některých kol výběrového řízení. 9. K bodu II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy – písm. d): nesouhlasíme ani s jednou variantou, neboť varianta A se velmi přibližuje principu jakýchsi čekatelů a blíží se více veřejnoprávnímu charakteru pracovního poměru, což ale nekoresponduje se základní myšlenkou celého	1. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (17. 5.) 2. Akceptováno 3. Akceptováno 4. Akceptováno 5. Akceptováno 6. Akceptováno 7. Akceptováno 8. Akceptováno – upraven text 9. Částečně akceptováno – u varianty B upravena zkušební doba na 6 měsíců
-----------------------------	--	--

	návrhu. Varianta B pak velmi nepřiměřeně zavádí zkušební dobu 12 měsíců. Navrhujeme ponechat pracovní poměr na dobu neurčitou s možností výpovědi v případě nesplnění příslušných odborných zkoušek. 10. K bodu II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy – písm. g): souhlasíme s variantou B. 11. Ke str. 30: v textu je uvedeno: „<i>Obsazením pracovního místa bez výběrového řízení pracovní poměr nevznikne ani nemůže být změněn.</i>“ Toto ustanovení jde i k tíži zaměstnance, který by de facto pracoval pro zaměstnavatele, ale pak se zjistilo, že nebyl v pracovním poměru (neměl právo na plat apod.). Je pak otázka, na kolik se tato úprava kryje se základními pracovněprávními principy. Stejná připomínka je k bodu 2) na straně 38. 12. Ke str. 33 – písm. d): V předchozím textu je postavení ředitele ve variantách, tady již nikoli. Bylo by dobré i sem zapracovat varianty, přičemž tato nastíněná varianta vůbec nepovede k apolitizaci a kontinuitě daného místa. Trváme na variantě pracovního poměru na dobu neurčitou. 13. Ke str. 42 – bod 13): je zde uvedeno: „Na starostu vykonávajícího správní rozhodování při výkonu veřejné správy v přenesené působnosti se vztahují práva a povinnosti jako na vedoucího úředníka veřejné správy, zejména v oblasti prokazování zvláštní odborné způsobilosti (úprava § 106 zákona o obcích, sankcí je nemožnost vykonávat státní správu v přenesené působnosti).“ Zde uvedená sankce je dosti problematická a daný institut by mohl vést k tomu, že bude docházet k velkému přenášení místních příslušností pro řízení v přenesené působnosti, ať už ve formě veřejnoprávních smluv či autoritativní rozhodnutí o změně příslušnosti.	10. Akceptováno 11. Vysvětleno – bude řešeno pracovní skupinou pro přípravu paragrafového znění 12. Akceptováno – doplněna požadovaná varianta 13. Neakceptováno – předkladatel VZZ se bude snažit najít vhodné sankční ustanovení (vnímáno jako přechodné ustanovení – řešení v rámci Optimalizace)
--	--	--

	14. Ke str. 51 – Akreditační řízení: jako nevhodné se nám jeví, aby byl jakýkoli kontakt s Institutem při udělování akreditace, neboť Institut je ve vztahu k ostatním poskytovatelům v soutěžním prostředí a mohl by tak svojí „pomocí“ při rozhodovací činnosti danou soutěž narušovat.	14. Na poradě k vypořádání připomínek (1. 4.) byla tato připomínka změněna na doporučující
Moravskoslezský kraj	Zásadní připomínka: 1. Zásadní připomínku vznášíme vůči koncepci navrhovaného zákona. Koncepci jednotné právní úpravy pro úředníky státu a územních samosprávných celků považujeme i nadále za nevhodnou, a to s ohledem na specifika, která má výkon veřejné správy územními samosprávnými celky oproti výkonu veřejné správy státními orgány. I z předloženého věcného záměru je zjevné, že navrhovaná úprava bude obsahovat řadu odchylek pro různé skupiny úředníků, jednoznačně vhodnější se proto jeví koncepce oddělené právní úpravy pro státní správu a územní samosprávu. 2. Další zásadní připomínka obecného charakteru se týká postavení Institutu veřejné správy v systému vzdělávání. Navrhované řešení, kdy koordinace oblasti vzdělávání ve veřejné správě má být svěřena Institutu veřejné správy, který je sám zároveň vzdělávací institucí, přičemž však pouze tato jediná vzdělávací instituce bude disponovat řadou výhradních kompetencí v oblasti vzdělávání, bude znamenat významné narušení přístupu ostatních vzdělávacích institucí do systému vzdělávání ve veřejné správě, přičemž pro kvalitu vzdělávacího systému je nezbytná i dostatečná různorodost vzdělávacích institucí. Vyjasnění této otázky proto považujeme za nezbytné již v této fázi legislativních prací. 3. K institutu ředitele obecního úřadu (str. 10, 11): požadujeme vyjasnění institutu ředitele obecního úřadu v tom směru, zda předkladatel počítá s obligatorním vytvořením funkce ředitele obecního úřadu u všech	1. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně písemně stáhl (dopisem z 5. 4.) 2. Akceptováno 3. Vysvětleno – u obcí I. typu bude funkci zastávat starosta

	obcí, tedy i obcí I. typu, kde podle současné právní úpravy (§ 110 odst. 1 zákona o obcích) se stávající funkce tajemníka nezřizuje obligatorně. V případě, že záměrem předkladatele je obligatorní vytvoření funkce ředitele obecního úřadu i u obcí I. typu, pak toto považujeme za neadekvátní. 4. K variantám vzniku pracovního poměru úředníků (str. 29) ani jednu z variant nepovažujeme za vhodnou a domníváme se, že obecná úprava pracovního poměru podle zákoníku práce, resp. preference doby neurčité podle zákona č. 312/2002 Sb. s obecnou úpravou zkušební doby, je dostatečná i pro úředníky veřejné správy. 5. K informační povinnosti zaměstnavatele při nerealizování vnitřního zjednodušeného výběrového řízení (str. 30, 39): nesouhlasíme s informační povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům v případě, že nevyužije vnitřní zjednodušené výběrové řízení. 6. K návrhu úpravy kompenzací (str. 32): nesouhlasíme se záměrem upravovat přímo v zákoně některé navrhované kompenzace. Konkrétně jde o využívání pracovních prostředků pro soukromé účely, úpravu zaměstnaneckých fondů (systém osobních účtů) a zavedení úředního označování úředníků. Pokud by i nadále bylo uvažováno o právním zakotvení těchto záležitostí, pak minimálně v otázce zaměstnaneckých fondů navrhuje, aby se tak stalo ve formě podzákonného právního předpisu - vyhlášky, jako je tomu v současnosti u sociálních fondů organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací a příspěvkových organizací územních samosprávných celků.	4. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně písemně stáhl (dopisem z 5. 4.) 5. Vysvětleno 6. Akceptováno – z věcného záměru byly odstraněny všechny formy kompenzací (mimo 6týdenní dovolené)
--	--	--

	7. K textu popisujícímu odvolání z funkce ředitele úřadu (str. 33, 37, 42): předložený materiál v částech popisujících odvolání z funkce ředitele úřadu, konkrétně na str. 33, 37 a 42, nerespektuje návrh variant ohledně „funkčního období“ ředitelů úřadů uvedených na str. 29. 8. K použití pojmu „statutární zástupce územního samosprávného celku“ (str. 37): pojem „statutární zástupce územního samosprávného celku“ je nesprávný a neodpovídá platné právní úpravě. 9. K vymezení řídících pravomocí vůči jednotlivým skupinám zaměstnanců (str. 37): nesouhlasíme s dvoukolejností personální pravomoci vůči zaměstnancům úřadu, kdy většina zaměstnanců má podléhat řediteli úřadu, ale někteří zaměstnanci mají podléhat příslušnému „volnému“ funkcionáři – starostovi/hejtmánovi, místostarostovi / náměstkovi hejtmána. 10. K textu popisujícímu vznik pracovního poměru úředníka (str. 38, 41): předložený materiál v částech popisujících vznik pracovního poměru úředníka, konkrétně na str. 38 a 41, nerespektuje návrh variant ohledně vzniku pracovního poměru uvedených na str. 29. 11. K povinnosti zřídit při výběrovém řízení výběrovou komisi (str. 40): nesouhlasíme s tím, aby se povinnost zřídit výběrovou komisi, která má být složena z 5 členů, vztahovala bez výjimky na všechny územní samosprávné celky, zejména na obce I. typu. 12. K nevykonání předepsaných zkoušek jako důvodu ke skončení pracovního poměru úředníka (str. 41): navrhuje nedefinovat tento důvod jako speciální důvod skončení pracovního poměru. 13. K důvodu odvolání vedoucího úředníka uvedenému pod písmenem c) (str. 42): navrhuje vypustit důvod odvolání vedoucího úředníka uvedený pod písmenem c). 14. K důvodu odvolání ředitele úřadu uvedenému pod	7. Akceptováno – upraven text 8. Akceptováno – upraven text 9. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně písemně stáhl (dopisem ze 5. 4.) 10. Akceptováno – upraven text 11. Částečně akceptováno – navrhovaný počet členů výběrové komise bude tři 12. Částečně akceptováno – zaměstnavatel se bude moci rozhodnout mezi výpovědí a změnou pracovního zařazení 13. Vysvětleno 14. Vysvětleno
--	---	---

	písmenem c) (str. 42): navrhujeme vypustit důvod odvolání ředitele úřadu uvedený pod písmenem c). 15. K systému hodnocení zaměstnanců (str. 45): je-li systém hodnocení zaměstnanců, který má být součástí Portálu, zamýšlen jako jednotný pro všechny zúčastněné zaměstnavatele, pak s tímto nesouhlasíme. 16. K povinnému vzdělávání ředitelů úřadů (str. 48): nesouhlasíme s povinným vzděláváním ředitelů úřadů na úrovni dalšího vysokoškolského studia v zahraničí (obdobu MBA, MPA) včetně toho, aby toto studium bylo již předpokladem při vzniku pracovního poměru ředitele úřadu. 17. Ke spoluúčasti na úhradě nákladů na vzdělávání (str. 52): požadujeme, aby u povinnosti hradit alikvotní část nákladů na vzdělávání v případě skončení pracovního poměru úředníka ve lhůtě kratší 3 let od absolvování příslušného druhu vzdělání bylo specifikováno, kterých druhů vzdělávání se tato povinnost bude týkat.	15. Vysvětleno 16. Akceptováno – upraven text 17. Vysvětleno – v paragrafovém znění bude text upřesněn
Zlínský kraj	Zásadní připomínka: Část B – IV. Návrh věcného řešení – IV.1 Základní principy nové právní úpravy, Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy - bod II. písm. d): navrhujeme variantu B. Někteří úředníci již v bývalém zaměstnání prokázali odbornou způsobilost pro činnosti, které jim z pracovní náplně vyplývají. Zásadní připomínka: Část B – IV. Návrh věcného řešení – IV.1 Základní principy nové právní úpravy, Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy – bod II. písm. g): navrhujeme variantu B. Upozorňujeme, že předložený návrh neřeší otázku stávajících ředitelů (tajemníků), kteří mají většinou založen pracovní poměr na dobu neurčitou. Zásadní připomínka: Bod V. Oblast vzdělávání úředníků veřejné správy: nesouhlasíme s povinností všech úředníků absolvovat tuto	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno

	zkoušku u Institutu veřejné správy, jedná se o velké finanční zatížení rozpočtů, neboť kromě úhrady samotného kurzu a zkoušky se rozpočty zatíží i o cestovní náhrady. Systém vstupního vzdělávání je na úřadech již důkladně zpracován, a není nutné ho řešit jiným způsobem. Zásadní připomínka: Nesouhlasíme s povinností vykonat ZOZ pro všechny správní činnosti, které úředník vykonává. Povinnost přinese neúměrnou finanční a časovou zátěž, zejména u vedoucích úředníků, vedoucích úřadů, starostů obcí. Zásadní připomínka: Podmínka absolutoria studia MBA, MPA pro ředitele KrÚ je diskriminační. Studium je finančně velmi náročné, jeho kvalita je velmi různá. Zákonné vyžadování komerčního typu studia je nedůvodné. Přikláníme se k povinnosti absolvovat povinné manažerské vzdělávání, nikoli však kvalifikační předpoklad pro vznik pracovního poměru jmenováním. Zásadní připomínka: Průběžné vzdělávání – u jazykové kvalifikace nelze stanovit požadavek splnění standardizované jazykové zkoušky pro vybraná pracovní místa jako celek, není zde blíže specifikována vazba na kreditní systém. Zásadní připomínka: Závazné vzorové vzdělávací programy – nesouhlasíme se stávajícím návrhem a navrhuje stanovit základní (minimální) vzdělávací standardy a nechat tak prostor pro tvořivý a individuální přístup ke vzdělávání odrážející specifika úřadu a vzdělanostní úroveň zaměstnanců. Zásadní připomínka: Lektorský sbor – i zde dochází k výsostnému postavení Institutu veřejné správy a možnému zneužití jeho dominantního postavení. Doporučujeme zvážit možnost, zda by lektor nemohl absolvovat přípravu v zákonem stanoveném rozsahu i u jiné akreditované instituce. Zásadní připomínka: Nesouhlasíme s principem kreditního systému vzdělávání – není blíže specifikováno, podle jakých kritérií budou kredity	Vysvětleno – u vedoucího úředníka bude upraven text Vysvětleno – nebude kvalifikačním předpokladem Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno – v paragrafovém znění bude text upřesněn Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (17. 5.)
--	--	--

	přidělovány a jak bude pohlíženo na absolvování neakreditovaného vzdělávání, vyplývající z okamžité potřeby. V rámci dosažení požadovaného počtu kreditů může u zaměstnanců docházet k pouze formální účasti na mnohdy nepotřebných a v praxi nevyužitelných školeních. U některých profesí může dojít k problémům naplnit počet kreditů (nelze zajistit akreditované školení odpovídající odbornosti zaměstnance). Dalším problémem může být finanční náročnost. V celém návrhu zákona není přesně stanovena povinnost/nepovinnost úředníků absolvovat pouze akreditované vzdělávání v návaznosti na stanovený počet kreditů v plánu vzdělávání. Zásadní připomínka: Plán vzdělávání – zřejmě nahrazuje individuální plán vzdělávání, ale návrh postrádá závazné atributy plánu (doba, časový horizont, průběžná aktualizace) a vazbu na kreditní systém. Zásadní připomínka: Osvědčení o absolvování příslušného druhu prohlubování kvalifikace – nesouhlasíme s tím, aby poskytovatelé zadávali tato osvědčení na Portál rozvoje lidských zdrojů, tuto povinnost by měl mít zaměstnavatel. Zásadní připomínka: Zřízení Institutu pro veřejnou správu – požadujeme, aby vzdělávání úředníků mohly poskytovat i jiné subjekty, jinak by Institut pro veřejnou správu mohl zneužívat monopolní postavení. Zásadní připomínka: IV. 5. Práva a povinnosti úředníků veřejné správy – hodnocení zaměstnanců: systém hodnocení zaměstnance a propojení tohoto systému do odměňování – nastavení propojení je velmi sporné. V prostředí veřejné správy je obtížné stanovit měřitelné ukazatele práce. Hodnocení úředníků slouží výhradně pro účely zaměstnavatele, k jeho centrální evidenci nevidíme důvod, protože hrozí zneužitím osobních údajů. Zapomíná se, že úřady mohou mít dobře propracovaný nejen systém hodnocení, ale i kvalitní SW, na který vynaložily nemálo peněz.	Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (17. 5.) Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (17. 5.) Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (17. 5.) Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (17. 5.)
--	---	---

	Převážná část krajských i městských úřadů má tvorbu a implementaci nového systému hodnocení zaměstnanců spolufinancovány z ESF prostřednictvím OP Lidské zdroje a zaměstnanost.	
Jihomoravský kraj	Zásadní připomínka: Nesouhlasíme se sjednáváním pracovního poměru u nových úředníků na dobu určitou v délce 2 let. Naopak podporujeme uzavření pracovního poměru u nových úředníků na dobu neurčitou s prodloužením zkušební doby na 6 měsíců (nikoliv na 12 měsíců, jak je uvedeno ve variantě B). Doba 6 měsíců lze považovat za dostatečně dlouhou k tomu, aby zaměstnanec prokázal, zda splňuje požadavky zaměstnavatele či nikoliv. Zásadní připomínka: Nesouhlasíme s variantou jmenování ředitelů KrÚ a OÚ na dobu určitou 7 let, naopak podporujeme pracovní poměr na dobu neurčitou s taxativně uvedenými důvody umožňujícími odvolání. Odvolání ředitele KrÚ by mělo být možné po souhlasu ministra vnitra a odvolání ředitele/tajemníka v obcích a městech po předchozím souhlasu ředitele KrÚ. Zavedený systém považujeme za plně funkční a nevidíme důvod k velké systémové změně. Zásadní připomínka: Výběrové řízení na pozici úředníka ve druhém kole omezené na uchazeče, kteří již ve veřejné správě působí, považujeme za nadbytečné a navrhuje spojit s třetím kolem a spojená kola označit jako vnější výběrové řízení. Zásadní připomínka: Nesouhlasíme se zavedením dvojkolejnosti personální pravomoci vůči zaměstnancům kraje zařazeným do úřadu. Návrh obsahuje nesystémové, neefektivní a administrativně náročné rozdělení personálních pravomocí v úřadě. Zavedený systém je naprosto bezproblémový, optimální a není důvod ke změně. Zásadní připomínka: Splnění podmínky absolutoria MPA či MBA pro ředitele krajských úřadů již při jmenování do funkce hraničí	Akceptováno – u varianty B upravena zkušební doba na 6 měsíců Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Akceptováno – upraven text

	s diskriminací. Toto studium je nejen velmi finančně náročné, ale okruh osob, které toto studium absolvovaly, je omezený. Z toho důvodu by došlo k omezení uchazečů o účast ve výběrovém řízení.	
Liberecký kraj	Zásadní připomínka: 1. Odmítáme variantu jmenování ředitele krajského úřadu (ale i tajemníků obecních úřadů) na dobu určitou, naopak jednoznačně preferujeme dobu neurčitou s možností příp. odvolání z funkce jen z taxativně stanovených důvodů a po souhlasu ministra vnitra – ředitel krajského úřadu by měl být garantem apolitičnosti úřadu a naplněním principu „politici přicházejí a odcházejí, funkční, odborný a apolitický úřad zůstává“ 2. VŘ na pozici úředníka v druhém kole otevřené pouze pro zájemce z veřejné správy považujeme za nadbytečné a navrhuje rovnou spojit s třetím kolem (včetně uchazečů mimo veřejnou správu) 3. pracovní poměr nových úředníků nikoliv na dobu určitou, ale neurčitou s delší zkušební dobou (plně dostačující by byla lhůta 6 měsíců) – nesložení úřednické zkoušky důvodem k výpovědi 4. vzdělávání – zachovat krajským úřadům možnost vzdělávacích programů pro úředníky krajského úřadu a obecních úřadů v rámci kraje z vlastních odborných lektorských zdrojů + podílet se na tvorbě vzdělávacích programů 5. zachovat termín tajemník pro vedoucí obecních úřadů – toto označení je zažité a zvlášť na malých úřadech by termín ředitel úřadu působil možná velmi zvláště 6. velmi podporujeme komplexní jmenovací pravomoc ředitele krajského úřadu – pravomoc jmenovat všechny jemu podřízené vedoucí pracovníky	1. Vysvětleno 2. Akceptováno – upraven text 3. Částečně akceptováno – u varianty B upravena zkušební doba na 6 měsíců; zaměstnavatel se bude moci rozhodnout mezi výpovědí a změnou pracovního zařazení 4. Akceptováno 5. Vysvětleno 6. Akceptováno
Olomoucký kraj	Zásadní připomínka: 1. Materiál je rozporný a některé jeho části působí zmatečně v oblasti vytvoření nové funkce ředitele obecního úřadu a ponechání stávající funkce ředitele krajského úřadu. Z části	1. Vysvětleno

	A lze dovést, že funkce ředitele nahradí v plném rozsahu funkci tajemníka. V části B však na několika místech (IV. 4. bod 13, IV.6. bod 1) se počítá se zachováním funkce tajemníka. Zásadně nedoporučujeme souběžnou existenci funkce ředitele OÚ a tajemníka. Z materiálu není zřejmé, zda se zamýšlí zavést funkci ředitele OÚ na všech OÚ. Nepovažujeme za optimální zřizovat tuto funkci na všech OÚ. Navrhujeme zakotvit systém obdobný dnešní úpravě (zřizování funkce tajemníka). 2. Materiál je nejednoznačný ve způsobu jmenování a v délce trvání výkonu funkce ředitelů. Rozporné je doporučení zpracovatele, který v části A doporučuje variantu 2 (jmenování na určitou dobu), v části B postupuje ale odlišně. Sporný je materiál rovněž v Části B IV.1. Základní principy nové právní úpravy, , II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy je uvedeno opět variantní řešení, avšak v části B IV.1. Základní principy nové právní úpravy, VI. Oblast organizačního uspořádání je způsob jmenování ředitelů formulován tak, že výběr délky trvání funkce bude na vůli jmenující osoby. Takový způsob se jeví jako nevhodný, neboť možnost výběru ze strany starosty a hejtmána nepovede k zamýšlenému odpolitizování, ale naopak. 3. Do materiálu navrhujeme doplnit řešení procesní stránky udělování souhlasu se jmenováním a odvoláváním ředitelů, a to tak, že se na takové souhlasy nepoužije správní řád. 4. U problematiky kompenzací zvýšených povinností úředníků se opět objevuje nejednotnost materiálu, kdy v části A je zmiňován rozsah kompenzací za zvýšené povinnosti úředníků. V části B IV.2. Struktura navrhovaného zákona, jsou rozpracovány pouze některé z dříve uvedených kompenzací a některé zcela chybí (např. dovolená, důchodové zabezpečení). 5. Upozorňujeme na skutečnost, že zřízením Institutu pro veřejnou správu jako jediné instituce pro vzdělávání úředníků veřejné správy by mohlo vést ke zneužívání jeho postavení.	2. Vysvětleno 3. Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn 4. Akceptováno – upraven text 5. Vysvětleno
--	---	--

	6. K návrhu věcného záměru v části B IV.1. Základní principy nové právní úpravy, II. vznik, trvání, změna a zánik prac. poměru úředníka veřejné správy, k písm. d): pro délku pracovního poměru je v této části navrženo variantní řešení, přičemž ale do dalších částí materiálu (část zabývající se výběrovým řízením) se promítá už jen jedna varianta (doba určitá 2 let s následnou změnou na dobu neurčitou). Uzavírání pracovního poměru úředníků na dobu určitou 2 let je v rozporu s principem stabilní veřejné správy a může odradit zejména zkušené odborníky od vstupu do veřejné správy. Dále doba určitá s následnou změnou na dobu neurčitou bude značně zatěžovat i zaměstnavatele, neboť z části materiálu zabývající se výběrovým řízením vyplývá, že změnu pracovního poměru z doby určité na neurčitou bude možno uskutečnit jen na základě výběrového řízení. Zaměstnavatel by tak musel u těchto zaměstnanců vypisovat výběrové řízení čistě formálně, neboť by muselo být vypisováno na dobu neurčitou (ačkoli přijímat by šlo nové zaměstnance jen na dobu určitou) a tedy by byl značně omezen okruh zájemců a současně by vzhledem k formulaci uvedené v písm. d) variantě A byl automaticky preferován zaměstnanec, kvůli němuž bylo výběrové řízení vypsáno. Nemožnost uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou je značně nerovnovážná s navrženou koncepcí pracovních poměrů vedoucích úředníků na dobu neurčitou. 7. Dtto k písm. g): u varianty A navrhujeme vypustit poslední větu, neboť nekoresponduje s dalším textem materiálu, který vychází pouze z možnosti odvolání na základě konkrétních důvodů. 8. Dtto k písm. k): naplňování Portálu rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě bude administrativně náročnou agendou, zejména pro menší úřady. Tento navrhovaný princip na úřadech funguje (vyhlašování VŘ, systemizace). Navíc je diskutabilní smysl evidence volných míst v případech, kdy není z relevantního důvodu záměrem zaměstnavatele na volné místo okamžitě vypsát výběrové řízení. 9. Dtto, v odrážce rozebírající výběrové řízení je uvedeno, že	6. Vysvětleno 7. Akceptováno – upraven text 8. Akceptováno – upraven text 9. Akceptováno – upraven text
--	--	---

	bez výběrového řízení nemůže být změněn pracovní poměr. Upozorňujeme, že ne u každé změny pracovního poměru je nezbytné výběrové řízení (např. u změny místa výkonu práce). 10. K návrhu věcného záměru v části B IV.1. Základní principy nové právní úpravy, III. Zvýšené povinnosti úředníků veřejné správy, k písm. d): návrh počítá s rámcovým vymezením obsahu etického kodexu úředníka. Navrhujeme, aby zákon vymezil rovněž meze povinností, které by jednotlivé úřady mohly v rámci vlastních kodexů stanovit, aby se předešlo neúměrnému zatížení úředníků a zneužívání této možnosti k rozšiřování povinností úředníků. 11. Dtto k písm. e): k problematice pracovních hodnocení uvádíme, že ačkoliv jsou s tímto institutem spojeny významné právní důsledky (snížení nenárokové složky platu, popř. dokonce ukončení pracovního poměru), materiál neřeší povinnost seznámit hodnoceného úředníka s obsahem hodnocení a ani možnost adekvátní (efektivní) právní obrany úředníka proti obsahu takového hodnocení. 12. K návrhu věcného záměru v části B IV.1. Základní principy nové právní úpravy, IV.- Forma kompenzací: Navrhujeme zvážit zavedení cílových (projektových) odměn, neboť tyto odměny mohou dopadat pouze na některé zaměstnance, a to zaměstnance zařazené na pracovištích, kde speciální úkoly spojené s možností cílové (projektové) odměny připadají vůbec v úvahu. Koncepce tak značně znevýhodňuje zaměstnance, kteří ze samotné povahy své práce ani nemohou splnit kriteria cílové (projektové) odměny, byť by jejich pracovní výsledky byly vynikající (např. agenda stavebních úřadů, matriční agenda, přestupková agenda apod.). 13. K finančnímu ohodnocení úředníků je třeba uvést, že lze mít důvodné pochybnosti o tom, zda lze skutečně hovořit o formě kompenzace za zvýšené pracovní povinnosti, neboť jak je zřejmé již z části A materiálu, změna pravidel pro finanční ohodnocení úředníků nezvyšuje absolutní objem prostředků potřebných pro finanční ohodnocení, ale	10. Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn 11. Akceptováno – upraven text 12. Vysvětleno 13. Akceptováno – upraven text
--	---	--

	vztahuje se především k proporcí nárokových a nenárokových složek. V konečném důsledku tak může být z důvodu změny poměru nárokové a nenárokové složky platu oproti stávajícímu stavu finanční ohodnocení konkrétních úředníků nižší, a to zejména s ohledem na možnosti modifikace nenárokových složek platu v návaznosti na nově zavedená povinná pracovní hodnocení úředníků ze strany jejich představených s personální pravomocí. Vzhledem k tomu, že nenároková složka platu má odrážet kvalitu odváděné práce, nelze ani její případné zvýšení považovat za kompenzaci zvýšených povinností úředníků, které s kvalitou jím odváděné práce bezprostředně nesouvisí. Diskutabilní je omezení možnosti využívání některých pracovních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců pouze na vedoucí úředníky. Je třeba dát možnost zaměstnavateli rozhodovat o širším využití těchto výhod, a to zejména s ohledem na odlišné principy územní samosprávy. K problematice důchodového zabezpečení podotýkáme, že z předloženého materiálu není zřejmé, k jakému důchodovému připojištění má být státní příspěvek vyplácen. V případě systému zavedeného důchodovou reformou by měl být u státních příspěvků zohledněn fakt, že nový systém se zřejmě nevyplatí všem věkovým kategoriím úředníků a mohlo by tak dojít k věkové diskriminaci. Navrhujeme tedy v tomto smyslu materiál dopracovat. Rovněž navrhujeme ve věcném záměru dořešit garanci nezvýšení finančních nákladů územních samosprávných celků z důvodu vyplácení státního příspěvku v souvislosti s připravovaným zdaněním zaměstnaneckých benefitů. Materiál by měl být dopracován i ve smyslu podrobností zavedení úředního označení úředníků souvisejících se zařazením na příslušné pracovní pozici. 14. K návrhu věcného záměru v části B IV.3. – Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny, bod 3 Rozsah osobní působnosti: uvedení hodnocení zaměstnanců na Portále rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě může dojít ke	14. Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn
--	---	---

	zneužití osobních údajů zaměstnanců. Navíc je třeba podotknout, že každý úřad má jiná kritéria hodnocení a nelze tedy zajistit srovnatelnost výsledků hodnocení. Hodnocení zaměstnanců slouží výhradně pro účely zaměstnavatele a není dán důvod, proč by mělo být hodnocení přístupné dalším osobám (zejména pak veřejnosti, jelikož to může přinášet neopodstatněné stížnosti na jednotlivé úředníky). 15. K návrhu věcného záměru v části B IV. 4. Pracovní poměr, k bodu 6: navrhujeme snížit nejnižší možný počet členů výběrové komise (v malých obcích se dají předpokládat problémy s naplněním komise), případně by tyto komise byly naplňovány členy zastupitelstva, což by rozhodně nevedlo k odpolitizování postavení úředníků. 16. Dtto k bodu 10: navrhovaný zvláštní důvod převedení na jinou práci zcela popírá princip presumpce neviny. Navrhujeme, aby převedení na jinou práci bylo vázáno až na okamžik, kdy u úředníka dojde ke ztrátě bezúhonnosti nebo spolehlivosti (tj. okamžikem právní moci rozhodnutí). Navrhovaná koncepce značně ztěžuje postavení zaměstnavatele v případech, kdy nemá jinou práci, na kterou by byl úředník převeden (vzhledem k optimalizaci veřejné správy by ji ani neměl mít), a bude mít i dopad na mzdové náklady zaměstnavatele, neboť v případě ukončení řízení bez ztráty bezúhonnosti a spolehlivosti bude muset jednak dopláct převedenému úředníkovi jeho původní mzdu a současně platit jiného zaměstnance, který bude vykonávat práci převedeného úředníka. Nelze odhlédnout ani od skutečnosti, že navrhovaný zvláštní důvod převedení na jinou práci je vymezen velmi vágně (co se rozumí kvalifikovaným zjištěním) a nekoresponduje s pojmy užívanými v trestním řádu. 17. Dtto k bodu 13: navrhujeme upravit druhou větu. Stávající znění materiálu hovoří o dílčí modifikaci jmenování vedoucích odborů, avšak žádnou skutečnou modifikaci vůči první větě nestanoví. 18. Dtto k bodu 13 druhý odstavec: ačkoli v jiných částech	15. Akceptováno – upraven text 16. Vysvětleno 17. Akceptováno – upraven text 18. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na
--	---	---

	materiálu se vychází z toho, že každý OÚ bude mít ředitele obecního úřadu, je na tomto místě materiálu řešena situace, kdy z důvodu neexistence funkce tajemníka (funkce ředitele je patrně obsahově totožná s funkcí tajemníka) plní úkoly osoby s personální pravomocí starosta. Návrh předpokládá, že na starostu se pak bude vztahovat povinnost prokazovat zvláštní odbornou způsobilost a neprokázání má být stíháno sankcí nemožnosti vykonávat přenesenou působnost. Povinnost výkonu přenesené působnosti je obcím uložena jako povinnost ze zákona a označení nemožnosti ji vykonávat starostou za sankci je tudíž absurdní. Navíc z praxe je zřejmé, že mnoho obcí by v takové situaci (nemá speciální administrativní aparát) zcela přestalo přenesenou působnost vykonávat a muselo by docházet k rozhodování o přenosu výkonu přenesené působnosti dle § 65 zákona o obcích (toto ustanovení by však mělo být užíváno zcela výjimečně např. při vzniku nové obce do ustavení jejích orgánů). Pro úplnost pak podotýkáme, že užitý odkaz na § 106 zákona o obcích je nesmyslný. 19. Dtto k bodu 13 Odvolání ředitele: u důvodu pod písmenem d) navrhuje upřesnit, o jaké opakování zjištění porušení právních předpisů se jedná. Dle našeho názoru má opodstatnění odvolání pouze v případech, kdy došlo k opakování porušení stejných právních předpisů zjištěných stejným kontrolním orgánem. Za neopodstatněné by bylo nutno odvolání považovat např. při porušení určitého právního předpisu z oblasti dopravy zjištěné příslušným kontrolním orgánem a časově souběžném zjištění porušení předpisu z oblasti životního prostředí zjištěné jiným kontrolním orgánem. 20. Dtto k bodu 13 poslední odstavec: text materiálu předpokládá, že úředníkům veřejné správy budou ukládat pracovní úkoly a řídit jejich práci mimo vedoucích úředníků i jiné osoby, které nejsou úředníky veřejné správy. Jelikož je zřejmé, že nemůže jít o jakoukoli osobu, navrhuje upřesnit, že to mohou být pouze osoby, kterým oprávnění přiznává jiný právní předpis.	poradě k vypořádání připomínek (1. 4.) 19. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (1. 4.) 20. Akceptováno – upraven text
--	---	---

	21. K návrhu věcného záměru v části B IV. 5. – Práva a povinnosti úředníků veřejné správy, k bodu 1: navrhuje, aby bylo umožněno zaměstnavateli upravit odchylně v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem výši dalšího odstupného, avšak pouze ve směru rozšíření zákonem přiznaného nároku ve prospěch zaměstnance. Dále navrhuje, aby byl věcný záměr dopracován o konkrétní znění zmiňovaných překážek proti zneužívání institutu dalšího odstupného v rámci přechodu mezi orgány veřejné správy, neboť se může jednat o takové překážky, které by prakticky mohly omezit započitatelnou dobu trvání pracovního poměru ve veřejné správě nežádoucím způsobem (např. pouze na dobu trvání posledního pracovního poměru ve veřejné správě k poslednímu zaměstnavateli, eliminovat započitatelnost u delimitací). 22. Dto k bodu 3: navrhovaná koncepce osobního příplatku váže poskytnutí příplatku na „dlouhodobě podávané vyšší a kvalitnější výkony zaměstnance“. Materiál ale neobsahuje při posouzení splnění předpokladů pro přiznání osobního příplatku výslovně srovnávání s výkony ostatních zaměstnanců, je z jazykového vyjádření předpokladů zřejmé, že by k nějakému porovnání mělo dojít. Navrhujeme postavit koncepci osobních příplatků na dlouhodobém dosahování dobrých pracovních výsledků bez srovnávání s ostatními zaměstnanci. Srovnání s ostatními zaměstnanci může vést totiž paradoxně k tomu, že úřad vykazující dlouhodobě kvalitní výkony všech zaměstnanců nebude moci žádnému z nich přiznat osobní příplatek, zatímco v rámci úřadu s horšími výsledky může být několik kvalitnějších zaměstnanců osobními příplatky ohodnoceno, ačkoli jejich výkony nebudou dosahovat kvality výkonů zaměstnanců z prvního zmíněného úřadu. 23. K návrhu věcného záměru v části B - IV.6. - Vzdělávání ve veřejné správě, k bodu 1: v rámci vymezení osobní působnosti při vzdělávání ve veřejné správě je uvedeno: „Jedná se o vedoucí zaměstnance ve smyslu § 11 odst. 4 zákoníku práce, kteří řídí práci podřízených (Pozn.: funkci	21. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (1. 4.) 22. Vysvětleno 23. Vysvětleno
--	--	---

	<i>vedoucího úředníka může plnit i osoba nepodléhající režimu navrhovaného zákona – např. starosta obce, není-li v obci zřízena funkce tajemníka obecního úřadu, apod.) jsou povinni prohlubovat si kvalifikaci podle tohoto zákona....“.</i> Ačkoli je v závorce uveden jako příklad osoby, na níž povinnost vzdělávání dolehne, pouze starosta obce, v níž není zřízena funkce tajemníka, je skutečný dopad podstatně širší. Věcný návrh zákona vychází z koncepce existence zaměstnanců veřejné správy, kteří nebudou v personální pravomoci ředitelů úřadů, ale personální pravomoc k nim bude vykonávat ministr, hejtman, starosta. Fakticky řídit budou tyto osoby nejen uvedené osoby s personální pravomocí, ale i osoby další – náměstkové ministra, hejtmána, primátora, místostarostové. Jelikož se počítá s posuzováním vedoucích zaměstnanců ve smyslu § 11 odst. 4, budou tak povinni ke vzdělávání podle navrhovaného zákona i všechny výše uvedené osoby. Pokud bylo záměrem zpracovatele podrobit povinnosti vzdělávání pouze starosty obcí, kde není zřízena funkce tajemníka, je to dle našeho názoru značně nerovnovážné v porovnání s ostatními výše uvedenými osobami, neboť tyto osoby budou v praxi řídit vždy činnost více zaměstnanců než uvedený starosta. Funkce tajemníka není zřizována většinou právě v obcích, kde je menší počet zaměstnanců obce. Upozorňujeme rovněž na skutečnost, že by takový záměr vedl zejména v menších obcích k problémům s obsazením funkce starosty. Pro úplnost ohledu na tuto problematiku pak podotýkáme, že neplnění povinnosti vzdělávání rozhodně není možno sankcionovat formou odvolacího nebo výpovědního důvodu, a je tedy zcela zbytečná. 24. Dtto k bodu 2: navrhuje doplnit u vzdělávání uvedeného pod písmeny b), c), d) řešení situací, kdy zaměstnanec, který již vzdělávání a zkoušky absolvoval, přejde do jiného orgánu veřejné správy. Situace je v návrhu věcného záměru řešena pouze v písmenu a) u obecné úřednické způsobilosti. Domníváme se, že případné opakování vzdělávání by vedlo k neodůvodněným zvýšením nákladů na vzdělávání bez	24. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně stáhl na poradě k vypořádání připomínek (1. 4.)
--	--	---

	skutečného přínosu pro vzdělání příslušného zaměstnance. Doporučujeme dále přehodnotit nezbytnost vzdělávání a zkoušek u zaměstnanců přijatých na dobu určitou kratší než je lhůta navržená pro vykonání zkoušek, a dále u zaměstnanců přijatých na dobu určitou např. u zástupu za mateřskou a rodičovskou dovolenou, dlouhodobou pracovní neschopnost apod. Vzhledem k délce působení těchto úředníků u příslušného orgánu veřejné správy se nám jeví neadekvátní vynakládat finanční prostředky na jejich vzdělávání ve stejném rozsahu jako u ostatních úředníků. 25. Dtto k bodu 2 písmenu d): koncipované vzdělávání ředitelů úřadů bude značně finančně nákladné. Zvláště pak u obcí je přínos tohoto typu vzdělávání ve vztahu k vynaloženým finančním prostředkům značně diskutabilní, proto jej navrhuje vypustit. Dále navrhuje vypustit absolutorium tohoto druhu prohlubování kvalifikace jako kvalifikační předpoklad již při jmenování do funkce. Tento kvalifikační požadavek značně omezí počet osob, které by se mohly o funkci ucházet, povede k omezení možností kariérního postupu zkušených odborníků z řad úřadu, usnadní k těmto funkcím přístup osobám bez adekvátních znalostí veřejné správy. 26. Dtto k bodu 3 odrážka Kreditní systém: zavedením kreditního systému vzdělávání může dojít k nenaplnění počtu kreditů (u některých profesí není možné zajistit akreditované školení odpovídající odbornosti zaměstnance) a v rámci dosažení požadovaného počtu může rovněž dojít pouze k formální účasti zaměstnance. Ve věcném záměru by tak mělo být dořešeno i vzdělávání zaměstnanců, u nichž neexistuje akreditované školení. 27. Dtto k bodu 3 odrážka Spoluúčast na úhradě nákladů spojených se vzděláváním: v uváděném zákoně č. 312/2002 Sb. je povinnost hradit náklady spojené s účastí na vzdělávání vztažena jen k vedoucím úředníkům. Díkce uvedená ve věcném záměru svědčí o tom, že má dojít k rozšíření uhrazovací povinnosti na všechny úředníky a všechny typy vzdělávání. Navrhujeme z navrhované	25. Akceptováno – upraven text 26. Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn (spolupráce s MŠMT); nepodaří-li se v této otázce dojít ke shodě, bude od návrhu upuštěno 27. Vysvětleno
--	---	---

	spoluúčasti vypustit alespoň náklady na průběžné vzdělávání, neboť v praxi by vzhledem k délce lhůty a skutečnosti, že zaměstnanec ani nemůže ovlivnit, na jaké školení bude a kdy bude zaměstnavatelem vyslán, nebylo možno ze strany zaměstnance ukončit pracovní poměr bez „sankce“ úhrady průběžného vzdělávání. Navíc je nutno zdůraznit, že průběžné vzdělávání nemůže mít pro zaměstnance takový význam z hlediska jeho uplatnitelnosti na trhu práce jako ostatní typy vzdělávání. 28. K návrhu věcného záměru v části B IV. 8. – Přechodná, závěrečná a zrušovací ustanovení: navrhuje do výčtu problematik v rámci přechodných ustanovení doplnit vynětí úředníků, kteří budou ke dni účinnosti zákona v pracovním poměru k orgánu veřejné správy z povinnosti vykonat přípravu ke zkoušce obecné úřednické způsobilosti a obecnou úřednickou zkoušku. Vzhledem k tomu, že v případě úředníků územních samosprávných celků se tyto osoby již zúčastnily vstupního vzdělávání a vzdělávání vedoucích úředníků (případně z něj byly vyňati na základě rovnocennosti vzdělání dle stávající právní úpravy), a někteří již absolvovali i ZOZ (případně z ní byly vyňati na základě rovnocennosti vzdělání dle stávající právní úpravy), která má i obecnou část, která se obsahem přibližuje obecné úřednické zkoušce, mělo by opakované vzdělávání již jen minimální efekt a současně by představovalo i zbytečné plýtvání finančními prostředky. Navrhujeme dořešit v přechodných ustanoveních problematiku ředitelů úřadů. Budou ředitelé krajských úřadů (u nich materiál uvádí, že zůstane zachována funkce) pokládání za ředitele dle nového zákona a jaká bude délka jejich funkčního období? Jak přistoupit k požadavku naplnění kvalifikačního předpokladu absolutoria vzdělání ředitele úřadu již při jmenování do funkce, když u stávajícího ředitele není tento požadavek naplněn? Na úrovni obcí je nutné dořešit vztah funkce ředitele a tajemníka. Má se stát z tajemníka ředitel obecního úřadu? Upozorňujeme, pokud nebude dořešena komplexně problematika ředitelů úřadů v přechodných ustanoveních a	28. Vysvětleno
--	---	------------------------------

	zákon bude počítat s novým obsazováním těchto funkcí, dojde dnem účinnosti zákona na delší dobu k paralyzaci výkonu veřejné správy na úrovni krajů a obcí. Budou muset proběhnout výběrová řízení a rovněž i udělování souhlasů se jmenováním vybraných osob do funkcí ředitelů. Navíc v případě obcí tento souhlas uděluje ředitel krajského úřadu, a tudíž bude možno udělit souhlas se jmenováním ředitelů obecních úřadů až poté, co bude ředitel krajského úřadu ustaven do funkce (tedy jak po výběrovém řízení, tak po udělení souhlasu ministra).	
Ústecký kraj	Zásadní připomínka: 1. K části B – IV. Návrh věcného řešení, Bod II. písm. d): nesouhlasíme s navrhovanými variantami a navrhuje zachovat stávající právní úpravu. 2. Dtto k bodu II. písm. j): u taxativního výčtu důvodů ukončení pracovního poměru není uveden důvod nevykonání obecné úřednické zkoušky či neprokázání odborné úřednické způsobilosti. Zásadní připomínka: K III. Zvýšené povinnosti úředníků veřejné správy, písm. e): upřesnění zda podle předloženého návrhu bude možné dát výpověď, aniž by byl zaměstnanec (úředník) k odstranění nedostatků písemně vyzván a rovněž upřesnění formy seznamování úředníka s pracovním hodnocením v případě, že bude opakovaně negativní. Zásadní připomínka: K IV. Forma kompenzací, písm. a): nesouhlasíme a požadujeme zdůvodnění omezení pouze na FKSP, protože u územně samosprávných celků se tento fond nezřizuje. Zásadní připomínka: K V. Oblast vzdělávání úředníků veřejné správy, písm. e): návrh nutnosti ředitele úřadu v každé obci (tedy i takové nemající tajemníka) není účelné a hospodárné. Zásadní připomínka: K IV. 2. Struktura navrhovaného zákona: nesouhlasíme se členěním na dílčí kategorie a navrhuje 3 samostatné	1. Vysvětleno 2. Vysvětleno Vysvětleno – v paragrafovém znění bude text upřesněn Akceptováno Vysvětleno – v paragrafovém znění bude text upřesněn Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn

	kategorie: úředníci veřejné správy; zaměstnanci, kteří na ministerstvech a ostatních ústředních správních úřadech a v územních samosprávných celcích vykonávají zvláštní činnosti; zaměstnanci vykonávající pomocné, servisní nebo manuální práce nebo řídící činnost zaměstnanců vykonávajících tyto činnosti. Zásadní připomínka: K 4) Organizace úřadů orgánů veřejné moci a řízení orgánů veřejné správy: upřesnění, jak se nově stanovená povinnost vydávat vnitřním aktem řízení „vnitřní systemizaci – organizační strukturu“ liší např. od současné povinnosti ředitele krajského úřadu vydat organizační řád. Zásadní připomínka: K IV. 4. Pracovní poměr, 13) písm. c): nesouhlasíme – dle stávající právní úpravy nelze podle návrhu ukončit pracovní poměr s vedoucím úředníkem, ale pouze s ředitelem úřadu.	Vysvětleno Vysvětleno
Kraj Vysočina	Zásadní připomínka: Věcný návrh zákona neobsahuje návrh změnových zákonů. Absence řešení vztahu nového zákona ke změně dalších právních předpisů by způsobila v praxi ÚSC značné problémy. Zásadní připomínka: S ohledem na připravovanou rozsáhlou novelu zákoníku práce při navrhované subsidiaritě nelze zodpovědně hodnotit dopady zákona na praxi úřadů ÚSC. V důsledku subsidiarity je odkazováno na zákoník práce, jehož úprava po novele může být výrazně odlišná. Nelze vyloučit, že instituty zákoníku práce, které se jeví v současné době pro úředníky vhodné, mohou být po novele zcela nevyužitelné. Zásadní připomínka: Návrh věcného záměru naprosto opomíjí zhodnocení dopadů a nákladů, které nová právní úprava vyvolá, a to zejména s ohledem na ÚSC. Ekonomické dopady se omezily pouze na konstatování ohledně dopadů na podnikatele, environmentální a sociální dopady, což je dost nedostatečné zhodnocení, navrhuje doplnit.	Vysvětleno Vysvětleno Akceptováno – upraven text

	Zásadní připomínka: K Čl. II.2. (Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy) – zákon č. 312/2002 Sb., čtvrtá odrážka - systém akreditací nezaručující garanci kvality a neúčinná kontrola: považujeme za chybu autora zákona a věcně příslušného ministerstva, která mohla být řešena legislativní úpravou stávajících institutů. Zásadní připomínka: K čl. II.2. (Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy) – zákon č. 312/2002 Sb., čtvrtá odrážka - systém akreditací nezaručující garanci kvality a neúčinná kontrola: považujeme za chybu autora zákona a věcně příslušného ministerstva, která mohla být řešena legislativní úpravou stávajících institutů. Zásadní připomínka: K čl. II.2. (Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy) – zákon č. 312/2002 Sb., pátá odrážka - nepřesně aplikovaný princip uznání rovnocennosti vzdělávání: považujeme za chybu úředníků Ministerstva vnitra, která měla být řešena v rámci kompetencí ministerstva. Zásadní připomínka: K čl. II.2. (Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy) – zákon č. 312/2002 Sb., pátá odrážka - nepřesně aplikovaný princip uznání rovnocennosti vzdělávání: domníváme se, že „komplexní pojetí vzdělávání pro všechny moduly prohlubování kvalifikace s cílem zajistit obecné vzdělání („univerzální úředník“) a specializační vzdělání („odborně zdatný úředník“)“ velmi dobře funguje v rámci podmínek každého ÚSC a nastavení plánů vzdělávání na vykonávané činnosti a individuální potřeby. Dále si nemyslíme, že vzorové vzdělávací programy budou adekvátním řešením; budou svazující a velmi obecné, zato nereflaktující individuální potřeby ÚSC dle výkonu příslušné agendy ani potřeby každého individuálního úředníka (nově nastupujících/služebně starších, zkušenějších). Domníváme se, že zákon č. 312/2002 Sb. poskytuje dostatečnou právní úpravu a umožňuje přímou reakci na potřeby příslušných ÚSC a cílené zaměření na problémy, které v průběhu výkonu praxe nastávají. Náklady jsou snižovány při současném zachování kvality. Kvalita úředníka je přímou vazbou na vzniklé potřeby zajištěna.	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	--	---

	Výše uvedené nepovažujeme za vhodné a požadujeme zachování stávajícího práva na správu vlastních věcí a možnost zvážení šetrnosti ve vztahu k vlastním prostředkům ze strany ÚSC. Kvalitu vzdělávání na ÚSC nelze ze strany navrhovatele posuzovat, nebylo možné provést dosavadní srovnání či hodnocení. Garance kvality taktéž není centralizací zaručena. Zásadní připomínka: K čl. III. (Ústavní požadavky na zakotvení právních poměrů zaměstnanců ve veřejné správě) „<i>V této souvislosti, i když připustíme do jisté míry zjednodušující odsudek předloženého návrhu jako pouhé rozšíření osvědčených principů zákona č. 312/2002 Sb. (zejména princip vyšší ochrany úředníků včetně vedoucích zaměstnanců, systém zvláštní odborné způsobilosti a dalšího vzdělávání), jedná se o krok směřující k naplnění textu i smyslu Ústavy České republiky.</i>“ Ústava mluví o právu na samosprávu a pozicích státních zaměstnanců, ne zaměstnanců ÚSC. Všechny předkladatelem uvedené zásadní problémy poukazují na nedostatečnost pouze částečně platného zákona o státní službě, nikoliv na zákon, který se týká samospráv. Doporučujeme vyřešit nastolené problémy v zákoně o státní službě. Postavení úředníka ÚSC ponechat na samostatné úpravě v zákoně č. 312/2002 Sb. reflektujícím specifika územních samospráv. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy): cíl navrhovaného zákona dle našeho názoru zakládá podmínky na nerovné zacházení a představuje prvky značného subjektivismu vůči zaměstnancům přijatým na místa politická a místa úřednická. Obecně je tímto opatřením profesionalizace a stabilizace veřejné správy ohrožena, ne-li přímo snížena (možnost k přijímání nekvalitních a nevýkonných pracovníků na doby výkonu politických funkcí se značným finančním ohodnocením, které představuje „mrhání“ veřejnými prostředky). Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. a): bylo by vhodné vyjasnit, zda půjde	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	rovněž o osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu, ale nejsou v pracovním poměru – na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): uvedenou působnost nepovažujeme za vhodně zvolenou. Pokud zákon mluví o komplexnosti úpravy pracovního poměru a dalších podmínek výkonu ve veřejné správě, měl by zahrnovat jednu úpravu i všech státních poměrů. Pokud budou některé úřady vyjmuty a upraveny individuálně, zakládá to předpoklad k nerovnému zacházení či prvků možné diskriminace. Uvedenou problematiku zákona č. 218 řeší pouze z části. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): navrhuje podřadit strážníky obecní policie režimu navrhovaného zákona. Právní poměry strážníků obecní policie upravuje zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů. Kdo může být strážníkem obecní policie stanoví § 4 odst. 1 zákona o obecní policii a dané předpoklady a požadavky jsou odlišné od předpokladů a požadavků na vznik pracovního poměru uvedených v bodě IV.4.1) – pracovní poměr. Předpoklady a požadavky na strážníka obecní policie v zákoně o obecní policii lépe odpovídají požadavkům na zajištění úkolů obecní policie stanovené. Pracovní činnosti strážníků obecní policie jsou bližší práci příslušníků Policie ČR než práci úředníků veřejné správy. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): „<i>Navrhovaný zákon vymezí jednotlivé skupiny zaměstnanců, které se v rámci orgánů veřejné správy zpravidla vyskytují a jejichž právní poměry je nutné na základě potřeb praxe upravit poněkud odlišně. Jedná se o tyto kategorie zaměstnanců:</i>“ Nelze vymezit pouze „zpravidla“,	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	nadále mohou vznikat nejasnosti, které byly konstatovány jako nedostatky vymezení úřednické a neúřednické pozice v úvodu předloženého textu. Je třeba jasně stanovit, zejména ve vztahu k nastavení kontrolních a sankčních mechanismů, které má nový zákon zavést. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): Taktéž vůbec nerozumíme poznámce k řediteli úřadu, co jí mělo být řečeno a k čemu směřuje. Zjevně k danému textu vůbec nepatří. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): současně postrádáme vymezení postavení tajemníka obecního úřadu jako vedoucího zaměstnance na obcích. Požadujeme daný nedostatek odstranit. Nebo předkladatel zamýšlel upravit, že tajemníci nebudou úředníky a jejich postavení bude záležet na momentálním politickém vedení obce, s čímž lze jen zásadně nesouhlasit. Pokud je pozice tajemníka vztažena pod vedoucí úředníky, jedná se o nepřesné vymezení a stanovení jejich povinností ve smyslu postavení vedoucích příslušných úřadů jako jejich „personálních šéfů“. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): definice „<i>osobní úkoly pro fyzickou osobu zastávající veřejnou funkci (pro člena vlády nebo pro uvolněného člena zastupitelstva územního samosprávného celku)</i>“. Definici nepovažujeme za vhodnou. Osobní úkoly nemusejí souviset s výkonem veřejné funkce (např. přijmutí uklízečky na úklid svého domu). Nejrozumnější činnosti nejsou nijak blíže specifikovány, lze s je vykládat různě. Jednoznačně zakládá zpochybnění výkonu veřejných funkcí a obecně nedůvěryhodnost ve výkon veřejné moci. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): navrhuje zpřesnit pojem „nevrchnostenské veřejné správy“. V praxi může jít o sporná až	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	--	---

	problematická pojetí tohoto pojmu. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): osobní kredity nepovažujeme za vhodné. Omezují přístup pro osoby z komerční sféry, absolventy škol, šikovný externí člověk má sníženou možnost působnosti ve veřejné správě. Úprava je proti otevřenosti veřejné správy. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): počet kreditů není zárukou kvality poskytnutého vzdělávání a deklarováním získání poznatků a rozvoje promítnutého do praxe, osoby úředníka, představuje značný subjektivismus a zakládá prostor pro korupční jednání. Zásadní připomínka: Kč 1. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - I. Působnost zákona, písm. b): „<i>fyzické osoby v pracovněprávním vztahu k územnímu samosprávnému celku zařazené do úřadu územního samosprávného celku s výjimkou fyzických osob vykonávajících výlučně servisní a pomocnou činnost manuální povahy</i>“. Ustanovení je chaotické, navrhuje ho zpřesnit a zpřesnit definici. V materiálu se o tomto již jednou hovoří, není jasné, jaká jiná kategorizace připadá v úvahu. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy, písm. a): „<i>Předpokladem obsazení volné pozice úředníka veřejné správy bude provedení výběrového řízení</i>“. Navrhujeme rovněž u vedoucích úředníků, ale i ředitele úřadu, tajemníka úřadu, ponechat možnost v prvním kole v rámci úřadu, např. vedoucí odboru mohou být z řad vedoucích oddělení a nezakládat povinnost v prvním kole rovnou zpřístupnit uchazečům z celé veřejné správy, protože vedoucími úředníky jsou dle § 11 zákoníku práce i vedoucí oddělení. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	neurčitou, a to u všech skupin úředníků. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy, písm. e): „<i>Pracovněprávní vztah bude měněn smlouvou,</i>“ Dle našeho názoru by postačil i dodatek smlouvy. „<i>v případě ustavení do pozice obsazované jmenováním, pak jmenováním</i>“ Postačila by i změna sjednaných pracovních podmínek. V případě uzavření smlouvy se jedná o zcela novou smlouvu a tudíž o nový pracovněprávní vztah. „<i>a v případě odvolání z pozice obsazované jmenováním odvoláním a případnou smlouvou.</i>“ Není však jasné, jak bude situace řešena u odvolání v případě jmenování do funkce. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy, písm. f): navrhuje pracovněprávní vztah ukončovat dohodou, jak je stanoveno v zákoníku práce, a neodchylovat pojmosloví zákona od zákoníku práce. V případech, na které se nebude vztahovat tento zákon, bude platit zákoník práce a z důvodu, že v rámci úřadu budou pracovat také zaměstnanci v režimu zákoníku práce Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy, písm. g): požadujeme zpřesnit podmínky provozování portálu, přístupy, vazby na interní výběrová řízení a na další zdroje inzerce (webové stránky kraje, úřad práce – povinnost zaměstnavatele, apod.). Současně podotýkáme, že zavedení burzy práce je dublování Portálu MPSV, který ač zaručuje větší přínos počet uchazečů o příslušné pracovní místo, tak dochází k tomu, že se uchazeči hlásí, aniž by splňovali stanovené požadavky (i kvalifikační) a jsou následně vylučováni. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy - Volba formy výběrového řízení: z výše uvedené	Akceptováno – upraven text Akceptováno – upraven text Vysvětleno Vysvětleno
--	--	---

specifikace není zřejmé, zda může být přímo rozhodnuto o konání výběrového řízení pod č. 3. V praxi bude docházet k nejednoznačnému výkladu. Vymezeno není ani to, že výběrové řízení je ukončeno podpisem smlouvy s uchazečem z některé formy výběrového řízení a že není třeba další kola realizovat, navrhuje doplnit.	
Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy - Volba formy výběrového řízení: „<i>Obsazením pracovního místa bez výběrového řízení pracovní poměr nevznikne ani nemůže být změněn.</i>“ Předpokládáme, že předkladatel počítá s výjimkami v případech změn pracovního poměru např. převedením na jinou práci či přeložením podle § 41 a § 43 zákoníku práce. Pokud je tomu tak, navrhuje tento záměr výslovně stanovit. Věcný záměr zákona neřeší nynější situaci možnosti převést úředníka, který má pracovní poměr na dobu neurčitou, na jinou pracovní pozici také s dobou neurčitou. Oproti stávající situaci představuje naopak zátěž. Jako problematické se jeví realizace změn, dojde např. ke zpřesnění povinností pracovní pozice, např. i legislativní změnou, nové povinnosti apod., je třeba upravit, zpřesnit druh práce v pracovní smlouvě. Není jasné, zda by v tomto případě bylo vyhlašováno výběrové řízení. Situace není dostatečně ošetřena. Pokud ano, představuje značnou komplikaci, administrativní zátěž pro praxi a demotivaci pro zaměstnance.	Vysvětleno
Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovněprávního vztahu úředníka veřejné správy - str. 22 – teze nahoře: výše uvedená tvrzení nelze objektivně posoudit. Nejsou podložena fakty avšak domněnkami. Uvedená opatření, která k nim směřují, mohou mít v řadě případů opačný účinek. Zamýšlenou úpravu odměňování nelze hodnotit vůbec, jde o pouhý strohý nástin obsahu záměru.	Vysvětleno

	usnesení zastupitelstva a čerpání z těchto fondů je buď na rozhodnutí rady, nebo zastupitelstva. Pokud by byly nějaké povinné kompenzace ze strany územních samosprávných celků, bude třeba navýšit příspěvky územních samosprávných celků, aby mohly dostát povinnosti v tomto zákoně, protože jinak musí vycházet ze svých rozpočtů a malé obce si nebudou moci dovolit platit všechny povinné benefity. Navrhujeme toto rozpracovat v připravované RIA. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - IV. Forma kompenzací - jiné benefity: „<i>v rámci zaměstnaneckých fondů bude zaveden systém osobních účtů jednotlivých zaměstnanců s možností převodu zůstatků v meziročním období a tématické vymezení podmínek jeho užití</i>“. Stanovení jednotného a povinného systému osobních účtů úředníků není zejména ve vztahu k rozpočtům ÚSC za vhodné. Důsledně trváme na tom, aby byla ponechána vůle na každém zaměstnavateli. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - IV. Forma kompenzací - jiné benefity: „<i>Zavede se systém vyznamenávání zasloužilých úředníků veřejné správy. K upevnění sounáležitosti se zaměstnavatelem, k usnadnění identifikace zařazení úředníka veřejné správy v hierarchii veřejné správy a k usnadnění komunikace s úředníky veřejné správy se zavede úřední označení odvíjející se od zařazení zaměstnance na příslušné pracovní pozici.</i>“. Navrhujeme vypustit, nepovažujeme tuto část za vhodnou a podstatnou. Usnadnění komunikace snad není o titulizaci. Bude teď nově lepší a horší úředník, podle hlediska, od koho a za jakých podmínek měl možnost získat vyznamenání? Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - V. Oblast vzdělávání úředníků veřejné správy: „<i>Zákon zakotví zvláštní vzdělávací systém pro úředníky veřejné správy. Jeho ústředním pilířem bude tímto zákonem zřízená státní příspěvková organizace Institut pro veřejnou správu (nástupnická organizace Institutu pro místní správu Praha, která již dnes plní téměř všechny úkoly v oblasti vzdělávání úředníků ve správních</i>	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	<i>úřadech i úředníků územních samosprávných celků). Úlohu zřizovatelskou bude plnit Ministerstvo vnitra.“</i> Navrhujeme najít jiné východisko a řešení. Praxe Institutu pro místní správu Praha není pozitivně vnímána, nejde o záruku kvality a jde o značně neflexibilní systém. Gesce ze strany Ministerstva vnitra představuje zjednodušení systému pro správní úřady, naopak ztížení pro ÚSC. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - V. Oblast vzdělávání úředníků veřejné správy: <i>„Zváží se možnost svěřeni dílčích úkolů při vzdělávání úředníků veřejné správy též jiným subjektům.“</i> Popírá výše uvedenou potřebu na centralizaci, navrhujeme přeformulovat či vypustit. Zásadní připomínka: K čl. IV.1. (Základní principy nové právní úpravy) - VI. oblasti organizačního uspořádání: <i>„Státní tajemník ministerstva bude garantem kontinuity veřejné správy resortu.“</i> Na str. 19 třetí podbod od konce předkladatel zavedl pojem „ředitel úřadu ministerstva“. Navrhujeme terminologicky sjednotit a v případě, že budou zavedeny oba instituty (ředitel úřadu a státní tajemník), je nutné v návrhu definovat jejich postavení ve struktuře veřejné správy a vymezit jejich kompetence. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 3) Rozsah osobní působnosti – úředníci veřejné správy: <i>„Úředníky veřejné správy nebudou náměstci členů vlády, zaměstnanci, kteří nejsou v pracovním poměru, zaměstnanci vykonávající výlučně pomocné, servisní nebo manuální práce a zaměstnanci, kteří řídí činnost výlučně zaměstnanců vykonávajících výlučně pomocné, servisní nebo manuální práce.“</i> Ve výčtu absentují zaměstnanci vykonávající osobní úkoly. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 3) Rozsah osobní působnosti – úředníci veřejné správy: <i>„Za účelem zvýšení vnitřní flexibility uvnitř veřejné správy budou vytvářeny metodické nástroje a aplikace sloužící k postupnému</i>	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	---

	<i>sjednocování systému výběru, hodnocení a vzdělávání úředníků veřejné správy.</i>“ Pokud nebude stanoven způsob tvorby a závaznost nebude v praxi fungovat, nebudou zohledňovány specifikace každého příslušného úřadu. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 3) Rozsah osobní působnosti – úředníci veřejné správy: <i>„Základem bude Portál rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě jako součást Portálu veřejné správy. Součástí aplikace bude Burza práce ve veřejné správě,“</i> Povinnost zadávat do burzy práce všechna neobsazená pracovní místa nemá význam u míst, která budou obsazena v rámci vnitřního výběrového řízení. Navrhujeme zpřesnit, že se jedná pouze o neobsazená pracovní místa v rámci vnitřního výběrového řízení. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 3) Rozsah osobní působnosti – úředníci veřejné správy: navrhuje upravit text na str. 25, a to následovně: <i>„úředníci veřejné správy :</i> <i>a) úředníci</i> <i>b) vedoucí úředníci veřejné správy vykonávající řídicí a kontrolní úlohu</i> <i>c) vedoucí úřadu ředitelé úřadu vykonávající řídicí a kontrolní úlohu a odpovídající za výkon státní správy dle rozsahu svěřeného výkonu státní správy“</i> Definice pojmu ředitel úřadu je uveden již na str. 17. Není žádný důvod nahradit pojem „ředitel úřadu“ pojmem „vedoucí úřadu“ bez bližšího vysvětlení provedené změny. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 3) Rozsah osobní působnosti – úředníci veřejné správy: <i>„zaměstnanci, kteří na ministerstvech a ostatních ústředních správních úřadech a v územních samosprávných celcích vykonávají.“</i> Opět není řešeno postavení asistentů, poradců radních kraje, obcí.	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	--	--

	Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 3) Rozsah osobní působnosti – úředníci veřejné správy: „zaměstnanci vykonávající výlučně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo řídící činnost zaměstnanců vykonávajících výlučně tyto činnosti“ Jedná se o nadbytečné ustanovení, jde o dublování servisních, manuálních činností. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 4) Organizace úřadů orgánů veřejné moci a řízení orgánů veřejné správy: „Zákon stanoví základní principy systemizace a organizace správních úřadů“ Navrhujeme doplnit i orgány ÚSC. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 4) Organizace úřadů orgánů veřejné moci a řízení orgánů veřejné správy: „Podrobnosti budou stanoveny nařízením vlády a konkrétní systemizace bude každoročně schvalována vládou.“ Navrhujeme vypustit. Uvedené ustanovení nelze aplikovat u ÚSC, systemizaci je třeba odvíjet i od rozsahu konkrétní samosprávy. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 4) Organizace úřadů orgánů veřejné moci a řízení orgánů veřejné správy – systemizace: nově má být územním samosprávným celkům stanovena povinnost vydávat vnitřním aktem řízení „vnitřní systemizaci = organizační strukturu“. Navrhujeme odlišit, jak se tato nově stanovená povinnost liší např. od současné povinnosti ředitele krajského úřadu vydat organizační řád podle § 69 odst. 2 písm. f) zákona o krajích nebo od kompetence rady obce stanovené v § 102 odst. 2 písm. o) zákona o obcích – schvalovat organizační řád obecního úřadu. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 4) Organizace úřadů orgánů veřejné moci a řízení orgánů veřejné správy – systemizace: „Ředitel úřadu ministerstva nebude mít přímou personální	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	pravomoc k zaměstnancům kategorie C , kteří nejsou zařazeni v útvarech v jeho řídicí působnosti (tuto bude vykonávat ministr, nedeleguje-li ji na ředitele úřadu ministerstva či jiného pracovníka ministerstva).“ Předkladatel bez bližšího vymezení zavádí nové kategorie, např. „kategorie B“ a „kategorie C“, v návaznosti na personální pravomoc ministra, resp. ředitele úřadu. Rovněž jsou tyto kategorie uvedeny v prvním odstavci na str. 26. Obdobně je na str. 27 zavedena „kategorie A0“ a „kategorie A1“, která je rovněž uvedena na str. 25. Navrhujeme upravit nebo vypustit. Zásadní připomínka: K čl. IV.3. (Cíle úpravy a specifikace cílové skupiny) - 4) Organizace úřadů orgánů veřejné moci a řízení orgánů veřejné správy – systemizace: „<i>V čele Úřadu vlády České republiky stojí kancléř Úřadu vlády České republiky. Kancléře Úřadu vlády České republiky jmenuje a odvolává vláda na návrh předsedy vlády. Pracovní poměr kancléře Úřadu vlády České republiky je uzavírán na dobu neurčitou.</i>“ Navrhujeme ve světle uvedeného ustanovení rovněž u vedoucích úředníků založit pracovní poměr na dobu neurčitou. V opačném případě zakládá diskriminaci u vedoucích úředníků. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 1) Předpoklady a požadavky pro vznik pracovního poměru: neřeší návaznost na již uvedené požadavky, jazykové znalosti, bezpečnostní prověrku, apod. Dochází k rozporu s jinou částí materiálu, navrhujeme odstranit rozpory. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 1) Předpoklady a požadavky pro vznik pracovního poměru: „<i>Oproti stávající úpravě v zákoně č. 312/2002 Sb. se nadále nebude obligatorně vyžadovat prokázání předchozí manažerské praxe; to samozřejmě neznamená, že s konkrétním místem nelze spojit pro výběrové řízení možnost požadavku na prokázání manažerské praxe (kategorie A1).</i>“ Dosavadní praxe byla vhodnou, zaručovala přínos zkušeností. Vzhledem k tomu, že fyzická osoba musí splňovat požadavky, které si stanoví orgán veřejné správy, může	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	docházet k tomu, že budou stanovovány specifické požadavky tak, aby vyhověla určitá skupina lidí a ostatní byli vyloučeni. To bezesporu není v souladu s politizačním principem. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 2) Výběrové řízení: „<i>Povinnost provedení výběrového řízení podle tohoto zákona se netýká zaměstnanců zařazených do kategorií B a C (uplatní se obecná úprava pracovního práva).</i>“ Z formulace, kterou uvádí předkladatel není jasné, kterých zaměstnanců se nebude výběrové řízení týkat. Navrhujeme upravit nebo vypustit. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 5) Výběrová komise a průběh výběrového řízení: „<i>V případě jmenování a v případě vzniku pracovního poměru úředníka veřejné správy ustavuje osoba, která plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele, pro výběr úředníka výběrovou komisí složenou nejméně ze tří členů. Výběrová komise posuzuje přihlášky uchazečů a vybere vhodné kandidáty.</i>“ Není jasné, co je myšleno vhodnými kandidáty, není stanoveno jejich prověření, apod., chybí podklad pro výběr nejvhodnějšího. Navrhujeme upravit. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 6) Překážky výkonu práce úředníka veřejné správy: je třeba přesně stanovit tyto překážky, současné znění je nejasné. Jde o osobní překážky nebo další. Jako minimální požadujeme doplnit odkazem na příslušné právní předpisy. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 8) Pracovní poměr: „<i>Pracovní poměr řadových úředníků veřejné správy (kategorie A0) se zakládá pracovní smlouvou na dobu neurčitou (výjimečně na dobu určitou)</i>“ Navrhujeme odstranit zásadní rozpor se str. 18, kde je upravena jako prioritní doba určitá 1-3 roky. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 8) Pracovní poměr: „<i>Pracovní poměr vedoucích úředníků veřejné správy (kategorie A1) se zakládá jmenováním a zaniká způsoby upravenými v zákoníku práce.</i>“ Navrhujeme doplnit podmínky k odvolání, které jsou	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	--

	upraveny v současném zákoně č. 312/2002 Sb. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 8) Pracovní poměr: „<i>po skončení platnosti pracovní smlouvy nebo při jejím ukončení ze strany zaměstnance před uplynutím její platnosti nenáleží zaměstnanci žádné odstupné.</i>“ Navrhujeme upravit, zda v opačném případě odstupné náleží. Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 12) Jmenování a odvolání vedoucích úředníků veřejné správy: nově je zaveden pojem „osoba s personální pravomocí“. Navrhujeme nově zavedený pojem blíže specifikovat nebo nahradit slovy „vedoucí zaměstnanec“. Vedoucí zaměstnanec je uveden na str. 17, kterým je vedoucí úředník a ředitel úřadu. Jedná se o vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce, který řídí práci podřízených a současně plní funkci zaměstnavatele. Ačkoli je možno chápat důvody návrhu uvedeného ve druhém odstavci, není jasné, jak si předkladatel představuje „vymáhání“ tohoto ustanovení (pro neplnění shora uvedené povinnosti nelze starostu z jeho funkce odvolat). Zásadní připomínka: K čl. IV.4. (Pracovní poměr) – 12) Jmenování a odvolání vedoucích úředníků veřejné správy: „<i>Vedoucího úředníka veřejné správy lze z funkce odvolat</i>“ Již dříve bylo uvedeno, že se jedná o odvolání dle zákoníku práce – rozpor dvou ustanovení materiálu, navrhujeme odstranit rozpor. Zásadní připomínka: K čl. IV.5. (Práva a povinnosti úředníků veřejné správy) – 1) Další odstupné a odchodné: „<i>Pro účely dalšího odstupného se započítává doba nepřetržitého trvání pracovního poměru úředníka v orgánech veřejné správy a ve státních organizacích zajišťujících veřejnou správu na základě zvláštních zákonů po 24. listopadu 1990. Za současného stavu se při odchodu zaměstnance do starobního nebo invalidního důchodu místo odchodného většinou vyplácí mimořádná odměna, která je v různých úřadech různá, proto se v rámci sjednocení navrhuje tuto odměnu nazvat odchodným a jeho výši určit přímo v</i>	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	--	---

	<i>zákoně.</i>“ Nepovažujeme za vhodné, jedná se o zásah do rozpočtu ÚSC. Další odstupné je již nyní vypláceno úředníkům územních samosprávných celků vedle odstupného podle § 67 a 68 zákoníku práce. V rámci sjednocení se navrhuje vyplácet další odstupné i státním úředníkům v takové výši, jako je dnes zakotvena v zákoně č. 312/2002 Sb. Zásadní připomínka: K čl. IV.5. (Práva a povinnosti úředníků veřejné správy) – 1) Další odstupné a odchodné, písm. b): zavedení této formy odstupného nepovažujeme za vhodné, jedná se o zvýšené nároky na rozpočty ÚSC, které na to nejsou připraveny. Zásadní připomínka: K čl. IV.5. (Práva a povinnosti úředníků veřejné správy) – 2) Odměňování úředníků veřejné správy: <i>„Na základě nových principů odměňování bude odlišně upraveno pro úředníky veřejné správy</i> <i>• stanovení povinnosti pravidelně posuzovat přiznanou výši osobních příplatků na základě pracovního hodnocení, resp. provádět pravidelné pracovní hodnocení úředníků veřejné správy,</i>“ Při provedení hodnocení bude založen nárok na zvýšení osobního příplatku, což nelze v omezených rozpočtech realizovat, hodnocení bude přizpůsobováno finančním možnostem, bude demotivační. Navržené ustanovení odmítáme. Zásadní připomínka: K čl. IV.5. (Práva a povinnosti úředníků veřejné správy) – 3) Zásady zvláštní právní úpravy odměňování: v případě osobního příplatku je vhodné ponechat na specifikaci konkrétního orgánu veřejné správy, zejména ÚSC. Zásadní připomínka: K čl. IV.5. (Práva a povinnosti úředníků veřejné správy) – 3) Zásady zvláštní právní úpravy odměňování: <i>„Cílové odměny by mohly plnit významnou motivační úlohu.</i>“ Podle našeho názoru toto umožňoval i současný systém. U cílových odměn není vazba na splnění úkolu a jeho kritéria, pouze na setrvání v pracovním poměru po jeho ukončení. Výše uvedené je stanoveno značně nesystémově. Postrádáme navíc i zmínku o možnosti přiznání odměn, jak jsou teď umožněny dle zákoníku	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	---

	<i>zákonem.“. Zákon se na tento okruh zaměstnanců neměl vztahovat, tak není důvod, aby bylo obsahem i vzdělávání, je to velmi chaotické.</i> Zásadní připomínka: K čl. IV.6. (Vzdělávání ve veřejné správě) - 2. Druhy vzdělávání, písm. a): zaměstnavatel je povinen úředníka veřejné správy k ověření zkouškou u Institutu veřejné správy přihlásit do 4 měsíců od vzniku pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že nesložení zkoušky je důvodem pro výpověď, navrhujeme ošetřit skutečnost, kdy úředník nesloží zkoušku z důvodu, že ho zaměstnavatel nepřihlásil. Zásadní připomínka: K čl. IV.6. (Vzdělávání ve veřejné správě) - 3. Systém zabezpečení vzdělávání - Závazné vzorové vzdělávací programy: nepovažujeme závazné vzorové vzdělávací programy za vhodné, jelikož nebudou schopny reagovat na individuální potřeby. Navíc mají být poskytovány za úplatu, i když nezaručují kvalitu výuky. Zásadní připomínka: K čl. IV.6. (Vzdělávání ve veřejné správě) - 3. Systém zabezpečení vzdělávání - Kreditní systém: kreditní systém vzdělávání - v rámci dosažení požadovaného počtu kreditů může u zaměstnanců často dojít k pouze formální účasti na školicích akcích, které jsou mnohdy nepotřebné a nevyužitelné v praxi. U některých profesí může dojít k problémům naplnit počet kreditů, např. z důvodu, že není možné zajistit akreditované školení, které svým zaměřením bude odpovídat odbornosti zaměstnance. Dalším problémem může být finanční náročnost, neboť se zaměstnanci budou účelně účastnit jednotlivých kurzů, aniž by to bylo efektivní. Se zavedením kreditního systému vzdělávání proto nesouhlasíme. Zásadní připomínka: K čl. IV.6. (Vzdělávání ve veřejné správě) - 3. Systém zabezpečení vzdělávání: o tomto Grémium pro rozvoj lidských zdrojů se nikde v textu nehovoří, navrhujeme tento pojem definovat.	Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno Vysvětleno
--	---	---

	Zásadní připomínka: K čl. IV.6. (Vzdělávání ve veřejné správě) - 3. Systém zabezpečení vzdělávání - Plán vzdělávání: „Po uplynutí stanoveného období se provede jeho vyhodnocení a vypracuje se plán pro další následující období. Plán vzdělávacích akcí orgánu veřejné správy se zpracovává podle dosavadní praxe a v souladu s požadavky vyplývajícími z plánů vzdělávání jednotlivých úředníků veřejné správy.“. Navrhujeme vyjasnit, o jakém období předkladatel uvažuje. Dále upozorňujeme, povinnost tohoto plánu v současnosti neexistuje. Zásadní připomínka: K čl. IV. 8. (Přechodná, závěrečná a zrušovací ustanovení): u přechodných ustanovení: ponechat, kdo je na pozici vedoucích úředníků a vedoucích úřadů, setrvává nadále dle jmenování dle předchozí právní úpravy.	Vysvětleno Vysvětleno
Úřad pro ochranu osobních údajů	Zásadní připomínka: Portál rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě: zásadně nesouhlasíme s vytvořením další administrativně velmi náročné agendy, která zatíží zejména menší úřady a nedosáhne žádného významného efektu. Nově navrhovaný princip běžně na úřadech funguje a není potřeba, aby se naplňovala výše stanoveným způsobem. Výjimkou je jen zveřejňování výběrového řízení v rámci druhého kola výběrových řízení, to ovšem může být zveřejněno i na jiném, již sdíleném místě veřejné správy.	Vysvětleno
Ministerstvo spravedlnosti	Zásadní připomínka: Předkladatel nezohledňuje rozdílné činnosti a povinnosti zaměstnanců státní správy a úředníka samosprávy. Návrh ani neobsahuje jednoznačnou definici, kdo je za úředníka považován. Sám předkladatel hodnotí dosavadní praxi zákona č. 312/2002 jako problematickou z pohledu nedefinování osobní působnosti zákona, stejný nesprávný princip ovšem předkladatel navrhuje i ve věcném záměru. Protože materiál představuje zásadní úvahu o stanovení právního rámce pro poměrně širokou a významnou skupinu zaměstnaneckých vztahů, domníváme se, že by základním	Akceptováno – upraven text

	mottem takové úpravy měla být precizace způsobu úpravy postavení úředníků a právního rámce, v němž budou funkce vykonávat. Řešení otázky, jakým způsobem přistoupit k úpravě právního rámce postavení úředníků, by mělo jednoznačně vycházet z pečlivé analýzy stávající úpravy veřejné správy, jejíž výsledky by měly být podkladem pro podrobnou diskusi všech dotčených stran (tj. i zástupců resortů). Analýza by měla být v souladu s dalším předkládaným materiálem, a sice základním rámcem pro Konceptci dokončení reformy veřejné správy. Považujeme proto za nezbytné, aby byla jako první krok provedena koncepční analýza a současně byly jednoznačně stanoveny rozdíly mezi postavením úředníka samosprávných celků a ÚSÚ. Teprve pak bude na místě přistoupit k zhodnocení jednotlivých variant.	
	Zásadní připomínka: K organizaci – jmenování ředitele úřadu: způsob koncepce postavení ředitele úřadu, nepovažujeme za relevantní z hlediska cíle odpolitizovat státní správu. Dáváme ke zvážení, zda navrhované personální pravomoci ředitele úřadu nepovedou k dvojkolejnému řízení ministerstev (ředitel úřadu personální pravomoc vůči úředníkům, ministr vůči ostatním zaměstnancům). Považujeme za diskutabilní návrh na zrušení funkce personálního ředitele, který byl stanoven zákonem o státní službě. Nabízí se otázka, zda je takové rozhodnutí koncepční a zda absence tohoto prvku moderního řízení nepopírá tezi předkladatele o stabilizaci a profesionalizaci veřejné správy. Je otázkou, zda takové rozhodnutí v konečném důsledku nepovede k navýšení počtu zaměstnanců zabezpečující personální činnosti ministerstva.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Pakliže se k realizaci funkce ředitele úřadu přistoupí, jsme toho názoru, že by se mělo jeho jmenování zajistit takovou formou, aby tento proces nemohl být politicky motivován a jeho funkce byla nezávislá na politickém obsazení ministerstva. Vzniká tedy otázka vhodnosti jeho jmenování ministrem. Současně jsme toho názoru, že ředitel by měl být důvěrně seznámen s chodem instituce, a tedy by měl absolvovat praxi ve veřejné správě.	Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn

	Zásadní připomínka: K osobní a institucionální působnosti zákona: koncepce, podle níž budou z režimu zákona vyňati státní zástupci, ale justiční čekatelé a jejich asistenti budou tomuto zákonu podléhat, není logická (stejně jako právní čekatelé a asistenti soudců). Jak justiční čekatelé, tak i asistenti státních zástupců se svou činností připravují na výkon funkce státního zástupce a měly by proto na ně být kladeny pouze takové požadavky, které jsou potřebné pro výkon funkce státního zástupce, obdobně to platí u asistentů soudců a právních čekatelů. Požadujeme proto z režimu zákona rovněž vyjmout justiční čekatele, asistenty státních zástupců, asistenty soudců a právní čekatele.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: Je otázka, zda mají být režimu zákona podřízeni vyšší soudní úředníci a vyšší úředníci státního zastupitelství, kteří vykonávají jednotlivé úkony soudu nebo státního zastupitelství a při své činnosti se podílejí na výkonu nezávislé rozhodovací činnosti soudů a působnosti státních zastupitelství, a současně podléhají kontrole. Současně by byl na tyto osoby v praxi jen obtížně aplikovatelný model vzdělávání a ověřování kvalifikace. Další zvyšování kvalifikačních požadavků nad rámec existující v justici a nad rámec zákona o Probační a mediační službě bez možnosti přiměřené motivace se jeví (s přihlédnutím k okolnosti, že průměrný plat v justici je hluboko pod celostátním průměrem a zaměstnanců je s ohledem na množství agendy nedostatek a jsou proto maximálně profesně vytíženi) jako problematický krok. S ohledem na povahu jimi vykonávané činnosti rovněž požadujeme z působnosti zákona vyjmout vyšší soudní úředníky, vyšší úředníky státního zastupitelství a některé zaměstnance Probační a mediační služby.	Akceptováno – upraven text
	Zásadní připomínka: Věcný záměr předpokládá, že pod režim zákona budou zařazeni rovněž občanští zaměstnanci bezpečnostních sborů. Nevyrovnává se však se specifiky jejich postavení a ani se specifiky postavení	Vysvětleno

	bezpečnostních sborů. Vězeňská služba (VS) je podle zákona č. 555/1992 Sb. ozbrojeným bezpečnostním sborem, správním úřadem a účetní jednotkou. Podle zákona č. 219/2000 Sb. je organizační složkou státu, navíc je i zdravotnickým zařízením a vykonává státní správu jen v případech výslovně stanovených zvláštními zákony. Nelze proto ztotožňovat postavení VS a jejich občanských zaměstnanců (4000 lidí) s postavením úředníků správních úřadů a územních samosprávných celků. Považujeme za nezbytné, aby specifika postavení občanských zaměstnanců bezpečnostních sborů byla řešena v rámci všech bezpečnostních sborů jednotně. Není optimální, aby v bezpečnostních sborech fungoval větší počet různých režimů – služební poměr příslušníků, zaměstnanci podle zákona o úřednících a zaměstnanci podle zákoníku práce. Zvýšené povinnosti a omezení občanských zaměstnanců bezpečnostních sborů a rizikovost jejich práce oproti zaměstnancům v soukromém sektoru je nutné kompenzovat, např. formou samostatné stupnice platových tarifů a posílením motivačních principů odměňování. V úvahu přicházejí např. tyto varianty: ▪ řešit specifika občanských zaměstnanců v jednotlivých zákonech o bezpečnostních sborech (zákon o Vězeňské službě, zákon o Policii ČR, zákon o celní správě apod.) se subsidiární působností zákona analogického zákonu č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, ▪ řešit specifika občanských zaměstnanců v samostatném zákoně. Požadujeme, aby byl věcný záměr a navazující návrh usnesení vlády upraven podle těchto připomínek s tím, že vláda uloží ministru vnitra ve spolupráci s dotčenými ministry (spravedlnosti, financí) a řediteli ÚZSI a BIS řešit při přípravě návrhu (paragrafovaného znění) zákona postavení občanských zaměstnanců bezpečnostních sborů.	
--	--	--

	Zásadní připomínka: K podmínkám vzniku, trvání, změně a zániku pracovního poměru úředníka veřejné správy: zásadně nesouhlasíme s takovými odchylkami od zákoníku práce jakou je zamýšlené sjednávání pracovního poměru s novými zaměstnanci se zkušební dobou 12 měsíců. Stávající praxe, kdy má zaměstnanec běžně sjednanou tříměsíční zkušební dobu v rámci pracovního poměru sjednaného na dobu určitou se v tomto ohledu jeví jako zcela dostačující, zejména je-li rovněž běžnou praxí, zaměstnanci prodloužit pracovní poměr na dobu určitou o další rok. Domníváme se, že takové odchylky od zákoníku práce nejsou ničím opodstatněné, a v návrhu nejsou ani zdůvodněné.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Ke zvýšené povinnosti úředníků veřejné správy: nelze souhlasit s tím, aby byla bezúhonnost nastavena tak přísně jako u obecních policistů, neboť nejde o srovnatelná povolání. Pro jiné profese, a to ani pro takové jako jsou např. pracovníci orgánu sociálně-právní ochrany dětí, není požadavek bezúhonnosti takto striktně vymezen. Požadujeme bezúhonnost úředníků veřejné správy v tomto smyslu vymezit a návazně upravit i oznamovací povinnost orgánů činných v trestním řízení.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K ustanovení o nárocích na státní rozpočet: tak, jak je věcný záměr koncipován, nelze propočítat dopad na státní rozpočet a zejména pak zvýšené finanční náklady pro kapitolu 336 – Ministerstva spravedlnosti. Žádáme doplnit ekonomickou rozvahu celého projektu (tj. jednorázové náklady a následně každoročně se opakující náklady spojené s aplikací nové právní úpravy) včetně porovnání s dosavadními náklady vynakládanými podle stávající právní úpravy.	Akceptováno – text upraven
Ministerstvo zdravotnictví	Zásadní připomínka: 1. Žádáme o úpravu návrhu věcného záměru zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy, nové rozeslání do meziresortního připomínkového řízení po	1. Vysvětleno – na základě programového prohlášení vlády a dalších usnesení vlády je MV stanoven termín předložení. Návrh není plně závislý na novele zákoníku práce (jedná se o

	dokončení novely zákona č. 262/2006 Sb., a kodifikace občanského zákoníku. 2. Žádáme o nové předložení věcného záměru zákona na základě zpracování Základního rámce pro Koncepci dokončení reformy veřejné správy (T: 30.11.2011) resp. po vyhodnocení výstupů z analýzy aktuálního stavu veřejné správy na základě kterých by bylo možné přijímat systémová legislativní opatření. 3. Žádáme o aktualizaci údajů v předloženém materiálu (v návrhu VZ by měly být využity aktuální údaje). 4. V návrhu VZZ žádáme taxativně vyjmenovat ústřední správní úřady. Bez tohoto výčtu je pojem zavádějící. 5. Žádáme o doplnění variant vyhodnocení nákladů a jejich vzájemné porovnání, aby bylo možné reálně posoudit míru případného zvýšení nákladů při realizaci VZ. 6. K návrhu věcného záměru Část A – Vyhodnocení variant z hlediska komplexního řešení problematiky, Varianta 1 (str. 5): požadujeme doložit kritéria, podle kterých byla posuzována efektivnost výkonu veřejné správy. Dále upřesnit pojem „vnější zdroje pro posun v její kvalitě“. Pro posouzení jednotlivých variant je nutno vycházet z konkrétních faktů, výše uvedené není ničím podloženo. 7. K návrhu věcného záměru Část A – Vyhodnocení variant z hlediska komplexního řešení problematiky, Varianta 2 (str. 5): žádáme o vysvětlení, jakým způsobem dochází za stávajícího stavu ke „zvýhodnění“ úředníků ústředních správních úřadů proti úředníkům územních samospráv“. 8. K návrhu věcného záměru Část A – Návrh variant dílčích řešení, Vzdělávání (str. 13): žádáme o zachování jednotných nediskriminačních kritérií pro zaměstnance - úředníky na všech stupních v základních požadavcích, odlišovat pouze v případě potřeb odborností a řídicích dovedností.	speciální normu) ani na rektifikaci občanského práva (návrh předpokládá stále veřejnoprávní charakter). 2. Vysvětleno – návrh není závislý na „dokončení“ reformy veřejné správy (na optimalizaci veřejné správy), jedná se o práva a povinnosti úředníků a zejména o jejich vzdělávání, což optimalizace nebude měnit. 3. Akceptováno – upraven text 4. Akceptováno – upraven text 5. Akceptováno – upraven text 6. Částečně akceptováno – jsou vedeny základní důvody snižující efektivnost varianty 1 a text je upraven 7. Částečně akceptováno – za stávajícího stavu se režim státních úředníků podstatně méně liší od běžného pracovního poměru než u úředníků územních samospráv. To vede k nižší ochraně úředníků státní správy, ale také k menšímu rozsahu vymezení specifických povinností a k méně určitému vymezení jak práv, tak povinností ve vztahu ke vzdělávání. V rámci RIA bude text doplněn. 8. Neakceptováno – jednotná nediskriminační kritéria se neruší, naopak se sjednocuje postavení úředníků ve veřejné správě obecně.
--	---	---

	9. K návrhu věcného záměru Část B – Zhodnocení dosavadního stavu, zákon č. 218/2002 Sb. (str. 21): žádáme o upřesnění, jaká ustanovení zák. 218/ 2002 Sb. by měla být považována za dostatečně odůvodněná, když předkladatel označuje „ zákaz jakéhokoliv působení státních zaměstnanců v územní samosprávě“ za věcně neodůvodněný. Věcný záměr zákona by měl upravovat neslučitelnost výkonu několika funkcí daného charakteru. 10. K návrhu věcného záměru Část B – Návrh věcného řešení, Změny jednotlivých souvisejících zákonů (str. 54): v rámci změn souvisejících zákonů je nutno upravit ustanovení § 80 odst. 9 a zřejmě i § 82 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., která navazují na služební zákon. Zákon č. 258/2000 Sb. je třeba zařadit také do věcného návrhu zákona.	9. Akceptováno – upraven text 10. Akceptováno
Ministerstvo zahraničních věcí	Zásadní připomínka: 1. Nesouhlasíme se zkrácením lhůty pro zaslání připomínek k tak zásadnímu legislativnímu návrhu. Považujeme za nezbytné věcný záměr podrobit důkladné diskusi na všech úrovních veřejné správy. 2. Neztotožňujeme se s názorem předkladatele na potřebu sjednocení právní úpravy pro úředníky ve státní správě dle služebního zákona s právní úpravou pro úředníky samosprávných celků. Upozorňujeme na odlišnost požadavků, které jsou kladeny na práci, vzdělání úředníků územní samosprávy oproti úředníků ústředních státních orgánů. V materiálu chybí odůvodnění potřebnosti zmiňované „vertikální“ prostupnosti správních úřadů. 3. V materiálu chybí vyčíslení finanční náročnosti sjednocování právní úpravy, chybí vyčíslení v oblasti týkající se vzdělávání úředníků (náklady na zřízení Institutu pro veřejnou správu, náklady na povinné úřednické zkoušky, jazykové vzdělávání...). Dále chybí vyčíslení nákladů na eventuální kompenzace zvýšených	1. Vysvětleno 2. Neakceptováno – návrh na sjednocení právní úpravy vychází z koaliční smlouvy i programového prohlášení vlády („Vláda předloží návrh jednotné právní úpravy práv a povinností úředníků veřejné správy...“, viz str. 20). Nutné výjimky mezi postavením státní správy a územní samosprávy bude možné řešit přímo v normativním textu. 3. Akceptováno – upraven text

	úřadu ministerstva jako nejvyšší úřednické pozice. Vhodnost navrhovaného způsobu realizace odpolitizování výkonu veřejné správy je však poněkud sporná, protože tato pozice sice má být obsazována na základě výběrového řízení, avšak o vítězi výběrového řízení bude pravděpodobně rozhodovat vedení ministerstva a jmenovat (na 7 let) a odvolávat ředitele úřadu by měl podle předkladatele ministr.	
Bezpečnostní informační služba	Zásadní připomínka: Neodůvodněné zahrnutí zaměstnanců BIS pod režim zákona. Dle § 2 odst. 1 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů, <i>úkoly Bezpečnostní informační služby plní příslušníci Bezpečnostní informační služby</i>. Přímo se nepodílí na zákonné působnosti BIS, ale vykonávají pouze činnosti podpůrné. Navrhujeme z působnosti zákona vyjmout zaměstnance zpravodajských služeb.	Akceptováno
Ministerstvo financí	Zásadní připomínka: Obecně k materiálu 1. Nepřehledné zpracování bez jednotného rázu. 2. Činnosti vykonávané v ústředních orgánech státní správy a v územních samosprávných celcích jsou rozdílné a proto nepokládáme za účelný a efektivní jednotný systém vzdělávání. 3. V návrhu věcného záměru se vzdělávání věnuje nadbytečně velká pozornost. Značná část podrobností, vztahujících se ke vzdělávání, nemůže být obsažena v zákonu ale případně v prováděcím předpise aj. 4. Eliminování pozice personálního ředitele a jeho působnosti přes klíčovost jeho postavení.	1. Akceptováno 2. Vysvětleno 3. Akceptováno – upraven text 4. Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K části II. – Předkládací zpráva: 1. Zavedení navrhovaných řešení zcela určitě přinese podstatné navýšení nákladů na implementaci zákona i na běžné fungování (např. zřízení příspěvkové organizace Institut pro veřejnou správu Praha).	1. Akceptováno – upraven text

	2. Vytvoření poptávky a nových příležitostí pro poskytovatele vzdělávání, a to ve státním i nestátním sektoru. Povinností navrhovatele je výčet nákladů v materiálu uvést a kvantifikovat. 3. Oblast systematizace a organizace je nutné řešit nejen obsahově – věcně, ale i termínově tak, aby nebyla v rozporu s metodikou a termínovým kalendářem zpracování návrhu rozpočtu.	2. Akceptováno – upraven text 3. Akceptováno – upraven text
	Zásadní připomínka: K části III – Návrh – část A: 1. Podporujeme variantu 2 (tj. sjednocení právní úpravy), nicméně za podmínky, že budou v dohledné době vyřešeny rozpory, které provázejí vznik tohoto zákona od samotného počátku dosud bez zřetelného pokroku. 2. Nesouhlasíme s globálním sjednocením obsahu vzdělávání pro úředníky celé veřejné správy. Mělo by se jednat nejvýše o sjednocení obecného vzdělávání. 3. Nejedná se pouze o sjednocení právního postavení úředníků samospráv a správních úřadů, ale také úředníků úřadů založených na základě zvláštních zákonů, které nejsou správními úřady. Porovnání nákladů je nutné odmítnout neboť: je použito cenové hladiny z roku 2006; ta je však nepoužitelná vlivem inflace i struktury nabídky pro současnost, údaje ze státního závěrečného účtu nezohledňují tzv. přidružené náklady na vzdělávání: např. cestovné, ubytování, stravování, hodnoty použité ze státního závěrečného účtu plně nezahrnují ty náklady vzdělávání, které jsou obsaženy v různých formách v projektech, nejsou zahrnuty náklady na zaměstnance zajišťující vzdělávací činnosti, ani náklady na vlastní lektory. 4. V identifikaci navýšení rizika nákladů je třeba zmínit kromě nákladů na úředníky ústředních orgánů státní správy, také na úředníky jim podřízených správních úřadů a úřadů zřízených na základě jiných zákonů 5. V návrhu variant dílčích řešení (institucionální	1. Akceptováno. 2. Vysvětleno 3. RIA není určena k připomínkám 4. RIA není určena k připomínkám 5. Částečně akceptováno – instituce jsou konkretizovány v části

	působnosti zákona), souhlasíme s Variantou 2 za předpokladu, že právnické osoby vykonávající veřejnou správu, na které se bude zákon vztahovat, budou explicitně stanoveny. 6. Při volbě způsobu jmenování ředitelů úřadů navrhuje zvolit Variantu 2, žádáme však zkrátit dobu 7 let na 5 – 6 let. 7. Při tvorbě požadavků pro jmenování ředitele úřadu jsme zásadně proti Variantě 3, tzn.. aby se stala ředitelem úřadu osoba, která nemůže prokázat řídicí zkušenosti v délce 3 let. 8. Při volbě způsobu stanovení systemizace doporučujeme zvolit Variantu 1, podle níž by vláda stanovovala systemizaci úřadu obecně objemem finančních prostředků, upozorňujeme však na existenci současných rozpočtových pravidel 9. Účast subjektů na vzdělávání ve veřejné správě, odstavec implementace. Poslední věta „Předkladatel předpokládá, že tyto povinnosti jsou již nyní dostatečně kryty prostředky určenými na vzdělávání státní správy“ neodpovídá skutečnosti. Postačí porovnat výkony ISS se současnými výkony IMS. Ještě větší problémy v oblasti nákladovosti bude zavedení systému znamenat pro úřady, které nejsou správními úřady a na které se tedy nevztahovala Pravidla vzdělávání podle usnesení vlády č. 1542 z roku 2005 a vzdělávání se v nich řídilo pouze zákoníkem práce v minimalistické podobě.	B. 6. Akceptováno 7. Akceptováno 8. Akceptováno 9. Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K části III – Návrh – část B: 1. Úvahy konstatující možnou protiústavnost právních předpisů upravujících činnost bezpečnostních sborů by neměl předložený materiál obsahovat. 2. Z důvodu odpolitizování veřejné správy požadujeme podrobně rozvést, jaké osoby (tzv. „osoby vykonávající pomocné, servisní nebo manuální práce“). 3. Záměr svěřit rozhodování o zařazení funkčního místa	1. Akceptováno – upraven text 2. Akceptováno – upraven text 3. Vysvětleno – v paragrafovém znění bude text upřesněn

	do kategorie úředník či zaměstnanec do působnosti ředitele úřadu, je v přímém rozporu s požadavkem profesionalizace veřejné správy. 4. V odst. II písm. d) (str. 29) navrhuje zvolit Variantu B – pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou 12 měsíců. 5. V odst. II písm. g) – doporučujeme Variantu A s tím, že ředitel úřadu bude jmenován ne na 7 let, ale na 5 – 6 let, s možností opce na další období. 6. Zásadně by měla být stanovena pouze 2 kola výběrového řízení – vnitřní a vnější. Pomocí burzy volných míst ve veřejné správě se mohou zaměstnanci průběžně informovat o uvolněném místě a mohou se zapojit stejně jako širší veřejnost ve 2. kole. 7. V odst. III písm. e) nesouhlasíme s unifikovanou formou pracovního hodnocení, způsob hodnocení musí zvolit a realizovat příslušný vedoucí zaměstnanec. 8. Některé uvedené benefity nejsou v souladu s právními předpisy a pochybujeme, že se tyto předpisy budou v naznačených směrech měnit – např. bezplatné poskytování státních prostředků k soukromým účelům vedoucích úředníků je v rozporu s hlediskem hospodárnosti a se zákonem o rozpočtových pravidlech i se zákonem o majetku státu; přísliby v oblasti FKSP si vyžádají změny zákona o rozpočtových pravidlech, který zmocňuje pouze Ministerstvo financí k vydání prováděcího předpisu upravujícího používání tohoto fondu. 9. Důchodové zabezpečení doporučujeme řešit standardním způsobem. 10. Odst. V – Oblast vzdělávání úředníků veřejné správy – zásadně nesouhlasíme se zřízením státní příspěvkové organizace Institut pro veřejnou správu Praha. Pokud nemůže v současné organizační formě pokračovat ve své vzdělávací činnosti, navrhuje zákonem zřídit Institut jakožto organizační složku státu, která bude resortní organizací podřízenou Ministerstvu vnitra.	4. Akceptováno 5. Vysvětleno 6. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně na poradě k vypořádání připomínek stáhl 7. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně na poradě k vypořádání připomínek stáhl 8. Akceptováno 9. Akceptováno 10. Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně na poradě k vypořádání připomínek stáhl
--	---	--

	11. K části IV.3. Cíle a specifikace cílové skupiny bod 2) upozorňujeme, že záměr rozsahu institucionální působnosti zákona v této části materiálu neodpovídá Návrhu věcného řešení v odst. I. Působnost zákona (str. 26), kde se uvádí, že zákon se bude vztahovat i na Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových. Vzhledem k tomu, že Úřad pro zastupování státu je sice organizační složka státu, ale není správní úřad, jsou uvedena dvě vymezení působnosti zákona ve vzájemném rozporu. 12. V části IV.3. bod 3) upozorňujeme na málo konkrétní pojmy „pomocné, servisní a manuální práce“ a nesouhlasíme s tím, aby v Portálu veřejné správy bylo regulováno Hodnocení úředníka veřejné správy - nesouhlasíme s unifikovanou formou pracovního hodnocení. 13. Personální pravomoc ředitele úřadu ministerstva je v rozporu s požadavkem odpolitizování a profesionality státní správy. 14. V části IV.4. 1) Pracovní poměr – zásadně nesouhlasíme s tím, že k obsazení místa vedoucího úředníka nebude potřeba prokázat předchozí manažerskou praxi. 15. V části IV.5. 2) Odměňování – tato část nereflektuje aktuální vývoj v oblasti odměňování, měla by výslovně zmínit možnost smluvních platů, nejen odkaz na prováděcí předpisy. 16. V části IV.5. 4) Hodnocení zaměstnanců – se stanoví zavedení povinného systému hodnocení zaměstnanců. Z učiněné zkušenosti jednoznačně uvádíme, že odosobněné vyplňování formulářů nesplňuje cíl hodnocení, je to formální pojetí, které nemůže nahradit osobní jednání zejména v případě negativního hodnocení zaměstnance. 17. Materiálem není jednoznačně definována kategorie úředníků zajišťujících podpůrné činnosti v oblastech, kde nejsou vykonávány správní činnosti. Jde o tyto	11. Akceptováno – upraven text 12. Akceptováno – upraven text 13. Vysvětleno 14. Akceptováno – upraven text 15. Akceptováno – upraven text 16. Akceptováno – upraven text 17. Akceptováno – upraven text
--	--	--

	kategorie: personalisté, účetní a rozpočtáři, pracovníci archivů, ICT apod. 18. Nesouhlasíme se zaváděním nového druhu vzdělávání – např. Obecná úřednická zkouška – navrhovaný obsah této zkoušky považujeme za nepřijatelný z důvodu zásadních odlišností činností vykonávaných ve veřejné správě. Doporučujeme přehodnotit obsah mezi úřednickými zkouškami obecnou a odbornou. 19. Vzdělávání v soustavě úřadů finanční správy (decentralizovaný systém vzdělávání z důvodu specifické a jedinečné povahy činnosti je nezbytný). Institut veřejné správy není schopen zajistit adekvátní vzdělávání cca 15 tis. daňových úředníků. 20. K části IV.10 Účinnost zákona považujeme navrhovanou účinnost k 1.1.2013 za nereálnou. Bylo vhodné celý materiál znovu přepracovat s důrazem na jeho provázanost a přehlednost. Takto zásadní úpravy třeba počítat s určitou legisvagancí – v tomto případě by podle našeho názoru byla na místě legisvagance minimálně půlroční až roční.	18. Vysvětleno 19. Akceptováno – upraven text; nebylo záměrem předkladatele rušit resortní vzdělávání 20. Vysvětleno – úkol vyplývá z Programového prohlášení vlády
Český statistický úřad	Zásadní připomínka: Předložený věcný záměr zákona absolutně nerespektuje postavení Českého statistického úřadu jako striktně apolitického, znalostně profilovaného úřadu, u něhož výkon správních činností je jen nepatrnou částí vykonávaných aktivit. Navrhujeme vyloučit Český statistický úřad z působnosti připravovaného zákona obdobně, jako je tomu v případě NKÚ, ČNB apod.	Akceptováno – zákon č. 89/2005 Sb. je k návrhu lex specialis
	Zásadní připomínka: Nelze souhlasit, aby pozice nejvyššího představitele ČSÚ byla předmětem výběrového řízení prováděného zástupci politického orgánu, protože výběrové řízení má jinou sílu argumentů, než má nyní v zákoně č. 89/2005 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, uvedený text, kdy na návrh vlády prezident republiky jmenuje předsedu ČSÚ. Výběrové řízení zásadně determinuje prostor pro rozhodování prezidenta	Akceptováno – zákon č. 89/2005 Sb. je k návrhu lex specialis

	republiky. Zásadní připomínka: Navrhovaná příspěvková organizace, která bude mít svěřeny úkoly v oblasti vzdělávání, není schopna zajišťovat oblast specializovaného vzdělávání. Věcný záměr podceňuje finanční zatížení ministerstev a úřadů v případě povinného využívání služeb tohoto subjektu. V materiálu uvedená kalkulace ze státního závěrečného účtu 2006 je nepostačující. Prostředky na vzdělávání jsou již nyní velmi omezené a Český statistický úřad, stejně jako jiné znalostní úřady, je využívá zejména na specializované odborné vzdělávání.	Akceptováno – upraven text
Ministerstvo kultury	Zásadní připomínka: Návrh vůbec neřeší otázku finančních dopadů na státní rozpočet, resp. na ostatní veřejné rozpočty (kromě celkem banálního výpočtu dalšího odstupného – str. 9 materiálu). Přitom je nepochybné, že navrhovaná úprava si finanční dopady vyžádá (např. v souvislosti se vzděláváním, s případnými valorizacemi platů, s vytvořením Burzy práce ve veřejné správě a podobně). Materiál pokládáme za nutné doplnit o vyčíslení dopadů navrhované úpravy na státní rozpočet a na rozpočty územních samosprávných celků.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Materiál se v části A – RIA celkem opatrně zmiňuje o případné valorizaci nárokových složek platů úředníků a smluvních platů úředníků (str. 8 a 9). V části B, kde je již formulována představa právní úpravy, však již valorizace zmíněna není. Přitom jde o vhodný nástroj kompenzace zvýšených povinností, které úředníci mají podle navrhované úpravy mít. Zároveň pokládáme za nezbytné, pro účely vyčíslení dopadu návrhu na státní rozpočet a další veřejné rozpočty, aby již v této fázi legislativního procesu materiál jednoznačně stanovil, zda nárokové složky platu úředníků a smluvní platy valorizovány budou (což preferujeme), anebo nebudou. Pokud, valorizovány budou, pokládáme za nezbytné uvést v materiálu alespoň rámcově, jak bude tato valorizace vypadat (což souvisí i s vyčíslením finančních dopadů). To platí i pro zásah do systému	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující

	důchodového zabezpečení. Zásadní připomínka: Forma kompenzací popsaná na stranách 31 – 32 i přes svou relativní rozsáhlost příliš kompenzačních nástrojů nenabízí. Na druhou stranu je otázkou, nakolik je reálnou zvýšená povinnost úředníka veřejné správy strpět hodnocení, str. 31, bod III. písm. e), nesporně jde o způsob vyhodnocení pracovních výkonů, nicméně označit strpění hodnocení úředníka za jeho zvýšenou povinnost, je konstrukčně poněkud zarážející. Za kompenzací za omezení ve výdělečné činnosti není možné označit motivační složky mzdy, jsou nenárokové a tedy z povahy věci nemohou představovat nárokovou kompenzací za omezení výdělečné činnosti úředníků. Navíc jde-li o stanovení nenárokových složek platu, je naznačena otázka procesu jejich stanovení, která sama ke kompenzací, natož kompenzací nárokové, nemá žádný zřetelný vztah. S ohledem na nemalou část úřednické činnosti (stabilní vydávání správních rozhodnutí nebo jiných podkladů účastníkům řízení) je fakticky vyloučena motivace v podobě cílové odměny nebo projektového odměňování (byť i u nich lze vznést dotaz, nakolik tento motivační prvek je kompenzací ve výše uvedeném smyslu); těžko si lze představit, že pro tuto činnost bude kompenzačním prvkem systém vyznamenávání zasloužilých úředníků. I samotná nabídka možnosti čerpání prodloužené dovolené je spornou kompenzací v situaci, kdy s ohledem na své pracovní povinnosti úředníci čerpají svou dovolenou v některých případech až na základě nařízení zaměstnavatele. Doporučujeme jak část zvýšených povinností úředníků veřejné správy, tak formu kompenzací přepracovat, a to v tom směru, že bude obsah jednotlivých ustanovení odpovídat nadpisu nebo naopak nadpis obsahu jednotlivých ustanovení a nepůjde o mix konstatování, které vypočítává povinnosti, stanoví určité nároky úředníků a současně řeší otázky procesních postupů v rámci vybraných kroků, jejichž obsah se s jednotlivými nadpisy míjí. Zejména však chybí finanční vyčíslení uvedených kompenzací a srovnání s finančními dopady nabytí účinnosti služebního zákona. To	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
--	--	--

	navrhujeme doplnit. Zásadní připomínka: K části B, kapitola IV, podkapitola IV.1, pasáž VI, písm. b) (Oblast organizačního uspořádání – str. 33): návrh uvádí, že v zájmu zajištění politické neutrality a kontinuálního výkonu veřejné správy, což je cíl nanejvýš důležitý, budou stanovena organizační pravidla týkající se pozic náměstků členů vlády, a jejich vztahu k úředníkům, vedoucím úředníkům a řediteli příslušného ministerstva. Vzhledem k důležitosti těchto organizačních pravidel pro naplnění uvedeného cíle pokládáme za nutné tato pravidla popsat již v této fázi legislativního procesu - alespoň rámcově. Předpokládáme, že tato pravidla budou mít vlastně povahu odchylky od § 301 písm. a) zákoníku práce, podle kterého jsou zaměstnanci povinni, mimo jiné, „plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy“. Lze totiž očekávat, že náměstek ministra bude vůči vedoucím úředníkům a úředníkům v pozici nadřízeného zaměstnance (alespoň nyní tomu tak je), jehož pokyny jsou podle § 301 písm. a) zákoníku práce pro tyto úředníky závazné. Bude tudíž nutno stanovit pravidla (zjednodušeně řečeno), v jakých případech a z jakých důvodů může náměstek ministra úkolovat úředníky. Pokládáme za nutné v materiálu uvést tato pravidla, alespoň v hrubých rysech. Zásadní připomínka: Zaměstnanci vykonávající nejružnější činnosti a úkoly výhradně pro veřejné funkcionáře (ministr, hejtman, primátor, starosta) nebo jejich náměstky (včetně náměstků samotných), místostarosty a uvolněné členy zastupitelstva mají být nadále ponecháni v režimu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Přitom u této kategorie zaměstnanců se předpokládá uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou ve vazbě na funkční období veřejného funkcionáře (str. 40-41 předloženého materiálu). Toto pojetí je v rozporu jak s dosud platným zněním zákoníku práce tak i s jeho novelou připravovanou k 1. 1. 2012. Takto uzavřené pracovní poměry by se za současné úpravy po dvou letech	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
--	---	--

	změnily na pracovní poměry na dobu neurčitou a po novele zákoníku práce by obdobná situace nastala při opakovaném zvolení či jmenování veřejného činitele. Tato situace v ústřední státní správě není příliš obvyklá, ale na úrovni samospráv nastává poměrně často. Tento rozpor je nutné vyřešit pokud možno ještě před novelou zákoníku práce a nečekat na paragrafové znění tohoto zákona.	
	Zásadní připomínka: Zákonem 2/1969 Sb. má být založena nová kompetence Ministerstva vnitra a to se má stát ústředním správním úřadem pro problematiku lidských zdrojů ve veřejné správě. Domníváme se, že se jedná neúměrné navýšení pravomocí jediného ústředního správního úřadu. Původní záměr služebního zákona vycházel z existence jednoho, na ostatních rezortech nezávislého úřadu, který by koordinoval a po odborné, organizační a administrativní stránce řídil ústřední státní správu. Z tohoto důvodu bylo zřízeno Generální ředitelství státní správy. Po jeho zrušení přešly jeho kompetence a většina jeho zaměstnanců na Ministerstvo vnitra, což mělo v té době svou logiku, protože toto ministerstvo pokračovalo v rozběhnuté reformě celé veřejné správy. Přesto to bylo svým způsobem provizorní řešení. Při přípravě nového zákona zahrnujícího celou oblast veřejné správy, přípravě budoucího definitivního řešení a s odvoláním na proklamovanou apolitičnost a nezávislost veřejné správy by mělo být vytvoření nezávislého zastřešujícího orgánu (úřadu) prioritou. Podpůrné argumenty typu nejnižších finančních nákladů navrhované varianty lze považovat v tomto případě za účelové, neboť jestliže Ministerstvo vnitra absorbovalo pozůstatky Generálního ředitelství, lze jistě bez větších nákladů opět vyčlenit agendy týkající se veřejné správy (a to nejen té ústřední) včetně agend reformy a regulace. Vytvoření nezávislého úřadu má oporu i v praxi EU, kde samostatná ministerstva pro státní správu či věci veřejné nebo pro správní (státní) reformu existují v 11 zemích (Francie, Velká Británie, Rakousko, Belgie, Finsko, Itálie, Lucembursko a další). V čele takového úřadu by stál ředitel	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující

	úřadu, jmenovaný vládou stejným způsobem a za stejných podmínek jako ředitelé ostatních správních úřadů.	
	Zásadní připomínka: Předání některých vrchnostenských pravomocí z Ministerstva vnitra na jeho příspěvkovou organizaci nepovažujeme za dobré řešení, zejména v oblasti správy Portálu rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě, Burzy práce ve veřejné správě, správy a zveřejňování systemizací ministerstev a dalších ústředních správních úřadů a výhledově i SW pro hodnocení zaměstnanců propojeného na odměňování úředníků (viz str.45 materiálu). Právě tyto činnosti by měly být vyhrazeny nezávislému samostatnému úřadu nikoli příspěvkové organizaci jednoho z rezortů. Argument úspory pracovních sil a nákladů neobstojí, neboť Institut tyto činnosti zatím nezajišťuje, nemá k této činnosti vyškolené odborníky ani technologii. Pokud budou tyto přebírány z MV nebo nově pořizovány, není z pohledu financování a personálního zajištění rozdíl mezi tím, zda budou svěřeny Institutu nebo jiné organizaci. To platí i pro případ spolufinancování ze zdrojů EU.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme s vyžadováním a preferováním manažerského studia v zahraničí a to jak z důvodu vysoké finanční náročnosti a odtrženosti od praxe veřejné správy v ČR, tak i z toho důvodu, že jde o požadavky dočasné, neboť absolutorium tohoto studia má být kvalifikačním předpokladem již pro jmenování do funkce (viz str. 48 – Ad d) – poslední věta odstavce).	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
Českomoravská konfederace odborových svazů (Odborový svaz státních orgánů a	Zásadní připomínka: Předložený návrh předpokládá, že navrhovaná speciální právní úprava právního postavení úředníků veřejné správy bude subsidiární k obecné právní úpravě v zákoníku práce. V této souvislosti je nezbytné vzít v úvahu skutečnosti, které mají, dle našeho názoru, zásadní význam pro přípravu paragrafovaného	Neakceptováno

organizací)	znění zákona. V současné době je v připomínkovém řízení návrh novely zákoníku práce, který reaguje jak na nález Ústavního soudu, tak předpokládá některé koncepční změny zákoníku práce v přímé návaznosti na občanský zákoník. Z věcného hlediska i s ohledem na efektivitu legislativního procesu pokládáme proto za nezbytné, aby příprava paragrafovaného znění návrhu zákona byla odložena do doby, kdy již bude známa definitivní verze návrhu novely zákoníku práce a občanského zákoníku.	
	Zásadní připomínka: Ačkoliv předkladatel tvrdí, že za základ pro tvorbu byly vzaty výstupy z činnosti odborné skupiny zřízené v roce 2008, ve skutečnosti tomu tak není. Jedná se například o tak zásadní věc jakou je institucionální a osobní rozsah působnosti zákona. Navrhuje se institucionální působnost, která je extrémně extenzivní. Vztažení působnosti zákona na všechny organizační složky státu vykonávající veřejnou správu by v praxi například znamenalo, že by se zákon vztahoval i na Policii ČR, neboť i ona zlomkem své činnosti zajišťuje výkon státní správy. Obdobně to platí i o jiných organizačních složkách státu, pokud nejsou ze zákona správním orgánem či správním úřadem. Návrh sice vylučuje z institucionální působnosti zákona některé právnické osoby, například vysoké školy. Předpokládá však, že na ostatní právnické osoby vykonávající veřejnou správu by se působnost zákona vztahovala. V praxi by to znamenalo, že zákon by se vztahoval například na všechny domovy důchodců a další zařízení (kulturní, sociálních služeb a jiné), jejichž zřizovateli jsou stát, obce nebo kraje, pokud vydávají správní rozhodnutí, což v případě uvedených domovů důchodců a dalších zařízení je skutečností. Obdobně by se zákon vztahoval také na další právnické osoby, jako například na Českou národní banku a Českou poštu, které jsou zřízeny samostatnými zákony a jejichž zaměstnanci jsou například odměňováni v odlišném režimu, než předpokládá předložený návrh. Navržené řešení je mimo jiné důkazem koncepční nejasnosti podstaty a smyslu právní úpravy a neznalosti problematiky veřejné správy. Navíc	Neakceptováno

	takto formulovaný rozsah institucionální působnosti uvedený na str. 7 je v rozporu s rozsahem institucionální působnosti uvedené na str. 28. Je evidentní, že jednotlivé části textu nebyly sjednoceny.	
	Zásadní připomínka: Totéž v podstatě platí i o rozsahu osobní působnosti, který je stejně extenzivně, v podstatě nesmyslně, pojat. Je rovněž důkazem koncepční nejasnosti podstaty a smyslu právní úpravy. Nevidíme žádný věcný důvod, proč by do právní úpravy měli být zahrnuti kromě úředníků také ostatní zaměstnanci.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Zásadně odmítáme nepravdivou a tudíž účelovou argumentaci předkladatele uvedenou v Předkládací zprávě, který si nepřijatelným způsobem upravil citaci z Programového prohlášení vlády. Programové prohlášení vlády se vůbec nezmiňuje o zaměstnancích veřejné správy. Naopak tvrdí, že „Vláda předloží návrh jednotné právní úpravy práv a povinností úředníků veřejné správy, ve které bude jednoznačně určena hranice mezi politickými a úřednickými místy a zajištěno odpolitizování, profesionalizace a stabilizace veřejné správy“.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Rovněž je nutné odmítnout argumentaci předkladatele uvedenou v Předkládací zprávě, již zdůvodňuje potřebu sjednocení úpravy citujeme „veřejné služby“. Spojený model veřejné správy nemůže být důvodem ke sjednocení právní úpravy jak v oblasti pracovních poměrů, tak v oblasti vzdělávání. Předkladateli, respektive autorovi návrhu zjevně není jasné, z jakého principu vychází spojený model veřejné správy. Spojený model veřejné správy znamená, že právními předpisy stanovené činnosti (agendy) zajišťují, (vykonávají) za stát v přenesené působnosti zákony stanovené příslušné územní samosprávné celky (některé obce, kraje). Spojený model veřejné správy proto tak, jak je navrhován, postrádá smyslu. Výkon správních činností úředníka územního samosprávného celku je tzv. „službou občanovi“ a k tomu mu slouží 30 správních činností (vyhláška	Neakceptováno

	MV 512/2002 Sb.). Naopak charakter výkonu odborných agend zaměstnance státu zařazeného do organizačních složek ústřední státní správy je zaměřen na činnosti koncepční, metodické, koordinační, analytické a v neposlední řadě na činnosti kontrolní. V případě územní státní správy jde převážně o specifické správní činnosti. Snaha o sjednocení činností mezi oběma cílovými skupinami je věcně neopodstatněná, nekoncepční, protože společné činnosti, vykonávané v územních samosprávných celcích a ve státní správě jsou minimální.	
	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme s použitím pojmu „veřejné služby“. Měli bychom předkladatel na mysli výkon veřejné správy jako výkon veřejné služby, pak je na místě upozornit, že z povahy věci je nutné pokládat za veřejnou službu i výkon jiných činností, než pouze výkon veřejné správy. Proto i z tohoto důvodu není věcně na místě používat toto označení. Vzhledem k tomu, že v textu návrhu se pojem veřejná služba opakuje, je zcela zjevné, že předkladateli není zcela zřejmý vztah mezi obecným pojmem veřejná služba a specifickým (užším) pojmem veřejná správa.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Zásadně nelze souhlasit s připuštěním možnosti přechodu státních úředníků z jednoho správního úřadu do jiného správního úřadu, případně při přechodu státních úředníků do územních samosprávných celků (otevřenost a prostupnost), pokud by se nejednalo o převod agend respektive činností a s tím související delimitaci stanovených příslušným zákonem. Z právního hlediska se jedná o prvek veřejnoprávní charakteristický pro služební poměr, který do v podstatě soukromoprávní úpravy pracovně právních vztahů nepatří.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Kromě již výše uvedeného důvodu je dalším důvodem především skutečnost, že státní respektive veřejná správa je vysoce specializovaná, nikoliv univerzální, vyžadující pro různé činnosti rozdílné kvalifikační předpoklady případně další oborové specializace. Ve většině případů by proto přechod	Neakceptováno

	nebyl fakticky možný. Pokud by i v některých případech možný byl, nemuselo by vždy jít o stejnou pozici a stejné místo výkonu práce. V případě přechodu státních úředníků do územních samosprávných celků a naopak se navíc jedná o změnu zaměstnavatele. Převádění úředníků z jednoho správního úřadu do jiného správního úřadu případně do územního samosprávného celku a naopak, pokud se nejedná o delimitaci činností, musí proto zůstat v režimu zákoníku práce.	
	Zásadní připomínka: Zásadně rovněž nelze souhlasit s tvrzením předkladatele, že navrhovaný zákon „je naplněním čl. 79 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Článek 79 odstavce 2 zní „Právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon“. Ústava v čl.79 odst.2. hovoří o tom že právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon. Nehovoří o právní úpravě úředníků územních samosprávných celků, ani o tom, že právní úprava má být shodná, jedna či dvě. Nelze tedy hovořit, že navrhovaný zákon je naplněním čl.79 odst. 2 ústavního zákona č.1/1993 Sb., Ústava České republiky. Jedná se o účelové tvrzení. Skutečným naplněním čl.79 odst.2 je stávající zákon č.218/ 2002 Sb., služební zákon.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Rovněž nelze souhlasit s tvrzením uvedeným v předkládací zprávě, a to, že „navrhovaný věcný záměr zákona je rovněž plně v souladu s jednotnými požadavky, doporučeními a akty práva EU, které se na danou oblast vztahují“. Vzhledem k tomu, že se předkladatel dovolává práva EU je potřebné, aby doložil, o jaké právní normy EU se jedná. Totéž platí v případě jednotných požadavků a doporučení EU. Vzhledem k tomu, že OS aktivně působí v evropských odborových strukturách, je mu známo, že v případě právních úprav postavení zaměstnanců (úředníků) státní správy a územní samosprávy ponechává EU právní úpravy plně v kompetenci jednotlivých členských zemí. Požaduje pouze, aby tam, kde je to možné, byla veřejná správa otevřena také občanům z jiných členských zemí EU, což například splňuje	Neakceptováno

	zákon č.312/2002 Sb. Proto jsou také právní úpravy postavení úředníků státní správy a územní samosprávy v jednotlivých členských zemích EU, pokud existují, velmi rozdílné. Vždy se však jedná o samostatné právní úpravy.	
	Zásadní připomínka: Zásadně nelze souhlasit s tvrzením předkládací zprávy, že nároky na státní rozpočet přijetím věcného záměru zákona (snad zákona!) nevzniknou. Zejména v oblasti vzdělávání, pokud by bylo přijato navržené řešení, vzniknou značné náklady především státu, neboť takto extenzivně koncipované vzdělávání si zvýšené náklady jednoznačně vyžádá.	Akceptováno – upraven text
	Zásadní připomínka: Část A, Závěrečná zpráva hodnocení dopadů regulace RIA: předkladatel uvádí tři varianty, a to zachování současného stavu (nulová varianta), zachování stávající odlišné úpravy (varianta č. 1) a sjednocení právní úpravy (varianta č. 2). Argumentace uvedené u jednotlivých variant ve smyslu specifikace dopadů jsou v řadě případů účelové, nepravdivé, nepodložené příslušnými analýzami.	RIA není určena k připomínkám
	Zásadní připomínka: V hodnocení variant předkladateli vychází jako výhodnější varianta č. 2. Zdůvodnění výhodnosti této varianty je však naprosto nepřesvědčivé a nepodložené skutečně seriózní analýzou dopadů. Argumentace je povrchní, neznalá věci, zcela účelová. Předkladatel tvrdí například, že mezi úředníky ústředních správních úřadů a samospráv jsou značné rozdíly v právech a povinnostech, aniž by doložil oprávněnost svého tvrzení, když úprava povinností a práv obou skupin úředníků vychází z úpravy, která je zakotvena v zákoníku práce. Prostupnost veřejné správy vertikálně mezi státní správou a samosprávou horizontálně (uváděno jako silná stránka varianty č. 2), je v plném rozsahu zachována i při variantě č. 1. Viz též naše stanovisko k prostupnosti uvedené v obecné části. Otevřenost uplatnění ve veřejné správě i pro odborníky ze soukromého sektoru a akademické sféry je v plném rozsahu již	RIA není určena k připomínkám

	u stávající úpravy, k tomu není zapotřebí jednotný zákon. Zásadním problémem je nedostatek finančních prostředků respektive nedostatečná úroveň platů, což nevyřeší jednotná úprava.	
	Zásadní připomínka: Zásadně odmítáme tvrzení, že pokud bude zachována odlišná úprava právního postavení úředníků územních samosprávných celků a úředníků státní správy, bude veřejná správa založena na extrémně kariérním modelu, od kterého se dnes upouští ve prospěch kombinovaného modelu tj. meritního s prvky kariérního modelu. Toto tvrzení není pravdivé, není zřejmé, jak k němu předkladatel došel, neboť zákon č. 218/2002 Sb., o státní službě předpokládá kombinovaný model, v němž důraz je kladen na meritní systém s prvky kariérního systému. Zákon č. 312/2002 Sb., tento problém neřeší, neboť se jedná o soukromoprávní úpravu pracovněprávních vztahů. Další tvrzení jsou vysloveně účelová, nemající věcné opodstatnění a v některých případech je nutné je pokládat za zcela nesmyslné. Například odpolitizování výkonu veřejné služby včetně oddělení politických a odborných systemizovaných míst, jak uvádí předkladatel, není závislé na jednotné právní úpravě, neboť i při oddělené právní úpravě lze depolitizaci řešit. I na tomto místě upozorňujeme, že neexistuje členská země EU, která by měla jednotnou právní úpravu pro úředníky územních samosprávných celků a pro úředníky ústřední a územní státní správy.	Neakceptováno – podle hodnocení převládajícího v právní teorii jsou prvky kariérního modelu v zákoně č. 218/2002 Sb. zřetelně výraznější.
	Zásadní připomínka: K části A, Návrh variant dílčích řešení, Právo, Zvýšené povinnosti úředníků veřejné správy, jejich kompenzace a ohodnocení úředníků: upozorňujeme na nejednotnost používání pojmů úředník a zaměstnanec. Je nezbytné používání obou pojmů v textu sjednotit. Upozorňujeme na to, že návrh předpokládá, že se bude jednat o soukromoprávní pracovní vztah. Ani ve veřejnoprávním vztahu (služební poměr) nelze ukládat další povinnosti, aniž by byly dostatečně kompenzovány. Z tohoto důvodu nesouhlasíme s dalším	Neakceptováno

	rozšiřováním povinností včetně toho, že by byl zaveden etický kodex jako právně závazný. Navrhovaná kompenzace spočívající v prodloužení dovolené o jeden týden s tím, že snížení disponibilní pracovní doby bude nahrazeno zvýšením produktivity práce je nepřijatelná, neboť se prakticky nejedná o kompenzaci. Zvýšení dalšího odstupného rovněž nelze považovat za kompenzaci, neboť zvýšené odstupné již existuje v případě zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územně samosprávných celků. V každém případě by došlo ke zvýšení výdajů ze státního rozpočtu v případě úředníků státní správy.	
	Zásadní připomínka: Část A „Návrh variant dílčích řešení“ Organizace: zásadně nesouhlasíme s návrhem, aby byla ustavena funkce ředitele úřadu vlády a ředitele úřadu ministerstva. Rovněž tak nesouhlasíme, aby byla ustavena funkce ředitele obecního úřadu. Pokud měl předkladatel na mysli depolitizaci, pak dle našeho přesvědčení nezvolil správné řešení. Z hlediska depolitizace orgánů ústřední státní správy pokládáme model uplatněný v zákoně č. 218/2002 Sb., služební zákon za jediné vhodné. V tomto zákoně se předpokládá zřízení funkce státního tajemníka, který by byl nepolitickou funkcí a zajišťoval by činnost úřadu a propojení s politickou částí úřadu reprezentovanou ministrem a jeho kanceláří. Tento model vznikl na základě řady odborných diskusí a je pro ČR jediné vhodné.	Neakceptováno – připomínka se netýká primárně RIA, nýbrž věcného řešení a celkové koncepce návrhu, v této souvislosti je odůvodněno její neakceptování u příslušných připomínek resortů.
	Zásadní připomínka: Co se týká obcí, trváme na ponechání stávajícího stavu. Zásadně nesouhlasíme, aby u uvedených navrhovaných funkcí byl pracovní poměr omezen délkou např. 7 let. Uvedené funkce by měly být funkce jmenované na dobu neurčitou s jasně stanovenými podmínkami pro odvolání. Na rozdíl od předkladatele jsme přesvědčeni, že jakákoliv limitace pracovního poměru u těchto funkcí ve svých důsledcích způsobí politizaci těchto funkcí. U zaměstnanců aspirujících na vedoucí místa ve veřejné správě by měla být podmínkou kromě odborné způsobilosti, také zkušenost z řídicí činnosti.	Neakceptováno – doporučuje se delší přesah ve vztahu k volebnímu období pro zajištění stability činnosti úřadů. Pracovní poměr na dobu neurčitou nepředstavuje v těchto případech ve skutečnosti zvýšenou ochranu.

	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme, aby způsob stanovení systemizace ve veřejné správě, zejména na úrovni organizačních složek státu, byl určován pouze obecně objemem finančních prostředků. Při stanovení systemizace musí být vycházeno především z objemu agend, nikoliv pouze z objemu finančních prostředků, jak předpokládá ve variantě 1 předkladatel. Zásadně nesouhlasíme, aby systemizace pro organizační složky státu byla, jak je navrhováno ve variantě 2, zajišťována centrálně Ministerstvem vnitra. Nadále trváme, aby si systemizaci stanovoval každý rezort samostatně. K uvažované centralizaci není žádný věcný důvod.	Neakceptováno – určení systemizace pouze objemem finančních prostředků zvyšuje potenciální efektivnost přihlédnutím ke specifickým poměrům konkrétnímu úřadu.
	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme s tím, aby byl Institut veřejné správy zřízen tímto zákonem, vůči němuž by Ministerstvo vnitra plnilo zřizovatelské funkce. Předkladatel tvrdí, že tato varianta umožňuje přesunout na Institut výkon konkrétních agend veřejné správy vrchnostenského charakteru, vykonávaných doposud Ministerstvem vnitra, aniž by doložil, o jaké konkrétní agendy půjde a důvody, proč budou přesunuty. Pokud má předkladatel na mysli, že tato státní příspěvková organizace bude organizovat veškerý vzdělávací systém a kontinuálně řešit otázky vlastního procesu vzdělávání, pak je na pováženou, aby takový rozsah kompetencí měla organizace, vůči níž Ministerstvo vnitra plní pouze zřizovatelskou funkci.	Neakceptováno – připomínka se netýká primárně RIA, nýbrž věcného řešení a celkové koncepce návrhu, v této souvislosti je odůvodněno její neakceptování u příslušných připomínek resortů.
	Zásadní připomínka: K Části B II. Zhodnocení dosavadního stavu, II.1 Dosavadní právní úprava: zásadně nelze souhlasit s tvrzením předkladatele, že citelným nedostatkem současného právního stavu je nedostatečně upravená propustnost mezi státní správou a samosprávou. Odkazujeme na obecnou část našeho stanoviska. Nelze rovněž souhlasit s tvrzením, že neexistence zvláštní úpravy pracovněprávních vztahů státních úředníků ovlivňuje fungování státní správy zvýšenou fluktuací, zejména na úrovni vedoucích zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech. Rovněž nelze souhlasit s názorem, že u státních	Neakceptováno

	úředníků není právními předpisy definován ani jednotný systém vzdělávání. K této problematice existuje Usnesení vlády č. 1542/2005.	
	Zásadní připomínka: K II.2. Analýza účinnosti dosavadní právní úpravy, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů – sám předkladatel konstatuje, že zákon lze považovat za funkční a kvalitní. Stejný názor sdílí také odborový svaz. Výhrady vůči zákonu uváděné předkladatelem lze vyřešit případnou novelou stávajícího zákona. Ne se všemi výhradami lze souhlasit, a to především v oblasti vzdělávání. V žádném případě nemohou být uváděné výhrady důvodem pro zrušení zákona a jeho nahrazení jednotnou právní úpravou.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) – Výtky uváděné předkladatelem pokládáme za formální. Některé z výtek svědčí o nedostatečné znalosti zákona, případně o nepochopení smyslu právní úpravy a nelze s nimi proto souhlasit. Již počínaje minimálně rokem 2005 bylo zcela zřejmé, že zákon potřebuje obsáhlejší novelu. Tuto potřebu jako první prokázala příprava na realizaci tohoto zákona. O rozsahu novelizace zákona bylo v uvedeném období věcně jednáno, to znamená, že byla určena ustanovení zákona, která vyžadovala provedení změny. Příprava novely byla fakticky ukončena v roce 2008, kdy došlo k přesunu kompetencí ve věci tohoto zákona z Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K Části B III. Ústavní požadavky na zakotvení právních poměrů zaměstnanců ve veřejné správě: argumentaci předkladatele pokládáme za nekorektní a zjevně účelovou.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K části B IV. Návrh věcného řešení, IV.1 Základní principy nové právní úpravy: Spojený model veřejné správy nemůže být	Neakceptováno

	důvodem ke sjednocení úpravy veřejné služby, jak uvádí předkladatel. Předkladateli, respektive autorovi návrhu zjevně není zřejmé z jakého principu vychází spojený model veřejné správy. Spojený model veřejné správy znamená, že právními předpisy stanovené činnosti (agendy) zajišťují, (vykonávají) za stát v přenesené působnosti zákony stanovené příslušné územní samosprávné celky (některé obce, kraje).	
	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme s použitím pojmu „veřejné služby“. Ve skutečnosti nejde o jednotnou úpravu veřejné služby. Veřejná služba je širší, obecnější pojem, než veřejná správa. Není věcně na místě pojem „veřejná služba“ používat.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K I. Působnost zákona: text není provázán s textem Návrh variant dílčích řešení, část Právo Osobní působnost a institucionální působnost (str. 7), což pokládáme za nepřijatelné. Navrhovaný rozsah institucionální působnosti (str. 28) je nadále extrémně extenzivní i přesto, že vylučuje právnické osoby (příspěvkové organizace a další).	Neakceptováno – upraven text
	Zásadní připomínka: K II. Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy: zásadně nesouhlasíme s navrhovanými variantami A a B. Trváme na právní úpravě pracovního poměru použité v zákoně č.312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, která se plně osvědčila a není proto důvod ji měnit. Trváme na dodržení základního principu, z něhož uvedený zákon vychází, a to, že se bude jednat u nových řadových úředníků i u vedoucích úředníků o pracovní poměr na dobu neurčitou s tím, že úprava zkušební doby by byla shodná s úpravou v zákoníku práce. Rovněž trváme na převzetí úpravy pracovního poměru na dobu určitou z téhož zákona, která se rovněž osvědčila. Úprava možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele u vedoucích pracovníků by byla rovněž převzata z uvedeného zákona.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K doložení nejednotnosti, neujasněnosti a nepropracovanosti	Neakceptováno

	materiálu dokládáme: 1. II Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru písm. d) – str. 29: jsou uváděny dvě varianty – A, B; v dalším textu (IV. 4. Pracovní poměr, a) Pracovní poměr str. 41) se ovšem zmiňuje pouze varianta A – pracovní poměr na dobu určitou v délce dvou let. Určitý rozdíl textu na str. 29 a 41 je v tom, že v prvním případě se uvádí, že při splnění stanovených podmínek „bude jeho pracovní poměr změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou“. Zatím v druhém případě se uvádí, že termínovaný pracovní poměr řadového úředníka „následně může být za splnění definovaných podmínek změněn na dobu neurčitou“. To obsahově v souladu není, z textu v druhém případě vyplývá, že splnění stanovených podmínek je podmínkou nutnou, ale ne dostačující a že tedy záleží na rozhodnutí zaměstnavajícího úřadu. Zamýšlený postup by měl být vyjádřen jednoznačně. 2. Část B – IV písm. g) str. 29 jsou uváděny dvě varianty – A, B, avšak v dalším textu (VI, písm. c), d) je zmiňován pouze postup podle var. A) – to je pracovněprávní vztah na dobu určitou 7 let. 3. Část B –IV písm. j) str. 30 v textu se uvádí, že pracovní poměr bude ukončen dohodou, jednostranným úkonem úředníka veřejné správy bez udání důvodů, jednostranným úkonem zaměstnavatele, a to z taxativně vymezených důvodů a uplynutím sjednané doby (nejde o odchylku od zákoníku práce). V navrhovaném textu není uvedeno rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době. Možnost sjednání zkušební doby přitom není vyloučena.	
	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme s variantou A a B v případě ředitelů (tajemníků) úřadů. I zde trváme na výše uvedené právní úpravě s tím, že budou taxativně uvedeny důvody, kdy lze s tímto pracovníkem ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele.	Neakceptováno

	Zásadní připomínka: Předkladatel definuje principy, které se zejména zakotví v právním postavení úředníků veřejné správy s tím, že nový systém je otevřený a přístupný všem, kteří splňují předpoklady a požadavky pro práci ve veřejné správě a pro přihlášení se do výběrového řízení a každé volné nebo uvolněné místo se obsazuje na základě výběrového řízení. Účelově se tak navozuje dojem jako by se jednalo o nový systém vycházející z nových principů. Přitom se, jak vyplývá z návrhu o žádný nový systém nejedná. Uvedené principy: otevřenost, přístupnost veřejné správy pro všechny, kteří splňují předpoklady a obsazování uvolněných míst na základě výběrového řízení jsou ve státní správě a v územní samosprávě uplatňovány. V případě územní samosprávy jsou zakotveny v zákonu č.312/2002 Sb. Ve státní správě jsou běžně uvolněná místa obsazovaná na základě výběrového řízení. Celá státní správa je otevřena a přístupná všem, kdo splňují předpoklady a požadavky na danou pozici. Totéž platí o prostupnosti (uznatelnost vzdělání, zápočet praxe apod.), jak uvádí předkladatel. Prostupnost je možná již dnes, pokud úředník splňuje kvalifikační předpoklady, rovněž se započítává praxe. Viz též obecná část stanoviska. Nesouhlasíme s takto účelovou, manipulativní argumentací.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Zásadní nesouhlas s novým zavedením funkce ředitele úřadu ministerstva, která je podle předkladatele naplněním cíle určit hranici mezi politickými a úřednickými místy. Z hlediska depolitizace za vhodné řešení považujeme řešení v zákonu č.218/2002 Sb. Viz též předchozí text našeho stanoviska. Nelze pouze zřídit funkci, ale je zapotřebí i na úrovni návrhu věcného záměru popsat celý model. V případě územních samosprávných celků považujeme současný stav za maximum možného z hlediska depolitizace. Zásadně nesouhlasíme se zavedením funkce ředitele v úřadech obcí a měst. Trváme na zachování stávajícího stavu.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: V naprosté většině veřejné správy je zavedeno pravidelné	Neakceptováno

	hodnocení zaměstnanců, které je navázáno na odměňování. Systémy hodnocení jsou odlišné a vycházejí z charakteru činnosti. Znovu zdůrazňujeme, že státní respektive veřejná správa není univerzální.	
	Zásadní připomínka: K III. Zvýšené povinnosti úředníků veřejné správy: zásadně nesouhlasíme s navrhovaným zněním. Nesouhlasíme s testy spolehlivosti a to z principiálních důvodů. Dle našeho názoru se jedná o institut, který do demokratické společnosti nepatří. Boj proti korupci musí být realizován jinými způsoby a instituty (především musí být zajištěna maximální transparentnost a efektivní kontrolní mechanismy).	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: Zásadně nesouhlasíme, aby v zákoně byl rámcově zapracován etický kodex a zmocnění pro jednotlivé úřady, aby si vydaly vlastní etický kodex zohledňující specifika každého úřadu. Povinnosti a práva musí stanovit zákon. Nelze připustit, aby nad rámec zákona si další povinnosti či jiná omezení stanovily jednotlivé úřady. Rozšířené povinnosti a omezení nad rámec povinností stanovených obecnou právní úpravou (zákoníkem práce) musí být dotčeným úředníkům přiměřeně kompenzována, což návrh nepředpokládá. Je potřeba si uvědomit, že se jedná o pracovní nikoliv služební poměr.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K IV. Forma kompenzací: nesouhlasíme s navrhovaným zněním. Navrhované kompenzace ve vztahu k povinnostem jsou naprosto nedostatečné respektive fakticky nejsou žádné, neboť například rozšíření dovolené na 6. týdnů předpokládá, jak předkladatel uvádí na jiném místě, zvýšení produktivity stávajících úředníků. Předkladateli zřejmě není známo, že došlo k významnému snížení tvorby FKSP takže stanovení povinnosti zaměstnavateli poskytovat zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění, pokud je zaměstnanec účasten penzijního připojištění, je nereálné ve většině organizačních složek státu. Totéž platí o zavedení systému osobních účtů. V obou případech se nejedná o kompenzace, neboť tyto benefity čerpají	Akceptováno

	i ostatní zaměstnanci, na které se právní úprava nebude vztahovat. FKSP, sociální či jiné fondy nemohou plnit kompenzační roli, neboť k tomuto účelu nebyly určeny. Zásadně nelze souhlasit, aby v případě vedoucích úředníků bylo umožněno poskytování některých pracovních prostředků (služební automobil, telefon) pro soukromé účely.	
	Zásadní připomínka: K VI. V oblasti organizačního uspořádání: zásadní nesouhlas s předloženým zněním. Viz též naše stanovisko výše. Předkladatel navrhuje založit nové kompetence Ministerstva vnitra, které bude ústředním správním úřadem pro problematiku lidských zdrojů ve veřejné správě. Přitom na jiném místě předpokládá, že tyto kompetence budou přesunuty na Institut veřejné správy vůči níž bude Ministerstvo vnitra pouze zřizovatelem. Jedná se o nesystémové, nekonceptní řešení, které odmítáme. Hrozí vysoké riziko monopolizace, netransparentnosti a s tím související další negativní jevy. Tuto kompetenci musí mít založenu přímo Ministerstvo vnitra. Upozorňujeme, že vzhledem k tomu, že se nejedná o služební poměr není taková centralizace na místě. Viz též naše odmítavé stanovisko výše.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K IV. 5. Část 3: cílová odměna se navrhuje zavádět pouze pro úspěšné vedoucí pracovníky úředníky veřejné správy, nikoliv pro řadové pracovníky. Odborový svaz státních orgánů a organizací vyslovil zásadní nesouhlas s tímto institutem již v připomínkách k navrhované novele zákoníku práce. Rovněž zásadně nesouhlasíme s tím, že vedoucí pracovník se smluvně zaváže splnit stanovený cíl osobně. V praxi to může znamenat, že vedoucí pracovník si vezme co nejvíc úkolů navíc, nad běžnou agendu nebude mít čas a bude ji delegovat na řadové zaměstnance, kteří „výhodu“ cílové odměny nebudou mít, což je jednoznačně prvek diskriminace.	Neakceptováno
	Zásadní připomínka: K oblasti vzdělávání se nevyjadřujeme, neboť nemáme k dispozici příslušné odborné zázemí. Přespřílišná koncentrace	Neakceptováno

	zajištění vzdělávání do jedné instituce, které navíc bude nově pro státní správu hrazeno, obnáší v sobě značné riziko netransparentního nakládání s finančními prostředky. Obdobnou míru rizika představuje také koncentrace dalších kompetencí.	
Veřejný ochránce práv	Zásadní připomínka: Veřejný ochránce práv není orgánem, který vykonává veřejnou správu. Výstupy jeho činnosti lze charakterizovat jako doporučení či upozornění. Na činnost ochránce se vztahuje pouze zákon č. 349/199 Sb., o veřejném ochránci. Podrobnosti o organizaci a úkolech Kanceláře veřejného ochránce práv upravuje statut, který vydá ochránce (§ 25 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.) Návrh věcného záměru zákona o úřednících není rovněž kompatibilní s požadavky uvedenými v čl. 2 odst. 3 v tomto statutu.	Akceptováno
Ministerstvo dopravy	Zásadní připomínka: Povaha výkonu státní správy zejména v ústředních správních úřadech na straně jedné (kde dominují činnosti analytické, koncepční a legislativní povahy) a v územních samosprávných celcích na straně druhé (kde dominují činnosti aplikační povahy) je z větší části rozdílná. Tomu odpovídá i rozdílný kvalifikační profil v celé šíři smyslu toho slova, který nelze odstranit bez dalšího pouze společnou právní úpravou v této oblasti. Navrhujeme zpracování samostatné právní úpravy pro zaměstnance ve správních úřadech.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Nelze souhlasit ani s navrhovaným systémem vzdělávání ve veřejné správě, který nejenže bude mít značný finanční (i organizační) dopad, ale nezohledňuje rozdílnou povahu výkonu práce zaměstnanců státu v centrálních správních úřadech a úředníků územních samosprávných celků a tím i odlišné požadavky a nároky na vzdělávání.	Vysvětleno – resortní vzdělávání není zákonem dotčeno. Finanční vliv bude v rámci RIA přesně stanoven.
	Zásadní připomínka: Pokud nemá být zmařen účel zřízení institutu ředitele úřadu ministerstva jako hranice mezi politicky obsazenými a úřednickými místy, je dle našeho názoru nutné konkretizovat důvody odvolání této osoby z funkce, a to nejlépe již ve věcném	Akceptováno – upraven text

	záměru zákona. Zásadní připomínka: Ke způsobu stanovení systemizace uvádíme, že způsob navrhovaný v preferované variantě 1 může vést k odlišnostem v konkrétním posouzení potřeby systemizovaných míst a z toho vyplývající neodůvodněné difference mezi úřady a je v rozporu s celkovým záměrem navrhovaného zákona, tj. vytvoření komplexního zákona pro veřejnou správu. Přikláníme se k variantě č. 2	Akceptováno
	Zásadní připomínka: Ohledně úpravy pracovního poměru nových úředníků preferujeme variantu B, nutné ale bude vyjasnit konkrétní obsah institutu zkušební doby, který pokud by měl mít obsah shodný jako v zákoníku práce, by podobu 12 měsíců představoval příliš dlouhé období nejistoty pro obě strany pracovněprávního vztahu. V úvahu připadá i další varianta, kdy by pracovní poměr nových úředníků byl založen na dobu neurčitou se zkušební dobou na 3 měsíce. Jako diskriminační by se dle našeho názoru mohla jevit taková úprava podle kombinace navrhovaných variant, kdy by pracovní poměr nových úředníků byl založen na dobu určitou a vedoucích úředníků na dobu neurčitou.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Varianta 2 je narozdíl od uznávání vysokoškolského vzdělání jako vzdělání úředníků podle tohoto zákona dle našeho názoru vhodnější, neboť zaručí ověření konkrétních znalostí konkrétních osob, což je důležité s ohledem na různou obsahovou úroveň i náročnost jednotlivých studijních programů škol v ČR. Konstatovanou finanční náročností varianty 2 nelze z předloženého materiálu posoudit, ne zcela odůvodněný je i argument, že využití této varianty nezajistí komplexnost a jednotnost procesu uznávání rovnocennosti. Navrhujeme tedy využití varianty 2.	Akceptováno

Ministerstvo práce a sociálních věcí	Zásadní připomínka: K návrhu věcného záměru Část A – Bod 2.2 Varianta 1: požadujeme nahradit nesprávné spojení „samosprávnými úřady“.	Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně na poradě k vypořádání připomínek stáhl.
	Zásadní připomínka: K návrhu věcného záměru Část B – Důvod předložení návrhu: jako důvod předložení požadujeme doplnit Strategii.	Předkladatel připomínky tuto připomínku dodatečně na poradě k vypořádání připomínek stáhl.
	Zásadní připomínka: K předkládací zprávě: vládu je nutné informovat o skutečnosti, že v soukromoprávních vztazích nelze, na rozdíl od veřejnoprávní úpravy, uplatnit disciplinární řízení. Pokud tedy bude odsouhlasena navrhovaná koncepce, potom nebude moci být splněn úkol č. 1.7. z usnesení vlády ze dne 5. ledna 2011 č. 1, ve kterém se předpokládá zvýšení efektivity výkonu a stabilizace státní správy prostřednictvím nového zákona o úřednících. Protikorupční efekt, který se úkolem sleduje, má záležet v úpravě disciplinární kázně a odpovědnosti.	Vysvětleno – v rámci návrhu bude vše popsáno, i v rámci Strategie vlády boje proti korupci.
	Zásadní připomínka: K ústavně právním hlediskům: návrh se příliš věnuje velice polemickému ústavnímu rozboru zákona č. 218/2002 Sb. Přitom jde o platný zákon, který prošel řádným legislativním procesem, proto o jeho souladu s Ústavou přísluší rozhodovat pouze Ústavnímu soudu. Na druhé straně se důvodová zpráva nedostatečně věnuje ústavnímu rozboru navrhované úpravy. Zcela opomenuta zůstala další možnost úpravy právních poměrů státních úředníků, není-li vhodný služební poměr, a to úprava obdobná právnímu postavení státních zástupců. Šlo by tedy o zákon, který by obsahoval vlastní úpravu pracovního poměru státních úředníků a úředníků ÚSC, který by se zákoníku práce dovolával pouze v případech, kdy by to bylo z důvodu legislativní ekonomiky potřebné. V takovém zákoně by se při současném zavedení adekvátních kompenzací dala uplatnit i účinná protikorupční opatření, což v předloženém návrhu zákona realizovat prakticky nelze. V rozporu s Ústavou předpokládá návrh, že úpravu podmínek	Vysvětleno – text návrhu bude doplněn.

	studia přesune do prováděcího předpisu (str. 48, ad d), podmínky studia) stejně jako úpravu lektorského sboru (str. 50).	
	Připomínka: K souladu s mezinárodními úmluvami, kterými je Česká republika vázána: z předloženého návrhu vyplývá záměr předkladatele aplikovat lustrační zákon v rámci předpokladů pro vznik pracovního poměru vedoucího úředníka (str. 38) veřejné správy. 1. Nelze souhlasit s konstatováním, že „předložený návrh je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, resp. že není v rozporu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.“ Podle názoru kontrolních orgánů MOP je lustrační zákon v rozporu s úmluvou MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (viz dále) a zákon není podle Výboru OSN pro hospodářská, sociální a kulturní práva v souladu s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech. K tomu připomínáme, že obě zmíněné úmluvy spadají pod režim čl. 10 Ústavy ČR. 2. Rozpor lustračního zákona s úmluvou č. 111 by přijetím navrhovaného zákona nejen nezmizel, ale naopak by se zásadně prohloubil s ohledem na daleko širší osobní rozsah zákona, zahrnující do budoucna nikoliv pouze zaměstnance „státní správy“, ale i zaměstnance samosprávných územních celků. Takovéto rozšíření aplikace lustračního zákona se jeví z hlediska požadavků úmluvy jako neobhajitelné.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na zásadní, následně při vypořádání na úrovni náměstků byly připomínky změněny na doporučující, s tím, že MPSV připraví v této věci zřejmě samostatný materiál.
	Zásadní připomínka: K názvu zákona a struktuře materiálu: název zákona nekoresponduje s jeho obsahem, protože neobsahuje žádnou úpravu pro „zaměstnance veřejné správy“. Tento termín je navíc naprosto nevhodný, protože jde o zaměstnance České republiky ve správních úřadech, v některých dalších orgánech, a zaměstnance územních samosprávných celků.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: K Závěrečné zprávě hodnocení dopadů regulace RIA: uvedené	Akceptováno – upraven text

	odhadované náklady spojené s plnou účinností služebního zákona (více než 8,5 miliard ročně) jsou naprosto mimo realitu. Při našem odhadu počtu státních zaměstnanců, na které by se služební zákon vztahoval, cca 75 tisíc osob, by zvýšené náklady vyžadoval pouze příplatek za službu a náklady s tím spojené lze odhadnout na 4,3 miliardy, resp. 5,8 miliard včetně příslušenství.	
	Zásadní připomínka: K Závěrečné zprávě hodnocení dopadů regulace RIA: e třeba, aby předložený věcný návrh zákona byl v souladu s Legislativními pravidly doplněn o vyčíslení hospodářského a finančního dosahu navrhované úpravy na státní rozpočet a domníváme se, že odůvodněnost navrhované úpravy by měla být osvědčena vyčíslením úspory oproti stávajícím nákladům.	Akceptováno – upraven text
	Zásadní připomínka: Obecné povahy: z věcného záměru zákona nejsou zřejmé varianty, kterými by bylo dosažení priorit jako je zajištění odpolitizace, profesionalizace a stabilizace veřejné správy.	Akceptováno – upraven text
	Zásadní připomínka: Obecné povahy: jednou z priorit věcného záměru zákona je též uplatnit ve veřejné správě řídicí metody, které jsou uplatňovány v soukromé sféře. Hlavním problémem tohoto postupu je podfinancovanost veřejné správy z pohledu výše příjmů za výkon stejné práce a v podnikatelské a v nepodnikatelské sféře. Není dostatečně jasně vymezen okruh osob vykonávajících „pomocné, servisní nebo manuální práce“, i když jejich postavení bude mít výrazný vliv na jejich práva a povinnosti. Řešeny nejsou ani případy, kdy se budou u jednoho zaměstnance kumulovat činnosti veřejné správy a uvedené pomocné, servisní a manuální práce (například u malých obcí). Jedná se zejména o ekonomické (účetní, rozpočtářské, finanční), technické (správa majetku úřadu), informační a komunikační, vnitřní kontrolní, personalistické a jiné činnosti.	Při vypořádání na úrovni náměstků byla připomínka změněna na doporučující.
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 26 - Působnost zákona, písm. a): doporučuje se zpřesnit – uvádí se	Akceptováno – upraven text

	zde, že režimu zákona by neměly podléhat fyzické osoby vykonávající servisní a pomocnou činnost manuální povahy, avšak na str. 28 a 35 se uvádí, že zákon se na tyto kategorie bude vztahovat omezeně. Konec prvního odstavce písm. a) a písm. b) není srozumitelný – slovo „a“ by mělo být vypuštěno, a není zcela srozumitelné, zda mají být z (omezené) působnosti zákona vyloučeny osoby, které řídí servisní a manuální činnost.	
	Zásadní připomínka: Návrh připouští dvě varianty systemizace správních úřadů (str. 35), a to buď podle stávající praxe, nebo na základě závazného limitu prostředků na platy. Podle stávající praxe však systemizace není upravena žádným způsobem, takže by podle první varianty byl tento neblahý stav ponechán. U druhé varianty není naznačen žádný způsob ani metoda, jakou by se stanovil limit prostředků na platy. Bez bližší úpravy práv a povinností při stanovování těchto limitů si lze tuto variantu představit velmi obtížně. Návrh je třeba v tomto smyslu dopracovat.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 26 – Působnost zákona, písm. a): v části IV.3 se zavádí povinnost Institutu pro veřejnou správu spravovat portál rozvoje lidských zdrojů a v rámci této správy zveřejňovat katalog prací pro veřejnou správu. Pokud se jedná o katalog stanovující zařazení prací do platových tříd vydaný formou nařízení vlády, bude zveřejňován ve Sbírce zákonů. Navrhovaná forma zveřejnění by mohla být použita pouze jako informativní seznam prací vykonávaných ve veřejné správě. Pokud se však jedná o záměr vydat pro úředníky odlišný katalog prací pro veřejnou správu, jehož předmětem bude zařazení prací těchto úředníků do platových tříd, který bude odlišný od platného katalogu prací ve veřejných službách a správě, bude nutno tento záměr blíže konzultovat s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ani tento nový katalog by nemohl být zveřejňován navrhovaným způsobem (přes Portál). Tuto část je tedy potřeba zpřesnit, popřípadě dodatečně projednat.	Vysvětleno

	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 31 – Zvýšené povinnosti úředníků: úvaha o tom, že část nebo základ etického kodexu budou stanoveny zákonem o úřednících, se jeví jako problematická. Je nutné jednoznačně uvést, zda půjde o právní povinnosti nebo jen o morální apel jako v současné době (viz usnesení vlády ze dne 21. 6. 2011 č. 270).	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Strana 29 písm. d) Varianta A a strana 31 písm. e): mělo by být nastíněno řešení, zda a jak se budou řešit námitky proti správnosti pracovního hodnocení	Vysvětleno.
	Zásadní připomínka: Strana 29 písm. g) varianta A: přednostní právo na obsazení nižší pozice a při tom zachování rovnosti bude asi obtížné až nemožné. Odvolání z funkce bez uvedení důvodů s kompenzací 10násobku platu je nutno blíže věcně zdůvodnit; důvodem odvolání může být i neschopnost nebo neplnění úkolů, které však nebude v odvolání uvedeno – i na tyto případy se bude vztahovat kompenzace? Termín opce se jeví jako nevhodný, pracovnímu právu cizí pojem. Postačí uvádět prodloužení trvání pracovního poměru na dobu určitou o dalších 7 let.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Strana 38 - předpoklady a požadavky pro vznik pracovního poměru: v bodě 6 se předjímá, že kvalifikační předpoklady pro výkon správních činností budou stanoveny v jiných právních předpisech. Tyto předpoklady však musí stanovit připravovaný zákon.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: Strana 38 - Výběrové řízení: je nutné vyjasnit, zda se podmínka výběrového řízení týká také změny pracovního poměru nového úředníka, jenž byl obligatorně založen na dobu určitou, na pracovní poměr úředníka na dobu neurčitou, ale ke změně druhu práce přitom nedochází (výběrové řízení v takovém případě by postrádalo smysl a neodpovídalo by to deklarovaným principům).	Akceptováno

	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 40 - Překážky výkonu práce úředníka: nelze souhlasit s tím, aby překážky výkonu „funkce“ úředníka měly vyplývat z jiných právních předpisů. Tuto otázku musí vyřešit připravovaný zákon. Kromě toho je zřejmě užít chybný termín, protože úředník má zůstat zaměstnancem, a má se tedy jednat o překážky výkonu práce.	Vysvětleno.
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci:, strana 41 Převedení na jinou práci: zmínka o „zahájení řízení“, jehož výsledkem bude ztráta bezúhonnosti, je zcela nejasná. Oč se má jednat? Půjde o správní řízení? Které soudy budou s konečnou platností ve věci rozhodovat, ve vztahu k pokračování pracovního poměru – propuštění úředníka VS z něj? Tyto otázky je nutné vyjasnit a zpřesnit.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 43- Pověření výkonem funkce: poznamenáváme, že „pověřením výkonem funkce“ není žádný institut, jak předkladatel tvrdí. Navíc judikatura Nejvyššího soudu se k tomu staví jinak; podle ní záleží, jak se zaměstnavatel k tomu pověřenému chová. Materiál je nutné zpřesnit.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, Hodnocení zaměstnanců: ve využití jednotného SW nástroje při procesu hodnocení neshledáváme z pohledu našich zkušeností žádnou přidanou hodnotu, naopak se bude jednat o další administrativní zátěž vedoucích zaměstnanců, či personalistů. Například v České správě sociálního zabezpečení je zavedeno každoroční hodnocení zaměstnanců, které vychází z měřitelných ukazatelů výkonu stanovených na základě strategických cílů a ročních prioritních úkolů úřadu. Těžiště hodnotícího procesu spočívá v hodnotícím rozhovoru, kdy jsou hodnoceny cíle a způsobilosti, zároveň jsou stanoveny rozvojové potřeby na další období. U velkých organizačních složek proto považujeme za	Vysvětleno

	vhodné využít dosavadních forem hodnocení. Ve věcném záměru nejsou ani naznačeny vzájemné vztahy (nadřízenosti a podřízenosti) u ministrů, náměstků ministrů, ředitelů úřadu a ředitelů odborů. Vláda by měla znovu posoudit, zda by nemělo být v ministerstvech oddělení politicky obsazovaných míst vedeno mezi náměstký ministrů a řediteli odborů, kteří by byli úředníky s omezenými výpovědními důvody. Pokud mají být všichni zaměstnanci v pracovním poměru, zdá se ředitel úřadu nadbytečnou a finančně značně nákladnou funkcí s předpokládanými kompetencemi, které není schopen žádný zaměstnanec řádně zvládnout. Naopak by se výrazně oslabilo postavení a význam náměstků ministrů.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 27 - kategorie zaměstnanců: v této oblasti upozorňujeme na zvláštní postavení určitého okruhu zaměstnanců, kteří v současné době přímo podléhají vedoucímu orgánu veřejné správy (ministr, hejtman, starosta), ale přitom vykonávají činnosti, které by měly být ze své povahy zařazeny mezi činnosti vykonávané „úředníky veřejné správy“, ale nejedná se o vedoucí zaměstnance a nemohou být podřízeni řediteli úřadu. Jedná se zejména o činnosti interního auditu a auditní činnost v rámci strukturálních fondů (prostředků Evropské unie). Podřízenost vedoucímu orgánu veřejné správy vychází přímo ze zvláštního právního předpisu. Z tohoto pohledu doporučujeme uvedené kategorie rozšířit o úředníky vykonávající interní audit nebo auditní činnost prostředků Evropské unie, nebo obecně o specifické úředníky přímo podřízené vedoucímu orgánu veřejné správy dle zvláštních právních předpisů.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 36 - Ředitel úřadu ministerstva: upozorňujeme, že vedoucí zaměstnanci interního auditu nebo útvaru pro audit prostředků Evropské unie (a tím ani útvary interního auditu nebo útvary pro audit prostředků Evropské unie), kteří by měli být bezpochyby zařazeni mezi místa úřednická, nemohou být pro zachování své	Vysvětleno

	zákonem stanovené nezávislosti a objektivitě podřízeni tomuto řediteli úřadu ministerstva (obdobně i ostatní útvary interního auditu u dalších orgánů veřejné správy). Podřízeností řediteli úřadu by byla omezena nezávislost auditní činnosti, byla by narušena objektivita při poskytování ujištění o správném zajištění všech činností, za které odpovídá ředitel úřadu. Z tohoto pohledu doporučujeme obdobně jako v předcházejícím bodu stanovit výjimku pro úředníky vykonávající činnosti interního auditu nebo auditu prostředků Evropské unie.	
	Zásadní připomínka: K úpravě pracovně právních otázek a k organizaci, strana 42, jmenování a odvolávání vedoucích úředníků veřejné správy: upozorňujeme, že úředník veřejné správy vykonávající činnosti spojené s auditní činností (interní audit, audit prostředků Evropské unie) je ve zvláštním zákoně (zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě) řešen odlišným způsobem a tento způsob pro zachování nezávislosti při provádění auditní činnosti, v souladu s mezinárodními standardy, musí být zachován. Jmenování a odvolání vedoucího úředníka veřejné správy odpovídajícího za auditní činnost doporučujeme ponechat vedoucímu daného orgánu veřejné správy (ministři atd.).	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K navrženým kompenzacím, strana 31 - Forma kompenzací: to, co je prezentováno jako kompenzace, žádné kompenzace, s výjimkou prodloužení dovolené a dalšího odstupného (str. 43), nejsou. Bude však problém, jak si budou úředníci VS delší dovolenou za kalendářní rok vybírat, když jsou problémy s čerpáním dovolené v délce 5 týdnů v témže kalendářním roce. Není zřejmé, proč má být explicitně zvýhodňován právem užívat automobil a telefon pro soukromé účely jen vedoucí úředník. Předložená právní úprava bez nároků na státní rozpočet po provedených úsporných opatřeních od ledna 2011 ještě výrazněji odradí od výkonu služby potřebné a stále nedostatečné specialisty (právníky, odborníky IKT a ekonomického směru).	Vysvětleno

	plánu vzdělávacích akcí. Současná úprava umožňuje organizačním složkám státu zajišťovat většinu vzdělávacích akcí vlastními zdroji (e-learningové kurzy, interní lektorský sbor, využívání vlastních výukových středisek) při dodržování jednotlivých ustanovení „Pravidel“. S ohledem na úsporná opatření věcných výdajů ve veřejném sektoru je využití interních zdrojů ekonomicky nejefektivnější variantou. Zákonem zřízená příspěvková organizace Institut pro veřejnou správu jako ústřední pilíř vzdělávacího systému má příliš výlučné až monopolní postavení. Akreditační řízení se bude vztahovat i na průběžné vzdělávání, tj. aktualizací, prohlubujících, specializačních vzdělávání a jazykové vzdělávání, které jsou nyní ve velké míře zajišťovány správními úřady dle potřeb a specifik. Tento postup značně komplikuje a zamezuje úřadům pružně reagovat na vzdělávací potřeby. Vzdělávací akce, které nebudou akreditovány, nebude moci začlenit do vzdělávání realizovaného podle zákona a nebude za ně možné získat potřebné kredity. To by vedlo k situaci, kdy zaměstnanci by byli nuceni se účastnit školení pro ně méně přínosných pouze z důvodů splnění potřebného počtu kreditů. • Zákonem navržený systém jazykové kvalifikace je již dnes uplatňován stanovením jazykových kvalifikačních požadavků (předpokladů) u vybraného okruhu míst a prokazování jazykové kvalifikace. • Kreditní systém – není zřejmé, jakým způsobem budou kredity stanoveny. Co se stane, když úředník nedosáhne požadovaného počtu kreditů za stanovenou dobu? Současně by bylo nutné vysvětlit, pojem „personální kredit“. • Požadavky ke zkoušce z odborné úřednické způsobilosti má určovat závazný vzdělávací program, který bude stanoven ve spolupráci s věcně příslušným ústředním správním úřadem. Navrhovaný zákon ukládá povinnost přípravy a vykonání zkoušky z odborné úřednické způsobilosti úředníkům vykonávajícím správní činnosti, které stanoví prováděcí právní předpis. Není však	
--	--	--

	zřejmé, kdo a podle jaké metodiky bude definovat výčet správních činností, pro jejichž výkon je stanoven kvalifikační předpoklad. • Lektorský sbor – návrh zákona předpokládá vytvoření kvalifikovaného lektorského sboru vedeného v centrálním registru, který bude spravován v Institutu veřejné správy. Pro zajištění vzdělávacích akcí podle návrhu tohoto zákona je možné využít pouze certifikované členy lektorského sboru státu. Současný systém zajištění školení v odborných agendách vlastním lektorským sborem. Lektoři jsou zpravidla odborníci ve vedoucích pozicích nebo zaměstnanci vykonávají metodickou činnost a vzhledem k jejich vytíženosti spatřujeme jako nereálné jejich zařazení do lektorského sboru státu s předpokladem jejich uvolňování pro lektorskou a zkušební činnost v rámci veřejné správy. Považujeme za nutné – i z hlediska úspor – stávající systém vzdělávání zachovat.	
	Zásadní připomínka: Ke vzdělávání: navrhovaný systém vzdělávání je založen na myšlence, že úředník bude vysokou měrou vzděláván v „obecných znalostech“, které mu lépe umožní mobilitu v rámci veřejné správy. Nicméně ze zkušeností se vzděláváním například v České správě sociálního zabezpečení s více než 8 000 zaměstnanců vyplývá, že těžiště firemního vzdělávání je třeba spatřovat v podpoře a rozvoji odborných dovedností, které jsou nezbytné pro výkon pracovních činností, a zároveň se cílené vzdělávání stává významným motivačním prvkem. Vzdělávání v obecných tématech nejsou pro nového zaměstnance přínosná, zbytečně ho časově zatěžují, demotivují a v konečném důsledku nepřispívají k rychlému osvojení vykonávaných činností na nové pracovní pozici.	Při vypořádání na úrovni náměstků a na základě jednání s ČSSZ byla připomínka změněna na doporučující.
	Zásadní připomínka: Ke vzdělávání, strana 50 - Závazné vzorové vzdělávací programy, ve větě předposlední se mimo jiného stanoví, že „Schválené programy budou poskytované	Vysvětleno

	bezplatně... akreditovaným vzdělávacím institucím“, naproti tomu ve větě poslední je stanoveno „Akreditovaným vzdělávacím institucím... budou závazné vzorové vzdělávací programy vyhotovené Institutem pro veřejnou správu Praha a schválené Ministerstvem vnitra, poskytnuty za úplatu.“ Tento rozpor je nutno odstranit. Pokud jde o zde uvedenou úplatu, mělo by být stanoveno, zda půjde o sjednanou cenu podle zákona o cenách, nebo o správní poplatek popřípadě jiný druh úplaty.	
Ministerstvo průmyslu a obchodu	Zásadní připomínka: Požadujeme doplnění materiálu o základní definice pojmů a jejich důsledné dodržování, a dále o jeho zkrácení ve smyslu odstranění duplicit.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: V materiálu zcela chybí vyčíslení finančních nákladů. Požadujeme doplnění textu o rámcovou kvantifikaci finanční náročnosti jednotlivých kroků. Doporučujeme využít při výpočtu výdajové náročnosti jednotlivých uvedených variant metodiky, dle které byla propočtena rozpočtová zátěž při předpokladu nabytí plné účinnosti služebního zákona.	Akceptováno – text upraven
	Zásadní připomínka: Nelze souhlasit s jednoznačným návrhem na sjednocení právní úpravy pro úředníky státní správy a územní samosprávy v rámci jednoho zákona vzhledem k odlišnému charakteru činností vykonávaných na těchto úřadech.	Vysvětleno
Český báňský úřad	Zásadní připomínka: K části „Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy“: v rámci varianty A je navrhováno založení pracovního poměru na dobu určitou v délce dvou let a bude-li jeho pracovní hodnocení představeným s personální pravomocí pozitivní, bude jeho pracovní poměr změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou. V rámci varianty B je navrhováno, že pracovní poměr nových úředníků bude založen na dobu neurčitou s prodloužením zkušební doby na 12 měsíců.	Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn

	Obě tyto varianty lze považovat za nadbytečné, protože zákoník práce obsahuje nástroje /§ 52 písm. f) zákoníku práce/, kterými je možno řešit případné ukončení pracovního poměru v případě, že nový úředník neprokáže požadovanou odbornou způsobilost v zákonem stanovené lhůtě. Navrhujeme obě varianty opustit. Zásadní připomínka: K části „Přechodná, závěrečná a zrušovací ustanovení“: úředníci územních samosprávných celků, kteří složili zkoušku zvláštní odborné způsobilosti podle dosavadní právní úpravy na úseku správních činností, které vykonávají a budou i nadále vykonávat po nabytí účinnosti nového zákona, nebudou povinni vykonávat zkoušku podle nové právní úpravy. Státní báňská správa podmiňuje výkon funkce báňských inspektorů i ostatních úředníků složením zkoušky odborné způsobilosti, o jejímž složení je vydáváno osvědčení. Tato zkouška svým rozsahem je srovnatelná se zkouškami odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků. Z tohoto důvodu dle našeho názoru tato zkouška může být uznána jako zkouška podle nové právní úpravy a navrhujeme tuto skutečnost zakotvit do přechodných ustanovení.	Akceptováno – v paragrafovém znění bude text upřesněn
Svaz měst a obcí České republiky	Zásadní připomínka: K návrhu variant dílčích řešení – oblast PRÁVO: 1. Svaz měst a obcí České republiky podporuje v oblasti osobní a institucionální působnosti zákona Variantu 2. Tato varianta je z hlediska právní jistoty nejpřesnější, neboť přesně vymezuje okruh orgánů vykonávajících veřejnou správu, na něž se má plánovaná právní úprava vztahovat. 2. V problematice postavení státních zástupců Svaz preferuje Variantu 2. Činnost státních zástupců má velmi odlišný charakter na rozdíl od běžné činnosti úředníků ve veřejné správě, neboť jsou na státní zástupce kladeny daleko větší požadavky na nezávislost a samostatnost v rozhodování. Z těchto důvodů	1. Akceptováno 2. Akceptováno

	preferujeme, aby se na ně navrhovaná právní úprava nevztahovala. 3. Pro zaměstnance regionálních rad doporučuje Svaz, aby tito byli podřazeni pod režim navrhované právní úpravy, tedy Variantu 1. Dle našeho názoru má činnost úředníků regionálních rad převážně povahu obdobné činnosti jako vykonávají úředníci veřejné správy, měli by tedy být zahrnuti do působnosti navrhovaného zákona. 4. Ke zvýšeným povinnostem úředníků veřejné správy a jejich kompenzacím Svaz preferuje Variantu č. 2. Varianta č. 2, tedy výraznější zvýšení odchylek od běžného pracovněprávního vztahu bez zásahu do jiné výdělečné činnosti úředníků a s omezenými kompenzacemi, považujeme za nejvíce průchodný kompromis. Nadstandardní kompenzace navržené ve Variantě 3 by mohly vyvolat dojem, že úředníci jsou jakousi „privilegovanější“ skupinou zaměstnanců.	3. Akceptováno 4. Akceptováno – text upraven
	Zásadní připomínka: K návrhu variant dílčích řešení – oblast ORGANIZACE: 1. Souhlasíme se sjednocením terminologie v případě ředitelů úřadů územně-samosprávních celků, tedy volíme Variantu č. 1. Nevidíme možnost jmenování ředitele obecních/městského úřadu na dobu 7 let jako dostatečně efektivní. V případě jasné vůle ze strany ostatních orgánů obce by stejně mohlo po změně politické reprezentace dojít k takovému tlaku na stávajícího ředitele úřadu, že by složil funkci nebo byl stejně odvolán. 2. Dle našeho názoru je nutné požadovat prokázání určitých zkušeností z řídicí činnosti pro jmenování ředitele úřadu, nejpříjemnější se nám jeví Varianta č. 2. Nedoporučujeme v této oblasti rozvolnění, jak navrhuje Varianta č. 3, tedy nebude stanoven požadavek prokázání řídicích zkušeností v délce 3 let. Pro výkon funkce ředitele úřadu jsou tyto zkušenosti nezbytné. 3. V oblasti systematizace veřejné správy volíme Variantu	1. Neakceptováno – návrh nemůže sám tvořit jedinou záruku postavení ředitelů úřadů, navrhované řešení však napomáhá stabilizace jejich funkce při změně složení volených orgánů. 2. Neakceptováno – požadavek řídicích zkušeností není nutné stanovit právně, záleží vždy na konkrétním posouzení celého souhrnu předpokladů. 3. Akceptováno

	1. 4. Pro právní povahu Institutu veřejné správy podporujeme Variantu 2., tedy zřízení nově navrhovaným zákonem s tím, že zřizovatelské funkce by plnilo Ministerstvo vnitra.	4. Akceptováno
	Zásadní připomínka: K návrhu variant dílčích řešení – VZDĚLÁVÁNÍ: Svaz podporuje v problematice účasti subjektů na vzdělávání ve veřejné správě Variantu č. 3, tedy vytvoření koordinovaného vzdělávacího systému pro úředníky veřejné správy a zřízení Institutu veřejné správy. Uvědomujeme si potřebu vytvoření uceleného systému vzdělávání s možností využití zkušeností existujících institucí.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: K Části B. IV. Návrh věcného řešení, bod II. písm. d): Svaz podporuje Variantu A, a to pracovní poměr nových úředníků na dobu určitou v délce dvou let s prodloužením na dobu neurčitou v případě dobrých výsledků. Varianta navrhuje 12 měsíční zkušební dobu by dle našeho názoru přinesla do pracovněprávních vztahů mezi úředníkem a zaměstnavatelem příliš velkou nejistotu.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: K Části B. IV. Návrh věcného řešení, bod II. písm. g): Svaz podporuje Variantu B, v případě ředitelů úřadů sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: K Části B. IV. Návrh věcného řešení, bod III. písm. b): Svaz nesouhlasí se zavedením testů spolehlivosti. Testy spolehlivosti dle našeho názoru nepředstavují efektivní nástroj s opravdovou vypovídací hodnotou. Jejich prostřednictvím je navozována atmosféra nátlaku, kdy se každý úředník pod takovým nátlakem může rozhodnout jinak, než by učinil za standardní situace.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: K Části B. IV. Návrh věcného řešení, bod III. písm. e): Svaz doporučuje se v této oblasti více zamyslet nad situací např. u	Vysvětleno

	malých obcí, kde má úřad pouze jednoho zaměstnance – úředníka a jako jeho zaměstnavatele neuvolněného starostu. Pro takového starostu bude velkou administrativní a časovou zátěží zpracovávat pravidelná pracovní hodnocení tohoto úředníka. Zásadní připomínka: K části B. V. Práva a povinnosti úředníků veřejné správy, bod 13): Svaz nesouhlasí se směřováním práv a povinností úředníka s právy a povinnostmi voleného představitele obce. Starosty obcí nelze nutit do absolvování zkoušek odborné způsobilosti, neboť je dle našeho názoru na jejich odpovědnosti, zda odborné vzdělání získají či nikoliv. Starosta obce má při výkonu přenesené působnosti odpovědnost dle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, ve znění pozdějších předpisů. Je také třeba vyřešit situaci, která může vzniknout při zavedení navrhované právní úpravy v případě, že starosta, který v obci vykonává správní rozhodování při výkonu veřejné správy v přenesené působnosti, nesloží zkoušku odborné způsobilosti. Dle předkládaného návrhu pak nebude moci vykonávat státní správu v přenesené působnosti. Kdo tyto působnosti bude v místě vykonávat? Jak bude vyřešena kontinuita výkonu veřejné správy?	
Ministerstvo obrany	Zásadní připomínka: Do návrhu věcného záměru požadujeme promítnout tyto zásady: ▪ do veřejné správy budou přijímány pouze osoby splňující požadavky na stupeň a obor vzdělání; u již zaměstnaných osob lze tento požadavek kompenzovat praxí v oboru, popřípadě požadovat doplnění vzdělání způsobem stanoveným konkrétním úřadem, ▪ ve výjimečných případech umožnit přijetí osob, které sice tyto požadavky nesplňují, ale činnosti budou schopni vykonávat na požadované úrovni a doplní si vzdělání způsobem stanoveným konkrétním úřadem, ▪ osobu, která si bude doplňovat vzdělání, zařadit na účelově vytvořené místo a na místo úředníka ji zařadit až po úspěšném ukončení studia,	Vysvětleno Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující

	▪ pokud činnost, kterou má přijímaná osoba vykonávat, vyžaduje specifické znalosti a schopnosti, které nemohou být získány v rámci standardního vzdělávání, stanovit povinnost úřadu zajistit náležité zaškolení osoby; toto analogicky uplatnit v případě úředníků, kterým se změní pracovní náplň, ▪ pro nově přijímané úředníky bez předchozí praxe stanovit dobu povinné vstupní praxe, během níž budou činnost vykonávat pod zvýšením dohledem vedoucích úředníků nebo pověřených zkušených úředníků (spolupracovníků), ▪ spoluúčast na úhradě nákladů spojených se vzděláváním uplatnit pouze v případech, kdy se úředník účastnil vzdělávání z vlastního zájmu, ▪ pro úředníky splňující požadavky na stupeň a obor vzdělání umožnit další vzdělávání v kurzech na bázi dobrovolnosti s tím, že absolvování dalšího vzdělávání nebude automaticky znamenat výhodu pro jejich kariérní postup, ▪ stanovit povinnost úřadu zajistit úředníkovi, v případě jeho zájmu, další vzdělávání jestliže je z organizačních důvodů propuštěn; délka a nákladnost tohoto vzdělávání by se mohly odvíjet například od délky doby zaměstnání úředníka ve státní správě.	
	Zásadní připomínka: Rozhodujícím kritériem hodnocení úředníka v různých etapách jeho kariéry musí být co nejobjektivnější posouzení jeho dosavadní pracovní činnosti; k tomu by měly být vypracovány příslušné mechanismy.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Výběrové řízení upravit tak, aby se do každého výběrového řízení mohl přihlásit jak vlastní úředník, tak i úředník z jiného úřadu i osoba mimo veřejnou správu. Pro společnost je žádoucí podporovat konkurenci na trhu práce, nikoliv pouze v rámci úřadu. Z VZZ vypustit i další návrhy zvýhodňující některé účastníky řízení, jako jsou vedoucí úředníci či ředitelé úřadů (str. 29).	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující

	Zásadní připomínka: S přihlédnutím k ustanovení čl. 79 odst. 2 Ústavy, k jehož provedení má být zákon o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě vydán, lze osoby vykonávající státní správu v ÚSC do zákona zahrnout buď za podmínky změny Ústavy, nebo za podmínky důsledného oddělení vlivu ÚSC na tyto osoby. To však bude znamenat velmi komplikovanou právní úprava, zejména když je přitom je nutné vzít v úvahu, že u některých ÚSC vykonává jedna osoba obě činnosti, tj. jak činnosti náležející do přenesené působnosti, tak i činnosti náležející do působnosti samostatné.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Vyhodnocení předpokládaného finančního dosahu na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty (str. 14 návrhu) nelze považovat za kvalifikované a objektivní. V části <i>Zhodnocení současného stavu</i> (str. 1) je uvedeno, že nabytí plné účinnosti platného, ale dosud neúčinného služebního zákona by zatížilo státní rozpočet každoročně v odhadované výši cca 7,1 mld. Kč (navýšeno o inflaci by se v roce 2011 jednalo o částku vyšší než 8,5 mld. Kč). Toto tvrzení není podloženo kalkulací ani odůvodněno. Vyhodnocení finančních dopadů na veřejné rozpočty požadujeme dopracovat a přihlédnout zejména k záměrům, které nesporně přinesou zvýšené výdaje veřejných rozpočtů. Jde o předpokládané náklady spojené se vzděláváním úředníků, které povede i ke zvýšení počtu pracovníků na tomto úseku, ale i o zamýšlené poskytování finančních benefitů.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující – upraven text
	Zásadní připomínka: I když VZZ neřeší organizační strukturu orgánu veřejné správy a odkazuje na organizační řád, ve kterém bude tato stanovena, je nezbytné požadovat doplnění návrhu v tom směru, že útvar interního auditu (státní úředníci v něm zařazení) bude přímo podřízen vedoucímu orgánu veřejné správy (ministrowi) tak, jak	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující

	to vyžaduje zákon č. 320/2001 Sb. a tím v souladu s platnou právní úpravou zajistit funkční nezávislost útvaru interního auditu.	
	Zásadní připomínka: Vznik, trvání, změna a zánik pracovního poměru úředníka veřejné správy: návrh VZZ obsahuje vznik pracovního poměru u nových úředníků ve dvou variantách (str. 29). Jednotlivé varianty nejsou v materiálu dostatečně vyhodnoceny a v následujících částech materiálu se vychází pouze z jedné z nich, tj. s uzavřením pracovního poměru na dobu určitou v délce dvou let. Obě varianty je třeba řádně vyhodnotit a navazující ustanovení řešit rovněž variantně. Obdobné platí i pro variantní řešení způsobu uzavření pracovněprávního vztahu s ředitelem úřadu (str. 29).	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: Způsob jmenování ředitelů úřadů a jejich postavení: doporučujeme zvolit variantu jmenování na dobu neurčitou se zákonem vymezenými důvody pro odvolání s tím, že ředitele úřadu jmenuje ministr se souhlasem vlády, popřípadě předsedy vlády, nebo naopak, jmenuje vláda na návrh ministra. Návrh VZZ upravuje zřízení pracovního místa „ředitele úřadu ministerstva“, jeho postavení na ministerstvu, pravomoc a odpovědnost. V návrhu však není vymezen vztah mezi ředitelem úřadu a příslušnými náměstky vedoucího orgánu veřejné správy, kteří nebudou úředníky veřejné správy a nebudou v režimu tohoto zákona. Vzniká nejasnost z hlediska jejich odpovědnosti za plnění úkolů a výkon činností v rámci ministerstva. Požadujeme upravit a specifikovat vztah ředitele úřadu ministerstva k náměstkům ministra v řídicím procesu na ministerstvu a tím vymežit jeho postavení.	Na poradě k vypořádání připomínek byla tato připomínka změněna na doporučující
Ústavní soud	Zásadní připomínka: Věcný záměr nedostatečně reflektuje různé formy výkonu veřejné moci, resp. výkon veřejné moci jako takový v některých případech nesprávně podřazuje pod výkon veřejné správy. To se pak negativně dotýká vymezení okruhu orgánů veřejné moci, resp. navrhované personální působnosti zákona.	Akceptováno

	Zásadní připomínka: Na str. 26 se uvádí, že z okruhu zaměstnanců, na něž by zákon dopadal, budou vyloučeni zaměstnanci institucí, „které nevykonávají veřejnou správu nebo mají nezávislé nebo jiné specifické postavení (vyplývající zejména z Ústavy České republiky“). Text dále taxativně vyjmenovává jednotlivé instituce, mezi nimi NKÚ, ČNB, Kancelář PS, Kancelář Senátu, Kancelář prezidenta republiky, Akademii věd ČR aj., avšak na druhou stranu explicitně a pro mne poněkud překvapivě stanoví, že zákon se bude vztahovat například na zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv a dále na administrativní personál soudů a státních zastupitelství (str. 27). Rozdělení považuji za naprosto nekoncepční, vnitřně rozporné a vyvolávající celou řadu budoucích interpretačních otázek na hranici souladu s Ústavou ČR. Především za nepřipustné považuji to, že na jedné straně by mělo dojít k vynětí odborného (i administrativního) zázemí prezidenta republiky a obou komor parlamentu z působnosti zákona, avšak na druhou stranu by zákonu měli být podřízeni administrativní (a otázkou je, zda i odborní) pracovníci soudů, zřejmě včetně obou nejvyšších soudů a Ústavního soudu. Pokud k takovému vynětí dochází na základě ústavního postavení prezidenta a Parlamentu ČR, pak nepochybně přinejmenším stejné institucionální nezávislosti na veřejné správě požívají v ústavním systému soudy, včetně Ústavního soudu.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: Formulace na str. 27 věcného záměru vyvolává otázku, jaké kategorie zaměstnanců předkladatel považuje za tzv. administrativní personál soudů. Dovoluji si upozornit, že na obecných soudech vedle zaměstnanců vykonávajících skutečně ryze administrativní úkony (pracovníci rejstříků či podatelen) působí též zaměstnanci podílející se přímo na rozhodovací činnosti, jako jsou čekatelé, vyšší soudní úředníci a nověji též asistenti soudců. Kategorie asistentů soudců pak působí též na ÚS (asistent je jmenován předsedou soudu na návrh příslušného soudce). Ústavní garance nezávislosti soudů by proto měla vést	Akceptováno

	k vyloučení přinejmenším všech osob podílejících se na rozhodovací činnosti z okruhu osobní působnosti zákona, nota bene pokud by z něho měli být vyloučeni všichni zaměstnanci Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Senátu a Poslanecké sněmovny, kteří nezřídka vykonávají činnosti správního charakteru.	
	Zásadní připomínka: Tento závěr je o to závažnější, pokud věcný záměr počítá se zavedením centralizovaného systému vzdělávání, jenž by byl zajišťován Institutem pro místní správu Praha, a zejména pokud by na něj byl navázán též institut obligatorních úřednických zkoušek. Nároky kladené na odbornost v oblasti justice jsou zcela specifické a vymykají se požadavkům na zaměstnance státní správy a samosprávy. Ostatně resort spravedlnosti sám disponuje specializovaným vzdělávacím zařízením, jakým je Justiční akademie se sídlem v Kroměříži. Především však je zcela nepřijatelné a nepřipustné, aby odborní zaměstnanci ÚS byli podrobováni přezkušování institucí, jejímž zřizovatelem je MV, a to s důsledky vedoucími k zachování nebo ukončení zaměstnanec-kého/služebního poměru.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: Stejná námitka se pak vztahuje na postavení MV jakožto ústředního správního úřadu pro problematiku lidských zdrojů ve veřejné správě. Představa, že by byl ÚS v tomto směru přinejmenším metodicky podřízen ministerstvu, je v mantinelech ústavního systému nepřijatelná. Výše uvedené platí ve stejné míře i pro soudy obecné v čele s Nejvyšším soudem a Nejvyšším správním soudem.	Akceptováno
	Zásadní připomínka: ÚS se nebrání tomu, aby jeho odborní i administrativní zaměstnanci byli zahrnuti do systému veřejnoprávních vztahů mezi státem a jeho „služebníky“, nikoliv však v podobě, která je předložena ve VZZ. Pokud by měla být v navrhované úpravě taková podoba zachována, navrhuje, aby byl z okruhu působnosti vyňat ÚS, podobně jako se navrhuje vynětí Kanceláře prezidenta republiky a kanceláří obou komor	Akceptováno

	parlamentu (při uplatnění stejných kritérií by ostatně mělo dojít k vynětí i Kanceláře veřejného ochránce práv).	
Zmocněnkyně vlády pro lidská práva	Zásadní připomínka: Navrhujeme na str. 26 přeradit Kancelář veřejného ochránce práv mezi instituce, na které se zákon nevztahuje. Kancelář veřejného ochránce práv nevykonávají veřejnou správu a má nezávislé nebo jiné specifické postavení.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Oddíl II písm. d) – str. 29: ani jedna z navrhovaných variant se nejeví optimální, obě znamenají značně dlouhou nejistotu, která může kvalifikované uchazeče odradit. Z uvedených variant se přikláníme k variantě A, neboť dvanáctiměsíční zkušební doba (navrhovaná ve variantě B) představuje pro úředníka veřejné správy neadekvátně dlouhou nejistotu.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K části IV.6 – Vzdělávání ve veřejné správě (str. 47): považujeme za nezbytné, aby všichni úředníci byli v rámci přípravy ke zkoušce obecné úřednické způsobilosti rovněž vzdělávání v oblasti zákazu diskriminace a rovných příležitostí žen a mužů. Eliminace diskriminace, nabourávání kariérních stereotypů, vyšší diverzita, snižování rozdílů mezi zaměstnáváním mužů a žen mohou nemalou měrou přispět k růstu efektivity státní správy. Požadujeme proto již v rámci VZZ do deklaratorního výčtu vzdělávacích oblastí v rámci přípravy k obecné úřednické zkoušce zahrnout i vzdělávání ve výše uvedené oblasti. Navrhujeme, aby do věty začínající slovy „Podrobný obsah...“ v posledním odstavci na str. 47 byla za slova „v problematice veřejných financí“ vložena následující formulace „v oblasti zákazu diskriminace a rovných příležitostí žen a mužů“.	Vysvětleno
Ministerstvo pro místní rozvoj	Zásadní připomínka: Obecně Do návrhu doplnit text: „Manželé, registrovaní partneři nebo osoby v příbuzenském vztahu nemohou být přijímáni na pracovní místa, v nichž by jeden z nich byl přímo podřízen druhému nebo podléhal jeho kontrole“.	Akceptováno – upraven text

	Zásadní připomínka: 1. Preferujeme variantu 2. U variant komplexního řešení problematiky uvést u variant č. 0 a 1 silné a slabé stránky. 2. U vyhodnocení nákladů a přínosů jednotlivých variant požadujeme podrobnější kvantifikaci. 3. U Zvýšených povinností úředníků VS požadujeme variantu č. 3 a její rozbor finančního zabezpečení. 4. U způsobu jmenování ředitelů úřadů požadujeme variantu č. 1. 5. U Požadavků pro jmenování ředitelů zásadně nesouhlasíme s variantou č. 3. 6. K Právní povaze Institutu veřejné správy požadujeme doplnit všechny jeho zásadní aktivity. 7. U Účasti subjektů na vzdělávání ve VS ve variantě č. 3 požadujeme objasnit, zda nedojde v Institutu ke střetu zájmů v oblasti rozhodování o svěření dílčích úkolů jiným subjektům. 8. Takto pojatý institut by měl být spíše koordinátorem uceleného vzdělávacího systému, nikoliv vzdělávací institucí. 9. Na str. 28 požadujeme přijetí varianty B a doplnit požadavky na odbornou způsobilost9. U Vzdělávání ve VS požadujeme doplnit specifikaci nákladů, které mají hradit vysílající orgány VS. 10. V písm. c) na str. 39 požadujeme povinné výběrové řízení a to i u pracovních smluv na dobu určitou. 11. U Vzdělávání ve VS požadujeme doplnit specifikaci nákladů, které mají hradit vysílající orgány VS. 12. 11. Požadujeme zařadit Stavební zákon do výčtu měněných zákonů.	1. Akceptováno – upraven text 2. Akceptováno – upraven text 3. Akceptováno – upraven text 4. Akceptováno – upraven text 5. Akceptováno – upraven text 6. Akceptováno – upraven text 7. Akceptováno – upraven text 8. Akceptováno – upraven text 9. Akceptováno – upraven text 10. Akceptováno – upraven text 11. Akceptováno – upraven text 12. Akceptováno – upraven text
Vedoucí Úřadu vlády České republiky	Zásadní připomínka: Ke str. 3, varianta 2: požadujeme vysvětlení toho, jak jsou autory myšleny silné stránky varianty 2. To, že dojde k vytvoření jedné právní úpravy, přece nepovede k uvedeným	Vysvětleno

	konsekvencím. Pokud měli autoři na mysli, že tyto konsekvence budou důsledkem celé řady změn v nové právní úpravě, pak by toto mělo být v textu explicitně zmíněno.	
	Zásadní připomínka: Ke str. 5: u varianty 2 je uvedeno, že posiluje právní jistotu úředníků. Požadujeme vysvětlení toho, jakým způsobem má tato varianta posílit právní jistotu úředníků.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Zcela chybí zmínka o tom, na základě čeho bude každému jednotlivému pracovníkovi stanovován plán osobního rozvoje. Dále nejsou jasná kritéria, na základě kterých bude prováděno hodnocení. Tomuto by mělo předcházet definování typových míst ve veřejné správě, kdy bude každé jedno typové místo definováno souborem požadavků na toto místo.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Měl by předcházet podrobný procesní audit toho, co přesně by měla veřejná správa vykonávat. Detailní procesní audit agend je nezbytným předpokladem. S tím souvisí „Způsob stanovení systemizace veřejné správy zejména na úrovni organizačních složek státu (str. 11). Toto by mělo být v materiálu zmíněno, případně dále rozvedeno.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Ke str. 49: uvádí se, že každý dodavatel vzdělávání pro veřejnou správu a každý lektor, který by se měl na tomto vzdělávání podílet, musí projít akreditačním řízením. To bude znamenat novou zátěž státu, která nemusí zaručit kvalitu. Mělo by být ponecháno na jednotlivých úřadech, jakým způsobem naplní kritéria stanovená centrálně.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: Předkladatel uvádí, že nevzniknou nároky na státní rozpočet. Nicméně se počítá se zaváděním nových institutů. Požadujeme proto předběžné vyčíslení nákladů vyplývajících z návrhu.	Vysvětleno
Ministerstvo zemědělství	Zásadní připomínka: Obecně: materiál zjevně neprošel terminologickou a jazykovou	Akceptováno – upraven text

	úpravou, chybí definice pojmů a jejich sjednocení. Materiál je nepřehledný, některé pasáže se opakují, formulace jsou nepřesné a neúplné. Podle našeho názoru je pro předložení takového důležitého dokumentu nutná oprava, zjednodušení a zpřehlednění.	
	Zásadní připomínka: Obecně: účinnost zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů, jako celku nastane k 1. 1. 2012, přičemž předpokládané nabytí účinnosti zákona o úřednících a zaměstnancích veřejné správy a o vzdělávání ve veřejné správě je stanoveno dnem 1. 1. 2013. Návrh věcného záměru postrádá řešení této situace a vzájemného vztahu těchto dvou zákonů v období od 1. 1. 2012. Požadujeme doplnit do přechodných ustanovení.	Na poradě k vypořádání připomínek (23. 5.) byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: K působnosti zákona: nepovažujeme za vhodné, aby rozhodnutí o zařazení do kategorie úředník či zaměstnanec náleželo do působnosti ředitele úřadu. Toto by měl stanovit s maximální možnou přesností zákon. V předloženém materiálu není jednoznačně definována kategorie úředníků zajišťujících podpůrné činnosti v oblastech, kde nejsou vykonávány správní činnosti a nelze je jednoznačně zařadit do výkonu servisních a pomocných prací.	Na poradě k vypořádání připomínek (23. 5.) byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: K působnosti zákona: návrh uvádí v rámci návrhů variant z hlediska komplexního řešení problematiky ve variantě 2 sjednocení právní úpravy postavení úředníků územních samospráv a správních úřadů. Podle našeho názoru se nejedná pouze o sjednocení právního postavení úředníků samospráv a správních úřadů, ale také úředníků úřadů založených na základě zvláštních zákonů, které nejsou správními úřady. Požadujeme vztah k těmto úředníkům doplnit.	Na poradě k vypořádání připomínek (23. 5.) byla tato připomínka změněna na doporučující
	Zásadní připomínka: K působnosti zákona: kromě nákladů na úředníky ústředních	Vysvětleno

	správních úřadů je třeba zmínit i navýšení rizika nákladů na úředníky jim podřízených správních úřadů a úřadů zřízených na základě jiných zákonů, kterých se zákon týká. Zaměstnanců v těchto úřadech je několikanásobně více než v ústředních správních úřadech.	
	Zásadní připomínka: K systému vzdělávání: hlavním nositelem zvláštního vzdělávacího systému pro úředníky veřejné správy má být tímto předkládaným zákonem zřízená státní příspěvková organizace Institut pro veřejnou správu Praha (nástupnická organizace Institutu pro místní správu Praha, která již dnes plní téměř všechny úkoly v oblasti vzdělávání úředníků ve správních úřadech i úředníků územních samosprávných celků). Úlohu zřizovatelskou bude plnit Ministerstvo vnitra. Podle našeho názoru je nepřipustné, aby příspěvková organizace byla nositelem kompetencí ústředního správního úřadu. Takto zákonem zřízená příspěvková organizace nemusí, a pokud by měla mít tak široké spektrum oblasti vzdělávání, pak by možná ani neměla být v působnosti Ministerstva vnitra. Přípravou odborníků pro státní správu se již nyní zabývá několik vysokých škol. Ty by jistě byly schopné a ochotné ke spolupráci v této oblasti včetně získání potřebné akreditace pro výuku i pro eventuelní „úřednické zkoušky“. Jejich partnerem by měl být personální útvar v rámci Úřadu vlády.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K systému vzdělávání: zřízení zvláštního vzdělávacího systému pro úředníky veřejné správy nepovažujeme za zcela účelné a efektivní, především z hlediska obsahu vzdělávání. Decentralizovaný systém vzdělávání je v oblasti společné zemědělské politiky nezbytný a jediný možný. Jedná se o velmi specializovanou činnost. Ministerstvo zemědělství má vlastní propracovaný systém vzdělávání v rámci společné zemědělské politiky zajišťovaný sborem zkušených lektorů. Tento systém umožňuje pružně reagovat na změny v oblasti společné zemědělské politiky.	Vysvětleno

	Zásadní připomínka: K systému vzdělávání: návrh zavádí některé nové druhy vzdělávání. Navrhovaný obsah obecné úřednické zkoušky považujeme za nepřijatelný z důvodu zásadních odlišností činností vykonávaných ve veřejné správě. Pokud by tato zkouška měla být jednotná, musela by obsahovat pouze společné zásady – etický kodex, protikorupční problematiku, ústavu, kompetenční zákon, základní orientaci ve veřejných financích, základní znalosti o EU, apod.	Vysvětleno
	Zásadní připomínka: K systému vzdělávání: velké problémy bude způsobovat zavedení systému úřadům, které nejsou správními úřady a na které se nevztahovala Pravidla vzdělávání podle usnesení vlády č. 1542 z roku 2005 a vzdělávání se v nich řídilo pouze zákoníkem práce.	Vysvětleno

V Praze dne 28. června 2011

Vypracoval:
Mgr. Soňa Dvořáčková
tel.: 974 816 615, e-mail: dvorackova@mvcr.cz

Podpis: